

2014年9月22日

## 学長選挙候補者アンケートの回答

9月29日(月)に学長選挙意向聴取(投票)が行われます。熊本大学教職員組合は、従来通り候補者の方にアンケートの回答をお願いしました。候補者から回答をいただきましたので、全文を公表いたします。なお、もうお一人の候補者からは回答いただけませんでした。

熊本大学教職員組合

候補者 山崎 広道

(敬称略)

### 1. 優秀な人材の確保について

18歳人口が減少し、厳しい競争に晒されている大学が、教育研究機関・高度先進医療機関として発展していけるかどうかは、優秀なスタッフを確保できるか否かにかかっています。ところが、全国立大学法人中最低水準にある熊本大学の給与は切り下げられる一方であり、これが直接の原因になって教授採用候補者に辞退されるなど優秀な教員の確保が困難になり、高度先進医療の安全を支える医療職員の確保への影響も懸念される状況です。本学における優秀な教職員の確保のためにどのような方策をとられるおつもりですか。お考えをお聞かせください。

(回答)

教職員おのおのの考え方や価値観が異なることから一言で言うのは難しいのですが、それぞれの人が置かれた現況よりも良い就業環境(給与・労働時間・人間関係等々)を作るような方策を講じることだと思います。

### 2. 給与減額および退職手当引き下げについて

2012年度から2013年度にかけて減額支給された賃金および2013年度に引き下げられた退職手当の支払いを求める裁判が全国各地の国立大学法人を相手取って行なわれています。また、本学においても退職者が8月に未払い賃金と慰謝料の支払いを求めて訴えを起しています。現学長は、今後示されるであろう退職手当引き下げ訴訟の結果に対し、“退職金引き下げを強行した役員会のメンバーが責任を持つ”ことを組合との交渉において約束していますが、次期体制ではこの問題についてどのように対応していくおつもりですか。お考えをお聞かせください。

(回答)

裁判の結果がどのようなものになるか判りませんが、仮に大学に対して未払い賃金と慰謝料の支払いを認める判決が出たとしたならば、大学としてはそれに従わざるを得ません。ただし、現学長が組合との交渉において“退職金引き下げを強行した役員会のメンバーが責任を持つ”と約束しているのであれば、次期体制としては、現役員会のメンバーに対して相応の責任を追及することになると思います。

### 3. 「給与制度の総合的見直し」への対応について

人事院は、政府に対し「給与制度の総合的見直し」を提案し、国家公務員の基本給を2～4%引き下げ、地域給の支給率を見直すよう勧告しています。これに従って国家公務員の給与規則が改正されれば、国立大学法人に対しても対応するよう要請があることは間違いありません。仮に、多くの国立大学法人で「給与制度の総合的見直し」に対応した賃金引き下げと地域給の見直しが行なわれるとすれば、熊本大学教職員の賃金水準がさらに低下するだけでなく、大都市圏の大学との格差が2割に達することになります。このような政府の賃金抑制方針に対しどのように対応していくおつもりですか。法人化以降、各国立大学法人において度重なる給与引き下げが一様に実施され続けている一方で、法人ごとに対応の違いが生じている現状をふまえた上で、お考えをお聞かせください。

(回答)

法人ごとに対応の違いが生じているのか寡聞にも知りません。政府の賃金抑制方針への対応としては、各国立大学法人が一致団結して対応していくほかないのではないかと思います。ただし、本学独自の対応策を教職員一丸となって考えていきたいと考えています。

### 4. 労働時間の管理について

法人化後、教職員の業務は質量ともに増大の一途をたどっており、時間外労働を黙認あるいは実質的に強制する状況にあると考えます。また、一方では、休日労働を命じるにあたり、法の趣旨に反して休日振り替えを無制限に適用することによる休日給の出し渋りが常態化しています。教職員の長時間労働の蔓延と適正な対価の補償についてどのようにお考えか、お聞かせください。

(回答)

まずは教職員の業務量の整理合理化が必要であると思います。時間外労働を実質的に強制する状況があるとすれば、即刻改善する必要があります。休日振替と休日給の問題については、一定期間の間には一定の休みを取ることが義務付けられていますので、現行の振替制度が最善かどうかも含めて検討する必要があると思います。

## 5. 学校教育法および国立大学法人法「改正」への対応について

政府は、国立大学改革プラン、ミッションの再定義にもとづく特別運営費交付金や国立大学改革強化推進事業によって重点支援を行なうことを方針とし、各国立大学法人に対する改革圧力を強めています。その結果、本学においても重点支援の獲得を目指し、初年次教育の改革案や新学部構想など荒唐無稽とも言える将来計画が一般の教職員の意見の及ばないところで急速に進行し、混迷が広がっています。また、学校教育法および国立大学法人法の「改正」に関連し、今後国立大学において内部規則と運用の見直しが足早に進められる見通しがあり、学内ルールを無視した専断的な意志決定がこれまで以上に加速することが懸念されます。学長懇談において、現学長はトップダウンの濫用は行なわないと明言していますが、法令を遵守しつつ学内の意志決定のあり方をより健全なものとするためにどのような方策をとられるおつもりですか。お考えをお聞かせください。

(回答)

法改正により、本学の内部規則も改正をすることになると思いますが、まずは本学に現在ある企画・立案機関で草案作成を行い、審議機関で十分な審議を行って、最終的には決定機関による決定という適正な手続を経て対応しようと考えています。繰り返しになるかもしれませんが、最終決定に至るまでは、できるだけ多くの教職員の意見に耳を傾けるつもりです

## 6. 出向官僚の受け入れについて

事務職員のポストには、依然として、文部科学省からの出向官僚によって占められている管理職ポストが存在し、このことが大学組織の創意工夫ある運営を阻害する要因の一つになっているように思われます。また、人事院勧告を参考にした給与減額において、これら出向官僚の地方天下りによる給与面の損失を補填する広域移動手当等の原資を確保する名目で、熊本大学生え抜きの管理職を含む圧倒的多数の教職員の昇給が抑制されてきた経緯もあります。熊本大学の使用者は、こうした措置の根拠は「優秀な」人員の確保にあると主張していますが、同じ首都圏からの転勤であっても前任機関が私立大学や民間企業の場合は手当の対象から除外されている事実からも、この説明は論理的に破綻しています。文部科学省とのこれらの不適切な関係についてどのようにお考えか、お聞かせください。

(回答)

出向官僚という用語については違和感を覚えないではないですが、本学の運営にあたって必要な人材であれば受け入れる必要があると思います。ご指摘のような事項が本学の運営にとって大きな問題であるならば、改善する必要があります。

## 7. 教職員組合との関係について

現在、熊本大学における労使関係は、使用者の度重なる不誠実な行為によって危機に陥っています。熊大使用者は、賃金引き下げに対する組合の代償措置要求を一切聞き入れることなく、教員任期制の問題についても組合の再三の求めにもかかわらず学長が団交への出席を拒み続けています。テニュアポストへの移行を可能にする新たな任期制の導入に至っては、就業規則の変更手続きに関する労使間のルールを無視して、一度の交渉も経ないまま規則改正を行ないました。さらに、退職手当の引き下げに際しても、一方的に交渉を打ち切り不利益変更を強行しています。熊大使用者によるこれらの不誠実な行為により、長年培ってきた労使間の信頼関係は崩壊してしまいました。このような状況にどのように対応するおつもりですか。お考えをお聞かせください。

(回答)

所信表明書にも書かせていただきましたが、現在大学に求められている教育・研究・社会貢献・国際化という機能を十分に発揮するためには、教職員組合からの意見をはじめ、各方面から多様な意見を認め、対話し、そこから優先度を考慮した政策を導き出し、具体的に対応するという手法が重要であり、それによって信頼関係のある統一の図られた機能的な大学運営が可能になるものと考えています。