

13億の支出削減!?! 熊大に未来はあるのか?

「第3期中の教育職員採用方針について(案)」の疑問・問題点

9月27日(火)開催の大学戦略会議において、「第3期中の教育職員採用方針について(案)」が審議されました。実際には、同標題の資料のみならず、「第3期中期目標期間(平成29年度以降)における学内予算配分に係るシミュレーション(案)」や、平成33年度(第3期中期目標期間最終年度)までの「平成28年度比 各部局予算配当削減見込み」、「非常勤講師手当削減計画について(案)」、各部局等の第3期「行動計画(総括表)」等が配付され、多岐にわたり極めて重要かつ深刻な提案がなされました。事態の重要さに鑑み、9月30日組合が熊大使用者に「要望書」を提出したところ、10月6日に情報提供がありました。提案の概要、ならびに情報提供の際に組合が質した疑問点や指摘した問題点をお伝えします。

「第3期中の教育職員採用方針について(案)」の概要

平成33年度には平成28年度の基盤的な経費と比較して約13億円の支出削減が必要というのが「第3期中の教育職員採用方針について(案)」(以下「第3期採用方針案」と略記)の大前提であり、骨子となっています。その財源確保のための一つの方策として、この「第3期採用方針案」が求めるのが、部局固有の教員定数25%減を前提に第3期中の部局の計画を構想することであり、本学の機能強化や組織の再編による効果的な予算の活用等に積極的に取り組む部局に対し、必要な教員ポストを学長裁量ポストとしてこの間の定年退職者の約1/3に相当する計40名分を貸与するとしています(診療業務への影響を勘案し、医学部附属病院、生命科学部(臨床系)の定数は対象外)。

これに付随する提案を、以下箇条書きにします。

- ・教員定数25%減を定年退職者のみで捻出できない部局：自己都合退職者が生じた際に当該ポストを学長裁量ポストに拠出(定数25%減の捻出が確定するまでは、原則として教員の採用は不可)
- ・テニユア・トラック教員(卓越教員を含む)については5年間、バッファリング教員については2年間、学長裁量ポストにより人件費を措置、その後は原則として部局定数の範囲内で雇用
- ・現在貸与中の学長裁量ポスト：第3期中に返還。ポストの返還がない限り、自己都合退職者の後任補充も含め原則として教員採用は不許可
- ・定年退職ポストを活用して採用する教員約40人の構成：半数程度は40歳未満(テニユア・トラック/卓越教員を含む)。「意欲と能力のある若手研究者を確保し、本学の研究の活性化と教員年齢構成の是正に取り組む部局の行動計画については積極的に評価」
- ・部局定数減とその1/3に相当する学長裁量ポストの確保による教員人件費の削減だけでは約3億円の削減にしかならず、さらに約10億円の財源を捻出するためには、常勤事務職員・有期雇用職員人件費の削減、さらには教育・研究・一般管理費等についても削減が必要

今後のスケジュールの概略

「第3期採用方針案」に関わるスケジュールの概略は以下の通りです。

- ・10月4日：「第3期採用方針案」や部局行動計画に関する代替案および質問締め切り
- ・10月28日：大学戦略会議への部局行動計画(第3期全体および平成28・29年度計画)提出締め切り
- ・11月8日：評価結果に基づき、平成28・29年度教育職員選考可能部局決定
- ・12月中：部局行動計画(平成30~33年度計画)提出締め切り
- ・年度内：平成30~33年度教育職員選考可能部局決定

「第3期中の教育職員採用方針について(案)」の疑問・問題点


以下では、この「第3期採用方針案」についての疑問・問題点を、情報提供の際に組合が使用者に提示したものを中心に記します。

(1) 教授と助教しか採用できない!?

補充が予定されている「全体で定年退職者の1/3(40人程度)」に関しては、教授20人、助教20人としています。しかも、「研究の活性化と教員年齢構成の是正に取り組む部局の行動計画については積極的に評価」とあります。この記述だけを見ると助教の多い理系部局が優遇され、しかも主にテニユア・トラックでの採用が企図されているように映るのではないのでしょうか。

組合の質問で明らかになったのは、この二つの職階は、予算を計上するために便宜上挙げただけであり、実際には他の職階を認めないわけではないということでした。重要な点は「40歳未満」の教員を採用することであり、「助教」が指し示すのは理系に限定される教員でもテニユア・トラックの教員でもないことがわかりました。そこで組合は、今後誤解を生まないためにきちんと説明を行なうよう強く求めました。

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No. 5 2016. 10. 13	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

(2) 教授昇任人事ストップ!?

定年退職後のポストを抛出する部局の教授昇任人事はどうなるのでしょうか。ストップしてしまうという印象を持つ人も多いのではないのでしょうか。教授人事について、昨年組合は、公募ではなく昇任を認める場合の判断基準を明確にすることを要求し、使用者は検討を約束しています。教授が8割を占める退職者の1/3しか補充せず、しかもそのうち半数は若手とするという方針を示しているのですから、本学の基盤を支える教育・研究組織を維持するためには能力ある教員に昇任の道を用意することが不可欠です。この問題について組合は、教員ポスト削減問題と合わせて、使用者の見解を質していきます。

(3) 教育の軽視

上述の問題が解消されたとしても、40歳未満の「若手研究者」に期待されるのが「研究の活性化」とされているように、教育、とりわけ教養教育が軽視されているのではないかという疑念が生じます。実際、非常勤講師手当についても、平成28年度配分決定額から3期中に概ね半減するとともに、非常勤講師旅費についても半減することが提案されています。

全学合わせて年間7、8しかないとする教員ポストをめぐる争奪戦に臨む各部局が、「行動計画」という名の生き残り戦略構想に汲々とする中、大学執行部による評価において勝利の鍵を握るのは「研究」のみであるかのような「第3期採用方針案」に目を奪われ、「教育」がないがしろにされる危険はないのでしょうか。

この懸念が現実のものになってしまう可能性のもっとも高いのが教養教育でしょう。現在の執行部は、研究のみならず、本学における教育の大切さを重視して発足しました。魅力ある全学共通教育の実現・提供は、熊本大学で学びたいと思う学生のために不可欠のことです。1年余りの準備期間のうちに、今年度6月には大学教育統括管理運営機構が発足し、全学で、そして部局横断的に教養教育を担っていく体制も整いつつあります。しかし、「第3期採用方針案」は、執行部が目指す教養教育の改善の行方を自ら閉ざすものにほかなりません。加速する部局間競争により、各部局の近視眼的な孤立化が進展し全学的視座が消失。その結果、全学的協力の気運は潰え、教養教育は機能不全に陥り最終的には瓦解。こんなシナリオが予見しうるのではないのでしょうか。

弊害は教養教育に限りません。柱となっている教授ポストが消失することにより、専門教育プログラムが成り立たなくなる、あるいは受験生・学生にとって極めて魅力に乏しいものになる、といった最悪の事態も現実のものとなりかねません。

(4) 使用者は年俸制導入への誘導はないと明言していたはず!!

昨年7月28日付各部局長宛て通知文書「第三期中における学長裁量ポストの確保に伴う各部局等の行動計画の提出について」の参考資料の文章中「大学全体の政策課題である年俸制の導入、女性教員の採用、テニュア・トラック制度の活用に取り組む計画については、優先的に学長裁量ポストを貸与」という表現がありました。このことについて組合が追及したところ、使用者は“年俸制の導入は

各部局の判断に委ねており学長裁量ポストの貸与により年俸制を誘導することはない”と説明し、同年10月22日の教育研究評議会においては学長自らがその旨を再説明しました。にもかかわらず、今回の「行動計画評価表」には“評価項目”として「大学全体の政策課題（年俸制の導入、女性教員の採用、テニュア・トラック制度の活用等）に取り組むものか？」という項目が明記されています。組合はこの点を指摘し、誘導の意図がないことを再確認すると同時に、この項目の削除等の善処と、部局への周知、説明を強く要望しました。

(5) 人事院勧告対応影響額等

第3期中に平成28年人事院勧告の増額改定と同規模の改定が隔年で勧告された場合を想定し、支出増として3億9千万円を計上していますが、実際の見通しについては極めて不透明です。他にも、第2期中の法人評価による支援経費など、予算配分のシミュレーションには現時点では算入できない項目や変動の可能性のある項目が多々あります。もとより、大学執行部には、学生や社会の期待に応えるための教育・研究予算の確保に向けた努力が求められます。今後、予算配分案に影響が現れる事態も十分考えられるため、一層注視していく必要があります。

(6) 無謀な審議の手続き・日程

今回の審議の手続き・日程が、あまりにも拙速であることは明白です。

10月4日にこの「第3期採用方針案」や部局行動計画に関する代替案及び質問が締め切られました。使用者によると、かなりの数の質問等が出されたようです。質問への回答案や代替案に関する検討が10月6日の大学戦略会議で予定通り行なわれたとの説明に対し、その情報を速やかに提供するように組合は要求しました。ただし、10月11日に予備として組み込まれていた「臨時大学戦略会議」を開くまでの必要があるとは判断されず、10月28日の締め切り以降の予定に変更はないようです。

組合は、12月中に平成30～33年度の「部局行動計画」を提出する必要があるのか質しましたが、使用者は平成30年度の人事を進めるために必要と説明しました。

このような日程では、教職員への周知が十分になされない可能性があります。使用者は各部局長に連絡するところまでしか責任を負わず、あとの周知はそれぞれの部局等に任せているのが現状です。

使用者の説明は、資料に記載されている数字の暫定性を強調するものでした。にもかかわらず、部局の「行動計画」作成に直接かかわる【教員採用方針】や「行動計画評価表」の評価項目の記述には極めて断定的、一面的な表現がされています。注意すべきはこれらの数字や表現が独り歩きする事態です。それを阻止するためにも、そして何より熊大の未来を閉ざさないために、現場を知る各部局の構成員一人ひとりが、今回の「第3期採用方針案」に敏感かつ積極的に対応していくことを組合は願ってやみません。