

年俸制導入 来年度から全教員を対象に拡大か？！

——7.17 学長懇談報告——

大学を取り巻く情勢

2018年7月4日、文部科学省の現役局長が逮捕されたという衝撃のニュースが報道されました。文科省の支援事業の対象校となるよう大学に便宜をはかり、その謝礼として自分の子どもを大学に合格させるようにしたというのです。昨年からの組織的な天下りあっせんや加計学園の問題が続発した中で、再び文科省と大学との癒着が不祥事を生んだのです。この汚職事件は、文科省と大学の力関係の本質を露呈しているのではないのでしょうか。過誤を誘発する構造的問題がそこにはあるのです。「賄賂側」とされる大学が受けた支援は、文科省が私立大の特色ある事業や研究のブランド化を支援するために、年間2000万～3000万円を5年間補助するというものです。現在のように、少子化や運営費交付金の削減で資金確保に苦心する教育機関にとって、このような補助は天の恵みのようなものでしょう。しかし、どれだけ欲していても、それを求めるがあまり誤った選択をしてしまうことは決して許されるべきではありません。また、昨年からの不祥事が続き、7月26日には別件で2人目の逮捕者を出すほどまでに腐敗した行政機関からでる方針すらも、慎重に精査することがこれまで以上に重要な局面に我われは立たされているのです。

これまで組合は、「改革」や「評価」という言葉に煽られ、枢要を失う大学が増加することについて問題提起し続けてきました。運営費交付金が減らされ続ける一方で、政府が求める研究は手厚く支援される現在のシステムで、熊大が迷走することがないよう注視し続けていかなくてはなりません。しかし、7月17日に行なわれた学長懇談で説明された内容は、文科省と大学の関係がより有害な方へと進んでいるという社会的な問題に、熊大も今後巻き込まれていくのではないかという大きな不安を抱かせるようなものとなりました。当初は30分程度ということで開始した懇談でしたが、予定を大幅に超え約1時間もの間、①給与・退職手当問題、②雇用問題、③駐車場問題・キャンパス安全対策、④教員年俸制の拡大導入について学長の意見を伺いました。特に、年俸制については我われの想像以上に深刻な状況でした。以下、報告いたします。

【給与・退職手当問題について】

組合はまず、昨年度使用者が人事院勧告を参考にして、基本給平均0.2%と勤勉手当0.1月の引き上げ分を4月に遡って改定し、その差額を3月に一時金として支給したことを評価するとともに、今年度も同様の努力を学長に要求しました。学長は、枯渇する財源が大きな問題として存在しつづけるため“人事院勧告は出ないでほしい”という本音を漏らしつつ、容易に約束することは避け、可能な限りで努力すると述べました。

【雇用問題について】

組合はこれまでも任期付きにそぐわない部署での任期制の廃止を要求してきました。昨年度は埋蔵文化財

調査センターの任期制の廃止という成果につながりましたが、まだ任期制のある部局が存在することも確かです。使用者は同類の業務に携わるセンターを統合し、熊本創生推進機構を発足させるといった全体のスリム化を行なっています。しかし、例えば、こぼと保育園といった同類の部局などが無いような場合もあり、このような特別な部局は統合から疎外されることになるため、問題は解決されずに残っているといたえるでしょう。また、他大学では、医療技術系の職員をはじめ無期転換を積極的に行なっていることを指摘し、今後の熊大の方向性について尋ねました。学長は、給与の継続性が担保されていること、そして**業績や適切な業務遂行能力**を無期転換の条件として挙げ、無期転換も慎重に行なっていくという考えを示しました。

【駐車場問題・安全対策について】

組合は、正職員と有期雇用(パートタイム)職員収入の差を考慮した料金設定、十分な駐車スペースの確保、警備体制と臨時入構車両のチェック体制の整備、導入開始後の収支に基づく料金の見直しを引き続き求めて交渉を続けていました。2016年に発生した熊本地震の影響のため、駐車場有料化は約3年延期することになっていました。2019年度からの開始となると、早急にこの交渉を再開させなくてはなりません。キャンパス内の工事が終了し、プレハブや校舎の設備が整うまで実行することはないと、学長は説明しました。しかし、医学部附属病院でも十分な駐車スペースを確保できないといった問題が常態化しているのも確かです。

また、最近ではキャンパス内で盗撮被害や、刃物を持った不審者が目撃されるといった物騒な出来事が多発しています。そのため、組合は学長に対し教職員、学生双方にとって安全で、全員が安心して働き、学ぶことのできる環境整備の重要性を要求しました。

【教員年俸制拡大導入について】

年俸制は2015年10月に、全体の15%（約150名）を対象にするという目標のもと導入されました。年俸制の給与は主に基本年俸給と業績給からなり、業績給は毎年の業績評価に応じて支給額が決定します。しかし、特定の研究分野においては、研究成果まで時間を要することもあります。そのため、組合は、年俸制は各部局および当事者の自主的な同意のもと実行されるべきだと主張してきました。しかし、「自主的な同

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No. 3 2018. 8. 1	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

意」も文科省の方針のもとでは意味のないことのように扱われる日が来るかもしれないのです。

そもそも、熊大では年俸制の導入数が少ないということで、2017年度から大学院生命科学研究部の新規採用助教は年俸制対象となり、現在は約50名の教員が年俸制だということです。これが、今後どう変わるのでしょうか？

学長は“基本的には全員が年俸制に入るようなシステムにしたい”と述べました。一部でも、希望者でもなく、“全員”です。

第3期中期目標に年俸制導入率があり、年俸制導入率が第3期人事マネジメント評価に影響することになるため、年俸制を教員全員に導入することが望ましい。そして、第4期中期目標の評価に反映させていくということが、今後の方針のようです。では、なぜ“全員”を対象とするのでしょうか？端的に説明するならば運営交付金の獲得のためです。

文科省の資料「人事給与マネジメント改革の動向及び今後の方向性」（6月22日）には、「各法人が自律的に各取組をパッケージとして進める改革の進展を、**運営交付金に反映**することで加速するほか、改革の丁寧な検証を行なうことにより、**より合理性・実効性ある改革の展開を図る**」と書かれています。無論、教員の意識改革や組織の活性化に繋がるという長所も記されていますが、具体性もない美辞麗句でしかありません。

実際、国立大学協会（国大協）に所属する他大学の学長は年俸制に反対していないのか、と学長に問うと、学長は“反対ばかりだ”と答えました。会議では、文科省の説明を咎め、国大協の指針に「年俸制」という言葉を書くことにさえ反対する人もいれば、“我々は騙されている”と訴える人もいたというのが、学長の説明でした。ここまで批判を集める年俸制を“全員”に導入しようとするわけですから、もはや理解することができません。

以前、熊大においても、各部局等の機能強化に向けた取組とそれに伴う人事計画が、大学戦略会議において評価され、実現可能性の高い行動計画に人的資源を再配分する仕組みを設けるといった動きがあったのも事実です。今後、年俸制の導入が大学戦略会議によって誘導されるかもしれないという懸念は払拭することができません。また、教員の研究や教育そして社会貢献を適切に評価する方法など存在するのでしょうか。教育が「質」よりも「量」で「評価」されるような時代が来るのでしょうか。もちろん、このような議論から欠落しているのは、学生の存在なのです。対外的な評価や資金獲得を追従するあまり、学生への責任が都合よく忘却されているのです。

年俸制拡大導入は、熊大教員だけの問題ではありません。日本の国立大学法人に勤める全ての教員、そしてこれから育っていく研究者、そして日本の将来に貢献する学生への教育にも大きな影響を与える問題です。この問題の抜本的な解決のためには、他大学との連携を強化するだけではなく、これまで以上に皆さんと団結し、使用者に問題を訴えていく必要があります。組合は、年俸制の拡大導入に対し、制度そのものから評価基準、そして後任ポストへの影響について確認し、教員の不利益となることがないように訴えていきます。皆さんのご協力をお願いします。