

学長の大きいなるビジョンは「真夏の夜の夢」(?)

——8.30 学長懇談報告——

【大学を取り巻く厳しい情勢～いわゆる学長選挙、学部長選挙の廃止「2019年骨太の方針」】

「改革」という名の大学破壊が、国立大学法人を襲おうとしています。政府は6月21日に、いわゆる『骨太方針2019』（『経済財政運営と改革の基本方針2019』）を閣議決定しました。

経済再生の一環として④ 文教・科学技術分野で「イノベーション創出の中核としての国立大学法人については」、「世界の先進大学並みの独立した、个性的かつ戦略的大学の経営を可能とする大胆な改革を可及的速やかに断行する」ため、「世界標準の能力・業績評価制度」と共に、「各大学が学長、学部長等を必要な資質能力に関する客観基準により、法律に則り意向投票によることなく選考の上、自らの裁量による経営を可能とする」制度整備を早急に行なうとします。（詳しくは全国大学高専教職員組合中央執行委員会声明『骨太方針2019』に明記された国立大学法人での学長選挙廃止の方針に強く反対します。2019年8月22日）。

高等教育機関における大学の自治の理念すら放棄し、すべてを「経済的なイノベーション」に矮小化し、そもそも「世界の先進大学」がなぜ、世界をリードしているのか、その理由・背景は何かといった合理性・科学性の検証すらない、閣議決定には、大きい疑問符が浮かびます。とはいえ、大学を取り巻く厳しい現状が存在しているのです。

そのような中、四役は、8月30日に役員交代に伴う懇談を、学長、労務担当理事以下、熊本大学の執行部と行ないました。前学長と異なり、話し合い路線を堅持し、誠実に説明責任を果たそうとする学長の姿勢には、一定の敬意を表したいと思います。とはいえ、その誠実な姿勢から話される内容には、労働者の権利を保護し、労働条件のこれ以上の改悪を阻止するための組合として、見逃すことのできない問題も多くなりました。以下、報告します。これらを精査し、さらなる取り組みを求めていかなければなりません。

【8月7日の人事院勧告への対応についてと、パワーハラスメント防止対策について】

国家公務員の給与改定を、民間給与との較差解消のため月例給を0.09%、ボーナスも0.05月分を引き上げると勧告した内容（『赤煉瓦』No.6.（2019.8.19）参照）について、学長は、毎年非常に厳しい財政状況ではあるが、できるだけ前向きに考えたいとの発言がありました。組合からは、併せて職場環境の改善のためにパワハラ対策について質しました。労務担当理事からパワハラ対策における事前予防の重要性が説かれ、併せて9月中旬からの全学でのパワハラ意識調査などによる啓蒙活動の実施が説明されました。

【新年俸制導に移行した教員割合と、今後の動き、異議申立制度について】

新教員年俸制について学長は、移行する教員の割合は50.4%となったこと、第三期中期目標との関係で、今後も募集は続けると説明しました。組合側からは、これまでも指摘してきた異議申立制度の詳細について質しました（『赤煉瓦』No.4（2019.7.12）参照）が、学長側は、たとえ異議申立の詳細が未だできていなくても、本人の同意があれば、問題はないという説明でした。このような説明は、労働者の権利保護という観点からは、やはり杜撰なものと言わざるを得ません。今後もこの点について早急に対応するよう要求していきます。

【働き方改革関連法への取り組み状況について～同一労働同一賃金への対応、年休取得率について～】

働き方改革関連法成立との関係における同一労働同一賃金への対応について、使用者は現在検討中であり、理論的には、すべてを同一労働同一賃金にするか、同一ではない労働条件を決めるか、検討中と学長は答えました。2018年度の年休取得率の現状については、例年通り調査中であり、裁量労働制適用教員の意識改革も必要であると説明されました。また、8月に健康管理のために大学での滞留時間を把握する裁量労働制適用教員の就業管理システムを薬学部で試行中であり、今後説明会を行なう予定とのことです（詳しくは、9月5日の人事・労務担当理事からの説明会についての全学メールを参照）。

【生命科学研究部と大学病院勤務の教職員の勤務時間外と休日の待機手当の支給対象者拡大について】

現在、待機手当は病院のコメディカル職員に支給されていますが、生命科学研究部の技術職員には支給されていません。組合からの要望により、生命科学研究部から手当支給の要望書が提出されています。業務当番を行なっている教員への不支給の事実が判明し、部局間で不均衡にならないような形を事務局が精査中と聞く、規則改正の時期については不明であり、組合が求めている手当の遡及支給についても否定的な回答でした。この点についても、引き続き、要求していきます。

【技術部の全学組織化と昇給・昇格について】

技術職員を熊本大学全学で組織化しようとする技術部の一元管理について、学長は、まず組織化することへの強い意欲を見せ、組合側からはQ&Aなど更なる説明を求めました。またこれまでも情報提供を強く求めてきた技術職員の昇給・昇格については、予算の関係もあり、職種も異なる、様々な部局の推薦を一律に判断することは難しいと説明がありました。今後も大学側に説明責任を果たすよう繰り返し取り組みます。

【2019年度の軍事研究の学内応募状況について】

5月末で締め切られた軍事研究についての学内の応募状況については、一件もないとの回答でした。

【他大学との統合計画、熊本大学の将来について】

名古屋大学と岐阜大学などの大学統合の可能性については、現時点では学長は否定的な反応でした。大学定員調整との関係で、熊本大学が九州一円から満遍なく学生を集めていること、大学院生の数が、大学の研究力の差となること、第4期中期計画に向けて、本当の研究大学をめざすという大きなビジョンが語られました。このような学長の大きいなるビジョンといえども、今日明日の生活、未来に希望の持てる現在の労働環境の改善があって実現できるということは言うまでもないことです。

年々悪化していきだけの熊本大学の労働環境の現状を考えると、学長の大きいなるビジョンなるものが、「真夏の夜の夢」とならないことを祈るばかりです。

今後も、官邸、文部科学省そして大学執行部の動きには注視する必要があります。皆さまのご協力を得つつ、組合は、これからも熊本大学の労働環境の維持、改善に努めていきます。どうぞよろしく願いいたします。

	熊本大学教職員組合	
	No. 8 2019. 9. 18	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/