

学長懇談(8月22日)開催報告 ――人事院勧告の履行には大学病院の経営改善と教職員の理解と協力が決め手――

学長懇談報告(8/22)

“人事院勧告への完全対応は不可能” 大学の乏しい懐事情！

組合の新執行部が発足して3か月ほどになります。2025年8月22日に学長懇談を行ないました。この学長懇談において、新四役が挨拶するとともに、今後の交渉等に向けて意見を交換しました。以下、皆さんに関わりのある大学予算および給与に関する項目を重点に置いて内容を要約して報告します。

大学の財源問題について

1) 2025年人事院勧告について

8月7日に2025年人事院勧告が出され、昨年に引き続き大幅な引き上げの勧告になりました。ただ、熊本大学では、大学病院の赤字が大きく2024年人事院勧告の完全実施は不可能となり、実際は2025年1月からの遡及に留まり、さらに期末・勤勉手当は保留になりました。組合は、今後の団体交渉に向けて大学の財源問題および2025年人事院勧告に対する小川学長の考えを聞きました。

小川学長は“人勧は3.62%だった。計算すると7億3,000万円以上のアップになる”と説明し、“昨年は土地の売却やネーミングライツなどでわずかではあるが遡及できた。今年度は教員が外部資金(科研費)を多く獲得しているので2億円ほど収入がアップしているが7億円は不可能な額だ、収入増については、今後もあらゆる方法を試していきたい”と述べました。また、2024年度決算後に清算するとしていた2024年度の期末・勤勉手当について水元理事(労務等担当)は、“2024年度の期末・勤勉手当0.1月分は給与規則を改定せずにその引き上げの差額分を12月期に支給する”と説明しました。組合は、昨年度に遡って給与規則を改定することができないかを確認しましたが、水元理事は、“それを行なうと予算の予想額が8億円ほど必要になり、経営が成り立たなくなる”と説明しました。さらに“目標を超えてかなりよく努力しており、予定外の収入はかなり増えた。それでも7億円の収入増は絶対無理である。むろん、収入増にむけてやることは全部やろうと思う”と学長同様に厳しい見通しが示されました。この見通しは、熊大が今後人事院勧告に倣うことはできないことを暗に宣言しています。これまで熊大使用者は、人事院勧告が熊大教職員の給与決定に重要な基準として、“人事院勧告で賃金上がる際には上げるので、下がる際の引き下げは理解してくれ”と説明してきました。もし熊大使用者が人事院勧告に倣うことができないならば、教職員に対して別の基準を組合に提示する必要があります。その場合、大学の規模を考えると、従業員規模の大きな企業の給与水準が参照されることになりませんが、それでは人事院勧告よりも高い給与水準が算出され、今以上に財源が必要で大学は窮地に立たされます。そのような窮地を避けるためにも、人事院勧告に倣った給与引き上げに向けて、国大協などと連携し運営費交付金増加を国に求めて欲しい旨を伝えました。

学長は運営費交付金について“国の基本方針の中に国立大学給与の再検討が盛り込まれた”と述べ、黒沼理事は“政府文書に国立大学の運営費交付金を増やすという話はこれまで全然書かれていなかったが、物価高騰に対応して考えるべきだという文言が入った”と説明しました。しかし、“国立大学は定員管理を

きちんとしているのか、ということがセットで書かれている”とも説明しました。運営費交付金を増やす代わりに人員管理が要請されることになるので、人員削減に結びつく恐れがあります。今年の冬にかけて政府予算案の中で議論される可能性があり、注視する必要があります。

2) 熊大病院の財源問題について

2024年度は国立大学病院全体の7割近くが、赤字になっています。理由は、コロナ補助金の終了や物価と医師の働き方改革などによる人件費の高騰などで、総額では過去最大285億円の大きな赤字になっています。熊大病院も同様です。学長は“特に来年は13億円程度の赤字が見込まれるが、本部で負担することはできない。病院でどうにかするよう病院長には伝えた”と今年度の赤字予測について頭を悩ませています。この問題の背景には、従来より、病院収入の黒字分は、大学本部に一切入らなかったにもかかわらず、赤字に転換した時だけ大きな負担を押しつけるかたちになっているからです。また学長は“未確定だが、今年頑張れば来年は診療報酬改定があると言われている。病院が潰れてしまうので、国も考えていると思う”と説明し、また“期待をしてはいけないが・・・”と呟きました。組合は、運営費交付金減額に対する主張も必要だが、同時に大学病院は中核(先進医療)を担う重要な地域拠点ということをさまざまな機関を通じて声を上げるように要求しました。

3) 熊大の授業料値上げの動きについて

病院の財源問題の話の中で、水元理事は、埼玉大と名古屋工業大が学費を上げることを紹介しました。また学長は“給与を上げるために、授業料を上げるとは言うてはいけない”と述べ、組合は“自分達の給与は上げて欲しいが、熊大の学生は40%ぐらいが奨学金を受けている。学生に負担をかけることは本意ではない”と授業料を上げる前に国へ声を上げ続けることと、熊大でできることを尽くしてから検討すべきと意見しました。

牧野委員長は、“熊大の受験生には、経済的にはあまり恵まれていないけど、大学で学問をしたい若者が多くいるように思う。そのような若者の希望に答えるのが、熊大の使命ではないかと思う”と述べました。学長は“ただし、それも考えよう。潰れてしまえばどうしようもない。潰れないよう考えていかなければならないし、東大のように(学費値上げを)20%というのは無理だと思う。ただし、20年間物価高騰しているわりには、20年間学費が上がっていないという現実がある”と述べ、どのように対応するか口をつぐんで考えている最中ようです。

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No. 6 2025. 9. 25	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

4) パート職員等の処遇問題について

組合は、団体交渉項目の中に「パート職員へのボーナス支給」を毎回要求しています。また、休暇に関しても常勤職員と同じ待遇になるように求めています。これは「同一労働・同一賃金」を前提に大学で働く労働者の多くが非常勤であり、熊大・病院を下支えしているのは、パート職員を含む非常勤の職員の皆さんだからです。組合は引き続きボーナス支給を強く要求しますが、大学の財政問題も含めると難しい状況にあるとの返答に終始しています。そこで、組合としては、すぐに賃金への対応が難しいのであれば、福利厚生面をもっと充実させて有期雇用職員の職場満足度を向上させるため、各種休暇の拡充や有給化を提案しました。学長や理事は組合の要求に理解を示し、今後も対応を検討していく姿勢が見られました。

今後も組合は、パート職員の病気休暇を有給化すること、看護・介護休暇の取得日数の増加等を実現して「給与の不安なく、安心して働ける」を目標に団体交渉へ臨んでいきます。

教員人事関連について

1) 不妊治療と仕事の両立支援について

組合は、2023 年度から幾度も、女性教員の労働環境を改善する一つの方策として、教員選考規則と教員業績評価要項に「不妊治療による業務の負担軽減」を追加するよう求めていました。これは不妊治療と仕事の両立支援が求められている今、熊大には当該教員が、業績評価などが不利にならない状況で、不妊治療に専念できるような規則がありません。組合が最初に要求した際、使用者からは“不妊治療は短期的なもののため対応は必要ない”という女性への配慮が全く感じられない回答がありました。昨年度の団体交渉でも再度要求し、使用者は検討するという回答したものの、検討結果の回答がなかったため、今回の懇談において組合から情報提供を求めたわけです。使用者の説明では、2025 年度に改正する方向で検討を進めているようです。また、その人事課課長は、“教員業績評価要項の中には、産前産後休暇とか育児休暇等を取った者については当該評価において不利にならないよう事情を考慮しなければならない”と述べましたが、それは組合が数年前から訴えていることです。改正時期については、今後予定されている教員人事一元化を踏まえて教員業績評価要項などの改正等があり得ることも含め時間を要するため年度内は検討したいという申し出がありました。組合は、我々の意向を汲んで進めているということなので、結果が出るまで待つと回答しました。当然、教員だけではなく、不妊治療を受けられる職員が安心して仕事と両立できる労働環境を整えることができるように、組合はこれからも取り組みます。

2) 教員人事一元化について

教員人事一元化については、富澤理事より、①WG で検討中である、②中間報告を 10 月の下旬に行ない理事自ら各部局の教授会と組合に説明する、③2025 年度末に最終報告を WG でまとめて役員会に諮る、との計画が説明されました。理事は、“必要なところには人を付け、各部局に同じ部門が結構ある現状で、減らすのではなく一緒にやってくれたら合理的にやれるのではないか”という考えを持っているようです。しかし、どのような方法で“必要なところ”を判断するのでしょうか。文系と理系とを公平に評価することは不可能なのではないでしょうか。“減らすのではなく一緒にやってくれたら合理的にやれる”という方法では、単に教職員の業務増加につながるのは火を見るよりも明らかです。

3) 大学院改革について

富澤理事は大学院改革について、文科省の方針と熊本大学の方向性について説明がありました。理事によると、“18 歳人口は一番多い時で 210 万人、今は 100 何万人、今年の生まれた子どもは 70 万人を切っている。学部は人を減らすように（文科省から）言われて”おり、このような状況においては“大学院で儲けるしかない”とのことです。そのため、現在 WG を構成し検討を進める段階で、また、大学院の人材育成について、企業が求める人材と大学院が排出する人材のミスマッチが生じていることが問題である、と富澤理事は説明しました。そのため、企業と連携しつつ、企業が求める人材を育成する大学院へと改革を進めるべきではないか、と理事は考えています。このような方針では、企業家育成と関係のない研究分野は必要ない、と判断されてしまいます。換言すれば、“儲ける”ことのできない研究分野は廃止となってしまうのではないのでしょうか。この懸念は的中し、富澤理事は“文系の方は、博士は考えていない。ここは修士までと考えている”と強弁しました。今後 WG において検討していくわけですが、運営費交付金が減額され、“大学院で儲けるしかない”状況では目先の利益を追い求めるような改革が進められるようなことにもなりかねません。企業家とは関係のない研究を遂行することができない大学院へと変わるかもしれません。WG の動向、判断に注視が必要です。

上記の項目の他、「軍事研究への応募および大学の対応」、「近年のハラスメント対応について」、「組合事務所の移転問題」などについて意見交換しました。

今回の懇談中に幾度も話題にあがったのは、熊大の厳しい財政状況です。学長の信念は、個々には少額の資金でも、積もれば大きな金額になるというもので、財源確保のための資金調達、新たな土地の活用、ネーミングライツや寄附への呼びかけなど努力していると述べていました。このような様々な取り組みでも、十分な財源が確保できない場合、一体どのような判断が下されるのでしょうか。学長が述べたように、人事院勧告の完全実施に必要な“7 億円は不可能な額”ならば、熊大執行部は今年度も人事院勧告を適用しないと判断するのでしょうか。黒沼理事が説明するように運営費交付金の増額をもとめ、大きく人員を削減すると判断されるのでしょうか。富澤理事が述べたように、“大学院で儲けるしかない”という考えのもと、文系の博士後期課程を廃止するといった大学院改革を押し進めるのでしょうか。熊大の授業料値上げという判断でしょうか。もしかすると、これら全てかもしれません。組合は、2025 年人事院勧告の完全実施を要求していきます。また、今回の懇談会で浮上した様々な問題を注視し、研究・教育・労働状況を改善するために声を上げ続けます。皆様のご協力とご理解いただき、組合活動へのご支援を引き続きよろしくお願いします。