

## 教員の早期退職制の検討が行われています！ 次期中期目標・計画における教員キャリアパス導入の柱の一つとして浮上

3月9日の第2期中期目標・計画に関する説明会に前もって行われた、人社系の対応を検討する会議において標記の重大問題が総務企画会議のキャリアパスWGにおいて検討されていることが報告されました。以下の3点を要点とするものです。

- ①60歳頃を目安とした退職選択制
- ②職務選択制
- ③選択の可否を査定するための教員評価制度の導入

詳細は表には出ていませんが、これが次期中期計画の具体化として組み込まれることになれば、H22年度から6年の期限が切れ、50歳台以上の教員にとってすぐに身に振りかかってくる現実となります。また、大学の役割における教育と研究を教員の機能として、分離することを内外に宣言し、以降、金沢大学の教育研究の特質を大きく変えることになり、その影響は甚大であります。

中期目標・計画の教育と研究の分離提案については以下に述べるような経緯があります。

学長アクションプラン(学長A Pver 2)において「教職員にキャリアパスの制度を導入する」とされていましたが、第二次素案において「教員のキャリアパス多様化する」と変更があり、また学長A Pver 2において「教育研究と運営を役割とし、切り離す」としていたが、中期目標・計画の第2次素案においては「教育、研究、地域貢献等」というように教育と研究を分離しています。

即ち、学長A Pver 2と第二次素案の間に大きな

変化があり、教員に集中してキャリアパスを導入することを中期計画として打ち出しています。そして現在、学長A Pver 2は当局の開示資料から削除されています。この間文科省から課長級が来て協議があったことが分かっています。

私たちはこのような経緯に注目せざるを得ません。

また、労働問題として見ても不可解な提案であります。老後の年金支給年齢が60歳から65歳に変更されるに伴い、一般社会の定年もまた60歳から65歳に変更されていく流れの中で、金沢大学だけが逆行することになり、まことに社会的な常識を欠いている「大学」として批判を受けることは明らかです。

今回の中期目標・計画の策定において、様々の新提案の概念や用語が出されていますが、詳細な説明はしていません。むしろ、説明がないままで、目標・計画案を学内で認めさせようとの意図すら感じられます。

組合として、現在の当局の検討の下地になっている案(H19年12月第43回教育研究評議会資料)と思われるものを裏面に再録します。

「現在2期計画として教員キャリアパスについては検討が進んでいない。来年1月までに決めればよい」との説明があるようですが、案の仕組みとしては変わらないことが予想されます。

検討が進んでいない項目は中期目標・計画から、直ちに削除すべきです。

# 第43回教育研究評議会 資料18

平成19年12月

