

組合 NEWS

Faculty and Staff Union of Kanazawa University
金沢大学教職員組合執行委員会
金沢市角間町
Tel.076-262-6009 (FAX同じ) / 角間内線2105
E-mail kanazawa@kuunion.org
ホ-ムペ-ジ http://www.kuunion.org/

2014年7月8日

通巻1216号

この号の内容

- 集会の報告 「年俸制」
- 新聞記事紹介 「大学改革」

「年俸制」で教研集会を開催

6月27日に開催した教研集会「教員年俸制でどうなる?」について報告します。集会では、まず矢淵執行委員長から年俸制をめぐる金沢大学の現状について報告があり、ついで和田肇名古屋大学法学部教授の講演「名古屋大学における年俸制の現状と問題点」がありました。ここでは和田先生の講演と質疑応答の中から明らかになった問題点を中心に記します。

なぜ大学は年俸制に向かうのか？

いま大学が年俸制導入に向けて突っ走っているのは、ひとえに文科省の政策誘導によります。《国立大学改革プラン》で改革加速期間中に「人事・給与システムの弾力化」の一環として年俸制導入を公約した文科省は、なりふりかまわずその実現に向けた施策を展開しています。例えば「スーパーグローバル大学創成支援」のような補助金事業の応募条件の一つとして年俸制導入を挙げています。およそ事業の内容とは無関係であるにもかかわらず、それを条件にしているのです。

さらにその先にあるのは、第3期中期目標期間における「運営費交付金の配分方法の抜本的見直し」です。講演でも「改革をしない大学の運営費交付金は3～4割カット」という話が出ました。その根拠となっているのは《国立大学改革プラン》の次の一文のようです。

改革加速期間中に各大学の改革の取組への配分及びその影響を受ける国立大学法人運営費交付金の額を3～4割に

もしこれが運営費交付金の3～4割の部分について、各大学が文科省の求める改革に取り組んだかどうかで交付の可否を決める制度にするという趣旨であるならば、「改革」が進まない大学はこの3～4割分が全てカットされる可能性もあります。それはまた運営費交付金の4割を人質として文科省に取られた上での「改革」の強制にほかなりません。こんな主体性のない「改革」を支持する大学人がいるのでしょうか。

また、そもそも文科省が意に沿わない大学の運営費交付金を3～4割カットすることなど許されるのでしょうか。その影響は教職員の人件費のみならず、学生の教育環境にまで及び、大きな社会問題になります。

一方、大学はすべて文科省の意向に沿って運営をしなければならないのでしょうか。文科省から「銃をとって戦地に赴く学生を育成せよ」と言われたら、黙って指示に従うのでしょうか。最近の世相を見ていると、それは絵空事でない思いにとらわれます。今こそ大学がその見識を示す時ではないでしょうか。

《20%》は高すぎる到達目標！ 教員養成系は対象外？

年俸制導入の目標値については、《国立大学改革プラン》に「研究大学で20%、それに準ずる大学で10%」という例示があり、私たちはこれまでずっとこの例示に沿って年俸制を論じてきました。しかし、名古屋大学が文科省との協議の中で得た情報によると、20%が求められているのは11の研究大学であり、金沢大学を含む旧六は15%、その他10%とのことです。したがってYAMAZAKIプランが掲げる20%は、文科省の要求より高い目標値と言えます。なぜそれほど高い目標設定をするのか、学長はきちんと説明する責任があるでしょう。

また、文科省は教員養成系大学への年俸

制導入をしない方針のようです。もしそうであれば、教員養成学部（学類）の教員も対象外になるはずです。金沢大学は学校教育系の教員を除いた上で、20%の教員に年俸制を導入する計画なのでしょうか。

そもそも、国立大学改革プランでは、年俸制は「特に教員の流動性が求められる分野において」導入するとされています。もはや流動性は破綻した口実のようですが、そのことについて何の説明も検証もされないまま、なし崩し的に導入しようとしている事に反対せざるを得ません。



金大はどこへ向かう？

名古屋大では 生涯所得を保証！増税分も補填！

これまで組合ニュースでお伝えしたように、年俸は「基本給」と「業績給」で成り立っています。しかもさしあたり問題になる文科省の「年俸制導入促進費」は、年俸制に移行する教員の退職手当を「業績給」の原資に充てるものですから、「業績ゼロ」と評価された教員は月給制で得られるはずの退職手当分を失うことになります。この点に関して名古屋大学は、生涯所得が減ることのない制度設計にしたとのことです。

さらにまた、年俸制に移行した場合、仮に生涯所得が同じであっても、所得控除額の大きい退職手当の比率が小さくなり、毎年の給与所得の比率が大きくなるため、所

得税が増えます。名古屋大学では、その増税分は法人が補填し、年俸制に移行した教員が決して不利にならないように配慮したそうです。

年俸制を導入するのであれば、本学もこうした問題まで考慮すべきですが、はたして検討されたのでしょうか。まったく情報を開示しようとしないうちの本学の対応を見ていると、みずからあまりに貧弱な制度設計であることを恥じて公表できないのではないかと勘繰りたくなります。



年俸制教員の後任も年俸制？

名古屋大学の場合、年俸制によって最も大きな影響を被る退職手当が63歳時点で決定するため、その影響のない64、65歳の教員に年俸制を導入するなど、年齢や雇用形態（総長管理定員、テニュアトラック助教など）によって年俸制の対象を決定したとのこと。

YAMAZAKIプランによるかぎり、金沢大学の計画でも、リサーチプロフェッサー、外国人教員（国籍によつて労働条件に差を

設けるのは違法ではないでしょうか）などを対象としており、特に後任については説明がありません。

現職の教員については、年俸制を選択するか、月給制を選択するかは、基本的に教員個々の判断に委ねられるべき事柄です。また年俸制教員の後任人事についても、年俸制が真に必要なのかどうかをゼロベースで検討した上で決定すべきであり、自動的な適用は論外です。

法人は情報を開示せよ！



和田先生の講演で最も印象に残ったのは、名古屋大学における情報開示の徹底ぶりです。それは「評議会の下に設置されている人事WGに組合の書記長と書記次長が参加する」という名大独自のシステムによるところが大きいのですが、そうしたシステムを導入した法人の大学運営に対する姿勢は金沢大学と異なり、労働条件の変更を伴う問題については、最初から労働者側の意見を聞いて制度設計をするという管理運営に関する見識の表れと評価できます。

私たちは名大方式とまではいかなくても、制度設計の段階で、団体交渉などを通じて労働者側の意見を聞くことは、法人が果た

すべき責務の一つであると考えます。しかるに本学はいまだに一切の情報を開示していません。いつものように就業規則の改正案を組合と職場代表に示し、意見を聞いたとして済ますつもりでしょうか。そんな隠密裏に作られた案に乗る人がいないこと、少し考えれば分かるはずですよ。

名古屋大学ではすでに組合と法人の間で合意ができたそうです。山崎学長はスピード感のある大学運営を主張されますが、その実現に不可欠なのが情報公開であること、この事例からも明らかです。私たちは法人がすみやかに年俸制に関する情報を開示するよう要求します。

連載企画
ご意見募集中

集会で配付した資料を希望される方は組合事務所までご連絡ください。
年俸制、YAMAZAKIプラン等について、みなさまからのご意見をお待ちしています。

連絡先 E-Mail : kanazawa@ku-union.org

* 学内便で組合宛にお送りくださっても結構です



新聞記事 の紹介(1)

間違った改革も進む 学長権限強化 現場から懸念

大学長の権限を強める法改正案に対し、大学関係者から批判の声が相次いでいる。学長の暴走や、教員の意欲の低下を心配する。だが、国会での主流は改革を促す声だ。衆院では改正案への懸念も報告されたが、すでに通過。参院でも19日に委員会でも可決。20日にも成立しそうだ。

文部科学省が法案を提出したのは4月。大学の競争力を高めることを目的とした。柱は、「改革を妨げる」と批判もある教授会の役割を「学長に意見を述べる」ことなどに限定したこと。全ての決定権限が学長にあると明確化した。

だが提出後、学長経験者や教職員組合、大学院生らから「学問の自由を損なう」「大学を政府の意向に従属させる」といった反対声明が続いた。5月末には若手教員の有志が文科省で記者会見した。

「間違った改革でも、学長がゴーサインを出したら進んでしまう。権限一元化は効率的でも、危

機管理の面から問題だ」。一橋大の大河内泰樹准教授は、そう訴えた。

教授会を通じた教員の声が学長に届きにくくなり、大学への参加意識が低くなることや、学長が改革を急ぎ、すぐに結果の出ない研究が縮小や廃止されかねないことを指摘した。「適切に評価されなくなるなど、若手へのマイナスの影響は特に問題」と話した。

一方の文科省は、「少子化や国際競争の時代に、変化のスピードをあげなければ日本の大学が生き残れない」と心配する。文科相の諮問機関、中央教育審議会の大学分科会は2月、学長のリーダーシップ強化を提言し、「社会的要請に応えた改革を断行することを強く期待する」と促した。

下村博文文科相は衆院の審議で、こう強調した。「大学力は国力そのもの。変わらなければ、日本も地盤沈下する」

(高浜行人) (朝日新聞 2014.6.20)

新聞記事 の紹介(2)

大学改革 知の多様性を守れるか

大学にトップダウンはなじむのか。この改革案は大学本来の強みを損ないかねない。

大学でのものごとの決め方を改める法案が、国会で審議されている。これまで教授会は、重要事項を審議する役割を担ってきた。これを、学長が必要と思うときに意見を聴く諮問機関に位置づけを変える。

大学は少子化で学生が減る危機に加え、新興国を含めた国際競争にもさらされる。安倍首相は「世界トップ100に10大学以上」を成長戦略に掲げた。生き残るには、特色が要る。

お金と人を呼べる研究・教育への特化を進めたい。選択と集中によって短時間で成果を出せる大学にしたい。

だから、各学部の発言力が強く、決定に時間もかかる仕組みをやめ、すいすいと結論を出せるようにしようというのだ。

しかし大学というものは、ひとの気づかないことを提案するのが大切な仕事だ。みんなが考える余裕のないことを、引き受けて考える仕事ともいえる。

それには、多彩な知のサンプルを取りそろえておく必要がある。今ここにある需要だけで学問の品ぞろえをしたら、間違える。長い目で見ると、かえって社会に貢献できなくなる。

たとえば秋田大の伝統である鉱山学は長く斜陽だっ

たが、都市鉱山や資源外交で再び注目され、国際資源学部の創設に発展した。商売にならないものは切るような大学だったら、再生の芽は摘まれていた。人文や社会科学にも、社会に“セカンドオピニオン”を提供するという、金額に直せない役割がある。

世の中も学問も複雑になっている。どんなに優れたリーダーも、一人で全分野を見通して判断するのは容易でない。

改革案は、かえって学長を孤立させかねない。発言力を奪われた教授陣は、全学の運営に関心を失う。学長は多角的な意見を拾えなくなる。そうして、判断を誤るリスクが高まる。

学部タテ割りの弊害は改善すべきだが、今の制度でもできることだ。げんに、全学のテーマを討論する学部横断型の組織をつくっている大学は多い。

責任と権限をはっきりさせる利点もなくはない。小さな単科大学が学長の強い統率力で成長した例もある。しかし、それが大きな総合大学に通用するかといえば、あつれきを生むだけに終わるかもしれない。

大学の性質によって、それぞれ最適な意思決定の仕組みは違うはずだ。一律に学長主導を制度化しなくていい。右向け右は大学に最も似合わない。

(朝日新聞「社説」 2014.6.16)