

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@ku-union.org
ホームページ http://www.ku-union.org/

2014年10月31日

通巻1220号

この号の内容

- 定期大会の報告
- 学校教育法改正
- 年俸制
- 2014年人事院勧告
- スーパーグローバル大学

第71回定期大会で今年度の方針を決定 年俸制、大学ガバナンス問題についても活発な討論

10月24日、第71回定期大会が開催され、2013年度活動総括案・決算報告案、2014年度活動方針案・予算案が承認されました。貴重な意見を頂戴した代議員、オブザーバーのみなさんに感謝申し上げます。最も活発に議論が交わされたのは組合員拡大の問題です。組合の存亡に関わる問題ですから、歴代の執行部も最大の課題として取り組んできました。ご意見にありましたように、中長期的な視野に基づく取組が不可欠です。と同時に、日々の活動を通じて組合の存在意義を示していくことも必要だと考えています。そうした意味でも、これまで以上に広報の充実に努めたいと思います。

これまでの経験から、組合員拡大のためには、何よりも「声かけ」が大切だと考えています。その「声かけ」がしやすい環境づくりを検討し、実施していきます。その際には、みなさんのアイデアが貴重な検討材料になります。是非ご意見をお寄せください。

金沢大学の現状

金沢大学だけでなく、いま国立大学にはさまざまな課題が山積しています。以下、定期大会で十分に消化できなかった問題について、簡単に触れておきたいと思います。

(1) 学校教育法改定

(2) 年俸制

(3) 2014年人事院勧告

(4) スーパーグローバル大学

(1) 学校教育法改定で どうなる？ 学内規則の見直し！

今年6月、学校教育法（学教法）と国立大学法人法が「改正」されたことに伴い、文科省は8月、二法の施行規則を「改正」する省令を公布するとともに、その趣旨・概要・留意事項等を全国の大学（私立大学等を含む）に通知しました。併せて「内部規則等の総点検・見直しの実施」を指示し、そのためのチェックリストも準備しました。指示は来年4月1日までに改正法をふまえて学内規則を見直すことを求めるものであり、チェックリストは

文科省が各大学の見直しの状況を把握するための調査用紙という性格を含んでいます。

特に学教法の改定は、学長のリーダーシップの確立による大学のガバナンス改革を推進することを目的としており、従来、大学自治の象徴ともされた教授会の権限の弱화를企てるものです。大学の自治、さらには学問の自由を守るという観点に立つ良識人がこの学教法の改定に反対したのは当然のことと言えるでしょう。

学内規則の見直しに部局の意見を！

残念ながら、学教法は改定されました。しかし、それですべてが終わったわけではありません。最終的な決定権は学長にあるかもしれませんが、学長にも教授会の意見を聴く義務があります。どのような事項がそれに相当するか、学内規則で定めるように求められています。現在、法規係を中心に検討が進んでいると推察しますが、情報はまったく伝えられていません。いつものごとく成案を得てから構成員に示し、

部局の十分な検討を経ないまま、見切り発車的に施行するつもりでしょうか。

私たちは成案を得る前に部局の意見を聴き、それを規則に反映させることこそが、施行後の運営を円滑なものにする進め方であると考えます。そこで法人に対し、現時点における学内規則の見直しに関する検討状況を明らかにするとともに、早急に部局の意見聴取を行うことを求めます。

学校教育法改定の概要 は以下のとおり

これまで教授会は、学校教育法第93条において、「重要な事項について審議する」と規定されていましたが、同法の改正は、《教育研究に関する事項について審議する機関》であり、《決定権者である学長等に対して意見を述べる関係にあること》を明確化することを目的とし、具体的に次の条文の改正が行われています。

- ① 教授会は、学生の入学、卒業及び課程の修了、学位の授与その他教育研究に関する重要な事項で教授会の意見を聴くことが必要であると学長が定めるものについて、学長が決定を行うに当たり意見を述べる。(第93条第2項)
- ② 教授会は、学長がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、及び学長等の求めに応じ、意見を述べるができる。(第93条第3項)

(参考：平成26年8月29日付け、文科省高等教育局長、研究振興局長通知)

(2) 年俸制 — 不十分な検討状況

10月15日、《新たな年俸制の枠組み》という資料に基づき、人事課からの説明を受け、疑問点を質しました。標題のとおり「枠組み」であり、実際に運用することを考えると、まったく不十分な内容の説明でした。すでに10月半ばだというのに、この程度の検討状況で、本当に来年1月からの実施が可能なのか、というのが素朴な感想です。以下、最も大きな問題である業績評価に関して簡単に指摘します。

業績評価と年俸の決定

年俸制に不可欠なのは、厳正な業績評価制度の確立であり、評価を年俸に反映させる仕組みです。業績評価については枠組みだけが示され、「制度の詳細については引き続き検討」とあり、人事課の説明もこの範囲を出る

ものではありませんでした。結局、十分な検討がなされないまま、科研費至上主義の本学は、科研費の採択状況に基づいてSSからBに至る評価を行うのではないかと危惧されます。例えば次ページのとおりです。

さらに問題となるのは、この業績評価を利用して年俵を決定する仕組みです。年俵は基本給と業績給から成り立ち、業績評価はその

SS	勤務成績が極めて良好である
S	勤務成績が特に良好である
A (標準)	勤務成績が良好である
B	勤務成績に問題があり改善を要する

評価結果の区分（金沢大学案）



基盤研究 (S)
基盤研究 (A)
基盤研究 (B) (C)
不採択

評価基準が科研費だけの場合は、こんな可能性も？

両方に影響します。うち基本給への活用は具体的な内容が明示されていません。おそらく「A (標準) : 1号給 (現行の4号給分に相当) アップ」と予想されますが、予断を許しません。規程に明記されるかどうか注視する必要があります。むしろSS、S、Bの場合も含めてです。

また業績給への活用ですが、「月給制から年俵制に移行した者については、当面の間、勤勉手当相当額についてのみ」利用することです。つまり退職手当相当額等は保障されています。しかし、それは「当面の間」が過ぎれば、退職手当相当額等の決定にも利用することを含意していますから、業績給がゼロになる可能性も皆無ではありません。年俵制への移行を考えている人は熟慮が必要です。

以上は一例に過ぎません。説明を受けたかぎりでは、不明な点が多すぎます。どうやら大学としての成案は11月中旬に得られるようですけれども、その前に構成員の意見を聴く必要があるのではないのでしょうか。私たちは年俵制が「教育改革や研究力強化の実現」に結びつくとは考えていませんが、すでに評議会の議を経て導入が決定した以上、構成員の労働条件の悪化を招かないように、年俵制導入を前提とした議論に参加するつもりであることは、説明会等で伝えました。いつ、どのように私たちの意見を聴くのか、ボールは法人側にあります。



(3) 2014年 人事院勧告を批判する！

人事院は8月、今年度の国家公務員の賃金について、若干の改善を求めるとともに、来年4月からの賃金引下げに通ずる「給与制度の総合的見直し」を勧告しました。この人事院勧告は、閣議決定を経たのち、法案が今国会に上程される予定です（11月までが会期）。現在の国会の状況から見て、勧告どおりに実施されるのは必至であると判断されます。もちろん私たち国立大学法人の教職員の給与は、人事院勧告と無関係であってよいはずですが、大学がまた「人勧準拠」を持ち出すのは確実ですから、その問題点を整理しておく必要もあるでしょう。

まず、第一の問題点は、今年度の賃金改善（月例給0.27%+勤勉手当0.15月）が消費税率の引上げ分（3%）にも満たないこ

とです。また円安に伴う物価上昇も私たちの生活を苦しめています。少なくとも3%以上の賃金改善を勧告すべきであってでしょう。

さらに大きな問題は「給与制度の総合的見直し」です。これは給与の地域間格差を拡大する施策です。年齢によって差はありますが、来年4月から基本給が平均2%引き下げられます。ただし実際の給与は見直し後の地域手当によって算出されます。例えば東京23区内では、現行18%が20%に増え、基本給の引下げと相殺されます。加えて本省庁独自の手当の新設や増額により、キャリア官僚の給与は減らない仕組みになっています。それに対して金沢は地域手当が増えませんから、もろに2%下がります。

この「給与制度の総合的見直し」が実施されれば、現給保障などの制度はあるものの、確実に生涯賃金は減ります。今回、一部の若手は基本給の引下げがありませんが、いずれ引き下げられた俸給表の適用を受ける年齢になるわけですから、やはり生涯賃金の減少は避けられません。詳しくは本会定期大会議案書の資料をご覧ください。

そもそも政府は「地方創生」をスローガンに掲げ、担当大臣を置いて地方の活性化を図ろうとしています。地方の活性化、と

りわけ経済の活性化には地方の住民の増収が不可欠であるにもかかわらず、「給与制度の総合的見直し」は、中央に厚く、地方に薄い給与体系をめざすものです。政府の「地方創生」が掛け声だけで、実体の伴わないものであることを如実に示しています。このような問題を含む人事院勧告について、大学はどう対処するのでしょうか。先日、私たちは説明と交渉を求める申入書を提出しました。大学のすみやかな対応を求めます。

(4) スーパーグローバル大学はバラ色か？

本学は「スーパーグローバル大学 (SGU) 創成支援」事業に採択されました。本来、補助金事業の採択は慶ぶべきことですが、このSGUについては学内に歓迎ムードがありません。むしろみな負担増を心配しています。例えば、教員は英語による授業が課せられますし、職員はTOEICのスコア向上が求められます。

この「英語による授業」については、学生も関心を持っているらしく、しばしばこれに関する会話が交わされているのを耳にします。ただし、その内容は必ずしもSGU

構想の期待する方向にはないようです。“授業が英語化される前に教養の単位を取っておかなくちゃ”といった類の話がほとんどだからです。要するに学生も負担が重くなることを嫌っているのです。

このように教職員・学生の負担増が必至である「英語による授業」を実施することに意義はあるのでしょうか。

もちろん英語力の向上が不可欠なのは認めますが、講義内容の希薄化が予想される中、なぜ英語で授業をしなければならないのか、改めて問う必要があるでしょう。

多大な自己負担をどうする？

さらに本学のSGU構想の問題点は、多額の自己負担をしなければならないことにもあります。10年の事業期間中、総額50億円の経費のうち、大学負担は22億5千万円です。他大学の場合、例えば東京大学は総額58億円で大学負担は9億4千万円、千葉大学に至っては総額30億円で大学負担は0円です(以上は申請書に基づく数字)。この大学負担額の多さが採択の決め手になったのではないかとさえ思えます。

この大学負担には運営費交付金を使えませんから、学生納付金などで賄わざるを得ません。そのしわ寄せは教育・研究費の減額という形で学生や教職員に及ぶ恐れがあります。ちなみに今年度の自己負担は1億4千万円、科研費の申請をしなければ基盤研究費を半分にするという状況で、どのように捻出するのでしょうか。いずれにせよ大学負担の実施計画について、大学は明らかにする責任があるでしょう。

弥生地区 職員宿舎と学生寮が廃止？ 入居者から不安・大学への不信

「金沢大学が所有する弥生地区の職員宿舎と学生寮を金沢市が取得する方針であり、金沢大学の協力が得られる見通しとなった」との新聞報道がありました（10月16日付けの北国新聞等）。金沢市は、泉小学校と泉中学校を一体的に整備するためのこれらの用地を取得するとのこと。

ほとんどの教職員の方はこの事実を新聞報道で始めて知ったのではないのでしょうか。生活に直結する最も重大な福利厚生が入居者および私たち教職員に知らされることなく、水面化で着々と進められて来たことに憤りを禁じ得ないという声が組合事務所にも寄せられました。

基幹会議の資料を見てみると、平成21年3月、なんと5年も前に金沢市との連携協定が結ばれていたと説明されています。ま

た同会議の議事概要には、入居者への説明は10月17日の役員会での了承を得てから行うとされていますが、入居者への説明が先に行われるべきだったのではないのでしょうか。それよりも先にこのような形で新聞報道されたことで、大学執行部への不信感が増す結果となったことは非常に残念であり、今回の経緯も含め速やかな説明を求めます。

大学は執行部にとって都合が悪いことは必要最低限の情報も公開しないのではないかと勘ぐりたくもなります。

大学執行部には、その権限強化に慢心せず、教職員1人1人と丁寧な対話をする姿勢を求めます。



お申し込み

学内便等にて組合事務所までお送りください。

又はメール

kanazawa@ku-union.org

ご記入いただいた事項は「個人情報保護に関する法律」を遵守し、組合活動情報のご提供、組合費徴収などの事務のために適切な取り扱いをいたします。

連絡先

金沢大学教職員組合

金沢市角間町

TEL076-262-6009 (FAX同じ)

内線(角間) 2105

http://www.ku-union.org/

金沢大学教職員組合 加入申込書

申込日 年 月 日

ふりがな
氏名 (男・女) 生年月日 年 月 日

所属部局 職種 職名

電話番号

E-mail (職場・個人用)

組合費 チェックオフ(賃金控除)【通常はこちら】 8桁の職員番号

チェックオフ以外の方法を希望 ()

住所

差し支え無ければ記入ください。職場に組合の発行物をお届けしにくい場合にはご自宅への送付も可能です。

この仕事を生むためには、
自分休暇が必要でした。



ワーク・ライフ・バランス
仕事と生活の調和のために、
連続休暇にスイッチ。

10月は年次有給休暇
取得促進期間です。

10月に取得できなかった人は、11月に意識的に休んでみては！？