

琉球大学教授職員会ニュース第 117 号

2008 年 11 月 10 日 琉球大学教授職員会 (内線 2023)

E-mail: kyoshoku@eve.u-ryukyu.ac.jp <http://www.cc.u-ryukyu.ac.jp/~kyoshoku/>

特別講演会「法人化後の大学の状況と行方」報告

2008 年 10 月 2 日 (木) に全国大学高専教職員組合 (全大教) の藤田副委員長と森田書記長を講師に迎えて特別講演会を開催しました。内容は国立大学法人をめぐる動向と課題について講演頂き、その後、参加者との質疑応答で 1 時間半ほどのものでした。沖縄という遠方に来て頂いた講師の方にお礼申し上げますと共に参加頂いた教職員の皆様にお礼申し上げます。

以下に講演の内容を報告いたします。

大学・高等教育をめぐる動向

【政府の高等教育政策の骨格】

小泉内閣の遠山文部科学相が提出した「大学 (国立大学) の構造改革の方針—活力に富み国際競争力のある国公立大学づくりの一環として—」(いわゆる遠山プラン) に基づき小泉行財政改革の一環として国立大学の改革が進められた。その結果、「国立大学の再編・統合」により 99 の国立大学は 86 にまで減少した。また「民間的発想の経営手法を導入」することにより国立大学法人に移行することになった。「トップ 30」を育成するため競争と評価で活性化するという手法が導入された。しかし、行財政改革のあおりを受けた改革案としての性格が強く、何のための構造改革なのか理念と目標が明確でないため国立大学の教育・研究に空洞化をもたらしている。

【大学の財政の現状】

大学財政の現状に目を移すと、大学財政は世界最低レベルである。一般政府総歳出に占める高等教育への公財政支出の比率は 2003 年において OECD 加盟 22 カ国中 20 位で先進国中では最低である。「小さな政府」である米国の半分以下でしかない。また、学生一人当たりの高等教育機関への公財政支出(2003)を比較すると OECD 加盟 27 カ国中 23 位で、先進主要国中最下位でおよそ半分のレベルである。欧米諸国では基盤的経費へ十分に投資しているのが実態である。

このような現状にあるにもかかわらず、日本の国立大学は 2009 年度概算要求の運営交付金が 3%削減されている。運営交付金は東大など戦前からあった旧帝大は教員定員に余裕があり、このことが旧帝大の教員一人当たり運営交付金が大きく見えるのだが、大規模大学も中規模大学も同じように運営交付金の大部分が学部・学科の基本的な共通経費として利用され、個々の教員が研究費として使うだけの余裕はない。

また、ノーベル賞を受賞した白川先生が述べているように画期的な研究成果は、プロジェクト研究でもなく、また、競争的資金から生まれるものでもない。自由な発想の下で自由に使える基盤的経費が必要不可欠である。

特に地方大学では運営交付金の削減の影響は大きく、その経営を厳しい状況に追い込んでいる。一方、地方国立大学が年間の教育研究活動により、大学が立地する県経済に与える影響は多大で、また持続的で安定的に生じるものである。一大学当たりの生産誘発効果は 400~700 億円、雇用創出は 6,000~9,000 人とされている。そのため、全国知事会や各県議会などから必要な交付金を配分し国立大学を守るよう要望する声が出されている。

【法人移行後の実態】

法人移行後、国立大学の实態はどのようなものになっているか全大教でアンケート調査を行った。その結果は教育研究費がかなり減っており校費だけでは必要な教育・研究が行えないとの声が過半数を占めている。旅費や参考図書を自己負担していたり、授業を閉講せざるを得なくなっている。

また重要な問題であるのは、教員が心身の健康不安を訴えている点である。法人化後の競争的環境、人員補充の停止に伴う講義時間数の増大、各種学内委員等の仕事の増大による多忙化などとの因果関係を分析する必要があると考えている。

全大教の役割について

【全大教とは何か】

全大教は 1989 年に結成された。国公立大学、国立高専、大学共同利用機関の教員、事務職員、技術職員、医療職員等の全ての職種の人々が加入している。はじめは日教組の大学部であったが独立し、自由で伸びやかな発想と自主的で自立的な活動を行っている。高等教育の任務である知の継承・発展、そして人材養成のために、大学高等教育の充実と発展、教職員の労働条件の維持改善のために活動している。

【全大教の役割と取り組み】

全大教は教職員の組合の全国組織ではあるが、各大学での組合の自主性を尊重している。そして、一大学では解決できない課題を全国的な連帯で文科省等と交渉・要求している。また、各大学が大学当局と交渉・協議する際に活用できる情報を各種提供している。今回琉球大学からの要望で財務諸表の読み方と裁量労働制について情報を提供している。

【今後の課題】

高等教育全体の財政増額とともに、基礎基盤経費と競争的経費のバランスも重要である。競争的資金の配分により国立大学法人間で財政面の格差が生じてきている。また、中期目標は 6 年計画であるのに対し、予算は単年度主義で矛盾を生じている。学長のリーダーシップとボトムアップの

両面から大学運営にどのように取り組むのか？また、学内において財政配分のルールをどのように確立していくのか？など全国レベルで考えるべき課題は多い。そのためにも全大教への加入組合を増やし組織を強化する必要がある。

質疑応答

Q: 大学に来るお金が少なくなっている現状で、学内の配分をどうするか、また、琉大の財務諸表をどう思われるか教えてください。

A: 文科省 HP で各大学の財務状況から 8 グループに区分している。琉大は G グループです。G とは医学部をもっている 1 万人以下の教職員数の大学で、全国で 25 大学あります。人件費は、琉大は H18 年度が 64.0%、H19 年度が 62.6% です。G グループの人件費平均は 57.8% です。他方、値が低い方が財政状態が良い未払金比率は、琉大が 30 億円あったと思うが 11.6%、G グループの平均は 16.6% です。未払金は通常、退職金の未払いが 3~4 割程度ある。また、剰余金が出たら目的積立金に回すが、その目的積立金未使用率が、琉大は H18 年度が 74% で、H19 年度は 63% となっている。これは剰余金を取りくずしていると思われる。しかし、G グループの平均未使用率は 57.3% で、琉大は積立金を使っていない比率が高い。人件費率だけで見ると、突出しているが総合的に見ないと判断はできない。

次に、学生当たり経費は、H18 年度が 15 万円で、H19 年度が 15 万 6 千円で 6 千円増えているが、G グループの平均は 18 万 7 千円で、琉大より 3 万円多い。他方、教員当たり研究費は、琉大が 122 万 1 千円に対し、G グループ平均が 189 万 4 千円で琉大は低い。学生当たり経費は、法人化以前から格差はあったが、法人化以降、基本的人件費と物品費の区分けがなくなり、どこにどう使うかは各大学の自由になった。よって、学内での配分には問題があると思う。ちなみに、G グループの愛媛大学の 15 万 9 千円と一緒です。学長の全学留め置き分の比率が上がっているのではないのか。そのチェックが必要です。

Q: 最終的に大学は民営化に行き着くと思いますか？

A: 大学再編の方向、国立大学の位置づけ、日本の大学・高等教育のリーダーとして、教育の機会均等を国立大学で守る必要が有ります。民営化は文科省も反対している。国会内にも賛成の人はいない。私たちがピーアールしないといけない。国立大学の悲惨な状況知らない人が多いです。

Q: 大学間の格差があり、大学間で感じている感覚が少しずつ違うのではないかと。

A: 大規模校と地方大学の差。研究条件（お金）の格差。今の法人化は、格差を作り出す。お金を取れる大学は限られている。大学全体で裾野が広いピラミッドを形成しなければいけないと思う。再編の問題にも絡むが、京都大学を 100 個作っても仕方がないし、大学院を重点化しても空洞化している。私の考えでは、個性ある大学が必要。しかし、財政格差、研究の機会等、条件格差を埋めないとだめ。たとえば、研究者間のネットワーク作りや、基盤経費に力を入れる。また、機能分化ともいうがこれだけではだめで、条件格差を埋めて初めて機能分化する必要がある。

Q: 琉球大学では、昨年からの裁量労働制について交渉が始まっているが、他大学の例を教えてください。

A: 労使協定を結んでいなければ、従来の勤務割り振り制度

です。教員のベストの労働時間制は難しい。ある意味、永久の命題です。教員は他律的労働と自律的労働を含む。それでも考えられる形態は 3 つで、1 つ目は、従来の勤務割り振り制度。2 つ目は、一ヶ月単位の変形労働制。3 つ目は、裁量労働制で 9 割の大学が結んでいる。裁量労働制は、国大協の要請もあり、2004 年 1 月に改正されて、対象業務に大学の教員も入り、労働基準法の施行規則に導入されました。そして、健康・福祉の確保の措置、苦情処理の措置等幾つかの歯止めがかけられています。年一回の健康診断および産業医の導入があり、苦情処理は方法・内容等を決める等々です。裁量労働制にするなら、それらを労使協定に書き込ませる。従来のままの勤務割り振り制度でいくなれば、労災をどうするかを明記させる。全大教はどれが良いとはいえない。

Q: 任期制について現状の動きを教えてください。

A: 若手育成のテニューア・トラック制は特別支援事業でここ 3 年のことで、問題点がまだ出されていない。推移を見ながらの検討項目です。募集制度で身分をどう確保していくか。任期制にする場合には、労基法より教員任期法を最優先させて適用して下さい。また、助教に任期制が幾つか出ているが、基本的に反対です。一部のプロジェクトにはありますが、恒常的なポストに導入は反対。全国的に導入は少ない。再任規定をどうするか、苦情処理をどうするかを全国的に検討している。



★★★★★★★★★★執行部より★★★★★★★★★★

今回の講演で第一期中期計画期間が終了する今、あらためて法人化後の大学運営の問題点が明確になりました。教授職員会は全大教に加入していませんが、今後も種々の情報の提供をお願いし、琉球大学の研究教育環境改善に取り組んでいきたいと思っています。

さて今回、全大教側より全国の大学の研究・教育・勤務条件を把握するためのアンケートの依頼が来ています。全国の国立大学の状況を把握するためにも、教授職員会も関心がありますので教員の方々のご協力をお願いします。