

琉球大学 教授職員会ニュース 第 180 号

2015 年 9 月 25 日 琉球大学教授職員会 事務局：中城口信号角・内線 2023

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

大問題です 琉球大学予算傾斜配分取扱要項(案)

9月9日付け学長名文書(学内財第212号)「予算傾斜配分取扱要項(案)にかかる意見照会について(依頼)」によれば、9月8日開催の平成27年度第5回企画経営戦略会議で、平成27年度予算編成方針(平成26年12月8日決定)に掲げた傾斜配分を行うための指針となる要項(案)について、各部局等に9/29まで意見照会を行い、その意見をもとに更に検討することとされています。同案は下記のように、非常に問題があります。

◎財源として、まず私たちの研究教育費が新たに吸い上げられます

学生当教育経費及び教員当研究経費の1%を傾斜配分財源として留保、不足があれば学長特別政策経費より補填。(「琉球大学予算傾斜配分取扱要項(案)(概要)」から。以下の角ゴシック体斜字体の文も同文書の要約。)

◎吸い上げ分が全部還ってくるわけでもありません

配分に至らない財源がある場合は学長特別政策経費へ組み入れる。

教育研究費の1%といっても馬鹿になりません。全学、学部、学科等で控除されるまへの1%です。今後運営費の配分が大幅に減ることが予測されているもとで影響は甚大です。また、こうした重点配分が膨らむと、学長特別政策経費の所要額も増えます。控除が際限なく増えかねません。

◎誰かの行為で、部局等の全体の運営や教育研究予算を削る制度

「連座制」で一律に罰するのは前近代的！ 学生も被害を受けます！

(1) 法人評価、認証評価、会計検査評価を損なう事案→関係予算単位の管理的経費の5%を減額

一部の教職員が行った不正事案等について、不当に部局が連帯責任を負わされて教育研究に悪影響が出ないようにする担保がありません。誰かが科研で不正をすると、部局全体が困ります。

(2) 学部定員超過率：入学定員充足率、2年次以上の収容定員(各年度)充足率がそれぞれ110%(小規模学部は120%)を超える(5/1現在)→上回る分の学生当教育経費を減額

(3) 学士、修士、博士、専門職の各課程収容定員充足率が90%以下(5/1現在)→欠員分の学生当教育経費を減額

それぞれの事象が生じた事情を解明し、対策を立案実行することを支援するのではなく、単に罰則的に予算を減額しただけでは問題が解決せず、特に、(2)では在学する学生が被害を受けます。

(4) 大学として取り組むべき調査等への取組が不十分→教員当研究経費総額の2%を減額

・ 研究者データベースへの入力が所属教員の90%未満

・ 利益相反定期自己申告書の提出が対象者の100%未満

・ 研究者倫理教育の受講率が所属教員の100%未満

・ 教員活動評価シートに目標を記入して評価者へ提出した教員の割合が、対象教員の100%未満

一部の教職員の行為について、不当に部局全体が連帯責任を負わされて教育研究に悪影響が出ることとなります。極めて前近代的な精度設計です。特に「100%未満」では、1名でも何らかの事情で基準を満たせない教員がいれば減額処分が断行されるので、学部として対応の余裕がありません。

▶ 次ページに続く

◎増額の「ごほうび」も乱暴な設計で、効果的ではありません

(1) 非常勤講師手当：対 15 年度比 50% 削減→ 50% を超えて削減した額の 10% を配分

共通教育や教員養成課程など非常勤講師へ依存せざるを得ない教育分野では、配分を期待できず、吸い上げられる一方なので、本質的に不公平です。また、専門教育で非常勤講師が増えるのは、通例、退職教員の補充が行えない時期であり、当該分野は教員数割の運営費配分も減るので、さらに吸い上げられるのは「イジメ」です。

(2) 学部・研究科の入試倍率が過去 3 年平均を上回る→ 50 万円まで増加分を管理的経費に加算

(3) 休学率 / 退学・除籍率が過去 3 年平均を下回る→ 100 万円まで減少分を学生当教育経費に加算

学生の入進学や休学退学には、個々に事情があり、それに応じた丁寧な修学指導が大切です。良い指導が、必ずしも大学院進学率上昇や、休退学低下に結果するとは限りません。特に、経済困難な家庭の多い沖縄にあっては、部局の努力に関係なく、景況悪化がこれら指標悪化に直結します。

こうした機械的な評価の導入は、個人個人に向き合った丁寧な修学指導をむしろ阻害します。

(4) 学生の国際交流実績最多 / 対収容定員比率最高→ 学生当教育経費の 2%(上限 100 万円) 配分

なぜ 1 位の部局等のみに配分するのでしょうか。また、翌年度になって教育予算が増えたと、どのような教育効果が期待されるのでしょうか？

(5) 就職率が九州の大学平均以上→ 上回る分 (学生数換算) を学生当教育経費に加算 (上限 100 万円)

(6) 医師国家試験合格率合格率が全国平均以上→ 同上

卒業生の実績に基づいて在学生の教育予算が増減するのは理不尽です。むしろ、就職 / 合格 (期待) 率の低い分野・学年こそ、改善に必要な財政措置が必要なのではないでしょうか。医学部以外の就職率は、一時的な分野の雇用需要など大学外の経済状況に左右されます。

(7) 女性教員比 (承継職員) 前年度比 1% 以上増→ 教員当研究経費総額の 2%(上限 100 万円) 配分

女性の採用機会を向上させることに異議はありません。しかし、1 年間、部局全体に研究経費を増額すると、女性教員の採用が上がるのでしょうか？ 女性・若手の就職困難のゆがみを総合的に取り上げないままの、弥縫策ではないでしょうか。琉大では財政難から女性教員の支援経費が大幅に減っています。学術雑誌購入予算も危機です。学長経費の重点配分が必要だというなら、今回のようなやり方ではなく、真に必要な対象にたいして全学合意で配分すべきではないでしょうか。

(8) 科研費獲得率 (研究代表者 / 所属大学教員) 過去 3 年平均を上回る→ 上回った率と教員当研究経費総額との積 (上限 100 万円) を配分

(9) 外部資金の前年度比受入額最多 / 増加率が最大→ 教員当研究経費総額の 2%(上限 100 万円) 配分

科研費は、分野ごとに 3 倍の競争率を維持するように予算措置されており、努力すれば採択率がどんどん上がるものではありません。また、科研費や外部資金を獲得して研究を進めるのはよいことですが、資金を獲得しなければよい研究ができないものでもありません。しかも、外部資金を獲得した部局には間接経費が入りますが、その翌年度にその部局にさらに研究費を配分する理由はなんなのでしょうか？ 予算獲得力のある一部教員にすがって研究しろという否定的な動機付けになりかねません。むしろ、外部資金を取れない研究者にも、研究の端緒となる基盤的な研究教育費を保障する方が、長期的にはよい成果をもたらすのではないのでしょうか。

(10) ノーベル賞等の受賞→ 教員当研究経費総額の 10% を配分

配分額に上限がありませんから、もし大部局で受賞者がでると、財源の確保のために他部局の教育研究に悪影響が出かねません。

◎基盤的教育研究費の保障は、教員の地位や働く権利の確保に欠かせないものであり、教授職員会はこの問題で団体交渉を求めます。また、それは各部局の教育目標の実現にも決定的に重要ですから、制定前に教授会・教育研究評議会での丁寧な検討が必ず必要です。