

熊本大学の現場から

2008.1.12 新首都圏ネットワーク学習・討論会 第2部
熊本大学教職員組合 伊藤正彦

1) 法人化後の最大課題：いかにして人材を確保するか？

教育研究費（旅費を含む）の現状

2006年度には文系非実験の場合、教授 342,000 円、准教授 199,100 円まで減少。

2007年度から実験・非実験の区分を廃止して改定。教授 525,220 円、准教授 312,700 円。

理系の大学院所属の場合：教授 894,700 円、准教授 534,000 円。

医・薬の場合：臨床は教授 964,300 円、准教授 576,400 円。

実験は教授 897,300 円 准教授 535,600 円。

科学研究費申請の義務化=未申請者には研究費を 20%減額（2004年度～）

廃止の声が多いにもかかわらず存続し、さらには科研費採択者（文系では 300 万円以上、理系では 1000 万円以上）への表彰・報奨金制度導入の動きも（2008年度～）。

最大の課題は教育研究費ではなく賃金問題

- ・「給与構造の見直し」による賃金切り下げ・地域給の導入によって、全国の国立大学法人で最低の賃金。地域給 0 の結果、大都市圏の国立大学法人と大きな賃金格差が発生（東京の准教授よりも熊大の教授の賃金が低い状況）→ステップ・アップの一階梯としてしか人材を確保できない状況（若手は着任後できるだけ早く条件の良い大学に脱出を図り、教授の採用が決まっても賃金条件を聞いて着任を断る者が現出）。人材確保が困難なのは、教員だけでなく医療職員・事務職員にも共通（私立の医大・民間の病院よりも明らかに低い賃金）。これは地方の国立大学法人に共通した重要課題。
- ・「給与構造の見直し」による賃金切り下げは、国立大学法人制度がまったく自律性をもたない（人事院勧告によって自由な競争さえもできない）インチキな代物であることを立証。自律的な賃金決定を阻む大きな要因は人事交流制度の存在。早急に、全国の国立大学法人が連帯して改善することが必要。さらには国・公・私立が連帯して大学教員の適正賃金を創出することが必要。九州地区ではささやかな試み（賃金要求モデルの作成）。

2) 山積みの任期制問題

従来からの課題：外国人教師に対して労基法 14 条適用の任期制（外国人差別でもある）、任期制の適否の検討を欠いたままでの任期制導入（五高記念館助教授）、さらには団交拒否。定年まで無際限に再任を認める任期制の存在（文部省自身が不適切としたもの）。熊大使用者は回答不能な状態に。

新たな 2 つの課題：2008 年度から医学薬学研究部で全教授に任期制導入、さらに全教員

に拡大の動きも。しかし、違法なもの(『赤煉瓦』No.17, 参照)。JSTプログラムのテニユア・トラック制による労基法14条に基づく任期制の導入(『赤煉瓦』No.19, 参照)。

JSTプログラムのテニユア・トラック制：各大学が科学技術振興機構に申請し、採択されれば若手研究者を任期制で採用し、優遇した研究条件(研究費, 研究施設, 研究支援者)を付与して優秀な研究者を育成。任期終了の審査を経てテニユアを付与。多くの場合, 4~5年(最大5年)の任期制の特任助教を採用し、審査後, テニユア准教授・教授への途を開く制度。処遇は年俸制(570万~800万円), スタートアップ資金(400万円~1000万円)を提供。2006年度: 9大学, 2007年度: 12大学で採択。

一見すると, 若手研究者養成, ポスドク対策として魅力的な制度のように見えるが, 実は重大な問題を内包する制度。

- ・特任助教は, 非常勤教員の処遇。
- ・任期制は, 労働基準法第14条に基づくもの。その理由は非常勤教員の一つである特定事業教員(特別教育研究経費・委託費による特別事業, 研究プロジェクト事業の経費により雇用)であるため。「大学教員任期制法」第4条第1項3号(プロジェクト型研究の職)を適用しない理由は明示できないまま。
- ・テニユア付与に際しての審査基準の不透明性。お茶の水女子大学と熊本大学の場合, テニユア付与の基準定員をそれぞれ3-4/11名, 8/20名と明記。しかし, 専門性が異なる業績をどのように審査し, 甲乙をつけるのか? 他大学の場合, テニユア付与の基準定員は示されず, テニユア付与の基準は不明確(テニユアへの期待をもたせるだけに終わる可能性も大)。

当面の最重要課題は, 採用前にテニユア付与の審査基準を明確にさせ, 当事者に不利益を与えないこと。また, 労基法14条適用の任期制から「大学教員任期制法」適用の任期制に変更すること。

「大学教員任期制法」の意義を再確認することの必要性: 任期制は本来的に大学教員の教育研究の自由を脅かす恐れ=憲法違反の恐れがある存在。この危険性を回避して任期制を導入できるようにしたものが「大学教員任期制法」。公立大学の法人化や私立大学で見られる全教員任期制の企ては, 労基法14条に基づくもの。国立大学法人でも労基法14条に基づく任期制が急速に拡大(例えば, 京都大)。任期制を導入する場合には, 「大学教員任期制法」に基づくものとする学内ルールを確立することが急務。

3) 学長選挙(意向聴取制度)廃止の企て

学長選考会議の学内委員(部局長)は反対しているにもかかわらず, 2名の学外委員が学長選挙の廃止を強硬に主張。2名の学外委員は前学長と元文部事務次官。その論拠とするのは, 「国立大学法人法」第12条第2項, 教育再生会議の「第二次報告」(2007年6月1日), 大学評価への悪影響。一つの節目は, 1月17日の学長選考会議での検討(『赤煉瓦』No.18, 参照)。