



No. 7 (2013年10月)

## ★学長選特集・あえて問う★

### なに 一何で「トップ20」に入るのか？一

前号のUPで「学長選は、本学の進むべき道を全学的に議論する機会でなければならない」と論じました。そこで「隗より始めよ」で、まずわれわれから論点提起をしてみましょう。

われわれがもっとも大きな関心を抱くのは、当然、学長候補者が埼玉大学をどのような大学にしようと考え、そのためにどのような施策を行うつもりであるかです。その明確なビジョンを学長候補者は、学長に就任する以前に、大学構成員に示す責務があります。

そこで、このような問いを出してみましょう。「埼玉大学は、何の分野でトップ20に入ろうとしているのか」。数字の20は、10でも30でも構いません。とにかく、何の分野で埼玉大学は日本国内、そして世界で認められようとしているのか、という問いかけです。大学運営のプライオリティ（優先順位）が示されてこそ、予算や人的資源の配分の根拠が明確になるでしょう。

研究でトップ20に入るのか、だとしたらどの分野で？そのための具体的方策は？理工全部で、というのは現状を見るかぎり、現実的ではありません。

教育でトップ20に入るのか、だとしたら専門教育でか、独特なリベラルアーツ教育を目指すのか、グローバル人材育成を全学的に加速するのか？

それとも地域貢献でトップ20に入るのか、だとしたらさいたま市・埼玉県の要望と課題により密着して大学運営を設計しなければならないでしょう。そのためには具体的にどうするか。

学生満足度でトップ20に入るのか、それならキャンパスの質向上にどれだけの予算を充てられるか？首都圏大学である埼玉大学のライバルは都内の私立大学であることを忘れてはなりません。

ただ漠然と「総合的にトップ20を目指します」などと言っても意味がありません。どの分野でもトップ20に入れないのに、総合でトップ20に入れるわけではないのですから。「地域貢献では上位に入っている」。それなら、埼玉大学は地域貢献を主軸にするのでしょうか？「いや、やっぱり大学は研究第一でないと…」。それなら、〈小規模な総合大学〉という本学の特徴をそれとどう結びつけていくのか、考えないといけません。それとも文系諸学部を切って、理系大学になろうというのでしょうか？「リサーチ・ユニバーシティ」とただ唱えているだけでは、何度でも選にもれることでしょう。

学長候補者にはこの点で明確な意見表明が求められています。また、各教職員が一人ひとり考え、自分の意見を持つべき問題だと思われま

## ★労使懇談会速報（10/14）★

先般（10月14日）、第2回労使懇談会が開催され、大学当局より、給与規則および退職手当規則の改定の提案がありました。平成18年以来の大きな減額改定となります。概略は以下のとおりです。

(1) 55歳超教職員の昇給抑制（平成26年1月1日実施）

標準的勤務成績（一般教職員の85%がこれに相当）の場合、現行規定では、年間2号給昇給しているものを昇給無しとする。

(2) 昇格時の俸給月額増加額の縮減（導入時期未定）

(3) 経過措置額（平成18年給与減額改定時の現給保障）の廃止（平成26年3月31日廃止）

対象者は、平均で月額15,000円減。

(4) 早期退職制度導入（平成26年1月1日実施）と勸奨退職制度廃止（平成26年3月31日廃止）

定年前15年内（勸奨では10年内）の一定の退職者に対し、定年までの残年数1年あたり3%（勸奨では2%）退職手当基本額を増額。現給保障制度は廃止。

今回の給与減額改定の内容を見る前に、平成18年4月に実施された給与減額改定を復習しておきましょう。今回の改定案に関連する事項は概ね以下のとおりです。

(A) 本給を平均4.8%引き下げ。ただし、18年3月の給与額は保障する。（現給保障）

(B) 給与上昇カーブのフラット化（中高年齢層を約7%引き下げ）

(C) 55歳超教職員は通常の半分程度の昇給（それまでの昇給停止の廃止）

当時の労務担当理事の説明はこうでした。「本給を引き下げ、毎年の昇給額も抑えるが、本給が下がることはない。地域手当が6%から12%まで毎年少しずつ上がるので、本給は上がりながらも、実質的に給与は増えていくことになる。また、年齢で昇給を停止させることはしないし、昇格時にはしっかりと給与を増額する。」つまり、本給表が切り下げられ、昇給カーブがフラット化されるが、そのかわり、現給を保障し、55歳昇給停止を廃止するという、代償的措置も含まれる内容であり、この説明＝約束を前提として、給与改定がなされたのでした。

これを踏まえて、今回の改定案を見ますと、(1)は、昇給カーブはそのままにして、実質的に昇給停止措置だけを復活させ、(2)(3)は、給与を下げることはせず、昇格時にはきちんと昇給させるという、いずれも18年当時の約束ないし代償措置を、一方的に反古にしようとするものです。

ところが、懇談会席上での当局の説明では、18年当時の改定に関する検証もなく、今回の改定の根拠はただ「国家公務員準拠」と言うだけです。そればかりか、今回の改定と運営費交付金とは関係がなく、財源上の必要性はない、とのこと。給与減額によって生じる余剰金を、いったい何に使うつもりなのでしょう？ これでは、労働契約法で定められている不利益変更の際の条件が満たされないことは明らかです。給与減額の必要性、中高年齢層のみを対象とすることの合理性、実施する場合の代償措置等を同時に提示して、初めて、労使の協議を始めることができるのです。当局の誠意ある対応を求めます。

埼玉大学教職員組合

〒338-0825 さいたま市桜区下大久保255

TEL/FAX 048-853-5609 内線 3160 URL <http://19.pro.tok.com/~saidaikumiai/>

E-mail [saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp](mailto:saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp)

組合事務室は生協第二食堂内 月火木金、午後12時～夕方5時 開室