

— 理 学 部 —

評 論

第 10 号 1985. 2. 1

理学部教職員の 皆さんに訴える

昨年10月、教官部会世話人会は、評議員選挙に際して「訴え」を出しました。今1985年、日本の教育や学問、文化にとって、大きな曲り角になりそうなこの年の年頭にあたり、再度、理学部教職員の各位に、以下の点について訴える次第であります。

臨教審と教育の自由化、多様化

今年は、臨教審が教育制度や共通一次入試制度をめぐって、矢つぎばやに答申を出すでしょう。かつて高度成長期には安上りの技術者や労働力の大量育成が求められ、これと並行して、さまざまな形で教育に対する管理・統制が強められてきました。そして今日、従順ではあるが、個性や創造性のない若者が多くなり、他方では、非行や落ちこぼれが続出するようになってきました。この為、実業界では、個性的で且つ創意性のある人材を求める声が強くなってきました。それで今日、「教育の自由化」や「多様化」が叫ばれている面もあるように思われます。

しかし、すべての若者が個性的、且つ創意的になったのでは困るのでしょう。行きつく先は、一部のエリートを選別し、養成する為の「自由化」や、「多様化」になるのではないのでしょうか。大学としても、この大きな合唱の圏外に在ることはできなくなるでしょう。したがって、「自由化」や、「多様化」の狙いが何であるのか、慎重に見きわめていく必要があるのではないのでしょうか。

人減らし政策による大学の危機

もっと身近なところで、大学は現在大きな問題に直面しています。今年3月から実施される国家公務員の60才定年制と、これに伴う退職者の「後任者不補充」の閣議決定は、これまでの長年に亘る定員削減と経常費の抑制にともなう困難を一挙に顕在化させるものです。伝えられるところによると、京大全体で141名の退職者が見込まれ、これによって生ずる欠員ポストのうち、42名分は第6次定員削減分として削られ、その上更に、閣議決定による減員分が27名も上乘せされるとのことです。従って、補任可能な数は、何と約半数の72名とのことです。

理学部でも8名の退職予定者に対し、補任可能な数は約2名との事です。後任の補充ができないと、各教室、施設では業務に重大な支障を来す恐れがあります。既に小規模教室や施設では、定員内職員が極端に減ってしまい、存立の基盤がくずれようとしています。

学生の臨時増募

このような大学の状況にもかかわらず、昨年2月に、昭和61～2年頃からの高校卒業生の急増期に対応するため、「学生の臨時増募」ができないかとの問合せが文部省から来ました。一方で、定員を削減しておきながら、人員や設備の保障なしに、10～20%の学生の水増しが出来ないかということです。しかも1～2年限りのことではなく、数年に亘って「増募」をつづけてほしいとの要請です。理学部もこれに対しては「増募」の方向で回答を出しましたが、教育や研究への悪影響を避けるためにどのような方策が考えられているのでしょうか。

〈組織運営の見直し〉

人減らしと並行して、もっと直接的に大学の組織運営の「合理化」を求めた「見直し」の要請が、昨年5月文部省から各大学事務局長に出されています（末尾・資料参照）。

文部省は「行革に関する当面の実施方針」にもとづくとして、大学に対しては、その特殊性を考慮して「自主的、継続的見直し」を求めるとしていますが、その一方で、毎年、概算要求提出時までに文部省へ「検討状況の報告書」の提出を求めています。明らかに新規の概算要求と連動させて、財政誘導により「scrap and build」を進め、大学の再編を図ろうというものです。更に驚くことには、「見直し」の参考例として文部省が挙げている項目は、

1) 大学の各機関の位置づけ、在り方。 2) 教員の配置、分担、人事交流、民間能力の活用など。 3) 教育・研究遂行上の工夫改善、研究成果の評価と活用、一般教養・専門課程編成上の問題。 4) 管理運営の効率化、合理化、事務処理体制の一元化、民間委託の促進等。 5) その他、(入試、就職指導、国際交流、附属研究施設の問題)、等々に及んでいます。

これ程広範に、かつ単に事務機構の問題に留らず、教員の人事配置、研究の評価、教育課程の編成等、大学固有の領分、大学自治の根幹に触れる所まで踏み込んで、具体的に例示して「見直し」を迫って来るということは、一昔前には考えられなかったことであります。

各大学では、それぞれ委員会を作って「見直し」の検討を始めていますと伝えられています。このような重要な内容をもつ「見直し」の検討には、広く学部教職員の意向が反映されるべきであります。間違っても、概算要求実現のための迎合的な「見直し」にならないよう注意を喚起するとともに、「検討の報告書」が学部教職員に公表されるよう求めるものです。

産 学 共 同

大学の自律性を弱めるもう一つの要因として、「産学共同」の問題があります。政府・文部省は、定員削減や経常費の抑制で大学を締めつけながら、他方で「財政誘導」による大学の再編と「産学共同」に熱心です。「組織運営の見直し」の通知と相前後し

て、昨年5月、「産学共同推進について」の通知が文部省から出されています。研究費不足に悩む研究者は、背に腹は替えられずとこの時流に乗っていくことになるでしょうが、やがて深い所で大学の存立を脅やかす侵蝕が進むのではないかとおそれるのは杞憂でしょうか。伝えられる所によると、使途が比較的自由的な奨学寄附金(受託研究費とは別)は、京大全体で校費の約10%にも達するようになっていくとのことです。これの特定分野への集中を考えると、一部の部局や、研究室では、外部資金への依存が抜き難い体質になっているようです(京大職組「教官部会ニュース」№25; 1984年5月参照)。

このような外部資金でうらおっている研究室の一部には、「東京医科歯科大学等の例」ほど極端ではないけれども、腐敗現象の兆が見え始めていると伝えられるのは、あながち、貧者のひがみだけではないようです。

〈 21世紀を目指す京都大学の在り方 〉

以上述べたような事態が進めば、10年後、20年後の日本の大学、学問の研究と教育はどうなるでしょうか。

このような憂慮すべき状況の一方で、「京都大学将来計画検討委員会」は、「21世紀を展望した京都大学の在り方および、それに即した施設の整備」を目指して検討を開始しています。その中で、キャンパス問題と関連して「京阪奈丘陵学園都市」が大きくクローズアップしているようです。昨年暮、職組本部教員部会は、京阪奈丘陵の現地視察に行きましたが、それによると、三府県にまたがるこの丘陵地帯とは、その実殆んどが京都府下の南山城地域のごとで、府境・県境の接する奈良県側の平城団地内の高台から展望すると、奈良県側も大阪府側も、「耕して天に到らん」ばかりに無残にも緑が剥ぎ取られ、開発し尽くされており、京都府側のみが、厳しく乱開発を抑えて来たためか、豊かな緑が広がっているのが望めたとのことです。その丘陵地帯も、今は殆ん

だが、大土地資本に買占められており、これが開発を急がせているというのが現地の人々の見方ようです。(京大職組新聞 № 178; 1985年 新年号 参照)

われわれは、京都大学の将来計画の検討においては、単に施設計画だけが先行するのではなく、大学の中味として、どのような伝統をうけつぎ、何を新しく発展させるかについて、大学をめぐる現在のきびしい状況を見究めた上で、もっとさまざまな分野で、いろいろな組織や階層において、オープンな議論が行なわれることを望むものであります。「21世紀を展望した京都大学の在るべき姿」は、このような議論を集約していく作業を通じてこそ描き得るものと考えます。この意味で、学内の動きや、学部の動きを伝えるべき「京大広報」や「理学部弘報」が、形式化し、内容に乏しく、殆んどが時期遅れの事後報告になっているのは残念な事であります。このような変動期においてこそ、それぞれの創刊の趣

旨にふさわしい、生き生きとしたメディアとしての役割を期待するものであります。

お わ り に

大学をめぐる厳しい状況の中で、しかも曲り角にさしかかった1985年の年頭にあたり、われわれは忙しさに埋没する日常性から一步離れ、「何故こんなに忙しいのか」を考えてみようではありませんか。そして、大学の在り方に思いをいたし、このまま成り行きにまかせておいてよいのかどうか考えてみようではありませんか。現実適応と実効用が幅を利かすようになってきた流れの中で、京都大学が、そして、理学部が、どのような舵取りすればよいのか考えてみようではありませんか。来るべき学部長選挙および評議員選挙はそのための良い機会ではないでしょうか。

1985年1月

理学部支部教官部世話人会

参 考 資 料

(B) 第753号 (第三種郵便物認可)

文 教 = ム - ス

組織運営の見直しを各大学に要請

—今年度以降五、六年間、概算要求は検討結果の報告が原則—

文部省の官地大学局長は十四日の国立大学事務局長会議の席上、国立大学等における組織及び運営の見直しを各大学に要請した。これは臨調答申や、ことし一月の「行政改革に関する当面の実施方針」閣議決定に基づき、国立大学等については大学の自治などその特殊性を考慮して別途に行政管理庁と協議していったもので、このほど見直しの実施要項(マネージメント・レビュー)を定め近く各国立大学等に正式通知する。

それによると、見直しの実施機関は国立学校特別会計構成機関となっており、ただし学年進行や整備途上などの特殊事情のあるところは除かれていた。実施期間は国立大学等以外が六カ月なのに対し今年度以降五、六年以内。各大学が自主的、継続的に見直しを行う。そして各機関における見直し状況を毎年度、概算要求提出時までに文部省へ報告書を提出するほか、見直し検討結果を適宜報告することを義務づけている。

また、見直しに当たっての検討事項として参考例を提示、そこで機関の位置付け、教職員の配置、管理運営上の効率化などを具体的に示している。特に事務処理の簡素・合理化、事務機構の一元化など事務処理体制に関し工夫・改善すべき問題はないか求めている。各大学はこの実施要項を参考にして、学内に検討のための委員会等を設け、全部局等の組織や運営の全般にわたって体系的な見直しを精力的に進めるよう強く要請している。

なお、今後、組織及び定員に係る概算要求を行う場合、原則としてその必要性なども含め、当該要求事項に関連した見直しなどの検討結果をとりまとめよう求めており、その細目については別途に通知する。具体的には学科の新設を要求する場合、まずその学部の見直しが前提で、その結果、学科の再編成によるスクラップ・アンド・ビルドによる学科新設を行なうというもので、新増設はさらに厳しくなっている。

一方、国立学校以外には統計数理研、国立少年自然の家、国立西洋美術館が見直しの対象機関となっている。

資料

組織運営の見直し実施要項

国立大学等における組織及び運営の見直しの実施についての実施要項は次の通り。

1. 目的
昭和59年1月25日付け閣議決定「行政改革に関する当面の実施方針について」の趣旨を踏まえて、社会的要請や教育研究上等の必要性及びその変化に適切に対応し、国立大学等における学術研究の第一層の進展、教育等の円滑な遂行、その他組織及び運営の改善に資するため、各大学等において、自主的、継続的に、その組織及び運営の全般にわたる見直しを行うこととする。

2. 見直し実施機関
国立学校特別会計構成諸機関とする。ただし、学年進行、整備途上であるなどの特殊事情を有するものは除く。

3. 見直しに当たつての留意事項
(1) 各機関は、検討のための委員会等を設けて検討を行うものとする。

(2) 昭和59年度以降、5〜6年以内を目途に所属の全部局等(附属施設等を含む。)の組織及び運営の全般にわたる、体系的に見直しを行うものとする。

(3) 具体的に見直しに当たつての検討事項としては、別記に掲げるものを参考としつつ各機関がその実情に応じて定めるものとする。

4. 文部省への報告等
各機関における見直し検討状況及びその検討結果(改善計画を含む。)に関し以下のように報告を行うものとする。

Table with 3 columns: 事項 (各機関における見直し検討状況), 報告時期 (毎年度、概算要求書提出時まで), 報告書式 (別記様式), 報告部数 (10部)

別記 (参考) 見直しに当たつての検討事項
(1) 当該機関の位置付け、内部構成及び今後の在り方
(2) これまでにおける設置等の在り方

Table with 5 rows and 2 columns: 区分 (1. 検討実施の委員会等の名称, 2. 設置の年月, 3. 開ける機関等開催状況, 4. 主要検討事項, 5. 見直し結果のまとめ) and 組織及び運営の見直し検討状況 (報告書の様式)

- (4) 解決すべき問題はないか。
(5) ① 入学者選抜の在り方、進路(就職)指導の在り方
② 国際交流・協力の状況及び今後の在り方
③ 各種附属教育研究施設等の状況及び今後の在り方
④ その他各機関、各部局等の実情に応じた事項

理学部の 定員問題について

〈引続く政府の定員削減政策〉

1969年に始まった第1次定員削減は、現在の第6次削減まで引続き強行されてきている。これに加えて、最近は行政改革に伴ない、更にいくつかの定員抑制措置がとられている。即ち、昨年4月以降の「技能・労務職員等の採用抑制」(1983年12月行管庁長官通知)、および「定年制実施に伴う定員管理上の措置」(1984年1月25日閣議決定)等である。

前者は「公務遂行上真に必要な場合以外は、行員職員の採用は認めない。」ということであり、民間委託等により肩替りをせよということである。民間委託しようにも、昨今の厳しい経常費の削減の中では、その余地もなくなってきているのが実情である。

後者は、「行政職員に対する新たな定年制の施行(1985年3月31日施行)により、一時に大量に発生する退職者の後補充については、真に必要な場合を除き行なわない。」という措置である。この不補充措置は、第6次定員削減数とは別に上乗せされる減員措置であり、現在全国的にも京大でも大問題になっている。

この他、大学では総長発令の定員外職員の3年以上の継続雇用禁止措置も忘れることは出来ない。

〈理学部での定員の減少〉

理学部の場合についてみると、最高時190名の定員内職員(1971年度、教務職員を含む)から本年度で153名まで削り込まれた。一方、定員外職員は、最高時88名を数えたが、経常経費の伸び悩みと人件費の高騰のため半数以下の42名まで減少している。

この間、理学部内での仕事量は減少したわけではなく、予算規模でみてみると、1974年度の約7.3億円(物件費)の校費が、昨年度では14億円に達し、大型施設整備費を加えると、20億円を超える額になっている。科研費等は2.2億円から5.4億円と拡大している。この10年間に経常費に較べて設備費や、

科研費の大幅な伸びが目立っている。

このような状況の中で、理学部では本年3月末に定年退職の予定者は8名に達し、このうち、第6次削減分と、前述の上乗せ減員数等を差引くと、補任の可能性は約2名とのことである。このような状況がつけば、近い将来一部の教室では、定員内職員が1~2名になってしまうと心配されている。

このように削減されてきた定員の仕事は、多数の定員外職員によって支えられてきたのである。しかし、これらの定員外職員の身分は不安定で待遇は悪く、長年に亘る矛盾が定員外職員の人達の上に累積している。理学部では、増員要求委員会*が対外的活動を続けていた時期はともかく、最近では人件費の高騰や、長期継続雇用禁止や採用抑制等の措置のため、これらの人々は肩身の狭い思いをさせられているのが実情である。あたかも「定員外職員が居るのが悪いのだ。」といわんばかりの気分が、大学当局者や研究者の一部にまで及んできているのは本末転倒も甚しく、極めて遺憾なことである。

〈定員待ち制度と補任順位のルール〉

一方、理学部では、定員削減に対応するため、増員要求委員会による活動と並行して、定員問題検討委員会による現実的対応措置が行なわれて来た。即ち、各教室・施設に対する「仮定数の査定」、「定員待ち制度」および「補任順位のルール」等の措置

* (脚注) 理学部では、1971年6月、自治懇談会等での議論を経て、「第2次定員削減および、定員化を含めた定員外職員の問題について検討し、定員外職員の実態調査の作業を行ない、それらに基づいて提案を行なう」ための、協議会の下部委員会として「増員要求検討委員会」(後に「増員要求委員会」となる。)が設置された(弘報34号)。この委員会は、発足から数年間は、実態調査をふまえた対外活動を熱心に行なって来たが、相つぐ定員削減の強行に対し、その壁を破ることができず、ここ数年間は開店休業になっている。

である。この趣旨は、定員削減により生じた不足人員は、学部全体として受けとめ、削減前の人員を確保する努力の一環として、不足人員を当定員外職員で補う場合、これを定員待ちリストに登録し、その人件費の基本的部分は学部が負担することとし、新たな増員等により定員内職員の補充が可能となった場合、教室、施設間の均衡を図る意味で、不足人員の割合に応じた補任の順位を定めるものである。

これらの制度は、増員への期待をつなぎながら対外的努力が続けられてきた間は、定員外職員の身分の安定化や、教室間の均衡を図る意味で、一定の積極的な役割を果たしてきた。ところが、期待した増員は実現せず、数次に亘る削減で定員が減らされ続ける中で、「補任順位のルール」は、1～2回の例を除けば近年まで殆んど適用されることなく推移し、他方、校費（經常費）の伸びの低下と、人件費の負担増から、これらの制度を厄介視する空気が醸成されるようになってきた。

昨年度になって、削減数を上廻る退職者があり、「補任順位のルール」が適用されたが、この時には、第6次の定員削減に加えて、前述の後任者採用抑制措置がとられようとしており、「真に必要と認められる場合」以外の補任がむずかしくなりつつあった。

理学部の「補任順位のルール」では、教室、施設間の均衡を図る上から、必ずしも退職等によって新たに欠員の生じた職場へ直接補任するということにはならないので、後任者の必要理由を上申する際、「迫力に欠ける」というのが、時計台あたりで言われていることのようなのである。（勿論、時計台に迎合する必要はないが、ひとりでも多くの職員を確保し、又採用するためには、迫力ある必要理由と、当該教室および学部当局の本部に対する強力な働きかけが求められるのは、昨今の厳しい定員事情からみて当然であろう。）一方この「補任順位のルール」は、配置転換等で職員が移動し、この為に生じた減員に対しても、近い時期に当該教室又は施設で補任が出来るとは限らないので、職員の配転希望は抑制され、人事交流を困難にする要因を含んでいる。

今日のような厳しい定員削減と、後任者採用の抑制が続く状況の下で、一人でも多くの定員を確保し、後任者の補任の実現、あるいは定員外職員の定員化を図るためには、学部内配転の円滑化と「補任順位のルールの弾力的運用」等の措置が必要ではなからうか。（例えば、配転による定員内職員の移動と、その振替としての「補任順位の移譲」等の配置）

＜定員外職員の定員化のために＞

もう一つの点は、補任が可能になった場合、一般には、公務員試験合格者からの採用が原則で、定員外職員の協議採用は大変むずかしいとされている。

最近の国家公務員試験合格者の新規採用者が教室等の職場に配置された場合、雑多ともいえる仕事の多様性に加えて、教官や院生、学生等、多数の且つさまざまな階層の人々を相手に仕事をしなければならないので、それぞれの職場に適應するには多少の年月が必要である。たの為、職場へ定着し切れなかった事例が過去にいくつか見受けられ、折角確保されたポストが、結果的には有効に生かされなかったケースもある。一定の経験を積んだ定員外職員の定員化の場合は、このような不安は少ないと考えられる。

学部当局その他の報告によると、今回、定年退職者の後任として、協議採用により定員外職員の定員化にあてることのできる6等級のポストが、各方面の努力により確保されたと伝えられる。このようなまたとない機会を有効に活かすために、各教室、施設にはそれぞれの事情はあろうが、定員外職員の定員化を実現されるよう要望するものである。他方、この定員化をしやすくする為の学部内の措置として、教室間の話し合いによる、職員の配置転換と、これにともなう「補任順位の移譲」等、補任ルールの弾力的運用についても速かな検討が行なわれることを望むものである。

＜概算要求と定員問題＞

各教室や施設では、毎年それぞれ、固有の研究の発展計画に従って、概算要求により、講座や施設あ

るいは大型設備の充実を図るべく努力されている。

このような概算要求には必要な行政職員の要求もあわせて計上されるのが通例である。しかし昨今の厳しい定員抑制政策の下では、教官にせよ、行政職員にせよ、新規の増員を実現することは大変困難とされている。この為、概算要求段階あるいは、文部省折衝段階において、一部振替えによるポストの確保（例えば、助手を振替えて助教にする、又は講師を振替えて教授にする等の措置）が行なわれる場合がある。教官内部での振替えによる形での概算要求の実現の場合は、実害を伴うことは少ないかもしれないが、行政職員のポストを振替えて教官を確保するような形での概算要求の作成あるいは、その実現を図る場合、極めて深刻な問題を惹起することになる。

昨今のように、ただでさえ定員削減や採用抑制措置により、減らされる一方の行政職の定数を、何とか一つでも確保しようと、学部ぐるみで努力している時期であるが故に、行政職員を減らして、教官に振り替えるような形での概算要求の実現の仕方は、十分慎重でなければならない。さもないと、教官と職員との間に深刻な亀裂を生み出すだけでなく、他教室や施設にも波及効果をもたらし、長い目でみれば全体としてマイナスになる恐れなしとしない。十分自戒すべきことである。

〈定員削減と研究者の事務負担〉

相つぐ定員削減で職員が減らされているにもかかわらず、表面上は何とか各教室、施設の業務はそれなりに遂行されているように見える。これは、職員の仕事負担の増大に加えて、教官や研究者自身がさまざまな形で事務的な仕事や技術的な仕事を負担しているからである。教育・研究そのものの仕事と、これに関連する純事務的、純技術の仕事の間には、いろんなレベルの仕事が殆んど連続的に分布しており、ここまでは事務的又は技術の仕事で、これから先は、研究・教育の仕事であると、その境界を判然と区分しにくい状況にある。このため教官又は研究

者は、好むと好まざるとにかかわらず、仕事の進行を図るために、以前は職員がカバーしていたような事務的又は技術的な仕事も負担しているのが実情である。特に助手層や、若手研究者に対するこのような負担は年々増大しているように見える。一日一日をみれば、大した事ではないようにみえるかもしれないが、これが若手研究者の集中力を蝕ばんでいくとしたら極めて嘆かわしいことである。勿論、教官が、大学における事務の流れや仕組みについて無知、無関心であって良いわけではない。大学が官僚支配に屈せず自主的な運営を行なうためにも、教官は「本来の教育・研究の仕事」以外に、管理的な仕事も含めその職階に応じた一定の仕事を実行しなければならない責任を負っている。それにしても、以前は職員の人達がカバーしていた仕事も部分的にせよやらざるを得なくなってきている実情に思をいたして見る必要があろう。それと同時に、行政職員の置かれている状況にも思をいたし、相互理解と信頼関係を深め、その上に立って個々問題に対処するとともに、現在の厳しい定員問題の改善に努力することが特に必要であろう。

（本稿は1月18日夕刻の書記局主催の理支部教官）
懇談会での議論にもとづくものである。

教官の特別昇給 について

—— 事実経過と問題点 ——

昨年9月、主任会議および協議会で、学部長より教官に対する「特別昇給」の運用について報告があり、従前の運用方法では、一部不平等な面も見受けられるので、今後は「機会均等」を旨として運用したいとの説明がなされた。組合では、従来「不均衡是正」や「階層間比例配分」を原則として、種々の制約条件を勘案して候補者リストを作り、学部長との折衝において、組合の要求を提出して来た。

異学部長の説明だけでは、従来の経過について誤解を招くおそれも感じられるので、ここに、事実経過と問題点を述べる次第である。

〈 公務員の特別昇給制度の変遷 〉

公務員の特別昇給制度は、昭和28年4月に発足し、当初4年間は、定員の5%を枠とし「1号俸」昇給させるものであった。昭和32年4月からは、定員の5%に対し「 $\frac{1}{2}$ 号俸効果」の昇給（実質半年相当の昇給期間の短縮）に切り替えられた。昭和35年4月より、対象人数は定員の10%に増えた。昭和37年4月より、定員の10%に対し「1号俸昇給」に復活した。その後、昭和43年4月より、対象人数が15%に増え、今日に至っている。当初から、定員の15%の枠があったわけではなく、今日の人數枠になってから16年である。したがって「平均すると約7年に1回の特昇」というのは、最近15～6年間のことである。

〈 理学部における当初の運用状況 〉

特昇制度発足当初の時期は、理学部では、該当者の選考は事務長中心に行なわれていたらしく、実情は不明であるが、当時、教職員（特に職員）の間には、個々に不満があり、組合で調査したところ、個々人により不均衡があった。そこで、組合の独自調査と討議にもとづき、行政職員の候補者リストをつ

くり事務長と交渉するようになった。（昭和32年～8年頃）。

その後、教官の特昇についてもいろいろ不満が聞かれるようになったので、組合は独自調査にもとづき、友近学部長と交渉を行なった。（昭和35年）。

当時は、教官の特昇候補者のリストも事務長が作っていたようで、殆んどが教授の方で、年功順であったとのことである。結局その年の交渉以後は、教官の特昇候補者についても学部長交渉が行なわれるようになり、教授外の階層への配分も増えるようになったとのことである。

昭和36年度からは（前年度より枠が10%に増えた）、組合は独自調査に加え、学部側のデータも参考資料として提供をうけ、特別昇給運用の基準について検討を重ね、学部長交渉を行なった（以後、この方式が続けられてきた）。この頃から、学科の拡充が始まり、教官の異動や新規採用も増え始めた。その中で、大学院を中退で助手に採用される人もかなりあり、これらの人達には、大学院修了者と較べて、構造的に初任給の格付けで1～3号俸の格差が生ずるようになった（同じ学部卒業年次者での比較において）。このため、組合は、それ以前の教授への偏りの是正も含め、他階層（特に構造的格差が生ずる助手層）への配分を増やすよう要求し、学部側もそのよう配慮された時期も一時はあった。しかし、10年余り前からは、特別昇給の運用は教官の各階層の比例配分で行なわれることがほぼ定着してきた。

〈 最近数年間の組合の考え方と対応 〉

昭和55年度の組合の教官部会・助手部会では、次の「申しあわせ」にもとづき、候補者リストを作り、学部長と交渉を行なった。

- ① 「特別昇給」は、現行の給与制度内での不均衡の是正にあてる。
- ② 配分は各階層の人数による比例配分とする。
- ③ 各階層内での候補者の選考は、卒業年次を基礎とした標準昇給曲線と対比し、これに達しない下位の人から推薦する。

- ④ 前記の各項にかかわらず、就任後10年余り特昇のなかった人、および前回の特昇以降、10年余り経過している人を考慮する。
- ⑤ 標準より、大きく下まわっており、かつ前回の特昇以降、数年経過している人については、年長者から順に5回目の特昇の候補者として推薦する。(当時は同一人の最多特昇回数は4回までとされていた。)
- ② 各階層内では、大学学部卒業年次について不均衡を是正するよう行なう。
- ③ 上記にかかわらず、長期にわたって特昇のない人については考慮する。
- ④ 停年に近い高年齢の人についても、不利にならないよう配慮する。
- ⑤ 特別昇給の資料および、結果は明らかにすること。

組合の調査によると、教官としての採用時の年齢や経歴によって、同年卒業者あるいは同年令者間でも、かなりの号俸差があり(ひどい場合は、5～6号俸差)、この格差は、そのままでは将来に亘って永続する性格のものなので、その不利益を、少しでも是正しようというのが組合の主な考え方であった。

又、第4項の趣旨は、当時、特昇の人数枠が、定員の15%になってから、ほぼ12年を経過しており、単純平均では、7年に1回くらいの割合で、特昇がまわってくることになるが、格差是正のために、その配当人数の一部を運用することを考慮して、10年余りの期間を目安として特昇が一循することを予想した。

昭和57年度において、山口学部長との交渉では、教授層の中には、特昇回数が平均より少ない人があること、および、58才以降の昇給停止*にかかると、救済が困難になるのでこの年の特昇は、これらの人(主に教授層)に多くあてたいという意向が述べられ、これは、ほぼ1年で解消できる予定とのことだったので、組合側も了承した。しかし、特昇の結果、および資料が提示されなかった点については抗議をした。

昭和58年度については、異学部長につきのような申し入れを行なった。

- ① 特別昇給の人数は、教官諸階層の構成人数比とすること。

(*) 昭和55年度より、国家公務員に対して、56才からの昇給延伸(16ヶ月で1号昇給)、および58才からの昇給停止の賃金抑制策が実施された。

これに対し異学部長からは、「内容は良く理解でき、配慮したい。ただし、①、②が原則ということではなく、全体について配慮、考慮する。長期未特昇者の解消については、前年度の措置でまだ解消し切れていない。結果については、人事の事でもあり、公表するつもりはない。特昇に関する資料を明らかにするか、どうかは検討したい。」との回答があった。その後、資料は明らかにされていない。

昭和59年度についても、同じ申し入れをしましたが、回答は同じであった。

<問題点>

現在、特昇の結果が明らかにされていないので詳細はわからないが、調査したところによると、「勤続年数による平均化」を基準に運用されているようである。階層別の配分比についても不明である。

勤続年数による「機会均等」は、一見、公平のようにもみえるが、任用時における構造的な不利益や、経歴換算における不利益等の是正の問題が残る。又、特昇の人数枠が定員の15%となったのは、冒頭でも述べた通り、最近の16年間のことであり、それ以前の15年間は、5～10%であったのだから、これを現在の水準で、平均化しようとするれば、返って、長期勤続者に比重がかかることになる。

特別昇給制度の運用については、勿論いろいろな考え方があり得るが、「機会均等」、「公平」を原則とする限り、その運用方針と、それにもとづく結果が、明らかにされて、さまざま疑問や批判にこたえられるようになっていることが肝要である。

組合では、長年の討議と、各時期における政府の
公務員給与制度の改訂や、抑制措置を考慮して、前
記のような方針に到達したのである。近年、種々の
賃金抑制政策が強められ、これを利用して、公務員
の分断が図られてきているが、このような狙いに乗
ぜられないためにも、運用の結果は明らかにされ、
批判に耐えるものでなければならないと考える。

考える。

そして、より基本的には、今日のさまざまな賃金
攻撃をはね返すために力を合わせていくことが肝要
である。

(助手部会 賃金問題担当者)

編 集 責 任

京都大学職員組合理学部支部

教官部会世話人会

代表 齊 藤 衛