

2019年11月12日

文部科学大臣 萩生田光一 殿

全国大学高専教職員組合  
中央執行委員長 鳥畑与一

## 要望書

貴職が、文部科学行政、とくに高等教育の充実に尽力されていることに、心より敬意を表します。

私たちは、全国の国公立大学、大学共同利用機関、国立高等専門学校（以下、これらを総称するときには「国立大学等」という。）の教職員組合として、高等教育の発展・充実に願い、そこで働く教職員の労働条件を改善するために取り組んでいる立場から、概算要求をうけて実施した、貴省の会見（9月25日及び26日実施）で明らかにしていただいた見解・方針も踏まえ、下記の事項について要望いたします。

ぜひとも政府予算案及び今後の政策決定に反映いただきますよう、お願い申し上げます。

### 記

#### 1 国立大学法人運営費交付金の基盤的経費を充実すること

- 国立大学法人運営費交付金の基盤的経費は、大学における教育・研究・医療の基盤を支え、それを可能とする人件費の原資でもあります。その継続的な措置がなければ、カリキュラムの継続もできなくなり、大学の機能が失われます。国立大学法人運営費交付金の基盤的経費部分の増額を求めます。
- 9月の会見において、運営費交付金が、中期目標・中期計画の確実な実施のために措置するものであることを明言した上で、増額要求を行っていることを評価し、実現に向け努力を求めます。
- 同会見における他の要望事項への回答でも、運営費交付金を増額すれば、人手不足解消や教員の長時間労働の是正と研究時間の確保、消費税増税への対応、学費値下げを可能とするため等に資する、との認識を表明し確保に努める旨を回答されていることを評価します。その実現に努力を求めます。
- 国立大学法人制度は、6年間の中期目標期間での目標の達成の計画とその評価を通して改善を図っていく仕組みとなっています。単年度の成果に基づく評価配分、とくに2019年度から始まった基幹経費部分に対する共通指標による評価配分は、国立大学法人制度から逸脱し、中期目標・中期計画の確実な実施と継続的・安定的な大学運営の阻害要因になり、過度な成果主義と行政による大学への介入を招く点で容認できないものであり、基幹経費の一部の評価配分の撤廃を求めます。もしも評価配分を実施するのであれば、十分な基盤的経費が措置された上で、かつ、公正な評価の下で行われることを求めます。

- 国による公的資金の措置と外部資金の獲得のバランスについては、すでに外部資金獲得に傾きすぎており、業務の増大による過重労働、短期的成果の追求、基礎研究の脆弱化等を引き起こし、結果として研究力低下にも直結しています。デュアルサポートの在り方自体を見直し、基盤的経費の措置を充実すべきです。財政制度等審議会の建議等、より選択と集中を指向し、外部資金の導入に傾斜するべきという意見に対しては、必要があれば、文部科学省としてタイミングよく反論し、世論を味方につける努力をすべきです。

## 2 国立高等専門学校運営費交付金の充実を図ること

- 国立高等専門学校機構は、独立行政法人として効率化係数がかかっており、このことが充実した教育を行うことの妨げとなっています。一方で国立高専では、教員定員数の削減、採用抑制が進められており、高等教育機関としての安定的な基盤が破壊されようとしています。こうした状況を改善するために、国立高等専門学校運営費交付金の充実を図るとともに、高専は教育機関であるという特性に配慮し、運営費交付金の算定ルール of 効率化係数廃止を追求し、必要な教員数を確保できるようにすることを求めます。
- 概算要求において、運営費交付金の総額について過去にない増額要求を行っていること、各高専の強み・特色を活かす取り組みとして校長裁量経費を新規要求していることを評価し、その実現に向けて努力を求めます。
- 運営費交付金の削減によって人件費抑制がおこなわれ厳しい状況であることに配慮し、人件費として活用できる予算の確保に努めていることを評価し、その実現に向けて努力を求めます。
- 教育機関であるという特性に配慮し、運営費交付金の算定ルールの中で効率化係数の廃止を引き続き追求すべきです。

## 3 公立大学の運営費交付金が適切に交付されるようにすること

- 公立大学の運営費（交付金）は、地方交付税の中に含まれ地方自治体に交付されています。公立大学（法人）への交付の実態は様々ではありますが、交付金の本来の趣旨に反し、自治体から公立大学（法人）に十分いきわたっていないケースもあります。公立大学が、高等教育を担う大学として十分に役割を発揮できるよう、大学に交付される運営費交付金の財政需要額等の基準を明確にするなど、文部科学省として公立大学の充実に向け努力することを求めます。
- 文部科学省として引き続き、各地方公共団体において、設置している公立大学が継続的・安定的に運営できるよう、運営費（交付金）が措置されるよう努力すべきです。

## 4 運営費交付金での授業料免除枠を維持と修学支援の新制度の充実、大学院生への支援の充実を図ること

- 大学等修学支援法が成立し、2020年度から新制度での学生支援が始まります。これ

により、支援対象を政府が言う「真に支援が必要な」に限り、従来の支援を受けることができていた層に対する支援を後退させることに繋がるのではないかという不安が広がっており、危惧を表明します。従来、国立大学・国立高専の運営費交付金の中で措置してきた授業料免除枠を、2020年度政府予算案においても措置することを求めます。その際、在学生に対する時限的、経過措置ではなく、従来授業料免除を受けることができていた層が、将来にわたり同等の支援が受けられるよう、継続的な措置とすることを求めます。

- 運営費交付金の中での授業料免除枠の廃止が起こった場合には、各大学での経済的修学支援の配分の変更により、間接的に大学院生や留学生に影響が及ぶ可能性があり、そのことについて早急に実態を把握し、その結果をもって政府予算編成過程での折衝にあたり、そうした事態が生起しないようにしてください。
- 大学等修学支援法により支援される対象は、現時点では「真に支援が必要な」層に限るとして、限定的です。また、支援に含まれる給付型奨学金の額は、困窮者がそれによって安心して生活を行いつつ満足に学業を全うするには十分な額とはいえません。日本も2012年に留保を撤回した、「高等教育の漸進的無償化」を含む条約である社会権規約の条項を遵守し、給付型奨学金の対象と金額を増加させること、国立大学の学費の値下げが可能となる制度と運営費交付金の充実を図ることを求めます。9月の会見での回答では、学費の引き上げが望ましいものではなく、運営費交付金の確保により学費の値下げも可能となり、そのことが望ましいという見解の表明であると受け止めます。こうした認識を共有し、授業料値下げを可能とする運営費交付金の措置に向けた努力を求めます。
- 大学院生は、将来の学術の発展を担う役割をもっているとともに、現時点においても研究者として貢献をしています。こうした大学院生の位置づけに鑑み、学部学生への支援を参照しつつそれに加えて独自の支援を充実させていくこと、また大学等修学支援法の対象を拡大し、大学院生も対象とする、あるいは、大学院生の学業と生活を支える新たな制度を検討し早期に実現することを求めます。

## 5 国立大学等における働き方改革の実質化と教職員の長時間労働是正、研究時間の確保ができるよう運営費交付金の対応を行うこと

- 働き方改革は、すべての職場において長時間労働の是正を含む労働条件の改善を求めています。国立大学等においても同様であり、是正が必要な項目について改善を進めようとしているところです。しかし、長時間労働が生じる最大の温床は、運営費交付金の削減による教職員の不補充・削減が原因となって生じている慢性的な人手不足に起因しています。長時間労働を是正する観点から、教員や教育・研究補助の業務を行うすべての職種の人員が確保できるよう、人件費に相当する運営費交付金の増額を求めます。
- 大学教員の専門業務型裁量労働制について、厚生労働省告示は、週のみなし労働時間の半分以上を裁量にゆだねることを定めているが、実態としては、教員の不補充や校務の増大等による多忙化で、研究時間が減少しています。このことは、文部科

学省によるフルタイム換算の調査結果でも明確です。一方で、深夜や休日に労働をしている実態が蔓延していることが明らかになっています。教員が深夜や休日に研究をせざるを得ないのは、教職員の人員不足のために日常業務が増え続けており、時間の確保が困難になっているからです。国立大学に求められている期待に沿うために実施する事業にみあう人件費が措置されていないことが根本的な問題です。9月の会見での回答で、解決には運営費交付金増額が必要であるという認識を示されたことを評価し、この方向での努力を求めます。

- フルタイム換算データのフォローアップにあたっては、大学執行部への聞き取りだけでなく、現場教職員、労働組合等の意見聴取により、多角的な分析・検討を行うことを求めます。

## 6 若手教員の雇用と教育・研究条件の充実を図るとともに、教員組織の年齢構成の歪みや特定年齢層への負担を押し付ける結果となる一律的な人事を求めないこと

- 現状では、若手教員の研究条件が悪化し、また雇用の安定に不安があることから、若手が、大学教員の職に魅力を感じ意欲を持って目指すことができるような環境が実現できていません。若手教員の研究条件、雇用の安定を実現することができるより根本的な環境整備を求めます。
- 一方で、政府の統合イノベーション戦略が数値目標を設定し、運営費交付金の「評価配分枠」の共通指標の一つとして若手教員比率の上昇が挙げられるなど、政府が各大学に対して若手教員の比率を一律に向上させるような目標を押し付けています。これは一見すると、若手教員の雇用の場を増やす政策のように見えますが、政府が示している教員の流動性向上の政策の下で、現在の各大学の財政構造のまま単純に若手比率の向上を求められると、結局各大学では、任期付きの不安定な雇用で若手比率の向上を図るであろうし、しかもそれによって、「若手」年齢層を超えた教員の雇用機会の減少が起こることは自明です。現在「若手」である人たちの将来を改善するためには、現状でもすでに、ほとんどの国立大学等で、教員の昇任抑制を行わざるを得ない状況を抜本的に改善し、キャリアアップとキャリアパスを確立することこそ必要です。若手教員、大学教員を目指す人たちの不安解消と能力が最大限発揮できる環境を作るために、人員の純増が可能となるよう、運営費交付金の増額を含む環境整備のための措置を講ずることを求めます。
- 若手教員比率 30%という数値目標もまた、共通指標に盛り込まれていることにより、過剰な反応を引き起こしています。これまで不遇な環境に置かれてきた 30 歳代後半から 40 歳代の若手が、この指標の適用によって逆に、さらなる困難に直面することになっています。一律の、年齢の閾値を定めるやり方ではなく、各法人が、将来的に適正な年齢構成となるよう人事を計画的に行っていくことができる、余裕をもたせた財源の措置をあらためて求めます。

以上