

学長との懇談会 議事要旨

日時場所：2010/05/25 新蔵地区 学長室

組合側参加者：中央執行委員長、書記長、書記次長、執行委員 2 名

大学側参加者：学長、理事、総務部長、人事課長、陪席 3 名

【要旨】

- ・ 徳島大学の職場全般における疲弊という現状に対して、学長と組合の忌憚のない意見の交換を行った。
- ・ 業務の効率化、適切な人員配置の必要性という点では意見が一致した。
- ・ 教育や学生サービスのあり方についての意見を交換した。
- ・ 学長と組合との積極的 建設的な話し合いを継続することを確認した。

【議事要旨】

発言内容は、論点を整理し、適宜要約したものである。

最初に組合側より、懇談の趣旨を説明した。

組合：「学長選挙の際に出した質問状への回答で、組合に積極的に対応すると答えられたことから、懇談を申し入れた。お忙しい中、申し入れにさっそく答えていただいてありがたい。

さて、懇談の申し入れの文書でも書いたとおり、懇談の趣旨は、よりよい職場作りを目指すための話し合いをしたいということだ。新しい執行部体勢は、機動性が高く、新たな局面が開かれるのではないかと期待している。」

現場の疲弊

組合：「まず大学の現状について言うと、教員、事務職員、病院とも、非常に疲弊している。我々としては、先ごろ有期雇用職員対象のアンケートを行ったように、現場からの情報を収集して、現状改善のための積極的な提案を行いたいと考える。」

大学：「いま指摘されたようなことは、徳島大学だけの問題ではなく、国立大学全体の問題である。他大学などからの話でも、独法化後、規制緩和と監査の強化が進んでいるということだ。規制緩和というのは、各大学の有利なところを生かそうということで、その際に不正があってはならないので、同時に監査も強化するということだ。」

組合：「そうしたことから業務量が増え、疲弊している。さらに昨年度は給料も下がった。これではモチベーションが低下してしまう。」

大学：「病院についていうと、ものすごい働きぶりだ。看護師もさることながら、医師も相当に疲弊している。辞めていったり、他の病院に引き抜かれたりなどのこともある。し

かし、病院は大学全体の収入の柱の一つなので、病院がこけると大学全体がこけるということになりかねない。

また、事務についても、仕事量が多い。膨大な量の書類を処理している。そこで今後は、そうした書類が全て必要なのかを検証したい。また、決裁をどこまで上げるのか、学長までか、事務局長か、課長までか、という点についても検証したい。さらに、作成される資料のうち、費用対効果、時間対効果の点で効率が低いようなものもあるかもしれない。

こうした点について、事務とも話し合っ、無駄なものを省くことで、効率化、省力化を進めなくてはならない。」

組合との関係について

組合：「組合としてもそのとおりだと考える。昨年度までも、いろいろと提案してきたので、今後とも提案していきたい。今後とも継続的に懇談をお願いしたい。」

大学：「組合とは、申し入れがあればいつでも話をする。ただし、議論のための議論のようなものはしたくないし、資金的な裏づけがないことについては実施できないが、現場の意見をもとに対案を示してくれれば検討する。」

事務 教員 病院における業務改善について

組合：「規制緩和ということだが、それは事務の効率化につながるようなものか？」

大学：「事務の効率化によって、超勤も減らせるのではないか。また、人手が足りないところには人員を重点配置する。遊撃部隊のようなものを作って、一時的に業務量が増えた部署を応援する。業務の縦割りを廃して、係を越えて応援する、などのことも考えなくてはならない。」

組合：「一昨年来、残業問題で人事課と対話を重ねてきたが、やはり仕事を減らさないといけないだろう。教員についてだが、教員も疲弊している。授業や研究に加えて、事務処理もやっている。」

大学：「運営費交付金は減額が続いてきて、今年度も減額された。大学としては、資金をばらまいて、自由に研究してください、というようなことはできない。書類が多くなったという点に関しては、必要のないものについては減らしていくのがよいだろう。大学としては、上位の意向を反映して、その中でいかに簡素化するかという問題だ。」

組合：「研究のみならず、最近は学生教育にかかる手間が増えてきている。その一方で書類作りもあるので、大変だ。」

大学：「病院についても教育は重要で、ちゃんと教育していかないと、県外に出て行ってしまう、ということにもなる。教育については、IT を活用することが必要だろう。学生が興味を持つような授業を提供しなくてはならない。現在、高度情報化基盤センターを組織換えしている。夏明けには動くはずだ。IT を活用して、学生の教育サービスや、教員サービスも向上させる。」

現場との関係について

組合：「教育の現場と事務方との意見交換も必要だろう。また、昨年来の交渉の中で感じたことだが、上の意向や方針が下まで伝わっていない。先々代の学長のときには、学長自ら現場によく来ていた。そういう機会を作ってほしい。」

大学：「いまはまだ部屋にダンボールが残っているような状態なのだが、少し片付いたらしつこいぐらいに動くつもりだ。たとえば、授業参観などもしたい。もちろん、学部や担当教員の許可が必要だろうが。そのほか、施設も見て回って、無駄がないかを確認したい。研究資金を獲得して業務量が増えたら、パーティションを付け替えるなどして機動的に面積を配分できるか、などのことも考えたい。」

有期雇用職員について

組合：「有期雇用職員なども、学長と直接話したいとの希望がある。」

大学：「歓迎する。私は、「非常勤」という言葉を使うな、と言っている。有期雇用というのは、雇用期限の間に適性を見極めることもできる。」

組合：「先日、有期雇用職員の正規登用試験が実施された。有期雇用の方は、やる気がある人が多い。どんどん拡充していくのがよいだろう。」

大学：「そのとおりで、優秀な人ほど他所に引き抜かれる。ただし今後、長期的には、正規雇用になれば一安心、という考え方を変えなければいけない時代が来るのではないか。」

組合：「熊本大学の場合、病院の有期雇用を全員正規採用した。京都大学などでも、雇用期限の見直しを進めている。やはり、モチベーションを高めるには、仕事をきちんと評価する、正規登用の道を示す、などのことが重要だろう。」

大学：「ある程度の構想はあるが、全学的に一律に固定してしまうと問題もある。まず有期雇用で、その期間に適性などを判断し、それから正規雇用する、などの方法が有効な場合もある。職種によって最適な方法を考えたい。」

組合：「全国的な傾向として、非正規の正規化という流れがある。昨年の交渉でも述べたことだが、全国一、とはいわないまでも、徳島で一番の労働環境だ、と誇れるようにしていくべきだろう。」

残業削減に関する組合の提案の扱いについて

大学：「残業削減についても、年次計画のようなものを先に立ててしまうとうまく行かないこともある。むしろ、現場の意見をまとめて効率化を進めれば、自然と残業は減少するはずだ。もちろん、やむをえない場合には残業してもらわなければならないが、そのときには残業代はきちんと支払う。ただ、いつも残業、というのでは困る。」

組合：「我々としても、いままでも、残業の削減については、人事課に対していろいろと提案してきている。今年度も、人事課に提案すればよいか。」

大学：「人事課でなく、学長に言ってください。人事課とも組合とも話し合って決めていきたい。それで検討結果をみなさんにフィードバックしたい。」

組合：「了解した。」

教育 学生サービスについて

組合：「また、教員についてだが、教員が減らされているのが問題だ。がんばっているのに評価されない、という不満もある。学長裁量ポストに定員を集めているが、その見直しも必要だろう。」

大学：「大学全体として言うと、それぞれの学部をどうするかを考えなくてはならない。何でもそう百貨店ではなく、得意分野を重点化することが必要だ。大学として理念を持って絞り込みをしなくてはならない。学生が受験したいと思う徳島大学、ということが重要だ。」

組合：「学生の基礎学力が低下しているという問題があり、共通教育部分を重視することが必要なはずなのだが、そこに人材があまり投入されていない。」

大学：「共通教育の重視については学長就任の所信表明でも述べたとおりで、私自身、危機感を持っている。高大接続のための基礎学力を付けるような授業の充実なども必要ではないか。これは個人的な意見なのだが、共通教育センターを拡充して、学生にとって面白い授業をしてもらいたいと思っている。」

組合：「それは、現在の共通教育センターの組織を見直してほしいということか。」

大学：「ああしろ、こうしろと言うつもりはないのだが、共通教育のあり方について議論を始めてほしいという思いはある。」

組合：「学力低下の問題だけでなく、上下のばらつきも問題だ。従来型の授業は難しくなってきた。」

大学：「入試でどこまで合格させるかということも考え直さなくてはならないだろう。留学生の受け入れについては、国際センターの拡充といったことも考えるべきだろう。」

事務の業務改善・人員配置の適正化について

組合：「今までの話で、事務の業務改善、人員配置の適正化は、一昨年来組合が主張していたとおりのことで、今後の改善を期待する。」

大学：「トップダウンに期待するのではなく、下からの意見も重要だ。」

組合：「まったくそのとおりで、組合としても現場の意見を集めて提案していきたい。」

また、現在の組合中央執行委員長が常三島地区過半数代表者、副委員長が蔵本地区過半数代表者を兼務している。この10月に三六協定改定が予定されているが、この4月の労基法改正の趣旨にのっとり、時間外労働短縮について提案していきたい。そのためには、現場だけでなく、人事課が持っている情報も必要だ。情報提供について協力をお願いしたい。

たとえば、特別条項の適用について、現在は局長決裁なので、情報が上がってきている

はずだ。そうした情報についても提供していただいて、残業が行われる理由を特定し、対策を考えたい。

時間外労働が増えた一因として、無造作な定員削減がある。業務量については考慮せず、平成 17 年の定員に人件費削減率の 5% をかけて定員を削減した。また、正規職員の非正規への置き換えも進んだ。ぜひ、業務量を考慮した適正な人員配置をおこなってほしい。」

大学：「人員配置は難しい問題で、定員削減についてはどこの大学でも同様にやっただろう。また、適正な人員配置のための業務の評価を誰が、どのように行うのかという問題もある。人が余っていると思っている職場はないはずなので、みなが納得する理由が必要だ。」

組合：「それに関して、組合では部署別残業時間の平均値と最大値についてのデータを人事課より提供してもらっている。残業時間が少ないところから、残業時間が多い部署へと人員を配置するなら、客観的な理由のあることで、異論は出にくいだろう。

ただし、その前提として、残業時間がきちんと申告されている必要がある。一昨年までは、多くの部署において、たとえば月 100 時間以上残業しているのに 25 時間とか 30 時間しか申告させないような指導が行われていたようだ。先日のアンケートでは、いまだにそうした上限についての指導が行われているという声もあった。きちんとした労働時間管理をお願いしたい。」

教員の業績評価について

組合：「教員についてだが、業績の評価ポイントについて、とくに文系の教員の間では不満がある。たとえば、本を一冊書き上げるのに 3 年ぐらいはかかるが、それでも 100 ポイント。文系には、『ネイチャー』などの国際的な雑誌が存在しないので、高いポイントは獲得できない。誰しもが納得する最適なポイント配分は一朝一夕にはできないだろうが、分野ごとの声を反映して、時々見直すことで、徐々に改善を図っていくようにしてほしい。」

大学：「EDB を含めた業績情報の処理の仕方を見直したい。普段から、業績ができた段階で入力しておいて、評価の時期には「確認」という形にするなどの方法も考えられる。また、他大学や海外において、文系の教員の業績評価がどのようになされているのか調べて提案してくれてもよい。」

組合：「今日は顔合わせということで、具体的な細かい点についてはおくとして、今後とも、アンケートなどで現場の意見を集約し、提案を上げていく。必要があれば随時懇談をするということをお願いする。」

以上