

労働環境改善提案等に関する学長との懇談会

議事要旨

日時・場所：2012/9/28 13:30～14:30 事務局第一会議室A

組合側参加者：中央執行委員長、副委員長、書記長、会計担当、常三島支部書記次長、蔵本支部書記次長、常三島支部中央執行委員、常三島地区中央委員、蔵本地区中央執行委員

大学側参加者：学長、総務・財務担当理事、人事課長、人事課課長補佐3名

【要旨】

組合からの「労働環境改善提案」の全文は[こちら](#)。

大学側からの回答と協議結果

- ① 有期雇用職員の雇用期限の問題について：組合の申し入れを真摯に受け止めて検討する。
- ② パート職員と契約職員の待遇格差について：パート職員と契約職員の労働内容が同一にならないよう改めて徹底する。
- ③ 適正な労務管理の実施について：新人事システムの活用などで引き続き取り組む。
- ④ 准教授の教授への昇任について：透明性と公平性を確保した方法で教授を選考することが重要である。具体的な方法については、組合から学部に検討を要請して全学的な検討につなげることとした。
- ⑤ 学長選挙の選挙権拡大・理事選任過程の透明化について：現在の仕組みで学内の合意形成が得られていると考える。
- ⑥ 常三島地区への保育園の開設について：AWA サポートセンターで保育環境についてのアンケートを実施し、その結果を見て検討する。

【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。

双方の出席者の紹介の後、組合側より懇談の趣旨を説明した。

<組合側の説明>

有期雇用職員の雇用期限撤廃について

組合：「6項目の提案の趣旨を順次説明する。

まず、有期雇用職員の雇用期限の撤廃についてだが、ご存知のように今年（2012年）8月に労働契約法が改正され、有期雇用職員が一つの事業所で通算5年以上働いた場合、労働者からの申し入れによって雇用期限のない契約とすることが義務付けられた。おそらく来年4月からの施行だと言われている。現在、本学の有期雇用職員は、会計年度ごとの1

年更新で、最長 3 年までの契約更新となっている。実際の運用としては、3 年たった時点で、1 か月のクーリング期間を経て再度雇用される場合があるが、こうした場合には再雇用された期間中に期限の定めのない契約とすべきことになる。そうした法律上の要請に鑑みて、本学における有期雇用職員の雇用期限を撤廃すべきと考える。

また、組合では今年 2 月にこの件に関連する[アンケート](#)を行った。対象は、事務の正職員と有期雇用職員全員、看護師・看護助手の一部で、合計 526 枚配布して、354 枚回収した。それによると、「雇用期限を撤廃すべき」と回答した人が 71.7%、「少なくとも延長すべき」が 17.8%、「現状のままでよい」は 10%にとどまっている。

正職員に対して、「有期雇用職員に雇用期限があることで業務上の不都合はないか」と聞いたところ、80%の人が「何らかの不都合がある」と回答。「不都合はない」は 20%だった。

「どんな不都合があるか」に対しては、「クーリング期間中の業務がひっ迫する」が 1 位、「新任の指導負担」2 位だった。

私の個人的経験から言っても、1 か月間、教室系の事務補佐員がクーリング期間で休んだために、大変不便をした。さらに、その方が正規事務職員に採用されて他の部署に配置換えとなったため、後任を新規採用したのだが、大学の業務は 1 年サイクルなので、仕事を覚えてもらうのに 1 年かかった。

雇用が 3 年期限だとすると、1 年目は仕事を覚える、2 年目は何とか任せられる、ところが 3 年目になると、次の仕事を考えて身が入らなくなる、といったことになるだろう。仕事を頼む側としても、3 年に一度、一から教えなおしでは賽の河原だ。

雇用期限の定めのない契約になるのを恐れるあまり、一律 3 年で機械的に雇止めを実行に移せば、事務の現場は大混乱に陥るだろう。

雇用期限の撤廃というと、よく言われる反論が、「それでは問題のある人に辞めてもらえなくなる」ということだが、最初の 1 年で、問題のある人かどうか、十分に判断できるだろう。問題のある人に辞めてもらうためだといって、優秀な人も一律にやめてもらうのでは、本末転倒だ。」

パート職員と契約職員の格差について

組合：「続いて、パート職員と契約職員の格差の問題について。現在、本学における有期雇用職員の契約形態として、大きく分けてパート職員と契約職員があるが、パートにはボーナスが出ないが契約には出るという大きな格差がある。実態としては労働内容がほとんど変わらないにもかかわらず、このように大きな格差があるのは異常だ。

また、ご存知とは思いますが、平成 20 年 8 月 26 日の人事院の通達「[一般職員の給与に関する法律第 22 条第 2 項の非常勤職員に対する給与について](#)」では、「相当長期にわたって勤務する非常勤職員については、期末手当に相当する給与を、勤務期間等を考慮のうえ支給するよう努めること」とされている。長期間在職しているパート職員に対して一時金を支払うことは、勤務に報いモチベーションを上げるうえでも有効だと考える。」

適正な労務管理の実施について

組合：「適正な労務管理の実施については、もうずっと以前から言い続けていることだ。当然、大学側としても誠実に対応してきていることとは思うが、いまだにサービス残業や病院での長時間労働などの問題が残っている。それらについて引き続き対応してもらいたい。」

教員の昇任について

組合：「教員の昇任について、現在は准教授が教授になろうとする場合には一律に全国公募となっており、内部昇任は認めないとされている。このやり方には総合科学部や工学部からは大きな反対の声があり、組合としても反対したが、結局、導入された。そして、これが実施された結果、総合科学部ではさまざまな問題が出てきている。

現在の准教授で、教授になるのに十分な業績がある人がいた場合でも、全国公募となる。他大学からの応募者には、徳島まで面接と講演などのために自腹で来てもらっている。ところが、内部の人に十分な業績があるからそうした人事が行われているわけなので、当然のことながらほとんどのケースで内部の人が採用されることになる。後から、「どんな人が採用されたのだろう」と思ってホームページを見てみると、内部の人が昇任していることは一目瞭然だ。これでは、応募してくれた人は怒るだろう。徳島大学の対外的な評判を著しく貶めることだ。

また、人文系に関していうと、全国の文学部のほとんどでは内部昇任によって教授を選考している。個人的に聞いて知っているところでは、東京大学、一橋大学、電気通信大学、名古屋大学、山形大学、首都大学東京、広島市立大学、長崎県立大学などでは、准教授が教授になる際には内部の審査のみで行っている。

山梨大学では、医科大と合併して医学部ができて医学部出身者が学長になった時に、教育人間学部と工学部に徳島大学同様の全国公募方式が押し付けられたが、5年後に撤廃して内部昇任を復活させたとのことだ。

さらに、懇談の席ということではいささか暴言を吐くようだが、優秀な人は徳島には来てくれないのが実態だ。実際問題、全国公募をしても応募者が少ない。これから教授になろうかという人は、現在他大学で准教授などの地位にあるのが普通だろう。とくに文学部では内部昇任があるのが普通なので、そうした人は、教授になるためにあえて田舎の徳島に来ようとは思わない。特に人文系は、自分の周辺に「文化的刺激」があることを望むし、都市部の方が研究会なども開きやすい。「優秀な人を集めるために全国公募する」という理屈は、現実には通用しないということだ。公募と言いながら、学会や知人を通じて応募するように個人的にお願いして、やっと採用したこともある。

優秀な人、ということと言うと、これまでの大学院増設政策によって、大学院生が量産され、その結果、かなり優秀な人が職を得られずにあぶれている。人文系で言うと、留学

経験があって語学に堪能で単著の著作がある、などという人がごろごろいる。そういうことから、総合科学部では、教授の定年などでポストが空いたときには、なるべく若い人を講師、准教授などとして全国公募によって採用し、ここで研究業績をさらに積み重ねてもらいたいと思っているのだが、現在のやり方では、ここで業績を積んだ優秀な人から順に他大学に出て行ってしまふ。現在のやり方では優秀な人を追い出して優秀でない人を集めることになってしまいかねない。

総合科学部における「教授」は、「研究のリーダー」というよりは、「学内の委員会仕事を行う管理職」という色彩が強い。ところが、全国公募を行うと、どうしても研究業績に焦点が集中してしまう。業績が立派、ということは学内行政や教育をしないで研究ばかりしている人、という可能性があり、そういう人が来てしまうと、事務仕事をしてほしかったのに事務能力はない、あるいはあえてしない、ということさえありうる。

研究業績はどうでもいいなどと言うつもりはないが、現在在職している准教授についてであれば、業績だけでなく事務能力や教育への貢献などについてもよく分かっている。それで「彼こそ教授になってほしい」と思う人が、現在のやり方では教授になりにくい。

かつて総合科学部では「ところてん式」に、ある年齢が来たら教授にしていたかもしれないが、近年はそういうことはないし、これからもありえないだろう。総合科学部の見識を信頼して、教授選考方法についても任せるということが必要だ。」

学長選挙（学内意向投票）の改善・理事選任過程の透明化

組合：「いわゆる学長選挙、学内意向投票の選挙権は、事務職員の場合、課長級以上となっている。課長級の人のはほとんどは異動官職で、これでは本学に根差して実際に本学を支えている一般の事務職員の意向が反映されない。看護師についても、ヒラの看護師にも選挙権を拡大することで、真に学内の意向を反映する制度とすべきだと考える。

理事の選任については、国立大学法人法によって学長の専権事項だが、それにしても、学内の教職員が、「学長に押し付けられた」「一方的に決められた」という印象をもたれないような合意形成手続きが必要だ。」

保育園の充実

組合：「個人的なことだが、私のところには2歳児がいるので、常三島地区に保育園があれば大変にありがたいと思っている。同僚を見渡しても、思いつくだけで10人ぐらい、未就学の子供を持つ人がいる。蔵本地区には保育園があるので、常三島地区にもぜひ開設してほしい。

現在、「AWA サポートセンター」を中心にいろいろな支援事業をしてくれているようだが、臨時的なベビーシッターは、市町村のファミリーサポート事業と重複する部分があり、個人的には既に市町村の事業を利用している。講演会なども頻繁に開かれているようだが、講演会よりは、実質的に役に立つことにお金を使ってほしいというのが率直な感想だ。

子育て支援ということで一番ありがたいのは学内の保育園なので、ぜひ検討してもらいたい。」

給与問題について

組合：「もともとの労働環境改善提案にはなかった項目だが、給与削減特例法の実施状況や、さらには来年度予算の概算要求などについても明らかになってきた時期なので、現状について確認したい。

春先の報道などでは、運営費交付金の削減幅は全国で 300 億円程度、ということだったが、来年度の予算では、文科省の概算要求の段階ですでに総人件費の 7.8%相当の減額、金額にして 600 億円以上、と言われている。厳しい状況になってきているが、教職員を守るために努力を続けてもらいたい。」

<大学側の回答>

給与問題について

大学：「組合の説明の順序とは逆になるが、最初に給与問題の現状について報告したい。組合でも掴んでおられる通り、25 年度予算の概算要求では、7.8%減額が要求ベースでなされている。25 年度予算における本学の交付金の減額は 8 億 4,300 万円だ。

24 年度の補正予算についてはまだ見通しはないが、25 年度予算から類推して、23 年度の人件費の決算額をもとにして、給与削減法の削減比率を当てはめることで計算されることになるだろう。その場合、本学の交付金削減幅は、8 億 6,100 万円に上ると予想される。

春に組合と交渉したときには、「病院等の自己収入分について考慮した減額幅になるのではないか」という見通しを述べたが、現実にはそういった考慮は一切ないということだ。そのため、4 月、5 月で給与減額をしなかった分と、コメディカル等の給与を削減しなかった分、2 億 2,400 万円が本学の場合持ち出しで負担しなくてはならないことになる。

春の交渉では、交付金の削減が給与削減よりも小さかった場合にはペイバックするという話だったが、ペイバックは困難な状況となってしまった。」

有期雇用職員の雇用期限について

大学：「ご指摘の通り、現在のところ本学の有期雇用職員は会計年度ごとの 1 年契約を 3 年まで、となっている。5 年の労働継続で無期限とすべしという労働契約法の改正に対応するために、現在検討中だ。組合からの申し入れについて真摯に受け止めて検討したい。」

パート職員と契約職員の格差について

大学：「パート職員と契約職員に待遇格差があるということだが、契約職員は難易度の高い業務を行う、出張や超勤などもある。それに対してパート職員は定型的な作業を行う、

出張や超勤も基本的にない、ということで労働内容に差をつけている。労働内容が同じという指摘については、そうしたことになるように、再度徹底したい。」

適正な労務管理の実施について

大学：「適正な労務管理については、本年4月に導入した新人事システムを活用したいと考えている。事務職員に欠員が出た場合には、速やかに応援を派遣するなどで対応したい。一部の職員に業務が集中する点については、他の構成員との連携を促進することで改善したい。」

教員の昇任について

大学：「教員選考については、徳島大学の教員選考に関する規則にのっとって行っており、内部からの昇任を不可とするものではない。現在のところ、公平性と透明性を確保するという観点から、公募は不可欠のものである。内部の人で優秀な人がいれば、当然その人が選ばれることになるだろう。」

学長選挙（学内意向投票）の改善・理事選任過程の透明化

大学：「組合からの文書には、「課長級以上」とあったが、「課長補佐以上」が正確だ。学長については経営協議会と教育研究評議会から選出される学長選考会議によって選考される。理事の選任については、組合のご指摘通りで学長が選任するが、役員規則では教育研究評議会および経営協議会の意見を求めることができる、とされており、現行の制度で学内の合意形成が得られていると考えている。」

保育園の充実

大学：「現時点において、常三島地区に保育園を設置してほしいという要望は聞いていない。今回の申し入れもあり、AWA サポートセンターで、保育環境についてのアンケート調査を実施する予定だ。その結果を見ながら検討することになる。」

<協議>

給与問題について

組合：「給与問題について、予想以上の負担で持ち出しとなったということだが、我々の給料がこれ以上削減されるというようなことは絶対にないようにしてもらいたい。」

大学：「それは考えられない。」

組合：「2億2,400万円の持ち出しということだが、それだけ持ち出せるということは、春の交渉では言われなかったことだ。春には、「交付金が削減される恐れが高い。本学は余裕がない」という抽象的な説明に終始した。我々は、「ないならないで、実際に何にどれぐ

らい使っているのかなどを金額で示して、本当はないことを示してください」と言ったが、それは示されなかった。ところが今になって、実は 2 億 2,400 万円は持ち出せるという。余裕がないというのはウソだったということになるのではないか。」

大学：「2 億 2,400 万を穴埋めに使うと、さまざまな事業が停滞することになる。」

組合：「春には、停滞させてもよい事業があるかどうかを検討してください、ということも言ったはずだ。ここで春の交渉態度を蒸し返しても建設的な議論にならないのでこれ以上こだわるつもりはないが、結局のところ、真摯な態度というのは、お互いどれぐらい汗を流すかということだ。「余裕はありません」と言い張るだけで、実際に予算の使い方を精査しないのは、真摯な態度とは言えないだろう。労使の信頼関係構築のために今後とも努力してもらいたい。」

有期雇用職員の雇用期限について

組合：「時間の限りがあるので、6 項目すべてについて議論することはできないので、雇用期限の問題と、教員の昇任の問題に絞って話し合いを行いたい。ほかの点については、どれも組合が言うまでもなく大学側が真摯に取り組んでくれるものと期待している。

雇用期限の問題について、組合の申し入れを受けて真摯に検討することと、ぜひ雇用期限を撤廃する決断をしてほしい。検討結果は、いつごろまでに出すつもりか。来年の 4 月から施行される見通しなので、急ぐ必要がある。現在、3 年期限の人で、今年度末に期限が切れる人はたくさんいる。そういう人の扱いをどうするかなど、検討すべき具体的な課題がたくさんある。」

大学：「来年 4 月から施行といっても、実際に期限を定めない契約にするかどうかを迫られるのは 5 年後なのだが、もちろん先送りすることは好ましくない。年度内には何らかの方針を定めたい。」

組合：「現在、法人化以前からの契約で、雇用期限のない 6 時間パート職員が、契約職員に変わろうとした場合、3 年の雇用期限が付く、という問題もある。それがあってより条件のよい契約職員に契約替えできない人も多い。雇用期限が一律に撤廃された場合、契約職員の口が空かず、長期間働いているパートの人が移れないこともありうる。そうした問題についても検討してもらいたい。」

大学：「パート職員と契約職員の格差の件とも関連があるが、独法化以降、多くの大学では非正規職員の種類の整理が進められた。本学では 6 時間パート職員、フルタイムパート職員、契約職員など多様な契約形態が残っている。懇談なので個人的な意見を言うと、経営の本音としては 6 時間パートに集約したいところだ。雇用期限の問題も、契約形態の整理という流れの中で検討すべきことだと考える。」

組合：「事務方については当初、6 時間パートに一本化するという説明を受けていたが、その他の契約形態が残っている。病院の場合、定型的で単純な仕事ということは本来はあり得ないことで、パートではなく契約職員に一本化する方が望ましいのではないか。」

大学：「ご意見については承った。」

組合：「教員任期制との関連での検討は進めているのか。現在、本学でも教員任期法によって3年や5年などの任期で教員を雇っているが、これを更新した場合には労働契約法によって期限を定めない契約にしなくてはならなくなる。」

大学：「労働契約法との関連で検討することになる。」

教員の昇任について

組合：「主に取り上げたいもう一点として、教授への昇任の問題がある。先ほどの説明では、「内部からの昇任を不可とするものではない」とのことだったが、これは学部長などから受けている説明とは異なる。内部昇任はなくなった、と繰り返し説明されている。」

大学：「全国公募を行う際に、それに内部の人が応募して選ばれてもかまわない、ということだ。」

組合：「それは「内部昇任」とは言わない。我々が言っているのは、公募を行わず、部内での業績審査などの手続きで昇任させる手続きのことだ。先ほど述べたように、とくに人文系では全国的に内部昇任が主流だ。現在のような全国公募のやり方はさまざまなデメリットが露呈してきている。在職の准教授クラスのモチベーションを下げ、徳島大学の対外的な評判を貶めることにもなりかねない。」

大学：「全国公募という方法にもメリット、デメリットがある。先ほど、業績審査中心だと学内行政や授業についての能力は分からないという話があったが、医学部でも、業績を上げるために臨床はしない、業績があっても臨床はできない、という人の問題がある。

また、わざわざ徳島に来てくれないという現実もある。これについては応募してくれるように、優秀な人をお願いするなどの努力も必要だ。先に、「総合科学部では優秀な人から順に出て行ってしまう」という話があったが、それも引き抜かれているということだろう。

教授として採用された人が、協調性に欠けたり教育力がないというのは最悪の結果だ。選考に半年ぐらいかけて、じっくり能力を見るとか、学会や学内での評判についての情報を集めるなどのことも必要かもしれない。

現在いる准教授のモチベーションという問題もあるだろう。

いずれにせよ、税金を使って研究教育を進めている以上、選考過程の公平性と透明性の確保が重要だ。内部昇任に限るなど、閉鎖性があるてはならない。」

組合：「もちろん、我々としても全国公募は一切やめてすべて内部昇任にすべきだ、などと言うつもりはない。しかし、部内に非常に優秀な人がいるにもかかわらず、内部昇任の手続きなしで、一律にすべて全国公募というやり方は改めるべきだと言っているのだ。」

今から2年前、学長になられたばかりのころに懇談したとき、学長は、業績評価について、「多様な諸分野について一律の業績評価基準を作ることは難しい。分野ごとに妥当な評価基準について、よい案があれば積極的に提案してほしい」とおっしゃっていた。このときは業績評価基準についての話だったが、教授の選考基準についても同じことが言えるだ

ろう。この際、分野ごとに妥当な業績評価基準について全学的に議論してほしい。学部からの意見を募って、教育研究評議会などで議論・確認してはどうか。そうすると、全学で情報が共有されたことにもなる。」

大学：「工学部については、教授人事については教授会の3分の2以上の賛成で承認、ということにしている、そのために決まらなかったこともあるそうだ。いま、工学部でもルール作りをやっているようだ。」

組合：「総合科学部でもそうした検討を行うように、学部長に伝える。」

ところで、講師、准教授の人事について確認しておきたい。総合科学部では講師、准教授を新規採用する場合には基本的にすべて全国公募を行っている。他学部でもすべてそのようにしているのか。」

大学：「医学部では、准教授や講師の場合には、「公募をしない理由」が認められた場合には、全国公募を行わないことがある。」

組合：「だとすると、准教授、講師の段階で全国公募している総合科学部の教員は、教授になるまでに2回、全国公募で徳島大学に応募することになる。これは不平等ではないか。医学部で准教授や講師を全国公募しない理由を認めるといふのであれば、総合科学部で教授を全国公募しない理由を認定するという手続きがあってもよいはずだ。」

大学：「そうした場合には、公平性と透明性を確保することができるかどうかの問題となりうる。」

組合：「現在、全国の大学では教員の業績について資料を公開している。そうしたものを調査すれば、内部の准教授が、他大学における「教授」の平均以上の業績を上げているかどうかを客観的に証明することができるだろう。」

組合：「念のため最後に確認しておきたいが、先ほどの説明では、公平性と透明性の確保のためには全国公募が不可欠、と言っていたが、不可欠なのは全国公募ではなく、公平性と透明性ということではないか。」

大学：「先ほどは現状のやり方についての説明としてお話しした。全国公募がベストだというつもりはない。人事選考に唯一ベストな方法はないと思う。が、現状では公募がベターではないかということだ。いずれにせよ公平性と透明性の確保が重要だ。よい方法があれば、いろいろと提案してほしい。」

組合：「現状では公平性と透明性を確保するために全国公募を行っているが、公平性と透明性を確保できるならほかのやり方でもかまわないということで了解した。具体的な方法については学部で検討して全学レベルに上げていくという方向が適切だと考える。」

この件については来年までにすぐ決まる、といった性質のものではなく、数年かけて検討して妥当な方法を実施できるようにしていきたい。さしあたりは、学部長に検討を要請することにする。」

以上