

2014年3月14日

国立大学法人徳島大学長
香川 征 殿

徳島大学教職員労働組合
中央執行委員長 石田三千雄

学長への要望と学長懇談会の開催依頼

拝啓

徳島大学の発展のためにご尽力のことと拝察いたします。私どもとしましても、国家公務員給与削減特例法案・国家公務員退職手当法改正への対応や病院職員の待遇改善などの交渉・協議を通じて、教職員・医療職員の労働環境改善に向けて努力してきたところです。

昨年4月には、かねてより組合が要望してきた有期雇用職員の雇用期限撤廃が実現し、徳島大学の公正な姿勢が全国的に高く評価されています。また国家公務員準拠の給与削減も公務員より2カ月早く解除となり、これもまた徳島大学の公正な姿勢の表れとして評価されております。蔵本地区駐車料金についても、平成27年度よりの値下げが決定されたとのことで、平成25年度は組合活動にもとづく教職員の待遇改善が大きく前進したものと歓迎しております。

とはいえ、「大学改革」の名のもとに強権的なトップダウン体制の構築が進められ、イノベーションを産む自由な研究活動や自律的な精神を持った優秀な学生の育成が危ぶまれる状況は引き続いております。そうした状況にあっても労働環境の改善をつうじて本学の発展を期することができますよう、今年も組合として要望と改善提案を行いたいと思います。あわせて、学長懇談会の開催を依頼いたします。日程調整につき、おおむね2週間以内にご回答いただければと思います。常三島地区改組の件などもありますので、なるべく4月中か、遅くとも5月中の懇談会の実施を希望します。

国立大学が置かれている昨今の困難な状況に立ち向かうべく、私どもとしても大学執行部の皆様同様に尽力したいと考えます。よろしく願いいたします。

敬具

2014年度 学長への要望

徳島大学教職員労働組合

1. 公正で透明な理事選考について

- ・ 具体的な理事選考過程について説明を求めます。
- ・ 理事選考過程の公表が不適切だとお考えの場合には、その理由の説明と、公正で透明な理事選考のためにお取りになった措置についての説明を求めます。

昨年は学長の任期満了に伴い、学内意向投票が実施されました。それに際して組合では、学長候補者各位に公開質問状を提出し、香川先生からも回答をいただきました。

組合としては、教授の選考について公平性と透明性を強調される先生であれば、ましてや理事の選考については自ら範を示し、より一層の公平性と透明性のある方法で選考されるものと考え、質問状にて、理事の選考についても公募などの方法を取られることを提案しましたが、先生は「学長が責任を持って、学長自らが運営方針のベクトルが同じである理事を選考する」と回答されました。

そうした選考において公平性と透明性を確保し、人選につき教職員が納得するためには、選考過程の公表などの措置が必要であると考えます。教授選考方法について学部の判断に任せることなく公募を義務付け、理事選考については「学長の判断に一任」では、著しくバランスを欠くと言わざるをえません。

そこで、組合としては12月19日付で「公正で透明な理事選考についての要望」を提出しました。つきましては、理事の選考につき、候補者の選定基準、何人の候補者を比較検討したか、選考の際の基準など、具体的な選考過程についてご説明いただきますことを希望します。もしそうした過程を公表することが不適切であるとお考えであれば、その理由と、公正で透明な理事選考のためにお取りになった措置についてご説明ください。

2. 学内意向投票の改善について

- ・ 学内意向投票の制度の改善について、引き続き学長選考会議での真摯な検討を求めます。
- ・ 組合としては、①投票権の全職員への拡大、②理事の公募制・選挙制を求めます。

学内意向投票に際して、組合は文書「〈学内意向投票〉の結果の尊重について」を提出し、「学内意向投票の結果を参考にして」となっている学長選考規則を「学内意向投票の結果を尊重して」と改めるべきではないかと提案しました。また、昨年の「労働条件の改善提案」では、学長選挙の投票資格を拡大するべきではないか、との提案を行いました。

学長選考会議ではそうした組合からの提案を真摯に検討いただき、次回の学長改選に向けて審議を続けることとなったと伺っております。

改めて記しますと、現在、学長選挙の選挙権は、事務職員の場合、課長補佐以上などと大きく制限されています。組織を活性化させ、モチベーションにあふれた主体的な人の集団とするためには、「組織に主体的に関与しているという実感」を持ってもらうことが重要です。また、現在のところ学長については選挙が行われていますが、その他の理事については学長が選考し、学内教職員はその結果を知らされるだけです。現在のところ、「教授については国際公募」という原則が実施されていますが、普通の教授の選考などよりもはるかに社会的関心が高い「学長・理事の選考」について、そうした透明な手続きが取られていないことは本末転倒というべきではないでしょうか。

そもそも組織の運営において重要なことは、トップの周辺を「イエスマン」で固めることではなく、高い学識と全体を見渡す広い視野を持ち、時には学長の判断の過ちを正す見識を発揮する人物を補佐役として選任することであると考えます。また、副学長各位が、学長と並んで学内でリーダーシップを発揮するためには、学内の支持を得ることが必要であり、そのためには公募と投票など公正で透明な選考過程が実施されることが必要であると考えます。

そこで、学長選挙の選挙権を「全職員」に拡張する。理事の選考過程についても全国公募（国際公募）とし、その選抜に当たっては、複数の候補者を立てて公開講演会を実施したうえで学内選挙を行うなど、透明な学内合意形成プロセスを経るよう制度を整備されることを、改めて求めます。

3. 「大学改革」の流れの中での大学ガバナンスのありかたについて

- ・ 文科省が構築を進めている「意見を言わせない独裁体制」に反対します。
- ・ 研究教育の根幹にかかわる重要案件について、適切な合意形成過程を経ることを求めます。
- ・ 学部長の学長指名制・学部人事に関する学長権限の強化については反対します。

独法化以後、文科省は「学長のリーダーシップ」の名の下に、教授会の権限制限を図るなど、大学自治の破壊を進めています。それに呼応して、学内意向投票を廃止する動きを示す大学や、学部長の選挙を廃止して学長指名制にしようとする大学も現れている状況です。教員の新規採用計画についても学長の決定権限を強化する動きとなっています。

こうした動きからも明らかなように、昨今言われる「リーダーシップ」とは、「現場に意見を言わせない独裁体制」の耳当たりよい言い換えに過ぎません。そのような体制下では、現場の教職員は「言われたことだけやる」という態度になってしまい、チャレンジ精神やイノベーションを起こそうという気概を喪失してしまいます。神ならぬ学長が、文理あらゆる学問分野を理解したうえで学部長を指名したり、学部の人事を決定したりするなど、「トップダウン」で大学を運営できるとも思えません。もし現状で学部長指名制を導入すれば、単に「学長に親しい」「学長と考えが近い」など、研究教育の本質と関わりないこと

で人選が行われることになりかねません。

本来の「リーダーシップ」とは、多様な意見に耳を傾けて、大局を読みつつ皆の納得する方針を示し、皆に信頼されてこそ発揮されるものです。耳の痛い反対意見についても謙虚に受け止める姿勢が必要です。

組合としては、常三島地区の改組をめぐって学長・理事が総合科学部や工学部に出向いて説明会を行うなど、学長が合意形成の努力をなされている点は評価していますが、今後とも、改組計画の立案など、研究教育の根幹にかかわる重要案件については、現場の教職員の意見を尊重し、適切な合意形成過程を踏まえた意思決定を行うようお願いいたします。学部長の学長指名制・教員の新規採用計画に関わる学長権限強化など、無理のある制度の導入を行わないようお願いいたします。

4. 常三島地区改組について

- ・ 地元の高校や高校生の目線から見て魅力的な学部となるよう、必要なら高校への調査を行うことを提案します。
- ・ 総合科学部・工学部の教員が参加する改組検討委員会での、関連する教職員が納得するプランの立案を希望します。
- ・ 総合科学部を細分化することなく、機能強化することを求めます。

「大学ガバナンスのありかたについて」に関わる具体的なケースとして、常三島地区の改組計画について取り上げます。

昨年の夏に学長サイドから総合科学部を「教養教育院」などに分割する案が出され、総合科学部でも意見を出しているところです。しかし、学長サイドの案にせよ、総合科学部がそれに対応して述べた意見にせよ、全般的な印象として、高校生のことを考えていないように思われます。高校での教育は基本的に「文学・語学・歴史学・物理学・化学・生物学」など、古典的な学科をもとに行われています。そのため、大学だけがそれに対応しない学部学科編成となると、高校生からそっぽを向かれることになりかねません。現在の総合科学部の3学科体制についても、高校の教育課程との対応が見にくいことから、高校側から「分かりにくい」との意見が寄せられていると聞き及んでおります。改組に際し、必要であれば高校へのアンケート調査などを実施することが必要だと考えます。

先にも書いたとおり、学長・理事が総合科学部と工学部で説明会を実施した点は評価していますが、「こんな案を作りました。ご質問をどうぞ」では、一般教員としては当事者意識を持ちにくいということもあります。はっきり言えば、一般教員は「学長による強権支配の被害者」という意識すら持ちかねません。大学としては、当該学部の代表が参加する、改組に関する検討委員会を立ち上げるとのことですので、そうした委員会における議論を踏まえて、関連する教職員の納得する改組プランを立案されますことを希望します。各教

員が、大学改革を他人事と考えず、大学の現状を理解し、主体的に参画する体制を作ることが、大学の活性化のためには必要だと考えます。

改革の内容についても、組合としての見解を述べます（念のため申し添えますと、これは総合科学部としての意見とは別のものです）。徳島大学は東京大学と並んで旧教養部がかなりきれいな形で残っている稀有の大学であり、その強みを生かすことが重要で、解体してしまえば本学の特色を失うこととなります。なるべく総合科学部の本体を残して機能強化を図る方向で改革を進めることが必要だと考えます。

現状では、「総合科学部は共通教育の中心部局だが責任部局ではない」ということになっていますが、それは内部の運用の問題なので、単に内部措置で責任部局ということにするのが、問題の一番シンプルで合理的な解決であると考えます。

もちろんそれだけでは文科省や財務省の納得する「改革」となりません。だからといって「教養教育院・地域創生学部・理工学部・農工商学部」のように学部を細分化してしまうと、入試も困難となり、高校からも不評を買うのではないかと危惧します。

総合科学部を、東大教養学部型の共通教育の責任部局として機能強化し、心理職の国家資格化にも対応できる体制にする。総合科学部の社会創生学科を中心とする教員（社会系・理系）と工学部の農学関係や徳島の地元産業への応用に有利な教員とを中心に、必要なら蔵本地区からも関連する教員を募って「地域創生学部」とする。工学部の残りの部分と、もし必要なら総合科学部の理系や蔵本地区の教員も合わせて、「理工学部」などとする。これはあくまで例示ですが、いずれにせよ、常三島地区には3学部が上限であると考えます。

参考として、上記「改組案」の概略図を文書の末尾に添付します。（非公開）

5. 教員の昇任条件の改善

- ・ 大講座制における教授のありかたに鑑み、公募で採用された者については、昇任に際して改めて公募を行うことなく、内部昇任を可とすることを求めます。

数年来話題にしてきました通り、現在、全学的に「教授の選考は国際公募による」ということになっており、学部内に教授候補者がいる場合でも国際公募が実施されています。

公募は、欠員を補充する際に優秀な研究者を採用するためには最適な方法です。現在のところ、大学院生は供給過剰ですので、助教、講師、准教授などの新規採用の場合には公募にすることで全国から優秀な若手を集めることができます。そうした観点から総合科学部ではすべての新規採用を公募によって行っています。

しかし、全学的対応としては、助教～准教授の新規採用では公募を行わないことを容認する一方、教授の採用に際しては一律に公募とされており、現員の昇任に際しても形式上、公募が行われます。現員の昇任に際して公募を行うことには、とくに大講座制を取る総合科学部では、外部の候補者を採用した場合に部内の候補者の処遇をどうするかなど、さま

さまざまな問題があります。また、公募の場合、どうしても教育や学内行政ではなく研究に評価が集中しますので、現員が教育や学内行政をおろそかにすることにもなりかねません。

このように考えると、現在の「教授のみ国際公募を徹底する」という本学の対応は、ほんらい公募が効果的である場面については公募を行わないことを許容し、公募を行うことにさまざまな問題が付随する場面において公募を義務化する点で、本末転倒ではないかと思われま

す。総合科学部からはすでに学部長が、大講座制における「教授」のありかたについて学長への説明を行い、「公募で採用された者については内部昇任も可とする」ことを求めているようですが、組合としても引き続きこの点を求めます。

6. パート職員・契約職員の待遇改善について

- ・ パート職員・契約職員の病休の有給化を求めます。
- ・ パート職員・契約職員の時給を、契約後3年を超えてもアップするように改善を求めます。
- ・ パート職員にも一時金を支給するなど、更なる待遇向上を求めます。

徳島大学において5年を越えて反復更新された有期雇用職員を無期契約に転換する決定が下されたことは全国的に大きな話題となり、好意的な評価が広がっています。これは大きな改善ですが、今後とも優秀な職員の確保のためには更なる待遇改善を進めることが必要であると考えます。

具体的には、「病休」の有給化、4年目以降の時給単価のアップを求めます。病休について説明しますと、パート職員には職務上発生した傷病以外の「病休」が認められず、契約職員については「病休」は無給となっています。契約して間もない有期雇用職員については年次有給休暇の日数はすぐに消化されてしまいます。感染症などで医師の診察により「出勤停止」となった職員についても病休を認めなかったり、無給の扱いをしたりでは、やむなく無理して出勤してしまうなどのことも起こりかねません。パート職員・契約職員にも有給の病休を認めることを求めます。

また、昨年4月より「契約職員」の新規採用は停止することとなりましたが、現在在職中の契約職員とパート職員との格差の問題が残っています。パート職員にも一時金を支給するなど、格差是正策を取られることを希望します。