

## 学長懇談 議事要旨

日時場所：2015/05/26 16：00～17：00 日亜会館3階共用室

組合側参加者：中央執行委員長、副委員長、書記長、会計担当、書記次長、中央執行委員  
大学側参加者：学長、総務・財務担当理事、総務部長、人事課長、人事課課長補佐、人事課  
専門職員

### 【要点】

「春闘に関わる改善提案」として提出した4項目、および「教養教育院（仮称）へ異動した教員の授業担当について地位確認要求」の5項目について意見交換を行った。

春闘提案4項目は、

- ①公正で透明な学長選考・理事選考について。
- ②教員業績評価・処遇制度の改正について。
- ③看護師の「夜間看護等手当」の改善、休日取得状況の改善について。
- ④パート職員・契約職員の待遇改善について。

★「春闘」申し入れ文書は下記 URL 参照。

<http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/document/20150203shunto.pdf>

★「地位確認」要求文書は下記 URL 参照。

<http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/document/20150522ph.pdf>

★以下の議事要旨において、発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。

### 【要望文書に対する全般的な回答】

大学：「組合から提出された文書について、まずは全体的に回答する。その後、意見交換したい。まず、学内意向投票について。これは学内意向調査という名称になり、実施については要項で別に定められている。学長選考会議としては、これまで通りとする方向のようだ。つまり、事務職員については投票権を課長補佐以上とする。これは、投票にあたって重要な要件として経験が必要という理由からだ。

理事の選任については学長の専権事項であり、学長の運営方針と照らして学長が選考するのが妥当である。

業績評価・処遇制度に関連して要望のあった業務量調査については、全学一斉にやっても一律の判断が難しいことから、実施は考えていない。業績評価制度について、回答の強制は行っていない。しかし極力制度の趣旨を理解してほしいと願っている。年俸制教員への評価制度については、今後考える。

総合科学部心理学系教員の労働条件については、一義的には総合科学部の内部で対応を考えるべきことだ。

看護師の待遇については、病院の予算が関係することなので、病院長とよく話し合ってもらいたい。

パート職員の時給については、引き続き検討する。パート職員の処遇改善の必要性は認識している。パート職員への一時金支給については、業務の内容や責任において契約職員と区別しているため、現状では考えていない。現場では職務内容が混在していることはあるかもしれないが、制度としては両者は別扱いだ。また実際に一時金を支給するとなると予算の問題もある。当面は現状のままということになる。」

#### 【学内意向調査・理事選考方法について】

組合：「まず、学長は今期で任期満了なので、これまでの組合への対応についてお礼を述べたい。この 5 年間で組合と学長との対話が進み、組合からの要望に真摯に対応していただいた。直近ではこの 4 月からパート職員への病休の付与、年休取得条件の緩和が実現した。全般的にこれまで 5 年間の対応を高く評価している。

さて、今回の案件についてだが、まず学内意向調査について。毎年挙げている要望なのだが、政府からのトップダウンによる大学運営が推進されている昨今の状況にあって、大学の自治的な運営を確保するために言い続けなければならないと考えている。

学内意向調査は、現在では学長選考会議の参考という、いわば軽い位置づけとされているので、気軽に多くの人意見を聞いてもいいではないか。投票権の拡大は、とくに事務職員の大学への参加意識、帰属意識を向上させる良い方法であると考えている。事務職員一人一人が、言われたことだけやるのではなく、大学について主体的に考えることで、大学はずいぶんよくなるはずだ。投票に参加することは、比較的 low コストで効果が大きいと考える。

経験を重視とおっしゃったが、では係長以上とすればどうか。課長は異動官職なので、数年でいなくなってしまう人が多い。もちろん他大学の状況を知っているという長所はあるだろうが、やはりずっといる人の参加が必要なのではないか。」

大学：「現在、課長以上の職員は、学内出身者 27 名、学外からの異動 12 名で、学内出身者の方が多い。課長補佐は、人数でいうと 100 名前後いる<sup>1</sup>。事務職員の意向として、課長補佐以上としてもかなりの人数がいるということだ。また、係長以上となると、看護師長も入ってくる。そうすると、教員とのバランスが崩れることも考えられる。」

組合：「バランスが崩れるとは、教員より事務系の有権者が多くなるということか。教員は 900 人ほどいるので、そうはならないのではないか。また、バランスが崩れても

---

<sup>1</sup> 大学側よりその後、「現在、課長以上の職員は、学内出身者 25 名、学外からの異動者 15 名、また、課長補佐級の職員は 25 名」との訂正があった。

大きな問題はないと考える。」

大学：「学内意向調査については、やめたところもある。やはりメリット・デメリットがあるということだ。改革派学長が必ず落ちるとか、人気投票になる、などがよく言われるデメリットだ。また意向調査の結果を尊重することになったら、学長選考会議は何のためにあるのかという議論もある。現在は、選考から解任まで選考会議が責任を持つ方向となっている。現在は解任条件を検討しているはずだ。」

組合：「メリット・デメリットがあるのは承知している。しかし意向調査という軽い位置づけだからこそ、多くの人に参加してもらうことのメリットの方が大きいのではないかと考える。」

学長選考会議へは、組合の意見をすでに伝えてあるが、今回の議論を伝えてもらえるのか。それとも直接意見を送った方がよいか。」

大学：「学長から送るとバイアスがかかるかもしれないので、直接送ってもらいたい。」

組合：「了解した。」

では、理事選考についてはどうか。現学長は今期で引退だということは承知しているが、来期学長にアドバイスすることがあれば、組合の意見も参考にしてもらいたいと考えている。要望文書では「理事の公募」を提案したが、これは、学内で優秀な人材が確保できない場合も考えて、学外から公募で呼んでくることを考えてはどうか、という趣旨だ。

もちろん、学内で優秀な人を育てることや、優秀な人が他大学へ出て行かないように良い条件を作っていくことは必要だが、それでは時間がかかる。」

大学：「国立大学の第3期中期目標期間では、理事を学外から入れるという方針が示されている。学外から呼んでくるということも起こりうるだろう。」

組合：「そのほかに、複数の候補を立てて選考するなどの方法についてはどうか。」

大学：「それは学長が考えることだが、それで意向投票をしたらいい結果が出るのか。現在、各学部長は3名程度の候補者を推薦してもらって、学長が面接するなどして選んでいる。同様の方法はありうるだろう。仮に私自身が学長を続けるとしたら、候補を選んで面接するだろうし、これまでもそうしてきた。」

組合：「その過程を公表するなどのことは、やはり難しいか。」

大学：「組合からの質問状を出しているのだから、そこで聞けばよいではないか。あるいは、学長候補者の抱負を聴く会で質問すればよい。」

組合：「そうしたことは当然に継続する。組合としても優秀な方に学長・理事になってもらいたいし、そうした方が教職員の支持を得られるような方法を考えたいと思っている。」

ところで、総務財務担当理事の選考方法はどうなっているのか。」

大学：「文科省から数名の推薦がある。学長としては、事務方のなかでその人を知っている人に聞いたり、前任校に電話して評価を聞くなどの調査を行ったうえで決めてい

る。」

#### 【教員業績評価・処遇制度について】

組合：「続いて、教員業績評価制度については、昨年末に研究担当理事と懇談を実施し、組合として意見を述べた。この4月から改正案が施行され、表彰者は学部ごとに割り振るなど、組合の主張が取り入れられたことを評価している。一般的に言って業績評価は非常に難しく、やり方によっては組織に対して破壊的な影響を持ってしまう。富士通の事例はよく知られているだろう。とりわけやっつけはいけないことは、給与の減額だ。業績評価制度導入の本当の目的は人件費削減であることが多いので、しばしば業績評価の結果という名目で給料の減額が行われることになるが、誰でも一生懸命働いているので、給料が減らされたら大いにモチベーションが下がる。それどころか、組織に対して報復的な行動を取るようになる。そうなったら最悪だ。」

大学：「一般論として、給料の減額は考えにくい。教員の皆さんが研究教育に取り組んでおられて、それで給料を下げなければならないほど業績が振るわないなどということは、ちょっと考えられないだろう。」

組合：「年俸制教員の場合は、給料の減額が制度化されている。」

大学：「制度としては当然そうなるだろうが、現実的に言って下げるのは難しいだろう。」

組合：「了解した。年俸制についてはすでに導入されており、他大学もその扱いに苦慮しているようだ。現在のところ、まだ導入から日が浅いので、明白なトラブルはまだ発生していないと認識しているが、早め早めに制度を整備しておく必要がある。この件については引き続き協議を行いたい。」

#### 【心理学系教員の労働条件について】

組合：「次に、心理学系教員について。心理職の国家資格化へ向けて、全国的に人事の流動化が起こっており、本学からもすでに二人が転出した。とりあえずその穴は埋めていただける方向だと漏れ聞いているが、よろしくお願ひしたい。」

国家資格化については、これまで学長や総務財務担当理事と懇談してきて、大学執行部としては対応の方針だと認識しているが、学部の対応が鈍い。対応したいけどポストは出せません、というような雰囲気だ。」

大学：「国家資格化への対応は当然行うべきだ。きちんと資格が取得できる体制を作らなければダメだ。人事については全学人事委員会が一括して管理することとなったので、「総合科学部のポスト」という考え方はもう通用しない。大学全体として力を入れるべき点に人事を行うことになる。」

組合：「了解した。心理学系教員としても、国家資格化に対応することはやぶさかではないが、人員を増やしてもらわなければ物理的に不可能、と言っている。全学的にしつかりした対応をお願ひしたい。」

#### 【看護師の夜間手当等の改善について】

組合：「看護師の件は、病院長の管轄だということは承知しているが、給与面は制度上、全学で考えるべきことなので、こちらでも話題にしている。現学長は以前病院長であったので、病院の事情もよくご存じだろう。病院長時代には看護師の立場も重視していただいたと、看護師組合員から聞き及んでいる。現病院長は、数年前に医師に対してのみ 50 万円の臨時ボーナスを出すなど、医師重視の印象がある。臨時ボーナスのときは、看護師は怒り狂っていた。金額の多い少ないの問題ではない。頑張っていることを評価してもらえないということへの怒りだ。

これまで組合としては看護師の増員などを求めてきて、病院にも対応していただいているが、せっかく採用しても毎年 20 人、30 人と辞めていく。今年は 70 人の募集に 57 人の採用と、募集枠が埋まらないようになっている。看護師の待遇改善を進めて、優秀な人に長くいてもらえるようにするしかないと考えている。学長としてはどのようにすればよいと考えているのか。」

大学：「粘り強い話し合いで解決するしかないだろう。予算の使途などについて突っ込んだ議論をして、無駄をなくしていくなどの取り組みも必要だ。組合が言っているというだけでなく、一般看護師の意見も上げていくなどしたらよいのではないか。」

組合：「話し合いが基本ということは承知している。病院長にも冷静な話し合いを期待したい。ところで学長は、全学の責任者として、病院長に意見を申し入れることはできないのか。」

大学：「もちろん言おうと思えば言えるが、青野学長時代、お金は渡すから病院は独自にやってくれということで、別会計になっている。手当を付けることにするといった報告は受けるが、完全に別会計だ。」

組合：「たとえば、医師のみボーナスを付けると報告があった時に、看護師はどうするのかと聞いてみるぐらいのことはできるのではないか。ぜひそういう意見を述べてもらいたい。取り急ぎ、病院長懇談の日程調整をお願いします。」

#### 【パート職員の時給アップ他】

組合：「パート職員の時給アップについて、先ほど検討段階だとおっしゃったので期待している。」

大学：「一般論として検討しなければならないという意味で、具体的に何か検討しているわけではない。」

組合：「私はこれまで 20 年間、パート職員として働いてきたが、近年、働き方が変わってきている。人員削減や正職員のパートへの置き換えなどで、パートの方にしわ寄せがきている。また、業務配分も恣意的で、上司が変わると「これやって」と言われ、また変わると「これはパートがやってはダメ」となったりする。5 年を過ぎた有

期雇用職員の無期転換が制度化されたので、これからは長期間働き続けるパート職員の力を引き出す方策を考えるべきだ。まずは、3年で昇給が止まるのを、せめて5年にしてほしい。あるいは職員の場合なら20年目で長期勤務者の表彰が行われるが、パート職員も表彰の対象とすればどうか。毎年ボーナスを支給するよりずっと安上がりで、モチベーションが上がるだろう。」

大学：「それは可能かもしれない。ただ、パートの人が20年勤続したといっても、本当に20年なのかを検討しなくてはいけないなどの問題もある。ただ、パート職員の力を引き出す方策を考えなければならないというのはその通りだ。」

組合：「大学生協で聞いた話だが、15年間は毎年時給が上がるそうだ。それで、いくら上がるのかと聞くと、毎年10円だという。つまり、金額の問題ではない。もちろん多い方がよいが、たとえ10円でも上がれば評価されたと思うし、自分の勤続年数が長くなったことを誇らしくも思うだろう。」

先ほど、現状では具体的に何か検討しているわけではないとのことだったが、これを機会に具体的に検討してもらいたい。総務財務担当理事とはこれから何度も懇談することになるだろうから、そのたびに、パートの時給や勤続表彰はどうなった、と聞くので、検討を実際に始めておいてもらいたい。」

#### 【教養教育院（仮称）へ異動した教員の授業担当について】

組合：「最後に、先週提出した教養教育院へ異動した教員の授業担当について話し合いたい。事情は文書に書いたとおりだが、現在の対応状況はどうなっているのか。」

大学：「この件については教育担当理事からも報告を受けている。学長の指示で、学部長に照会しているところだ。基本的に学生の立場を中心に考えて、現在の●●学部の対応が学生の不利益になっていないかどうか調査している。もしも学生がとくに不利益を受けておらず、不満も持っていないというなら、問題はないと考えている。」

組合：「大学院については●●教授が引き続き担当することになっている。学部学生については、表向きは指導教員を変更して、実質は●●教授が指導するという事になっているようだ。」

大学：「そんな影武者のような不透明な扱いはおかしいだろう。」

組合：「私たちもそのように考えている。」

以前に教育担当理事が説明会で、「教養教育院に異動した学内の教員は、引き続き元の授業を担当することができる」とおっしゃった。それを聞いて●●教授は、学生に不利益を与えることはないと判断し、異動することにしたのだが、前所属コースの代表らは、「担当することができるかどうかを判断するのはコースだ。担当することができるということは、担当しないこともあるということだ」などと言って、一方的に授業担当を取り上げたという経緯だ。

個人的見解だが、「担当することができる」という表現はやや曖昧で、そうした解

積ができてしまうので、「原則担当、例外的に担当不可能な場合にはコースが対応」といった申し合わせにすべきではないかと考える。」

大学：「もともと「担当することができる」という規定は、学生の不利益にならないように、原則的に担当を継続するという趣旨だ。言葉尻をとらえて曲解し、学生の不利益になるような判断を下すことは許されない。」

組合：「まったくそのとおりだ。コースの方から「●●教授に授業担当をしていただかなくてけっこう」と言ってきたので、学部長が驚いて説得したのだが、頑として譲らなかったという。それで教授会にそのまま「●●教授は授業担当しない」という報告が上げられた。そこで私が「本人の意向はどうなっているのか」と質問したら、同コースのA教授が突然、「アホかお前」と叫んだ。その後も、こちらの質問に対してまともに答えず、罵声と威圧によって乗り切ろうとした。最終的に学部長もコースの主張を認める発言をしたので、そのまま通ってしまった。」

大学：「それはまったくガバナンスの問題だ。聞くところでは、コースによってやり方が違うという。共通の規則などがないのは問題だ。それで、コースが決めたことを誰が判断するのか。」

組合：「教授会ということになるが、実際のところは教授会の審議が罵声と威圧に流されてしまった。教授会がまともなチェック機能を果たさなかったということだ。」

学部長としては、コースが決めたことを学部長が強制的に変更することはできないと考えており、また教授会で決めたことを学長が強制的に変更させることはできないと考えているようだ。これは学部の自治ということについての履き違えだ。自治というのは、チェック機能や自浄作用があり、自治するに足る能力があつて初めて認められるものだ。もちろん現場の判断が重要な場面は多々あるが、現場の判断がおかしい時には学部がチェックし、学部の判断がおかしい時は学長がチェックし、学長の判断がおかしい時は現場からの批判が上がる、といった相互チェックによって合理的な判断が下せることが大前提だ。

今回の件は、政府や文部科学省が問題視する「悪しき教授会」「一部教授の独裁を許容する悪しき自治」の典型のようなものだ。ぜひ学長としては、徳島大学が自治するに足る能力があることを示していただきたい。」

大学：「学部の構成員として、あなたがたもしっかりしてもらいたい。コースの権限や教授会の権限を整理する規則の整備などが必要だろう。」

組合：「基本的におっしゃる通りで、我々としても努力しているが、なかなか力不足で思うに任せない。我々としても、学長の指導で決まるといえるのは、学部として恥ずかしいことだと考えているのだが、今回の件はお手上げだ。学長主導で解決をお願いしたい。」

大学：「なぜちゃんと話し合いをせずに怒鳴るのか。」

組合：「我々も理解できない。「本人の意向は？」に対して、いきなり「アホかお前！」

と怒鳴られたので、さすがに驚いた。罵声と威圧で乗り切ろうとしたのだろう。実際、それでまともな議論もできないままに通ってしまった。

学長としては本件は学生の権利という観点から対応されるとのことで、それはもちろん重要だが、我々としては●●教授に対するパワハラ、私に対するパワハラでもあると考えている。そうした観点から総合相談室に相談に行っている。現在、相手側に調査中ということだが、我々としては人権委員会できっちり調査して、処分を含めた対応を希望している。

なお、●●教授が●●学部の授業を担当できない理由として、同コース代表の B 教授が、教養教育院から配分される研究予算は教養教育院の業務に対して使うべきものだから、●●学部の授業には使用できないと主張している。そんなことがあるのか。」

大学：「誰がそんなウソを主張したのか。」

組合：「コース代表の B 教授だ。また、B 教授は、教養教育院の業務は大変なので、●●学部の授業を依頼したら、穴をあけられる恐れがある。そのための予防措置として授業担当させないことにした、と言っている。教養教育院の業務はそんなに過酷なのか。週に 1 コマか 2 コマ授業が増えたら倒れるほどの業務なのか。」

大学：「そんなことがあるはずがない。」

組合：「我々が認識している事情は説明した通りなので、学長として適切な対応をお願いしたい。」

大学：「これから第 3 期に入り、国立大学をめぐる状況は厳しさを増していく一方だ。次期学長・理事を支えて、徳島大学の発展に尽力してもらいたい。」

組合：「もちろん我々としても徳島大学の発展に尽力したいと考えている。しかし現学長もあと 1 年の任期、健闘してもらいたい。」

以上