

2015年10月5日

徳島大学長候補者

野地 澄晴 殿／安井 夏生 殿

徳島大学教職員労働組合 中央執行委員長

齊藤 隆仁

## 大学の現状と今後の進路にかかわる見解についての質問

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

私ども徳島大学教職員労働組合は、学内外の方々のご協力を得つつ、徳島大学の教育研究や医療活動の前進と、教職員の労働条件の向上のために努力してきました。しかし、徳島大学が「大学の独立性・自主性を高めることで教育力や研究の競争力を向上する」という名目で国立大学法人になってからはや10年、「政府の統制を強化するための法人化」という実態が露骨に現れてきました。とくに第二次安倍晋三政権下で加速する「大学改革」や一部国家主義的勢力のために、学問の自由と大学の自治が危機的な状況に陥っています。この間の度重なる人件費削減策もあって、教職員の間には閉塞感が充満しているようにも思われます。そうした中であっても、来年度からの第三期中期目標期間では、予算配分の更なる「選択と集中」、予算総額の削減などが進められるものと予想されます。

こうした困難な状況の中ではありますが、法人化後3度目となる今回の徳島大学長選出では、徳島大学に学問の府としての大いなる誇りを取り戻すための合理的で有効な施策をすすめていただける方が学長として選ばれるものと、固く信じております。

さて、候補者自身による「所信・抱負等」の文書や、「抱負を聴く会」での直接の議論は有益ですが、本学教職員の具体的な関心や要望に対応するとは限りません。そこで、学長候補者となられた先生に、徳島大学の現状や今後の進路にかかわる見解を表明していただき、今回の学長選挙について本学教職員が活発な議論を交わすための素材といたしたいと考えています。ご多忙中、誠に恐縮ですが、以下の質問に対するご回答をいただきたく、お願い申し上げます。ご回答は、「徳島大学教職員労働組合からのお知らせ」「ウェブページ」等を通じて、全学に配布・掲示いたしますことを予めご了承お願い申し上げます。

甚だ勝手ながら、ご回答は10月19日（月）までにいただけますと幸いです。

時節柄、一層ご自愛のうえ、実りある学長選挙を進められるようお祈りいたします。

敬具

## 学長候補者に対する公開質問

### 1. 「学問の自由」に対する昨今の圧力への対応について

文部科学省は粛々と「大学改革」を進めていますが、結局のところ政府の本音は「産業に役立つ技術開発・人材育成への誘導」であり、大学改革の実態は「学問の自由」に対する政治や財界の干渉なのではないかと危惧します。また、政治からの学問の自由への干渉圧力の高まりを象徴するかのように、今年度は卒業式等への国旗掲揚・国歌斉唱を文部科学大臣が要請するという前代未聞の事態もありました。さらに、防衛省をスポンサーとする研究費の公募なども行われました。

組合としては、こうした事態に対する徳島大学の対応方針について、現学長宛に質問状を送付し、回答を得ましたが、新学長体制になってからの対応につきましても確認したいと存じます。つきましては、「大学の自治」「学問の自由」に対する先生のお考えをもとに、とくに「産業優先の研究教育」「国旗掲揚・国歌斉唱」「軍学共同」の三点につき、見解をお聞かせいただければと思います。

### 2. 活力ある組織を実現するための「対話の経路」について

学校教育法が改正され、「学長によるトップダウン体制」の強化が進められています。しかし、「トップダウン式の組織は効率的に運営されるはずだ」という考え方には実は根拠（エビデンス）がなく、実際のところはトップダウン式の組織では現場の教職員が委縮し、「上から言われたことしかやらない」という創造性に欠けた組織になりがちです。組合としては、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あり、そのためには現場の教職員による自治的・自主的な決定を尊重すること、および適切な学内合意プロセスの制度を整備することが必要であると考えています。

この点に関しましては、先生ご自身の「所信・抱負等」を拝読したところ、組合との大きな見解の相違はないと考えますが、**具体的にどのような経路を通じての「対話」や「合意形成」**を実行されるおつもりか、お聞かせいただければと思います。

### 3. 今後の給与水準の向上について

昨年度に引き続き、今年度も人事院は国家公務員の給与増額を勧告しました。また、徳島市には今年度より新たに1%の地域手当（来年度2%、再来年度3%に順次増額）が設定され、今年度より支給されております。来年度以降も順次、**人事院勧告に準拠した地域手当**が支給されるものと理解しておりますが、まず、この点に間違いがないかを確認いたしたいと思っております。

平成 26 年度は微増だったとはいえ、それまで徳島大学教職員の給与は減額が相次いできました。これは教職員の大学に貢献しようというモチベーションを低下させるものです。これまでのところ徳島大学では「人事院勧告準拠」「国家公務員給与削減特例法準拠」など、政府に言われるがままの給与方針を取ってきました。今後は大学間の給与面での競争が激化し、格差が拡大することも予想されます。そうした中で、先生におかれましては**いかなる方針で給与水準を決定**していかれるおつもりか、お考えをお聞かせください。

以上二点、お願いいたします。

#### 4. 働き甲斐のある職場づくりについて

【事務職員の職場】公務員時代以来の自己申告制の労働時間管理が続けられていることで、サービス残業が常態化している部署もあるようです。また、事務の職場は「トップダウン」の風潮が根強く、高いポテンシャルを持っているはずの事務職員たちの創造性が十全に発揮できない環境になっているようにも思われます。先生におかれましては、事務の職場の現状についていかなる認識をお持ちでしょうか。また、**働き甲斐のある事務職場の実現**のために具体的にどのような施策をお考えでしょうか。

【病院職員の職場】病院では医師、看護師らがほとんど「過労死寸前」と言っても過言でない状況で働いております。「労働環境の悪化→人が定着しない→さらに環境が悪化」という悪循環に陥っているように思われます。これまで病院では、医師に対しては「臨床手当」や「診療貢献一時金」、「医員への臨時手当」が支給されるなど、多少とも改善が図られてきましたが、看護師をはじめとする他の病院職員に対する手厚い手当の支給は見送られております。一部の人、一部の職種のみへの重点的な手当の支給はチーム医療の連帯にひびを入れるものであり、今後は**看護師をはじめとする他の病院職員への手当**が必要であると考えますが、先生におかれましてはいかなるお考えをお持ちかお聞かせください。

【教員・研究者の職場】徳島大学は総合大学として、様々な分野の教員・研究者によって構成されており、学部によって組織のあり方も様々です。これまでは「教授については一律に国際公募」という対応が続けられており、教授の採用に当たっては役員会への説明なども課されてきました。その結果、総合科学部では深刻な「教授不足」に陥り、業務の遂行に支障が出かねない状況となっております。先生におかれましては、各学部の特性を踏まえたうえで、今後**どのような方針で評価・昇任を進める**おつもりか、お聞かせください。

#### 5. 学長・理事の選考方法について

現在、学長選挙（学内意向投票）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。また、現在のところ学長については選挙（意向投票）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。他方、「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。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。

こうしたことから、組合としては、①学長選挙の選挙権を全職員に拡張すること、②理事の選考過程についても全国公募（国際公募）とし、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整備することを、現学長および学長選考会議に提案してきました。これら二点について、先生のお考えはいかがでしょうか。

## 6. 労働組合との関係について

私たち徳島大学教職員労働組合は、研究・教育・医療・事務の現場の声をもとに、職場改善のための要望や交渉、現場の教職員への情報提供などを進めてきました。上意下達の閉塞的な職場ではなく、現場の意見が実現する職場、現場に十分な情報が提供されている職場こそが、働き甲斐のある、生産性の高い職場であると考えます。そうした私たちの考えは、大学執行部の立場と対立するものではなく、徳島大学の健全な発展を目指すという点で目的を同じくするものと考えております。

組合としましては、これまでどおり、学長との定期的な懇談会の開催などによって、率直な意見交換の場を持ちたいと考えております。先生におかれましては、労働組合との関係につき、いかなるお考えをお持ちか、お聞かせください。

連絡先：徳島大学総合科学部内 徳島大学教職員労働組合事務所

E-mail : tokushima-u.union@lime.ocn.ne.jp