

学長懇談 議事要旨

日時場所：2016/07/15 15：00～16：00 事務局第1会議室 A

組合側参加者：中央執行委員長、副委員長、書記長、書記次長

大学側参加者：学長、教育担当理事、総務・財務担当理事、総務部長、人事課長、人事課副課長、人事課専門職員

【要点】

「春闘に関わる改善提案」として提出した以下の5項目について意見交換を行った。

- ①運営費交付金削減への対応について。
- ②軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について。
- ③教員の労働条件改善について。
- ④看護師・コメディカル職員の労働条件改善について
- ⑤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://tokushima-u-union.in.cocan.jp/document/20160427shunto.pdf>

大学側の回答の要点、および組合側の見解は、以下のとおりである。

- ①今回の常三島地区の教員の定員の問題は、削減でなく、大学改革強化推進補助金に関わる定員の入れ替えである。大学としては、物件費の抑制を中心に交付金削減への対応を進めている。組合としては、トップダウンで進めるのではなく、メルマガ「役員室便り」などを利用した情報提供と意見聴取を行ったうえで行うように申し入れた。また、大学は、組合が提案した「給与明細のペーパーレス化」の実施を検討することとした。

地域手当の増額については、今年的人事院勧告などを見ながら、再度、懇談を行うこととした。

- ②大学は、徳島大学行動規範に「軍事に協力しない」旨の文言を盛り込む予定で検討している。個別の案件については研究戦略室が応募の可否を検討する。組合としては、研究戦略室の判断を検証できるように、詳細な議事録の公表を求め、大学側も了解した。
- ③組合としては、公募によらない教授昇任については総合科学部長からも要望が上がるだろうから、前向きに検討するように申し入れた。公認心理師資格への対応について、大学は「前向き」と回答したが、ポストの新設はできないので、内部の入れ替えで対応することになるだろうとのこと。今後の大学の運営について、近々「大学改革プラン説明会」を全学で開催して、理解を求める予定とのこと。

- ④看護師・コメディカル職員の労働条件改善については、病院長と協議することとした。
- ⑤大学は、パート職員の病休の有給化を今後前向きに検討したいとのこと。

★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。

【要望文書に対する大学側の回答】

「常三島地区の教員定員の削減」について

大学：「組合から文書で要望のあった5項目について最初にまとめて回答し、その後に質疑応答を行いたい。

まず、運営費交付金削減への対応についての①、教員の定員削減（総合科学部 7、理工学部 20）について。これは、定員削減ではなく、定員入れ替えだ。これまで徳島県には農学に関わる学部がなかったが、県内からの要望もあって、今年度より生物資源産業学部を設置するなどの改組を行った。そこには、国からの補助金を使ってポストを配置した。つまり、大学改革強化推進補助金として、生物資源産業学部に15ポスト、理工学部に6ポスト、教養教育院に6ポストだ。この予算は平成31年度までの期限つきなので、これらポストを従来の定員の中に吸収しなくてはならない。そこで教員人事委員会で検討した結果、理工学部で20ポスト、総合科学部で7ポストから補助金ポストを入れ替えすることとした。」

「ついで、②交付金削減に対する今後の対応について。毎年度の機能強化促進係数として1.2%の減額を考慮すると、これまで同様の支出を行った場合には、平成28年度当初は3億円の赤字になると見込まれた。そこで、物件費を削減してなんとか赤字にならないようにやりくりした。

しかし交付金は今後も毎年減額されることが見込まれる。人件費は減額したくないし、人事凍結もなるべくやりたくない。そこで、今年度は学長裁量ポストを中心に削減する方向で検討している。これまで学長裁量ポストが配置されていた部局の中で、定員ポストに置き換えるのか削減するのか、対応を検討してもらっている。

③の事前の協議だが、これまでも労働条件や労働環境等の問題などについては組合との協議を行ってきた。それ以外にも、財政面における経営事項等の管理運営事項については、教育研究評議会や、部局長会議などで構成員との協議や周知を行ってきた。今後も円滑な意見交換を続けたい。」

軍学共同研究、国歌斉唱について

大学：「2の軍学共同、国歌斉唱について。まず、軍事目的が明確な研究であれば、行うことはない。このことは明言する。ただし、たとえばGPSなど、我々が便利に使っている技術も、もとは軍事研究だ。そういう事例を考えると、一律に禁止は難しい。どうするか、研究戦略室で徳島大学としてのポリシーを明確に立てるように、現在検討中だ。」

「国旗については、これまでも掲揚してきた。国立大学ということもあるので、今後も掲揚したい。国歌については、内容について異論を持つ人もいるということもあるので、静観したい。」

公募によらない教授昇任人事について

大学：「3の教員の労働条件改善についての①、国際公募によらない教授昇任について、これについては以前から総合科学部の先生方と話をしている。教員選考は原則的に公募だというのは当然だ。しかし、原則だけで解決できないこともある。大切なことは、いい人材を採用すること、いい人材を残すことだ。そのためには公募によらないほうがよい場合もある。そのことを、説得力のあるデータで示してほしいということだ。」

ポストについては教員人事委員会が判断するが、そこではその人事がいかに徳島大学の発展に貢献するかを総合的に判断する。」

公認心理師資格への対応について

大学：「②の公認心理師資格への対応については、社会的にも、大学的にも重要なことだと認識し、前向きに考えている。ただし、財政的に厳しいので、新規のポストをつけることはできない。学内ポストの再配分で対応するしかない。状況を見ながら判断したい。」

病院関係

大学：「4の看護師とコメディカル職員の労働条件改善については、来週の病院長懇談で話し合ってもらいたい。」

有期雇用職員の労働条件改善について

大学：「5のパート職員・契約職員の労働条件改善については、以前から要望が繰り返されていることであり、内容によっては検討を続けている項目もある。しかし、時給の増額については、教員についてもポストの再配置を考えなければならない状況になっている。事務職員についてもそうだ。そうした中で、雇用形態の多様化なども含めて、有期雇用職員の配置について考えていきたい。」

パート職員への一時金支給は、財政的にも難しいし、契約職員とパート職員とでは職務内容の違いに合わせて待遇の違いを設定してあることもあり、難しい。病休の有給化については、前向きに検討したい。」

【意見交換】

運営費交付金削減への対応について

組合：「まず、今回の常三島地区の教員の定員の問題が、削減でなく定員の入替であることは理解した。我々も、大学の財政状況が極めて厳しいことは認識している。申し入れの文書に書いたとおり、それに対応するためには、教員の定員削減、物件費の削減、給料の抑制、授業料の値上げの四つ以外には考えにくいことも認識している。学長は広報紙「とく Talk」で、特許収入の増大などにも言及されているが、これまでの実績を見ると、毎年数百万円のレベルで、多い年でも数千万円のレベルだ。金額が安定しておらず、財源として当てににくい。アメリカの大学を見ても、実は儲かっているところはそんなにないのが実態だ。

しかも大学は、研究教育以外の事業で収益を上げることが禁止されている。以前、総合科学部の光熱費が余ったので、太陽電池パネルを買って電気を自給し、ついでに売電したらいいではないか、と提案したら、それはできない、と言われた。そうした些細な工夫も許さなくて、競争も自主財源もあったものではない。結局、先に言った四つの方法しか考えられない。

そうしたときに、全部を少しずつ削る、というのでは、全体がジリ貧になるので、避けるべきだと考える。ここは削るがここは頑張る、というメリハリをつけて、徳島大学のセールスポイントを作るような戦略を考えてもらいたい。

具体的に言うと、給料だ。この4月から国家公務員は地域手当3%を支給されているが、我々は2%だ。そうした面については頑張る姿勢を示すことで、優秀な人を徳島大学に呼べる状況を作ってもらいたい。ジリ貧の大学には、優秀な人は来てくれないだろう。」

組合：「それから、重要なことは大学の構成員への情報提供だ。組合はメルマガを配信しており、前学長にもメルマガを勧めたところ、大学も「役員室便り」を配信するようになった。それはよいのだが、肝心の内容が「ウェブページを見てください」だけで、そっけない。私は毎回ウェブページまで見ているが、多くの方はそこまで見ないだろう。組合のメルマガ同様、「徳島大学はいまこんな財政状況なんです、一緒に頑張りましょう」といった、学長からのメッセージが本文に書いてあれば、教職員の一体感も高まるのではないか。

この困難な状況に立ち向かうためには、教職員が協力することが必要だ。にもかかわらず、先の常三島の教員の定員入れ替えについても、一般教員からすれば、突然に降ってわいたような話だと受け取った。そうしたことが続くと、大学執行部と教職員の間には溝ができ、教職員は徳島大学のために頑張ろうと思うよりは、「こんな大学から出て行ってやる」などと思いかねない。メルマガなどを有効に使って、教職員への情報提供や意見聴取を進めるのがよいだろう。」

給与明細のペーパーレス化の提案

組合：「経費削減ということで、小さなことなのだが、最近は給与明細のウェブ化を行う大学が増えているようだ。毎月の給与明細は、現在、印刷されたハガキ状のもので送られてくるが、毎月二千数百枚の印刷費だけでも、バカにならないのではないか。」

大学：「ウェブ化とは、具体的にはどのようにしているのか。」

組合：「給与明細の PDF をメールで送信しているところや、ウェブ上の掲示板のようなシステムで、自分の ID を打ち込むと見られるようにしているところがある。」

大学：「どれぐらいの大学で行っているのか。」

組合：「いま手元に資料がないので、後日お知らせするが、近いところでは京都大学がやっていたはずだ。高知大学は今年から導入の方向だ。」¹

大学：「メールで配信となると、看護師など、自分専用のパソコンを持っていないといった問題もある。」

組合：「もちろん、ウェブ化には本人の合意が必要なので、紙の人、ウェブの人が混在して、かえって手間が増えるリスクはある。どれぐらい費用削減効果があったのかは大学によって異なるだろう。我々も大学別の費用削減効果までは承知していない。」

大学：「いい提案だと思う。ぜひやりましょう。これまでも、テレビ会議化や資料のペーパーレス化を進めている。人を集めて会議をやると、タクシー代がバカにならない。本学のタクシー代は、年間 600 万円ほどだ。小さいと言われれば小さいが、こうしたことの積み重ねで削減を重ねていかなければならない状況だ。」

地域手当の増額について

組合：「我々としても、ちょっとした改善の提案を重ねていきたいと考えている。それで、地域手当の 3% 支給についてはどうか。」

大学：「人事院勧告がどうなるかはわからないが、おそらく、昨年ほどではないにせよ、増額改定だろうと予想している。そうした場合、基本給の部分は対応して上げていきたいが、地域手当の分は難しい。」

組合：「扶養手当の廃止など、マイナスの部分も出るのではという情報もある。人勧が出たところで、また協議の場を持ちたい。」

大学：「了解した。」

¹ 全大教からのメールによる情報提供によると、「各大学法人の業務実績報告書や評価結果等で拾える範囲だけでも、小樽商科大(2008年度)・北海道教育大(2011年度)・新潟大(2008年度)・埼玉大(2015年度)・信州大(2015年度)・上越教育大(2010年度)・北陸先端大(2011年度)・京都大(2007年度)・大分大(2008年度)。その他、導入時期は不明だが、東北大、九州大などでも実施されているらしい」とのこと。

常三島地区の教員の配置転換について

組合：「27 ポストの定員の付け替えの件だが、理工学部の 6 ポストは、すでに定年退職者を当て込んでいるので、単純に推進経費 27 ポストを割り振らなくてもよいのではないか。」

大学：「平成 26 年度から補助金に来ており、その段階での定年を見込んで計画を立てている。理工学部から入れ替える 20 ポストをどうするかは、理工学部内での判断になる。」

組合：「学長裁量ポストについては、どれぐらいの規模で削減するのか。」

大学：「学長裁量ポストは、現在四十数ポストあるが、人事委員会で決定しているのは 20 ポストの削減だ。これは、定員 10 人以上の部局に配置されているポストだ。それ以下の規模の部局では対応が難しいと考えられるため、そのようにした。該当する学部長や部局長には、現在、学長裁量ポストの取扱いについて説明しているところである。」

公募によらない教授昇任について

組合：「国際公募によらない教授昇任については、総合科学部の方でも基準を新たに策定しようとしているようだ。原案を見たが、かなり高い水準を要求している。我々としても、基準を緩めてくれ、などと要求しているのではない。公募であっても、分野や時期によっては応募者が集まらず、高い水準が満たされない場合もある。そこで、たとえば、分野ごとの「教授」に求められる業績等の水準について、全国的に調査したうえで、そのデータを全学的に検討して、徳島大学としての「教授」のスタンダードな水準を定めてはどうか。そうすれば、分野によって、自分がどれぐらい業績を上げれば教授になれるのか、予想可能性が高まる。」

組合：「それから、総合科学部では最初の採用はすべて国際公募だ。他学部では、助教や講師、准教授の段階では公募は行わない場合があると聞いている。それで、教授に上げるときには公募にする、というのが蔵本などの論理のようだ。総合科学部では初めに採用されるときに国際公募なので、事情が異なる。」

大学：「それは、総合科学部が後継者の養成を行っていないということではないか。医学部にせよ工学部にせよ、次世代の育成を行っているから、内部で採用することができる。」

組合：「それはそうだが、大学受験段階でのランキングが厳然として存在しているのも現実だ。人文社会系で研究者になろうと思ったら、旧帝大を出ていないと、まだまだなかなか難しい。

現状の問題は、せっかく国際公募で優秀な若い人を採用しても、優秀な人から順に出て行ってしまうということだ。私も徳島大学に来て十数年になるが、ずっといてほしいと思っていた人が、教授昇任が滞っている間に、ずいぶんたくさん

出て行ってしまった。

この件については総合科学部長の方からも話があると思うので、それも踏まえて、組合としても協議を続けたい。」

公認心理師資格への対応について

組合：「公認心理師資格への対応について、大学としては前向きに考えているが、新規のポストをつけることはできないので、学内ポストの再配分で対応する、とのことだったが、どうやって再配分するのか。学部になんておくと、どのコースもポストを提供することに抵抗するだろうから、いつまでたっても必要なポストが集まらず、結果、国家資格に対応できない、ということになるだろう。学長として、どこまでトップダウンで介入する覚悟があるのか。」

大学：「高知大学や新潟大学では、人事凍結を行っている。これは、交付金削減への対応という側面もあるだろうが、改革をやるときのポストの確保という側面もあるだろう。戦略的な人事運営を行う上での一つの手段だ。我々はこれまで、人事の凍結までは行っていなかったが、今後はそうしていかざるを得ない局面なのかもしれない。

学長に就任した時、学長裁量経費が4億4千万円あると聞いて喜んだのだが、実際には使えない。先にも述べた、3億円の赤字補填にほとんどが回された。

そうした状況のなかでの今後の大学の運営について、近々「大学改革プラン説明会」を全学で開催して、理解を求める予定だ。」

組合：「トップダウンでいきなり決めるのではなく、説明会やメルマガなどを使って情報提供や意見募集を行うことは重要だ。その説明会は、いつ、どういう形で行われるのか。「大学はこう決めました」と一方的に周知するのではなく、意見を言って計画を改善させることができるのか。」

大学：「日程はまだ決定していない。決定事項を周知するのではなく、まずは意見を聞く会という位置づけにしたい。どんどん意見を言ってもらいたい。」

軍学共同研究について

組合：「軍事研究について、昨年から質問状を出しているのだが、そのときも回答は「検討中」ということだった。いつごろ、どんな方針が出てきそうか。」

大学：「個別の細かい条件を決めることは難しいが、大学の行動規範の中に、「軍事に協力しない」旨の文言を盛り込む方針だ。もうすぐ役員会に出てくる。」

組合：「日本学術会議でも、軍事研究への協力拒否という方針を見直すべく検討中だと報道されている。それも見ながら方針を決めるということか。」

大学：「よそがどうということではなく、我々は我々として方針を決める。大きな方針としては行動規範で定め、あとは個別にチェックすることになる。」

組合：「個別チェックは、誰が行うのか。」

大学：「研究戦略室だ。」

組合：「大学として、立場をもう少し明確にしたらどうか。たとえば、防衛省からの資金提供は原則として認めないなど。」

大学：「防衛省からの資金提供といっても、たとえば災害対応や防災といったことまで研究対象に含まれている。科研費で対応するといっても、これらが科研費のどの項目に該当するかを考えると、応募がいささか難しいので、防衛省からの資金提供を一律に拒否するのは問題だ。」

組合：「我々としても、個別の案件の是非を検討するのは難しいことは認識している。大学として「軍事に協力しない」という姿勢を規範に明記することは、評価したい。それから、個別案件は研究戦略室でチェックするとのことだが、重要なことは情報公開だ。どのような議論で、どういう論拠で判断したのかわかる程度の詳細な議事録を公開することが必要だ。」

大学：「当然、そのようにしたい。」

組合：「それを見て、我々として、「これはおかしいだろう」ということがあれば、異議申し立てをしたい。」

大学：「そういう議論の積み重ねが重要だ。」

国歌斉唱について

組合：「国歌斉唱について。国歌については内容に異論があることから静観するとのことで、妥当な判断だと考える。」

大学：「組合としては、国歌斉唱に反対という立場なのか。」

組合：「組合としての立場は、明確にしていない。組合員内部にも、賛否両論あるだろうから、そこを焦点化すると組合が分断する恐れがある。ただし、昨年、前学長に出した質問状では、国旗国歌について検討するうえで考えるべき論点を指摘してある²。

国旗については、提案があるのだが、入学式や卒業式の際に、留学生や外国からの教員の出身国すべての旗を掲げてはどうか。これは、グローバル化を大学の方針として謳っていることとも合致するだろう。現在、文科大臣が国旗掲揚、国歌斉唱を要請したことから、大学側の対応に注目が集まっている。そこで徳島大学として、留学生や教員の出身国すべての旗を掲げる、とすれば、全国的に好意的報道されるのではないか。

国からの圧力という状況を逆手にとって、それほど費用をかけずに徳島大学の広報になると思う。」

² 組合ウェブサイトにおける質問状の URL は以下の通り。

<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20150821hinomaru.pdf>

有期雇用職員の待遇改善について

組合：「最後に、パート職員・契約職員の待遇改善について。パート職員の時給が3年で打ち止めという問題については、かねてより改善を要望している。もちろん、財政難だということは承知しているが、以前にも言ったとおり、必ずしも金額の問題ではない。大学生協の職員は、15年間時給が上がるそうだが、いくら上がるのかというと毎年10円だという。でも、毎年上がるとやはりうれしいのだそう。つまり、給料アップは、もちろん実利的な問題だが、それだけでなく、評価されていることが目に見える形で現れる場でもある。引き続き検討していただきたい。

病休の有給化については、前向きに検討中とのことだったが、具体的にはいつごろ実現できそうか。」

大学：「まだ具体的な日時を言える段階ではないが、なるべく早く実現したいと考えている。」

組合：「了解した。人事院勧告が出た後に、また懇談を申し入れることになるだろう。その時に議論を継続したい。」

以上