

学長懇談 議事要旨

日時場所：2017/7/12 16:00～17:00 事務局3階特別会議室

組合側参加者：中央執行委員長、副委員長、書記長、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、人事課副課長、人事課
専門職員

【話題】

6月1日付で大学側に提出した「2017年度学長・病院長への要望」をもとに主に以下の4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・事務職員の労働条件改善について。
- ④パート職員・契約職員の待遇改善について。

★要望文書は下記 URL を参照。

<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/201700427claims.pdf>

【大学側の回答の要点】

- ①運営費交付金削減への対応について

〈大学側回答〉

- ・ 研究費等の配分については、教員一人当たりの単価を定めて均等配分する。
- ・ 研究クラスターや業績評価制度を利用してインセンティブを高める。
- ・ 今後とも組合をはじめ現場の教職員との意見交換を行いたい。

〈組合の見解〉

- ・ 常三島・新蔵地区の駐車料金値上げについては、基本的には反対する。もしも実施する場合には、蔵本地区との公正な負担配分を考慮し、教職員への説明と理解を得ること。

- ②軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について。

〈大学側回答〉

- ・ 軍学共同研究については、本学の理念として「国際及び地域社会の平和な発展に貢献」とあることから、推進はしない。
- ・ 国歌については従来通りの扱いとする。

〈組合の見解〉

- ・ 軍事研究か否かを内容で線引きするのは困難なので、防衛装備庁の資金には応募しないなど、資金源による線引きの方が望ましい。

③教員・事務職員の労働条件改善について。

〈大学側回答〉

- ・ 産前休暇を8週間とする点については、前向きに検討する。
- ・ 年俸制職員の年俸額には、計算上、退職金相当分を含まないが、実質的な手取り額は、同一条件の月給制の教職員よりも有利となっている。
- ・ 事務職員の超勤については、不要な業務の削減など、対策を進める。

〈組合の見解〉

- ・ 産前休暇8週間については、来年4月からの実施を求める。
- ・ 事務職員の超勤削減については、4月の人事異動を減らす、出退勤の電子的管理などを提案する。

④パート職員・契約職員の待遇改善について。

大学側回答

- ・ 有期雇用職員の無期雇用への転換については、手続きに遺漏がないように周知を徹底する。
- ・ パート職員への賞与支給については、国の方針を見ながら対応を考える。

組合の見解

- ・ 外部資金雇いの有期雇用職員についても、大学が責任をもって、「他の職務に転換」など雇用維持の努力を行ってほしい。

★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。

【運営費交付金削減への対応について】

大学：「最初に、組合からあった要望について、大学側の見解をまとめて提示する。その後、意見交換を行いたい。

まず、運営費交付金削減への対応について。平成29年度も、基盤的運営費交付金は、機能強化促進係数として1.2%が削減された。徳島大学の場合、28年度から9,300万円の減額だ。31年度、32年度には情報基盤設備の更新にかかわる設備投資が必要になる。そうした将来の必要経費に備えて、今年度は人件費2%、物件費6.5%の減額を実施しているところだ。第三期の収支については現在、シミュレーションを作成している。

経費については、教育・研究・基盤の三種に分けて、それぞれに学生一人当たり単価、教員一人当たり単価を定めて支給額を決めるという形に改革する。30年度実施に向けて検討中だ。

こうした対応については、組合との懇談だけでなく、教育研究評議会や部局長会議などを通じて現場の教職員との情報共有を行いながら進める。今後とも組合との

意見交換を行いたい。」

【軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について】

大学：「軍学共同研究については、今年3月に日本学術会議が、防衛装備庁の研究資金には問題が多いという声明を出したので、それを参考に、大学として応募を認めないという対応を取った。本学の理念・目標として、「研究成果を社会に迅速に還元し、国際及び地域社会の平和な発展に貢献する」を掲げている。「平和な発展」ということだから、軍事研究を推進するということはない。国歌斉唱については従来通りの対応を継続する。」

【教員・事務職員の労働条件改善について】

大学：「教員・事務職員の労働条件改善についての一つ目、産前休暇を8週間にするという点について。中四国の国立大学を調査したところ、6週間のところが4大学、8週間のところが6大学となっていた。母体保護や男女共同参画という観点から意味のある施策であることから、前向きに検討したい。

年俸制教員の年俸額に退職金相当額が算入されていない点について。2014年に、これまで月給制だった教員を年俸制に転換した時には、不利益変更とならないように、退職金相当額を年俸に参入した。しかし、2015年の本格導入の際には、最初から年俸制で公募し、それに同意して雇用するものであるから、不利益変更にはならないため、退職金相当額を算入していない。ただし、現状では月給制で雇った場合よりも年俸の方が多額となっている。退職金相当額を直接算入していないが、金額としては、退職金を上乗せしたのと同額以上の額となっている。こうした点から、実質的な不利益は生じていない。また、評価制度も整っているため、平均的な評価の場合でも5年後には月給制の定期昇給と変わらないし、特に優秀な場合には、月給制の場合よりも増額は多くなる。これまでのところ、年俸が減額改定となった例はない。

事務職員の残業時間が、一部、労使協定の上限を超える違法状態となっている点について。労働時間については、国も働き方改革を進めているところだ。4月、5月の事務連絡協議会では、適正な労務管理とサービス残業の厳禁を指示した。管理職向けに、長時間労働抑制のための研修も実施している。100時間を超えるような残業については、医師による健康改善のための指導を促している。

昨年度以来、事務の改善について「アクションプラン」を実施しており、業務改善や不要な業務の廃止などについて、現場からの意見募集を行っている。」

大学：「研究費の過度の傾斜配分は避けて、全教員に基礎的な研究費を配分するという要望について。先に述べたように、学内研究経費については、教員一人当たりの単価を定めてその分を均等に配分することとする。ただし、頑張った人に報いるための

インセンティブも必要だ。業績評価制度や、昨年募集した「研究クラスター」に対する配分などを、インセンティブとして活用していきたい。」

大学：「看護師・医員・研修医・修練歯科医の労働条件改善については、来週の病院長との懇談で話し合ってもらいたい。」

【パート職員・契約職員の労働条件改善について】

大学：「有期雇用職員の無期雇用への転換をスムーズに行うようにという要望について。就業規則に明示されていることなので、今後、手続きに遺漏がないよう、周知を図りたい。

パート職員等の賞与については、6月9日に、非正規雇用の待遇改善が閣議決定された。国の方では、平成30年から段階的に非正規職員にも賞与を支給する方向だ。ただし、その額や対象者など、具体的なことはまだ決まっていない。国立大学法人がそれに準拠すべきとされるかどうか未定だ。とはいえ、国の動きを見ながら、また財政状況を考えながら、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：「これまで長年にわたる意見交換と信頼関係の構築によって、今回は大きな対立案件は存在しない。交付金の削減による財政難に対して、労使で知恵を出し合って乗り切っていきたいというのが、組合の基本的なスタンスだ。

ただし、具体的な対応について、問題がある場合には意見を述べたい。今回は、常三島地区・新蔵地区の駐車料金改定の動きについてだ。理工学部ではすでに意見聴取が求められたそうだが、現在、常三島地区で年間1,000円、新蔵地区で無料となっている自家用車通勤者の駐車料金を、年間12,000円に大幅値上げするという案が提示された。結論から言うと、いくら金がないといっても、教職員から金を取るという発想は避けるべきだ。組合としては、値上げには原則反対の立場だ。

駐車料金は受益者負担と思われるかもしれないが、労働者が大学に通勤してくることで利益を得るのは大学であって、労働者個人ではない。また、自宅から大学まで、適切な公共交通機関があるかないかは、労働者個人が自由に選べるのではなく、住宅事情その他の偶然的要因で決まる。そうしたことから、自家用車通勤者の駐車料金に「受益者負担」の論理を当てはめることは適切ではない。

また、大学が教職員を「金儲けの対象」と見ていると思われたら、教職員は大学に対して反感を抱く。教職員の大学に対する忠誠心が薄れることは、お金には代えがたい大きな損失だ。」

大学：「それはそうだが、駐車場設備の維持管理にもお金がかかる。もちろん、潤沢な資金があれば、大学側が必要経費を負担できるが、現在の財政は、駐車場の利用者に負担してもらわないとメンテナンスもままならないような状況だ。駐車料金を値上

げするといっても、収益を上げるということではなく、基本的なメンテナンス費用を賄うための費用を駐車場利用者にも負担してもらいたいということだ。

また、蔵本地区の教職員の間では、常三島や新蔵と比べて駐車料金が高すぎるという不満がある。大学全体の維持管理にかかる費用は、地区を越えて全教職員で支えるという観点も必要だろう。それが目に見えるように、蔵本地区と常三島・新蔵地区の駐車パスカードを共通にして、自家用車通勤の者はどの地区にも駐車できるようにするという案もある。ただし、それを実現するためには、入構ゲートを改修しなくてはならず、1,000万円程度の支出になるため、すぐにできることではない。」

組合：「蔵本の駐車料金が他地区と比べて高すぎるという点については、以前から組合が主張し、その結果、もともと年間 24,000 円だった駐車料金が 18,000 円に減額されたという経緯がある。蔵本地区の教職員だけが重い負担をするのは不公正だという点については、組合がこれまで主張してきたことでもあり、賛同する。ただし、組合の主張は基本的に安い方に合わせるべきだということであって、高い方に合わせて大学がその分収益を上げるということではない。

蔵本地区の駐車料金を値下げして、その分を常三島や新蔵の教職員も負担するという理念は、ここに出席している組合役員は理解するが、2千数百人いる教職員全員が納得するとは思えない。説明が不十分なら、常三島や新蔵の教職員は、一方的な負担増だと思って腹を立てるだろう。納得と協力を得るためには、十分な丁寧な説明が必要だ。」

組合：「そういう観点からは、今回、意見聴取に際して、収入額と支出見込みのシミュレーションなどが記載されていたことは評価する。今後とも、丁寧な説明と合意形成のプロセスを大事にしてもらいたい。」

大学：「丁寧な説明が必要というのは、そのとおりだ。」

「駐車料金については、大学によって対応がかなり異なる。年間 3 万円といった大学もあるようだ。もちろん、他大学がそれだけ取っているから本学でも取る、という意味ではないが、他大学の状況や対応なども調査したうえで、検討したい。」

組合：「駐車料金から少し外れるが、スペースチャージ（研究室等の面積に対する使用料金を徴収する）の導入の動きもあるようだ。毎年のように教職員の負担増の施策が出てくると、教職員も疲弊や不満が高まってしまう。先々のことまで考えて、見通しを示してもらいたい。」

大学：「スペースチャージを、通常の実験室にかけることはない。ただ、他の教員よりも大きなスペースを確保して研究や産学連携などを行っている分については、メンテナンス費用として使いたいということだ。」

組合：「研究の促進にはある程度のインセンティブが必要だという点については、基本的には賛同できる。基本的な研究費を配分したうえで、研究クラスターで学内の教員の連携を進めるといった趣旨は理解できる。積極的に応募することで、研究の興隆や

研究者同士の交流を図りたい。」

組合：「運営費交付金の削減については、社会的な関心がそれほど高くないようにも思われる。科学技術関係予算が増額傾向なのは事実だが、増額分はほとんどが競争的資金で、一般運営費交付金の削減が続いている。このことを社会に訴えていくことが必要だ。」

大学：「たしかに、学外で、大学が財政難だと言うと、驚かれることが多い。国大協も、国会議員への情報提供や協力依頼などを進めているところだ。」

組合：「7月末に、大学改革を扱った書記長（山口）の新しい本が出る（『「大学改革」という病』明石書店）。東京と大阪でトークイベントを予定しているので、そうした場を利用して、大学の現状を社会に訴えていくつもりだ。」

国会議員ということでは、河野太郎衆議院議員が、ブログで「科学技術関係予算は増えているのに何が問題なのだ？」と書いておられたので、書記長から、事情を説明するメールを送っておいた。全大教でも機関誌で「河野太郎特集」を組んで、大学の状況やその背景を分析し、大学人や社会に広く訴える活動をしている。書記長は、そこにも寄稿している (http://zendaikyo.or.jp/?page_id=106)。こうした努力も続けていきたい。」

【軍学共同、卒業式・入学式での国歌斉唱について】

組合：「軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱については、大学と組合の考えに大きな違いはないと理解しているが、なし崩しで軍事研究が拡大するといったことがないように、毎年確認しているものだ。」

組合：「軍事研究については、4月12日に大学の方針として防衛装備庁の資金への応募を認めないこととされたが、これは、役員会で決めたのか？今回は、これまでの方針を確認するという色彩が強い決定だったからよいが、もしも今後、方針を変更して、「応募を認めます」ということになるなら、こうしたトップダウン的な決定方法では不十分だ。学内での十分な議論を踏まえる必要がある。」

現在、自民党の安全保障調査部会では、「防衛研究について大学の積極的な参加を期待する」といった議論がなされている。先日の徳島新聞で、学長が「今後、政府などがガイドラインを作ってほしい」といった発言をした旨、報道されていたが、軍事研究を推進したい政府にガイドライン作りを任せるわけにはいかないだろう。

豊橋技科大などでは、すでにガイドラインが作成されており、「防衛に関する研究は問題なし。攻撃的な研究についてもある程度認める」などとなっている。ここの学長は軍学共同研究推進派として有名な人物なのだが。」

組合：「研究内容でガイドラインを作るといっても、実際問題ほとんど無理だろう。軍事で役立つ技術は民間でも役立つだろうし、逆もまた真だ。内容ではなく、資金源で線を引く方がクリアだ。日本学術会議が「問題が多い」とした、防衛装備庁の資金

には応募しないというのが、クリアな基準だろう。」

大学：「内容で線引きするガイドラインを作るのが難しいというのはその通りだ。GPSにせよインターネットにせよ、もとは軍事技術だ。資金源で線を引くのがクリアだというのもその通りだ。」

【産前休暇を8週間とする提案について】

組合：「産前休暇を8週間にするというのは、組合が今年最重要と考えて実現を目指している案件だ。中四国地区ではすでに8週間の大学の方が多いとのことだったが、全大教（全国大学高専教職員組合）の調査でも、8週間の方が多数派のようだ。

とくに病院の看護師や女性医師の場合、夜勤などの過酷な勤務体制のせいで、早産や流産、切迫早産や切迫流産の事例があるようだ。母体保護、男女共同参画の観点から、早急に導入してもらいたい。

産前休暇を2週間延ばしたとしても、大学の費用負担がそれほど増えるわけではない。しかも、対外的に徳島大学の労働条件改善としてアピール効果大きい。前向きに検討していただけるとのことだったが、なるべく早く、来年4月から導入できるように検討を進めてもらいたい。」

大学：「たしかに、金銭的には大きな負担になることはないだろう。」

大学：「もちろん、検討は進めるが、デメリットがないかどうかという点を慎重に見極めたい。」

組合：「産前休暇の取得は任意なので、経済的な理由などで出産直前まで働きたいという希望があれば働ける。そういう意味では、デメリットはそれほどないと考える。組合としては、来年4月からの導入を強く希望する。」

【年俸制教員の退職金の件】

組合：「年俸制教員の退職金の件、評価制度もあるので5年後には定期昇給同様の増額改定が期待できるとのことだったが、年俸制で雇われている人の大部分は3年任期の助教等なので、5年を待たずに雇止めされる人も多いだろう。

年俸額が、月給で雇った場合よりも多いとのことだったが、税金や法定福利費を控除されたうえで、手取り額が多いということによいか。」

大学：「同一条件であれば、手取り額が多いということによい。」

組合：「現状で不利益は生じていないとのことなので、今日はこれ以上問題にするつもりはないが、導入の経緯が遺憾であった。2014年の年俸制一部導入の時には退職金相当額を上乗せしますと説明されたのに、15年の本格導入の時には上乗せがない点について何の説明もなかった。こちらが迂闊だったということはあるが、給与等に関する事項については組合への事前の説明を求める。」

【事務職員の超過勤務について】

組合：「事務職員の超過勤務が、本学における三六協定の上限、月当たり 75 時間を超える違法状態となっている。残業時間データは毎年もらっているが、そのような事態はこれまでになかった。もちろん、それは、サービス残業が減って、働いた分はきちんと支給されているということなのかもしれない。しかし、それにしても、月に 136 時間といったデータを見て仰天した。しかも、一人や二人が例外的に多いというのではなく、3 月、4 月には一つの部署で 15 人とか 18 人が「特別条項適用」（月当たり 45 時間超）となっている。早急に改善が必要だ。

4 月、5 月には事務連絡会議で改善を通達したとのことだが、はっきり言って、それだけで改善するとは思えない。毎年、データをもらっているが、これまで何年間も改善の様子が見えない。特別条項の適用理由についても、毎年同じようなことが書かれている。独法化以降の定員削減と非正規職員への置き換えによる人手不足が根本的な原因だろう。本気で改善を図らないと、本当にまずい状況だ。

ここにいる組合役員の大部分は教員なので、事務の現場については分からないことも多いから、部外者的な見解かもしれないが、一つの対策は、人事異動の時期を変えることではないか。大学の業務は 3 月、4 月が多い。その時期に人事異動を行うから、不慣れな職員が大量の業務をこなすことになる。異動したあとに入った職員から業務についての問い合わせを受けて、サポートに回るといったこともあるようだ。

もちろん、3 月末の定年退職、4 月初めの新規採用者の入職、異動官職といった部分については、4 月の人事異動が避けられないだろうが、それ以外の内部異動については、大学の業務の閑散期である 7 月、8 月に行ってはどうか。

以前、7 月異動や 10 月異動も一定数あったが、最近は減っている。これはどういうことか。」

大学：「会計系については 7 月に異動があるが、全体としては少数だ。10 月も少し異動があるが、これも少数だ。全国的にも 7 月や 10 月の異動が減っている傾向がある。これは何か不都合があるからなのだろう。原因を検討したうえで、対応を考えたい。」

大学：「不要な仕事をやめる勇気も必要だ。不要と思われる業務について、意見を募集している。」

組合：「私大では事務職員の数が国立大学と比べて非常に少ない。これは、国立大の事務は私大ではやっていない業務をやっているということではないのか。」

大学：「私大は営利事業もできるので、国立大学では内部の事務職員がやっている仕事を外に出している。見かけ上は職員数や人件費が少ないが、その分が委託費という形になっている。」

大学：「今年度の残業時間が多いことについては、今年度に制度変更があったのでそれに対応するための業務が全学的に増えたということがあるだろう。」

組合：「つまり、今年の残業時間が異常に多かったのは、今年だけの現象で、来年度以降は減るということか。」

大学：「仕事が多かった要因については調査している。現場をよく知っている管理職からの聞き取りも行っている。そのうえで対応を考えたい。」

組合：「何度も言うが、これまで通りの対応では改善するとは思えない。」

そこでもう一つ、組合が以前から提案しているのは、タイムカードの導入だ。何年前のアンケート調査では、否定的な事務職員が多かったが、その時から状況は変わっている。サイボウズには出退勤管理機能が付いているので、追加費用はそれほどいらぬはずだ。そこから超勤データを給与システムに流せば、現在、人手でやっている残業代の計算が自動でできる。その分の労働時間が削減できる。サイボウズでは、出勤時間はパソコンの立ち上げで自動的に打刻されるが、退勤時間は手動で記録して、上司が決裁すると承認される仕組みだそうだ。」

大学：「タイムカードにはメリット、デメリットがあるので、検討しているところだ。」

組合：「昨年度、電子システムを使った出退勤管理をしている京都大学など、いくつかの大学の出退勤管理マニュアルを人事課に提供した。いつまでも検討していないで、決断して行動してもらいたい。組合としても、事務職員からの意見聴取を進める。」

【有期雇用職員の無期雇用への転換について】

組合：「有期雇用職員の無期雇用への転換については、本学では他大学に先駆けて労働契約法改正の趣旨にのっとった対応を取ったため、全国的に大きな注目を集めている。他大学の多くでは、今になって、今年度末に雇止めをするかしないかでもめているところだ。」

先ほど、手続きに遺漏がないように周知を図りたいとの発言があった。組合としても、運営費交付金で雇われている人たちについては心配していない。問題は、外部資金雇いの人たちだ。理工学部や蔵本には大勢おられる。そういう研究室では、机を並べている非正規の人たちのうち、この人は交付金雇い、この人は外部資金雇い、というふうに入り混じっている。仕事内容が峻別されているわけでもないし、労働条件通知書を見ても、自分がどういう立場なのか、非常にわかりにくい。組合が見たらわかるが、一般労働者だったら分からないだろう。来年度になって、隣の席の人は無期に転換、なのに私は雇止め、なんで？といった事例が頻発するのではないかと危惧している。

就業規則では、解雇ないし雇止めできるのは、「他の職務に転換させるのが困難なとき」とされているが、外部資金で雇っている研究室の教授は、そういう規則はご存じないと思われる。「外部資金が切れたら無造作に解雇できる」と思っているのではないかとと思われる。

そこでお願ひしたいことは、就業規則に定める「他の職務に転換させる」という

部分について、最終的に人事課が責任をもって全学的な対応をしてもらいたいということだ。」

大学：「最終的には大学の責任というのはその通りだが、一義的には外部資金雇いの人たちの扱いについては学部に責任がある。まずは学部内で対応するのが筋だろう。」

組合：「もちろんそれが筋だ。しかし、先に言ったように、「外部資金が切れたら無造作に解雇できる」と思っている教授が大半ではないかと危惧している。学部がきちんと対応を取るように、大学として適切な指導をお願いしたい。それでも対応がとられなかったら、大学として対応してもらいたい。今から十分に準備しておかないと、来年の3月末には全学的に大混乱が生じるのではないかと危惧している。事前の準備をお願いする。」

組合：「パート職員への賞与の支給については、国の方針待ちというような説明だったが、国が国立大学法人もパートに賞与を支給すべし、といった方針を打ち出したとして、その分の経費を支給してくれるという見通しがあるのか。また、そういう待ちの姿勢ではなく、徳島大学として積極的にパート職員の待遇改善を進めることも必要だろう。近年、正規職員を減らしてパート職員に置き換える動きが顕著だ。そういう状況だからこそ、少しでも目に見える形でパート職員の待遇を改善することは重要ではないか。」

大学：「国がパートの賞与分の経費を支給する見通しはない。」

組合：「何十年も勤務を続けている古くからのパート職員としては、もう十年も時給が据え置きだ。もう少し何とかならないのかと思う。また、雇用期限撤廃の制度化とあわせて、有期雇用職員にも人事異動がありうるということになったが、慣れた業務を続ける方が大学にとってもメリットがある場合が多い。他の職務に転換する場合には、そのことも考えておいてもらいたい。」

【大学が「稼ぐ」ことについて】

大学：「この機会に組合の意見を聞きたいのだが、大学が金儲けをすることに関してどう思うか。」

組合：「どうやって儲けるのかということと、実際に儲かるのかということが問題だが、一般論として言えば、国からの予算が削減されている状況で、独自の資金を集めることには反対しない。といっても、これまで組合でそうした件について検討していないので、あくまで書記長の個人的見解だ。」

国立大学法人法の枠内で行える営利事業というのは限られている。それに、実際に儲かるかどうかという点について、悲観的だ。アメリカでも、産学連携で儲かっている大学はほとんどなく、大部分の大学はTLO（Technology licensing Office：技術移転室）の維持経費を稼ぐのがやっとで、赤字のところも多い。日本の場合、大学の特許権収入は年間15億円ほどだが、その約半分を東大と京大が稼いでいる。徳

島大学では 3,000 万円ほど稼いだ年があったが、例年は数百万円の桁で、大学の運営に足りるほどの収益は上がっていないはずだ。」

大学：「いま、大学をめぐるのは、予算削減、あれも削減、これも削減という話ばかりだ。稼ぐための行動をしなくてはならない。大学ができることは限られているので、大学の外部に団体を作る。」

組合：「昨年始めたクラウドファンディング・クラウドソーシング事業のことか。儲かっているのか。」

大学：「始めたばかりだから、それほどではないが、それでも 2,000 万円ぐらいは集まっている。」

組合：「それは大したものだ。NTT が大学の授業を動画で無料配信して、気に入った教員の授業を実際に受けに行くときに料金を払うという事業をやっているが、そういうことも考えているのか。」

大学：「Japan Mooc のことか。あれは、最初に大学側が NTT に 50 万円ほど支払う必要がある。」

組合：「YouTube などの無料サービスに、徳島大学教員が講義の動画をアップすれば、無料だから、そのほうがよいかもしいない。海外でも、YouTube の講義で評判の哲学者がいるようだ。」

大学：「外部向けの講義ということでは、京都大学などで、地元の社長クラスを相手にプレミアムな講義を高額の授業料で提供するなどの試みを行っているようだ。」

組合：「学位が出せるなら高額でもよいかもしいないが、そうでもなければ、数十万円の授業料に値する授業というと、ちょっと考えにくいのではないか。京大は京大ブランドだからできるのだろう。」

大学：「Uber にせよ、Airbnb にせよ、いまや日立よりも株式総額が多いという。そういう、今までになかったようなサービスを作り出せば、金も儲かるし、社会貢献にもなる。組合としても、そうした新規の事業に協力してもらいたい。組合も協力しています、ということになれば、良い広報になる。」

組合：「組合として、と言われると、持ち帰り検討しなくてはならないが、さしあたり書記長の個人的見解を述べると、協力できることは協力したいと思う。ただ、大学を支えるほどの金を儲ける才能があるなら、大学教員などやっていないが。」

大学：「それはそうだが、大学教員は社会的信用が高いので、事業をやるうえでも有利な点がある。二足の草鞋を履けばよいので、ぜひ協力してもらいたい。」

組合：「財政難の難局を乗り越え、大学を発展させるための協力は惜しまない。良いアイデアがあれば提案していきたい。」

以上