

## 2018年度 学長懇談 議事要旨

日時場所：2018/09/28 10:00～11:10 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】

7月10日付で大学側に提出した「2018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政府・財界主導の「大学改革」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/20180601shunto.pdf>

### 【大学側の回答と組合側見解の要点】

①政府・財界主導の「大学改革」への対応について。

#### 〈大学側回答〉

- ・ ポイント制の目的は、人件費削減・人事の柔軟性確保・若手、女性、外国人の雇用促進である。
- ・ ポイントが余った場合には、「ポイントバンク」に集約して不足部局に貸し出すことを検討している。
- ・ 研究費については、一人約 22 万円を均等配分して、それ以上の部分で「研究クラスター」等への重点配分を行っている。
- ・ 「応用」の部分でお金を稼いで、儲からない「基礎」にお金を配分することを基本的なルールとしたい。
- ・ 組合が提案した「〈大学の現場〉の実態調査アンケート」を実施する。

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、引き続き慎重な検討を続ける。
- ・ 国歌斉唱については従来通りの扱いとする。

#### 〈組合の見解〉

- ・ 日本学術会議の声明は、「軍関係機関からの予算は受けない」「それ以外の場合については内容について審査する」という二本立ての制度を勧めているので、制度を設計する場合には、それに即したものとすることを求める。

- 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。

〈大学側回答〉

- ・ 厳しい財務状況の中で可能な限り改善を進めたい。

★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。

#### 【各論点に対する大学側からの説明】

大学：まずは組合からの要望について、一通り回答する。政府・財界主導の「大学改革」への対応についてだが、ご承知のとおり、第3期には機能強化促進係数として、運営費交付金が毎年1.2%削減される。金額にして1億円だ。政府の説明では、支給する総額は変わらないというが、人件費等に使える基本的な金額が減っていく。第2期には、第1期の評価にもとづいて5,000万円程度の追加配分があったが、第3期にはそれも減額された。そうした財務状況に対応するために、平成30年度には定年退職者の後任補充の凍結、研究費の削減など、教職員の皆様に大きな負担をお願いすることとなった。事務職員についても、超過勤務10%削減で、2,000万円程度節約した。

来年度からは、人事管理のポイント制の導入を予定している。これは、人件費削減に加えて、人事の柔軟性を高める、若手・女性・外国人の教員の雇用を促進するという三つの目的がある。研究部長会議で意見を聞き、学部からの意見を聴取すべきとの意見があったので聴取し、さらに組合からの要望もあった全学説明会でも意見を聴取した。それを受けて、教育研究評議会で審議し決定した。要望文書に「今後の対応につき、引き続き協議を希望します」「労働環境に大きな影響のある事案については事前に組合との協議を行ってください」とあるが、これまでもそのようにしてきたし、今後ともそのようにするつもりだ。

研究部長の選考過程における「意向調査」の廃止については、学長の責任体制の明確化、研究部長の権限の範囲や責任の所在などにつき検討してきたが、各部局からは、部局の意見を反映するようにと、強い意見をもらっている。そうしたことを踏まえて、部長の選考においては、部局の意見を聴取したうえで学長が決めるという制度としたい。9月12日の役員会、20日の教育研究評議会で承認済み

だ。

大学：続いて、軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について。軍学共同研究については、検討が進んでいない。現時点では、引き続き慎重な検討を行うということだ。もちろん、軍事研究に反対という点は揺るがないが、問題は何が軍事研究なのかという線引きの問題だろう。

国歌斉唱については、従来通りの扱いで変更の予定はない。

大学：教員・事務職員の労働条件改善について。地域手当については、厳しい財務状況に鑑みて、31年度も完全実施を見送らざるをえないだろう。

年俸制教員の年俸額に退職金が算入されていない点については、26年10月の最初の導入時の制度と、27年4月以降の制度は別物だ。27年4月以降に採用される教員は、年俸制を承諾したうえでの雇用契約である。そして、29年4月以降は、教員業績評価による年俸の改定の制度も始まっている。そうしたことをご理解いただきたい。

また、承知のことと思うが、国は「新しい年俸制」を提唱しており、秋口にはそのガイドラインが発表されるという。すでに秋口だが、まだ出ていない。ガイドラインが出てきたら、大学としても対応を検討する。

大学：「研究費の過度の傾斜配分は避けて、引き続き、全教員に基礎的な研究費を配分することを求めます」という点について。現在のところ、教員一人当たり22万円を平等に配分している。教授も助教も同額だ。

大学の財源には限りがあるから、どこにどう使うのかを考えなくてはならない。まず、インフラについては、絶対に必要なもので、最優先だ。次は教育。大学は教育機関だから、教育ファーストで行きたい。それで使った残りが研究費ということになる。今言った通り、教員全員に同じ額を平等に配分している。しかし、22万円とは少なすぎる額だ。理系では、ちょっと実験したら一瞬でなくなってしまう。そこで、学長裁量経費を用いて、「研究クラスター」を公募し、選考のうえで配分している。平等な部分を保障したうえで、重点配分するべきところには重点配分するという方針だ。

大学：事務職員の残業時間が労使協定の上限を超えている点については、何とかして改善したいと思い、対応しているところだ。昨年6月から、事務連絡協議会で部署ごとの残業の実績を報告している。昨年12月から「労働時間確認簿ツール」を導入して、残業する場合には事前に申告することを徹底している。それを見て課長が必要や緊急性を判断して、明日できることは明日やるように指示するなどしている。また、「業務改善アクションプラン」を立てて、日々の業務改善に努めているところだ。教員の先生方からも事務の不効率な点等をご指摘いただいて、簡素化を進めている。総務財務担当理事が現場の事務部を回って聞き取りするなどのことも行っている。超勤が多いところはなぜ多いのか、超勤が多い人はなぜ多

いのか、具体的に調べて対応することも必要だ。そうした取り組みによって、28年度から29年度では、平均して10%の超勤削減を実現した。来年度以降の「働き方改革」への対応としても、効率よく働いて生産性を高めることが必要だ。

大学：病院関連の要望については、すでに先週、病院長懇談を行ったことから、この場では省略する。

大学：パート職員・契約職員の労働条件改善について。厳しい財務状況の中で、できることとできないことがあるが、できる範囲で改善を進めたい。「準職員」という職種を導入することも検討している。無期雇用が導入されたので、能力の蓄積が進むことになる。能力の高い職員については、給与面でも改善をしたい。

パートの方はたくさんおられるので、時給を10円上げて大きな支出増となる。

一時金については、国の方でも導入を先延ばしになっている。国の対応を見ながら、本学での対応を検討したい。

#### 【意見交換・厳しい財政状況への対応について】

組合：組合からの要望に対して真摯な対応と回答に感謝する。大学の財政状況が極めて厳しいことはわれわれも認識しており、当面の対応としては人件費削減しかないと言われれば、反論は難しい。だからといって、トップダウンで人件費削減を一方的に進めると、現場が反発して大学にとって大きなダメージとなる。本学では、部局から意見聴取し、組合の要望通り全学説明会を開催するなど、状況説明と意見聴取、合意形成に向けて努力されていることを高く評価している。

大学：組合からの率直な意見を聞きたいのだが、大学が金儲けをするというのは、良いことだと思うか。現在の状況に対応するためにはお金を集めるしかないと判断している。今年は、徳島大学創立70周年ということで寄付金集めを積極的に行っており、すでに企業などから1億円程度集まった。「株式会社産業院」の設置などで、営利事業も行う。それでお金を稼いで、直接お金には結びつかない基礎研究に回す。それでいいと思うか。

組合：現状を考えれば、妥当な判断であると考え。お金儲けに役立たない部分は切り捨てるというのではなく、お金を稼げるところが稼いで、稼げないところに回すというのは賛成だ。ぜひがんばってもらいたい。

大学：大学の統廃合についてはどう考えるか。財務省は少子化を見据えて、大学の統廃合を進めようとしている。それについてはどうか。

組合：全大教（全国大学高専教職員組合）では賛成していない。当面は予算の維持を求めるための活動を、文科省や財務省に向けて行っているところだ。

大学：財務省も文科省も、「予算は維持している」という立場だ。しかし、改革促進経費など、自由に使えない部分が増えていて、自由に使えるお金は減る一方だ。

組合：統廃合することのデメリットは、現在の複数の大学の間で学部が統合される結果、

医学部のない県、人文系学部のない県が生じるということだ。仮に四国五大学が統合されたら、たとえば徳島大学総合科学部は廃止で、人文学を学びたい徳島の高校生は、高知県などに行かなくてはならない、といったことになりかねない。一方で「地域振興」と言いながら、地方国立大学の縮小を進めるのは矛盾している。

大学：各県から学部が廃止されることはなく、たとえば総合科学部の教員は50人で、不足分は他大学の教員が補足するという形になるのではないか。つまり、「教育連合」ということで、教員を共有するという形になるのではないか。

組合：そうかもしれないが、その場合は教員が毎日、今日は徳島、明日は松山、とぐるぐる四国内を回ることになる。

大学：ICTを活用した遠隔授業をやるという話になるだろう。とはいえ、さしあたりは本学としては企業と連携して何とかお金を稼ぐことを考えている。しかし、少子化はもう引き返せないだろうから、大学を減らせという圧力も減ることはないだろう。

組合：さしあたりの対応として、企業と連携して徳島大学の存続を図るということによっていいと思う。統廃合については、具体的にどのような形になるかという中身が見えてこない、無造作に賛成も反対も言えない。

大学：研究費の配分の平等性についても意見を聞きたい。たとえば、1,000円のお金を1,000人で分けたら1人1円で、まったく意味がない。むしろ儲けてくれそうな人に重点配分した方が、大学としてはメリットだと思うが、どうか。

組合：どこまでお金が無くなるかによる。1,000円を1,000人に配分なら、1人に集中した方がよいだろうが、現状はそこまでひどくはない。1人22万円を保障して、その上の部分を重点配分するという現在のやり方は、高く評価している。

人文系について言えば、22万円あれば研究はやっていい。たとえば22万円分の洋書を買ったら一年間は研究できる。

先ほどの話、儲けてくれそうな人に重点配分して、儲けもその人が独占というなら反対だが、重点配分したお金を増やしてもらって、儲からない分野にもきちんと配分するというなら、賛成だ。

大学：現在のところ、病院は毎年200億円以上の収益を上げている。人文系でも、収益につながるような分野もあるだろう。「応用で儲けて基礎に回す」ということを基本的なルールにしたい。

組合：人文系でも収益を上げられるという点について、先日の全学学生委員会で、「狩猟サークル」の設立を承認した。最近、シカやイノシシが増えて農家などが困っている、それを捕まえてソーセージに加工したりするのだそうだ。学生委員会では、「サークルが営利事業をされたら困る」という議論になったので、「学生発ベンチャーとして積極的に育成することもやったらどうか。産業院に相談してべ

ンチャー化したらどうかと、そのサークルの代表に伝えてほしい」と言っておいた。そのほかにも、町おこしなどでベンチャーのタネはあるように思う。外部の企業との連携だけでなく、学生発ベンチャーの育成なども視野に入れたらよいのではないか。

今年は寄付金が 1 億円集まったとのことだが、寄付金の場合、毎年継続してもらうのが難しいことが問題だろう。

大学：確かにそれは問題で、今年も企業にお願いに行ったら、「寄付金集めの時だけ来て、普段はほったらかしですか」みたいなことを言われた。設立 60 周年のときに寄付金をもらって、10 年間ほったらかしておいて 70 周年の時にまたお願いに行くというのでは、企業も納得しがたいだろう。もらえばなしにしないことが必要だ。そのために、この 11 月に『企業と大学』という月刊誌を発行する予定だ。大学について知ってもらい、日ごろから関係を築いておくために活用したい。編集については、地元タウン誌の元編集者に相談したところ、やってくれるとのことなので、産業院に出版部を作って 11 月 2 日に創刊する。そのうち原稿を依頼するかもしれないから、そのときはよろしく願います。

組合：もちろん、原稿を書くぐらいのことはいくらでも協力する。

組合：厳しい財務状況ということに関して、とくに教育現場の荒廃が進んでいる。全大教の教研集会でも、シラバス通りの実験実習ができなかったとか、学外実習の引率が自腹だとか、深刻な事例をいくつも聞いてきた。研究については外部資金の活用などの道があるが、教育については国からの交付金が頼りだ。そうしたことから、組合では大学教職員対象の実態調査アンケートを企画している。ウェブシステムを使って行いたい。

重点配分という話も出たが、限られた予算の配分先として、現場は何を最優先してほしいか、何は我慢できるか、といったことについての意見を集めて、予算配分の参考としてもらいたい。また、全国紙などでも大学の窮状が報道されるようになってきているが、まだまだ一般世論は盛り上がり欠けるので、アンケート結果をもとに徳島新聞や四国放送など、地元メディアと連携して、「大学を壊す」キャンペーンをやりたいとも考えている。

というわけで、アンケートの実施についてご協力をお願いしたい。

大学：それは大変重要な取り組みだ。むしろ大学が率先してやるべきことだ。共同でやりましょう。大学主催ということで実施するから、原案などのアイデアを出してもらいたい。

組合：了解した。実は、もともとは大学としてやったらどうかと提案するつもりだった。ところが先日、病院で「職員満足度調査」というのを実施したのだが、まず所属診療科を聞き、そのうえで「教授の嫌なところは何ですか」とかいうストレートな質問項目がある。質問項目もやたら多い。きっと答えにくいだろうな、と思っ

ていたら、実際に回答率が低迷したらしい。そういうことから、質問項目などを組合で検討して、上司に個人情報が出ない組合が実施した方がよいかと思ったのだ。質問項目などの原案を組合が出して大学が実施するなどの形で、ぜひ共同で行いたい。

大学：了解した。対外的なアピールということでは、現在、徳島大学を紹介する本を企画している。『徳島大学の挑戦』という仮題で作成中だ。企業を回っても、交付金削減の実態など、ほとんどの経営者が知らない。いささか徒労感さえある。

組合：一般の人が大学の現状を知らないのはその通りだ。徳島新聞、四国放送などの地元メディアとの連携が大切だろう。『徳島大学の挑戦』の方も、原稿の依頼などがあれば協力する。

組合：ポイント制について確認したいのだが、先の説明会では、ポイントが足りなくなったら学部への配分予算を減らすとのことだった。逆に、ポイントが余ったら予算を増やしてくれるのか。

大学：基本的に予算削減策だから、余ることは想定していない。

組合：そうはいつでも、ポイントには端数があるから、多少は余ることもあるだろう。

大学：そういう部分については、「ポイントバンク」といった仕組みを検討している。つまり、全学の余ったポイントを集めて、足りなくなった部局に貸し出すといった仕組みだ。

組合：要は、ポイントが余ってもお金は返ってこない、ポイントが不足して、借りることもできなければ予算が減らされるということでしょうか。

大学：そういうことになる。

#### 【軍学共同研究について】

組合：軍学共同研究について、先日9月22日、東京で日本学術会議主催のシンポジウムがあったので、委員長と書記長が参加してきた。そこでの議論を報告する。参考まで、他大学の基準についての資料を配布する。

★席上、配布した資料はこちら↓

<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20180927document.pdf>

まず、学術会議としては、新たなガイドラインなどを提示する予定はないようで、昨年出した「声明」をもとに、各大学で考えてほしいということだった。それで、「声明」の主旨としては、防衛装備庁の安全保障技術研究推進制度については政府の介入が大きく問題が多いから出さないように。それ以外の資金の場合については是非を審査するように、ということだと言っていた。

要するに、研究の内容から軍事研究か否かを判断することは難しく、水掛け論になってしまうから、まずは「絶対ダメ」なラインとして軍関係の資金か否かという基準を一つ立て、それ以外の場合については内容について審査するガイドラ

インを立てるといふ二本立ての制度を勧めているようだ。今配った資料には、関西大学、琉球大学、高知大学、名古屋大学の基準の概要が記してあるが、どこもそういう制度になっている。つまり、防衛装備庁や米軍など、軍関係の機関からの資金は認めない。軍関係の機関かどうかは、議論の余地なく明らかだから、明確な基準として機能する。軍と関係のある企業との共同研究の場合など、それ以外の資金源の場合については議論して決める。そういう制度設計になっている。

今後、慎重な検討を進めるとのことだが、基準を具体化するときにはこうした制度設計を参考にしてもらいたい。

#### 【パート職員等の労働条件改善について】

組合：パート職員の時給 UP や一時金について、財政状況が厳しいということは分かるが、現場の立場としては、正職員の方が減っている。その分の仕事が非正規に回ってきている。それで業務量が増えてきているのに、時給はずっと据え置きだ。少しでも改善をお願いしたい。

また、無期雇用への転換が実施されたが、雇用期限がなくなるだけで、給料などの待遇は変わらない。にもかかわらず、無期雇用への転換に際して、上司から、「少し難しい仕事してもらわないと」などと言われる。雇用期限以外の労働条件に変更がないはずなのに、仕事内容が変わると誤解している現場の管理職が多い。

大学：時給については、やはり財源に限りがあることなので、正規職員の給料を下げても、ということまで踏み込むなら、できないことはないが、やはりそれは難しいだろう。一時金支給については、大学の財政状況および国の方針をみながら、さらに検討したい。

同一労働・同一賃金ということから、雇用期限が撤廃されても、時給等が変わらないのであれば、職務内容も変わらないというのが基本である。労働条件については、無期雇用への転換が始まった時から、内容の整理を進めている。また、先ほど述べた「準職員」の制度を新設して、能力の高い方、より難しい仕事をしてもらいたい方は、そちらに移行するようにしたい。

組合：できる限りの改善策の実施を重ねて願います。

以上