

2018年度 第二回学長懇談 議事要旨

日時場所：2018/12/10 17:00～18:00 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、組合員 1名

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】

2018年度の人事院勧告が閣議決定されたことを受けて、第二回の学長懇談を申し入れた。話題は下記の4点。

- ①人事院勧告への対応について。
- ②学内保育園の運営について
- ③軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について。
- ④運営費交付金削減への対応について。

★申し入れ文書は下記 URL を参照。

<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20181115moushiire.pdf>

【大学側の回答と組合側見解の要点】

①人事院勧告への対応について。

〈大学側回答〉

- ・ 基本給の平均0.2%引き上げ、賞与の0.05か月分引き上げ等について、国家公務員同様に実施する。
- ・ 基本給については4月にさかのぼって、賞与については12月期から実施する。
- ・ 地域手当については、国家公務員3%のところ、本学では2%に据え置く。

〈組合側見解〉

- ・ 地域手当の完全実施についても引き続き検討してもらいたい。

②学内保育園の運営について

〈大学側回答〉

- ・ 運営会議のメンバーが決まったので、引き続き検討する。

〈組合側見解〉

- ・ 直営方式とするように求める。
- ・ 基本方針についてなるべく早く決定することを求める。
- ・ 検討の進捗状況につき随時間い合わせる。

③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、日本学術会議での議論を参考に引き続き検討する。
- ・ 国歌斉唱についてはこれまで通りとする。

④運営費交付金削減への対応について。

〈大学側回答〉

- ・ 学内アンケートなどで収集した教職員の意見を反映しつつ、改革を進めたい。

★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、一通り説明する。まず、人事院勧告への対応について。2018年度の人事院勧告の内容は、基本給の平均0.2%引き上げ、賞与の0.05か月分引き上げなどだ。それらにつき、本学でも国家公務員同様の扱いとする。基本給の引き上げについては4月にさかのぼって、賞与については12月期から実施する。これも国家公務員同様だ。ただし、平成27年度から、国家公務員については地域手当が3%となっているが、厳しい財政状況に鑑みて、本学では引き続き2%に据え置く。

大学：続いて、学内保育園の運営について。11月2日に第3回運営会議を開催し、学外有識者や保育園保護者代表を加えて、総勢10人のメンバーが決まった。次回は12月19日18時から、第4回の運営会議を開催する予定だ。

大学：軍学共同研究については、日本学術会議での議論を参考に、引き続き慎重に検討する。卒業式、入学式での国歌斉唱についてはこれまで通りの扱いとする。

大学：運営費交付金の削減については、財務省などは「交付金等は減っていない」と主張している。「等」と言って、交付金以外のものを加えると減っていないのだろうが、大学が自由に使えるお金は毎年1%ずつ減っている。これをさらに10%減らせ、などという意見も飛び交っている。教員人事の戦略的削減など、とにかく経費削減をやっていかなければならない。「機能強化係数」は、本学では1.2%だ。

対応するために、ポイント制を導入した。単に人数を減らすのではなく、大学の希望としては、若手を増やしたい。女性と外国人を増やして、教員の多様性を確保したい。そのための制度設計となっている。

組合と共同で企画し、現在実施している学内アンケートについては、現在のところ回収率は10%程度だとのことだ。大学は大変な状況だが、なるべく皆さんの意見やアイデアを反映して、改革していきたい。

【人事院勧告への対応について】

組合：人事院勧告について、国家公務員と同様に実施するということで了解した。基本

給については4月にさかのぼって、賞与については12月期からとのことだが、実際の支給は例年同様に1月分の給与に上乘せになるということでしょうか。

大学：12月は間に合わないので、そのようになる。

組合：了解した。地域手当についても引き続き完全実施できるように努力していただきたい。

【運営費削減への対応について】

組合：ポイント制は来年度から実施する予定だが、ポイントの配分はすでに決定したのか。

大学：現在、人事課の方で具体的なポイント数を算出し、各学部の総務係にそれで間違いないか確認しているところだ。おおむね回答が集まってきている。

組合：了解した。

また、新たな年俸制について、文部科学省から提示があったようだが、本学でも導入する予定なのか。聞いた話では、業績によって3割ぐらいの幅でメリハリをつけるとのことだが。

大学：3割という具体的な数字については明示されていない。評価と給与を連動させるという仕組みについては、本学でもすでに昨年度から実施している。今回の新しい制度は、退職手当が出る場所が違う。来年度から実施と言われているが、具体的にいつ実施からできるかは不透明だ。今年の秋口までに、文部科学省から新制度についての方針が提示される予定であったが、まだでていない。また、新規採用教員から適用することになる。

組合：給与制度について、従来の月給制、月給制から転換した年俸制、退職手当の出ない年俸制、新しい年俸制と、4パターンができることになる。人事課の対応も大変だが、複数の制度間で、教職員の間で不平等感が出ないように注意する必要があるだろう。

組合：ところで、先日、学内説明会があった地方大学・地域産業創生交付金「次世代“光”創出・応用による産業振興・若者雇用創出計画」について。本体部分が毎年10億円とのことだが、これには1割程度の間接経費がつくのではないかと。

大学：その通り、最大1億円程度の間接経費が付く。これはおおむね「機能強化促進係数」1.2%と同じ金額だ。ただし、県での取り扱いとなるので、支給されるかは決まっていない。現在県と調整中だ。支給されるとなれば、基本的に「光」研究教育実施のための周辺整備に使うことになる。交付金の趣旨が、「光研究の社会実装化」「大学の運営改革」で、KPIによる評価が行われる。それに対応するための周辺整備を行わなくてはならない。

組合：GP（教育改善の経費）やCOC（地域の中心としての大学機能強化）などの場合には、経費の実施のための委員会が立ち上がり、そこが取り仕切るが、今回の交付

金の場合も同様に学内の教員主体で具体的なプログラムの検討や実施が行われるのか。

大学：先日の説明会で、運営の組織図を示した資料を配布した。学長を本部長、役員、副学長を構成員とする推進本部が主体となって事業を実施する。本部の下に、教職員からなる事業部を設置する。毎年、KPI によるチェックが入るので、厳正に行わなくてはならない。

組合：交付金の趣旨は研究開発と大学運営改革とのことだが、教育にも回せるのか。

大学：当然使える。教育としては、「ポスト LED・フォトンクス研究所」を今年度中に設置する。また、常三島に新たに立ち上げようとしている大学院において「光」関連分野の教育の充実を図る計画だ。

組合：5年後、予算が切れた後には自腹で運営を続けなければならないが、毎年10億円規模の収益を上げつつけるのは大変だ。

大学：それはそうだが、今回の交付金の趣旨は、地域産業の振興なので、そこから大学にお金が入ってくる仕組みを作らなければならない。産業院を中心に、LED、フォトンクスによる産業を作り上げるつもりだ。まだ学長のアイデアの段階だが、投資組合のようなものを作って起業家にスタートアップ資金を提供することも考えている。

組合：先日の懇談でも言ったが、起業家精神のある学生をバックアップして、在学中に起業することを奨励すればよいのではないか。推薦入試の制度を利用して、高校時代から起業したり NPO にかかわったりしている起業家精神のある学生を集めるのも一案ではないか。

大学：九州大学には「起業部」という部活があるという。部員が150人もいるそうだ。入部資格は、就職活動をしないで、在学中に起業することだという。現在のところ、1件の実績がある。

起業家精神のある学生というのは、実際どれぐらいの割合がいるのか？

組合：現在のところ、積極的にそういう学生を集めているわけではないから、必ずしも多くはない。全国の高校から集めれば、相当な数になるだろう。とくに商業高校などではそういう生徒はたくさんいる。ただ、通常の学力試験を課すと、そういう生徒は本学にはなかなか入学できないのだが。

【保育園の運営について】

組合：学内保育園の運営について、運営会議が12月19日にあるということだったが、第一回目が新メンバーの顔合わせで終わるのではなく、実質的な議論が行われるようにしてもらいたい。

現状の保育については、保護者アンケートの結果から見ても非常に満足度が高い。質の高い保育が行われている。保育は、子ども、保護者、保育士という「人」

で作って行くものだ。現状の体制が継続して行けるような形態が望ましい。保護者の間でも、入札と随意契約と直営方式のメリット、デメリットについて検討しているが、現在のところは直営方式が一番望ましいと考えている。保護者の一番の要望は、いまいる先生が継続して子どもの保育に当たってくれることだ。子どもは今の先生になじんでいる。突然人が変わったりすることは、子どもにとって望ましくない。

具体的な制度設計についてはある程度時間をかけて詰めていく必要があるが、基本方針だけは年度内に決めて、来年度から1年かけて具体的な制度設計を行うようにするのがよい。

大学：「入札ありき」ではなく、ゼロから検討していきたい。ただし、対外的に説明できるような体制にする必要がある。

組合：現在多くの大学の保育園が入札による外部委託となっている。しかし、近県では岡山大学の保育所が直営だ。先日、全大教の医科系大学懇談会の保育所部会で情報収集してきた。もちろん、組合の集会だからある意味、偏った立場ではあるが、やはり外部委託には問題が多いようだ。ひどいところになると、先生が入れ代わり立ち代わり日替わり、などというところもあるという。

大学：われわれとしてもそのようなことをしたいわけではない。質の高い保育を確保することは大前提だ。

組合：大学側の意図を疑うつもりはないが、良い意図を持って行ってもよい結果が出るとは限らない。日替わり保育士のところだって、あえて質の悪い保育をしようと思って入札にしたわけではないだろう。良い意図を実現するためには良い手段を選択することが大切だ。

われわれとしても、現在の保育所がベストだと思っているわけではない。たとえば、病児保育については、現在は実施していないが、かなりニーズがあると思われる。ただ、実際に導入している保育所に聞くと、かなりコストがかかることで、うまく考えなくてはならない。

とにかく、年度内をめどに基本方針だけでも決めるように、運営会議で実質的な議論を進めていただきたい。組合としても、進捗状況については随時問い合わせたり懇談を申し入れたりするので、よろしくご対応をお願いします。

【軍学共同研究について】

組合：軍学共同研究について、引き続き検討することのだが、実質的な議論を深めてもらいたい。先日紹介した名古屋大学、高知大学などのように、防衛装備庁の資金は受け入れないとはっきり決めたところが出てきている。関西大学では、学部と学長の間で何度も意見交換をして、最終的に学長が防衛装備庁の資金は受け入れないと決断した。一方的に決めるのではなく、多様な意見を聞いたうえで決断す

るという、学長のリーダーシップのよい例だと思う。

本学では、意見交換の機会がまだ不十分だと思う。現在、議論が止まっている感じだが、個人的な希望としては、議論を再開してほしい。十分な議論を尽くすことが、科学者の社会的責任を果たすことだと思う。

「光産業創出」の交付金の話が出たが、光を使って攻撃兵器を作ることは十分に現実的だ。研究を進めれば、当然、そういう話も出てくることになるだろう。交付金を使ってシンポジウムを開くなどのことも検討したらよいかもしれない。

【蔵本地区の年間駐車パスについて】

組合：事前に申し入れた話題ではないが、数日前に、蔵本駐車場委員会から、あゆみの森保育園に、「平成 31 年度派遣業者及び請負業者の駐車許可について（通知）」という文書が送られてきた。それによると、これまで保育所職員に発行されてきた年間駐車パスの発行が停止されるという。その件について承知しているか。

大学：学内掲示板に掲示されているのは見たが、詳細は承知していない。

組合：われわれも詳細はまだ承知していないが、次回の保育園運営会議までに情報を収集して、運営会議でも取りあげてもらいたい。

また、保育園保護者としても、各運営方式のメリット、デメリットについての資料を作成するので、実質的な議論を行いたい。

大学：了解した。

以上