

2019年10月1日

徳島大学長候補者  
西村 明儒 殿  
野地 澄晴 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

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15年、私ども組合としては、「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たと考えております。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、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4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」の文書がすでに公表されており、今後、「抱負を聴く会」の開催も予定されております。私どもとしても、「所信・抱負等」を拝読しておりますが、そこに書かれたこと以外についても、お伺いしたいことがいくつもございます。そこで、「抱負を聞く会」に先立って、私どもの方からいくつかご質問・問題提起させていただき、ご回答を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。

すでに「所信・抱負等」にお書きになっている内容と重複するかもしれませんが、同じ質問に対する両先生のご回答を比較検討することで、意向調査の際により妥当な判断が可能になると考えております。ご多忙中、誠に恐縮ですが、よろし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、「抱負を聞く会」に間に合わせるため、ご回答は10月21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、実りある学長選考過程が進められることを希望しております。

ご回答は、人事課経由、もしくは下記の宛先までお願い申し上げます。

徳島大学総合科学部内 徳島大学教職員労働組合

E-mail: tokushima.univ.union@gmail.com

## 学長候補者に対する質問

1. 独立行政法人化以降の「大学改革」についての総括と、これから徳島大学が進むべき方向について

### 【お聞きしたい点】

- ・ これまでの政府主導の「大学改革」とそれへの徳島大学の対応についての総括
- ・ 今後の予算不足への対応策
- ・ 「軍学共同研究」についてのお考え
- ・ 大学のあるべき姿についてのお考え

2004年に国立大学が「国立大学法人」となってから15年目を迎えております。今後の大学の進むべき道を考えるためには、これまでの「改革」の総括が必要であると考えます。

独法化は「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」という名目で実施されましたが、実際に行われたことは、人件費や基礎的な教育研究費等に充当すべき定常的な大学予算の削減と競争的資金の増加、そして競争的資金の獲得と引き換えに進められた政府方針の強要であったと認識しています。研究予算がひっ迫する中、この数年は、防衛装備庁による研究資金の公募も始まっており、日本における大学のあり方が根本的に問い直されるような状況とさえいえるかと存じております。

こうした強権的な「改革」の結果、日本発の論文数の減少などに見られるように、研究現場の荒廃が進みました。また、定常的な大学予算の削減を補填するために、昨年度あたりから、国立大学の学費値上げの動きも出始めています。

これまでのところ、徳島大学では、予算削減や政府からの圧力に対応しつつ、教育研究に大きな打撃を受けることなく運営されてきたと評価しています。また、防衛装備庁の研究資金への応募も見合わせるようになっております。そうは言っても、今年度より「人事管理のポイント制」が始まりましたし、また教員年俸制の拡大も検討されていることと存じます。定常的な予算の削減と評価による配分といった政策は、さらに強化され、国立大学の財政状況はさらに悪化するものと予想しています。私たちとしても、もはや単なる財政削減では対応できないところまで追い込まれていると認識しております。

私たち組合としては、徳島大学は、政府からの圧力に盲従することなく、「あるべき大学の姿」を追求していかなければならないと考えていますが、学長候補者の先生方におかれましては、これまでの「政府主導の大学改革」と「それに対する徳島大学の対応」をそれぞれどのように総括し、どのような理念にもとづいて今後、大学運営を進めていかれるご所存か、お聞かせいただければと存じます。

もちろん、予算不足にどのように対応するのかといった具体的なお話も伺いたいですが、

それだけでなく、「どのような教育研究が理想なのか、大学はどのような場であるべきなのか」といった理想も語っていただければと存じます。あわせて、**防衛装備庁やアメリカ国防総省などの防衛関係機関からの資金提供の是非**についても、お考えをお聞かせいただければ幸いです。

## 2. 活力ある組織を実現するための「対話の経路」について

### 【お聞きしたい点】

- ・ 政府が進める「トップダウン体制による大学運営」の是非についてのお考え
- ・ 現場の教職員の声をどのように集めるかについて、具体的な方策

2014年に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。また、政府は各大学に対し、たびたび「学長選挙」の廃止を求めています。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。

これまで徳島大学では、ポイント制の導入などの重要な施策の実施に当たって、学長と組合との協議や、学長による教職員説明会が行われるなど、説明と合意形成のためのプロセスが踏まえられてきたことを評価しております。今後とも、一層の対話と合意形成の場を設けていただきたいと考えておりますが、この点についての候補者の先生方のお考えを伺えればと存じます。具体的に、どのような経路によって現場の教職員の声を集めて、それをどのような形で現場にフィードバックし、大学運営に生かしていられるおつもりなのか、お聞かせいただければ幸いです。

## 3. 今後の給与水準の向上について

### 【お聞きしたい点】

- ・ 徳島大学教職員の給与が、人勧準拠といいながら、地域手当が国家公務員（3%）よりも低い2%に抑えられている点についてのお考え。
- ・ 教員の業績評価による年俸制についてのお考え。

このところ数年間、人事院勧告は増額の答申を続けており、徳島大学の教職員の給与もそれに準じて多少ではありますが増額されてきました。しかし、地域手当に関しては、国家公

務員が3%であるのに対して、徳島大学教職員は2%に抑えられております。

この間の人件費の増加に対して、国からの運営費交付金はそれとは関係なしに、評価等の要因によって増減されています。また、政府は教員の給与について、月給制を廃して年俸制にすることを強く主張しています。しかし、プロ野球選手などと違って、教育や研究について「業績の客観的な評価」が極めて難しいことは言うまでもなく、制度設計がうまくいかなかった場合には、教員の間大きな不満が生じる可能性があります。

私たちとしては、大学において最も大切なものは「人」と考えます。そして、優秀な方に来てもらえるような、そしていつまでもここにいたいと思ってもらえるような給与体系や給与水準を実現していただきたいと考えています。もちろん、徳島大学の財政状況が厳しいことは承知しておりますが、なるべく「働く人優先」で大学運営を考えていただけることを希望しております。

今後の給与体系のあり方や給与水準、教員の業績評価や年俸制について、率直なお考えをお聞かせいただければと存じます。

#### 4. 働きがいのある職場づくりについて

##### 【お聞きしたい点】

- ・ 教員・事務・病院それぞれの職場の現状についての認識。
- ・ 教員については、昇任人事（とくに教授への昇任）についてのお考え。

【教員・研究者の職場】今年度より、「人事管理のポイント制」が導入されました。これは、他大学では、人事に関する学部の裁量を広げることとセットで導入されたものですが、徳島大学では、全学人事委員会の議長が学長になるなど、全学的な人事管理が強化されているようにも思われます。

また、准教授から教授に内部の教員が昇任する場合、原則公募として「内部昇任」を廃する方向となっており、総合科学部など大講座制の学部では公募のためのポストが準備できず、深刻な「教授不足」となり、現任の教授陣に過度の負担が集中することになっております。もちろん厳格な審査を経た上ですが、公募によらない「内部昇任」という経路も必要であると考えております。

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。もちろん、学部の事情や都合で勝手に決めてよいとは思われませんが、他方、全学の事情や都合で一方向的に決めてよいわけでもありません。また、組織を健全に運営するためには、現場に権限を与え現場の判断を尊重することが重要であるとも考えます。

先生におかれましては、各学部の特性を踏まえたくうえで、今後どのような方針で人事（評価制度や昇任などを含める）を進めるおつもりか、お聞かせください。

【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、残業時間が「月間 100 時間超」という違法状態の部署もあるようです。加えて、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、歯科医師、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、歯科医師、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、今後は歯科医師、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。また、月給制の教職員の給与が微増しているのに対し、日給制の医員等の日給額は、この 10 年間、据え置かれております。

もちろん、病院の運営については病院長が主に責任を負いますが、学長も無関係ではありません。つきましては、**病院の職場の現状についての認識と、今後の改善策について、いかなるお考えをお持ちか**お聞かせください。

## 5. 学長・理事の選考方法について

### 【お聞きしたい点】

- ・ 学内意向調査の存続とその結果の尊重についてのお考え。
- ・ 学長以外の理事・副学長の選考方法についてのお考え。

現在、徳島大学では学長選考の際の「学内意向調査」が行われております。それに対して、政府は投票による調査を廃止させようと圧力をかけているところです。しかし、その根拠は、「社長を選挙で選ぶ会社はない」「能力による選考よりも、人気投票や派閥争いになってしまう」などといった薄弱なものにすぎません。「派閥争いで選ばれるリスクがある」という点に関して言えば、むしろ少数の学長選考会議委員による密室での決定の方が、そのリスクが高いともいえるでしょう。

十分に情報を与えられた各人が、それぞれの理性にしたがって判断した結果は、平均すれば 50%を超える確率で正解を導き出すことができる、それゆえに多数が賛成する結果は正しい可能性が高い、というのが多数決（民主主義）の原理です。少数の学長選考会議委員の判断よりも、十分に情報を与えられたうえでの大衆的な判断の方が妥当性が高いと考えま

す。

そうしたことから、組合としては、**学内意向調査を存続し、その結果を十分に尊重すべきであると考えます**。もちろんこれは、一義的には学長選考会議の管轄ですが、国立大学法人法の規定では、学長・理事も選考会議委員となることができるとされていることも鑑みて、先生のお考えをうかがいたいと存じます。

また、学長以外の理事・副学長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。理事・副学長についても、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投票を行うなど、情報を十分に公開したうえで選考を進める方が、学内的にも信頼され支持されるのではないかと考えます。こうした趣旨の提案を、これまで前学長、現学長および学長選考会議に行ってきました。**理事・副学長の選考についての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

### 【お聞きしたい点】

- ・ 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。**