

## 2019年度 第一回学長懇談 議事要旨

日時場所：2019/09/27 16：00～17：15 新蔵事務局 2階第2会議室

組合側参加者：中央執行委員長、副委員長、書記長、中央執行委員

大学側参加者：学長、事務局長、総務部長、人事課長、人事課副課長、人事課専門職員

★申し入れ文書は下記 URL を参照。

<http://tokushima-u-union.in.cocan.jp/document/2019demands.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

- 1) 交付金削減に対する今後の対応につき、引き続き協議を希望します。
- 2) 教員の削減や物件費の削減など、労働環境に大きな影響のある事案につきましては、事前に組合との協議を行ってください。

##### 〈大学側回答〉

- ・ 毎年1.2%の効率化係数による削減が続く、指標にもとづく相対評価による予算配分への対応も必要だ。財政状況は非常に厳しい。対応については組合からも意見をいただければありがたい。
- 3) 産学連携の推進により、研究の自由が阻害されないよう、引き続きお願いいたします。

##### 〈大学側回答〉

- ・ 産業院は現時点では収益を上げていないが、これから収益を上げたい。
  - ・ 産業院は、産学連携の弊害が全学に広がらないようにするための一種の「特区」と考えている。
- 4) 「大学等における修学の支援に関する法律」により、従来の授業料免除制度が改悪されるのではないかと危惧しています。適切なお対応を希望します。

##### 〈大学側回答〉

- ・ 現在、文科省と財務省が折衝を行っている。国大協から文科省への申し入れも行われている。

##### 〈組合側見解〉

- ・ 組合としても全大教（全国大学高専教職員組合）を通じて文科省に申し入れを行っている。
- ・ 国立大学の授業料値上げの動きや、英語の民間試験利用をめぐる混乱などについても憂慮している。

#### ② 軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について

- 1) 軍学共同研究を安易に推進しないよう、慎重な対応を求めます。
- 2) 国歌斉唱については、中国、韓国をはじめ、アジア諸国からの留学生が多数在籍している状況に鑑みた対応を求めます。

##### 〈大学側回答〉

- ・ 軍学共同研究についての検討はその後、進んでいない。
- ・ 国歌斉唱については、来年度も、これまで通りの扱いとする。

### ③ 教員・事務職員の労働条件改善について

- 1) 教員の採用に対して、全学人事委員会・役員会による介入を避け、現場の判断を尊重することを求めます。

〈大学側回答〉

- ・ ポイント制のやり方については今後も現場の声を聞きながら改善したい。
- ・ 先日の常三島地区での採用人事は、不運の重なった例外的なケースだと認識している。多くの場合、学部が推薦する人が採用されている。
- ・ ポイント制を利用して内部昇任人事を行うことは差し支えない。

〈組合側提案〉

- ・ ポイント制では、学部は現時点で使用可能なポイントを全部採用人事に使ってしまいがちなので、学部にとってもポイントを節約するインセンティブがある制度設計にすべきだ（余ったポイントは研究費に充てられるなど）。
- 2) 現在の給与における地域手当が、国家公務員3%に対して2%となっている点につき、早期の改善を求めます。

〈大学側回答〉

- ・ 人事院勧告による基本給の増額改定については死守する。
  - ・ 地域手当については財源の見通しがないので約束できない。
- 3) 教育の質が保証できる程度の教育研究費の配分に向けて、努力をお願いいたします。

〈大学側回答〉

- ・ 予算削減によって研究費が減っている。外部資金獲得等の努力をしたい。
  - ・ 学部予算の具体的な使い方は各学部の裁量になっている。
- 4) 教員の年俸制の拡大につき慎重な姿勢を求めます。実施する場合には慎重な制度設計を求めます。

〈大学側回答〉

- ・ 現時点では検討中なので、具体的なことは言えない。

〈組合側見解〉

- ・ 教員評価については現行の制度を引き続き使用するのが望ましい。
  - ・ 新年俸制は、極力、月給制と変わらないような制度にするべきである。具体的には、業績を ABCD などにランク付けした場合、A は従来の特別昇給相当、B は定期昇給相当、C は昇給なし（55 歳以上は現在も昇給停止）とし、減給の D は、よほどのことがない限り、つけないようにするべきである。
- 5) 働き方改革法の施行に対応するためにも、教職員の適切な年休取得や残業時間削減のために有効な対応策を取られることを求めます。

〈大学側回答〉

- ・ 今年 3 月に各部署長あてに年休取得促進について通知を出している。
  - ・ これから様子を見て、年休取得の少ない職員については取得を促すなどの対応を取りたい。
- 6) 蔵本駐車料金について、他の事業所と比べて高額になりすぎないように対応されることを求めます。

〈大学側回答〉

- ・ 蔵本地区の駐車料金が他地区よりも高額な点については苦慮している。
- ・ 現時点では、蔵本地区駐車場委員会の判断を尊重している。
- ・ 蔵本駐車場委員会事務担当に確認したところ、「駐車料金を月額 5,000 円程度に上げる」といった議論はしていないとのことだった。

〈組合側見解〉

(蔵本駐車料金の件については十分に意見交換できなかつたので、次回に持ち越したい。)

#### ④ パート職員・契約職員の労働条件改善について

- 1) パート職員・契約職員の時給を、契約後 3 年を超えてもアップするように改善を求めます。
- 2) パート職員にも一時金を支給するなど、更なる待遇向上を求めます。

〈大学側回答〉

- ・ 財政状況が非常に厳しいので時給アップや手当の支給は難しい。
- ・ 組合から提案のあった「パート職員への長期勤続表彰」についてはよいアイデアだと思う。

★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：最初に、組合側からの問題提起に対して大学からの回答をひととおり行う。そのあと意見交換に入りたい。まず、一つ目の「交付金削減に対する今後の対応につき、引き続き協議を希望します」と、二つ目の「教員の削減や物件費の削減など、労働環境に大きな影響のある事案につきましては、事前に組合との協議を行ってください」という点について。ご承知のように、政府が支出する国立大学の運営費交付金には、これまで毎年 1.2%の効率化係数がかけられてきている。また、今年度には指標にもとづく配分ということで、大学間で相対評価がなされている。指標に対応していかないと、配分される予算がどんどん下げられることになる。指標には、外部資金や寄付金などをどれだけ集めたか、という項目もある。

教員の削減や物件費の削減などについては、もちろん、そのような事態にならないように努力はしているのだが、基盤的経費がどんどん減らされているので、財政状況は非常に厳しい。どのように対応していけばいいかということについて、組合からもご意見をいただければありがたい。

大学の運営上、一番必要なのは、もちろん教育に係る経費だが、それと並んで電気代などの光熱水道費も必須だ。では、どこから削減されるのかというと、研究費ということになる。一人当たりの配分額は、実質、もう 10 万円ぐらいしかないんじゃないか。大学として、研究機関として、こんなことではいかんと思うのだが、そういう状況だ。そこで、なんとか研究費を稼ぐために産業院を設置した。教員の間で分業して、稼げる人は稼ぐ、基礎の人は基礎に集中してもらおうという趣旨だ。最終的には、教員 1,000 人のうち、100 人ぐらいが収入を増やすような仕事をしてもらいたい。

のではないかと。研究を社会実装して、かつ収入を得る。収益が上がれば、基礎に回す。始めてからまだ 2 年目なので、今のところまだ収益は上がっていないが、そのうち収益が上がるようにしたい。現在、教員 4 人を併任しており、新たに公募で 2 人を採用する。大きな研究費が取れば、間接経費も入ってくる。

「大学等における修学の支援に関する法律」により、従来の授業料減免制度が改悪されるのではないかとという点について。これについては、現在、文科省が財務省との折衝を行っているところだ。これまで支援されていた学部生が、支援から漏れるということがあってはならないし、大学院生が支援対象から外れるのではないかと危惧されている点についても、文科省は何とか大学院生の分も確保したいと言っている。

軍学共同研究についての検討は、その後、進展していない。引き続き慎重に進めていきたい。今のところ、特にこれまでと変わっていない。国歌斉唱についても、来年度もこれまでどおりで、斉唱する予定はない。

教員の人事についてだが、何度も言うが、とにかくお金がない。人員削減をせざるをえない。そこで、ポイント制を導入して、効率的に人事管理を進めるために、人員と予算を結びつけることにした。不満や問題点については、学内の意見を聞きながら改善していきたい。今後とも、やり方については全学人事委員会で検討していくので、今のやり方が固定したシステムだというわけではない。

地域手当が国家公務員より少ないという点について。人事院勧告はこの 5~6 年、ベースアップの勧告が続いている。そこはきちんとやらねばならないと考えている。今年も増額改定が勧告されているが、それは死守したい。そのためには数千万円は必要となる。そうすると、なかなか地域手当までは手が回らない。他大学でも地域手当については国家公務員よりも抑えているところが多い。

教育の質が保証できる教育研究費の配分について、予算が削られていく中で教育の質保証のために最大限の努力をしているところだ。研究費が圧迫されるかもしれないが、その分は外部資金を増やす努力をしたい。

教員の年俸制については、慎重に対応したい。現在、検討中なので、内容については具体的なことは言えない。

年休取得の促進については、3 月に各部局長あてに通知を出した。これから様子を見て、取得の少ない職員については取得を促すなどの対応を取りたい。

蔵本の駐車料金については、たしかに高いと言われている。全学的に土地の利用料を均一に、という考え方もある。そこで、以前、常三島地区に少々の値上げを提案したのだが、猛反発を受けて止まってしまった。現在のところ、蔵本の駐車料金については蔵本の駐車場委員会の判断を尊重しているが、負担の格差が大きいので、いささか苦慮している。

なお、組合から、「今後、蔵本の駐車料金を月額 5,000 円程度に値上げする」という話が駐車場委員会に出ているという情報があるとの指摘があったので、問い合わせたが、そのような話はないとのことだった。

最後に、パート職員の時給について、3 年間勤務した後もアップするように改善してほしいという点について。心情的には分かるが、残念ながら、財政状況が厳しいので、難しい。同一労働同一賃金の原則から考えて、本当に同一労働なら同一賃金を出

さねばならない。しかし、パートの人については異動がないとか、責任の所在ということを考えても、完全に同一とは言いがたい。

また、徳島大学では、パートの人の時給の算定についても、正規職員と同様の算定基準を取っている。現状でも、徳島県内のパートの時給としては高い方だということも理解してほしい。他大学では、もっと時給が安かったり、通勤手当なども削っているところがある。徳島大学では、休暇等の条件も、正規の人とほぼ同等だ。

#### 【産学連携について】

組合：多様な論点について一つ一つ丁寧にご回答いただき、感謝する。我々としても、交付金の削減によって大学の財政状況が苦しいことは理解している。そこでどのような対応を取るかということについて、大学側が一方的に決めて現場に押し付けるというのはやめてください、というのが要望の一番の趣旨だ。実際のところ、徳島大学では、ポイント制など重要な施策の実施に際しては、組合との相談や、学長による教職員向け説明会などが行われている。現場への情報提供、現場からの意見聴取という手続きが取られていることを高く評価している。他大学では、学長が一方的に押し付けて、現場が反発して大混乱になっているところもある。

といっても、やはり何もかもうまく行っているというわけではなく、たとえば研究クラスターについては、批判の声があるようだ。つまり、そこに研究費がとられているから、教員一人当たりの配分額が減っているのではないかという批判だ。

大学：研究クラスターについては、まだ始めて間がないので、現在のところ大きな利益はできていないが、将来的には稼ぎたいと考えている。もう少しだけ、長い目で見てもらいたい。

組合：なるべく早く稼ぎが返ってきて、基礎の方に回してもらえることを期待している。しかし、一般論として、産学連携を進めると、弊害が出てくるとも言われている。つまり、企業は収益を上げたいので、研究成果の論文発表を遅らせたり、企業に都合の悪いデータを隠したりしがちだということだ。そうした弊害が起こらないように注意してもらいたい。

大学：そのために、産業院を設置した。企業にもやはり都合があるだろうから、何でも公開というわけにはいかない場合があるだろう。そういう弊害が全学に広がらないように、産業院を一種の特区という形で切り分けて設置したものだ。

#### 【授業料免除制度や学生の負担増について】

組合：「大学等の修学の支援に関する法律」は、マスコミなどでは「高等教育無償化法」などと言われているが、真っ赤なウソだ。これまでは支援対象となっていた学生が支援から外れる可能性がある。学生の関心も高く、私が個人的に知っている学生の中にも、大学院に進学しようかどうか迷っている学生がいる。非常に優秀で意欲も高い学生なのだが、大学院の授業料免除制度がなくなるのなら進学できないと言っている。また、先日の9月度の総合科学部教授会でも、「授業料支弁困難」を理由として休学する者が2名いることが報告された。

大学：国立大学協会でも、文部科学大臣あてに要望書を出した。そもそも、「修学支援法」

は、消費増税を財源として修学支援を行うという趣旨で出てきたのに、財務省は「重複する制度だからこれまでの授業料減免制度は廃止」と言っている。おかしい理屈だ。組合の方でも頑張ってもらいたい。

組合：われわれも、当然、新しい支援制度は現在の減免制度に加えて実施されるものと思っていたのに、だまされたようなものだ。我々としても、全大教（全国大学高専教職員組合）などを通じて文科省等に申し入れを行っている。しかし、財務省の言っていることがむちゃくちゃなので、文科省も頭を抱えているようだ。マスコミを通じた情報発信と世論の関心喚起も行っていきたいと思う。

もう一つ、学生の負担増という点で気になる動きがある。それは国立大学の授業料値上げだ。昨年度、東工大と東京芸大が値上げを表明し、今年度から2割上げた。今年度は、千葉大と一橋が、来年度からの値上げを表明した。徳島大学でも、昨年度の学内アンケート調査で「学生の授業料値上げ」を支持する声が少なからずあった。

大学：授業料の値上げは、高等教育の機会均等という理念からしても好ましくない。また、首都圏の大学であれば、多少の値上げでも学生は集まるかもしれないが、地方国立大学の場合には、志望者数に影響が出ないかどうか、慎重に見極めなければならないだろう。

それに、値上げするのであればそれ相応の理由が必要だ。千葉大では、「全学生の留学必修化」と言っている。しかし、もし本当に全員の留学を必修化したら、値上げ分では賄えず、かえって負担増ではないかという声も聞く。どのような理由であれ、一度表明してしまえば、あとあとまでそれに縛られることになる。

組合：我々としても基本的に同じ考えだ。もう一つ加えておくと、徳島大学では今年度から学生にパソコン必携とした。これは、学生の側から見れば10万円程度の負担増だ。つまり、授業料を値上げしたのと同様の効果がある。そうしたことも考えると、近々の授業料値上げはやはり難しいだろう。

今回の要望文書には入っていないことだが、英語の民間試験利用をめぐる混乱もひどい。徳島大学では、すでに「民間試験を活用します」と言ってしまったものだから、今、現場でも議論になっている。「いまさらやめます、というとかえって混乱する」という意見と、「これ以上引きずると余計に傷口が広がるから、すぐにでもやめますと言うべきだ」という意見がある。この点についても、受験生の視点から、早めの決断をお願いしたい。

#### 【軍学共同研究について】

組合：軍学共同研究については、引き続き慎重に検討するということで了解した。政府は予算を増やしているが、日本学術会議からの批判的な声明もあって、大学からの応募は減っている。

先日、九州地区の教研集会に呼ばれて行ってきたのだが、大分大学では防衛装備庁の研究予算を獲得してしまったのだそうだ。それで、地元紙にかなり大きく取りあげられたという。もちろん、批判的な論調が主だ。そうしたことから、受験生へのイメージダウンが心配だという声も聞いた。イメージは一度落ちると、なかなか元には戻らない。関西のある私大では、「軍事研究はしない」と宣言したところ、受験生が増

えたという報道もあった。財政が厳しいときにこそ、誇りをもって行動することが大切だ。引き続き慎重な対応をお願いする。

#### 【教員人事について】

組合：ポイント制については、他の多くの大学でも導入されているが、たいていうまくいっていない。学部は、目先のポイントを全部、採用のために使ってしまうがちだからだ。それで、昇任させようという段になるとポイントが足りないということになる。それで昇任させられず、どこも困っているようだ。

なので、学部の側もポイントを節約しようと思うような制度設計にすることが必要だろう。たとえば、余ったポイントは研究費にして返すというならよいが、前回の学長懇談の時だったか、余ったポイントを中央管理する「ポイントバンク」のようなものを考えているという話を聞いた。それでは、召し上げられるぐらいなら1ポイントも残さず使ってしまうおとするのが当然予想される反応だ。ポイント制の設計については、行動経済学などの成果も参照して、慎重に制度設計するべきだ。そうでないと、きつとうまくいかない。

それともう一つ、他大学ではポイント制は学部の人事裁量権を拡大することとセットで導入された。ところが徳島大学では、全学人事委員会の議長が学長になるなど、全学人事委員会の権限が強化されたように見える。

大学：ポイント制を導入したからといって、全学人事委員会はやらないというわけではない。ポイントをどう使うか、どの分野については採用するがどの分野については採用しないといった判断をするのが各部局だ。

人事委員会の議長が学長になったのは、これまで、人事委員会では学長の意向をかなり気にしていて、しょっちゅう問い合わせに来ていたからだ。委員会で議論して、学長のところに来て、また委員会で議論して、とやっているのでは効率が悪い。それならばはじめから学長がメンバーに入っておいた方がよいという、業務の効率化という観点からの判断だ。

組合：全学人事委員会の介入の事例として、組合に相談があったケースについて報告したい。常三島地区の採用人事なのだが、最初の選考結果は、全学人事委員会から「応募者が少なすぎる」と指摘され、やり直しになった。そこで行った公募では、最有力の候補者が、「教育負担が多すぎる」といって途中で辞退されてしまった。最後に、何とか候補者を二名出して全学人事委員会に持っていったところ、選考委員会が第一候補として立てた人について、「英語論文や外部資金獲得実績が不足している」といって、第二位の候補者をプッシュされた。もはや、新年度の授業に間に合わせるための時間切れが近づいてきたのと、何度やり直しても応募者は増えないので、さらにやり直しとはならなかった。

もちろん、最終的な人事権は研究部のほうにある。したがって一連の経緯に手続き上の瑕疵はない。しかし結局、採用された人は、少なくとも単独では、最も開講が期待される中核的専門科目を担当できない、ということになった。英語論文や外部資金獲得というような要因は、対外的見栄えの点から重要だとその経営判断だろうが、専門教育の現場にとっては失敗の人事となってしまった、とのことだ。

大学：いま言われたことは、こちらの理解と少し違うようだ。今回の人事については、前任の方がすごすぎた。何でもできる、たくさんの授業もこなすパワーのある人だった。その後任を取ろうというので、難しい人事になった。あれだけの授業を引き継いでもらうのはやはり難しく、一部の授業については担当できない結果になってしまった。しかし、現場の意向を無視したわけではない。関係する部局長からは最終的に合意を得ている。とはいえ、一方に不満が残る形になったのは残念だ。

二位の候補者は期待される専門科目が開講できないというが、それなら候補者として上げるのが不適切だったということではないか。どちらが選ばれても問題ない人を候補として上げてもらいたい。

今回の人事は、途中で候補者が辞退するなど、いろいろ不測の事態が起こった、いわば例外的なケースだったと思う。ほとんどの場合、全学人事委員会でいろいろ意見はつけるが、最終的には学部の意向通りの人が選ばれているはずだ。

組合：たしかに、どちらが選ばれても問題ない人を候補者として立てるべきだというのはその通りかもしれないが、とにかく公募しても人が集まらなかった。候補者一人だと人事委員会で認められないので、やむなく二位まで立てたということだ。

公募をしても人が集まらないというのは重大な問題だ。やはり徳島大学に来たいと思ってもらえる環境を準備しなくてはならない。年俸制の話なども出ているが、よりよい待遇になるように引き続き改善をお願いしたい。

それから、大学側としても残念だということだが、やはり大学側と現場と、丁寧な話し合いと合意形成が重要だ。最終的に学部の意向通りといっても、その過程で禍根が残るのはよくないだろう。

全学人事委員会の役割について、部局の裁量は、要するにどこを削減するか判断にある、具体的にどういう人を探るかについては全学人事委員会でいろいろ検討するというふうに理解した。とすると、たとえばポイントを使って内部昇任させるという判断はアリなのか。これまで、教授への昇任は内部昇任ではなく、国際公募が原則だということになっていた。それだと、公募用のポストを準備しておかなくてはならず、総合科学部など大講座制の学部ではままたまらない。ポイント制では、余ったポイントで新規採用するのではなく、准教授を教授に内部昇任させるために使ってもよいということか。

大学：そのとおりだ。学部からもいくつか昇任人事が上がってきているが、基本的に全部通るはずだ。

組合：了解した。

#### 【地域手当について】

組合：地域手当について、他大学でも国家公務員より低く抑えているとのことだが、埼玉大学では、2017年度から毎年0.2%ずつ回復して、何年か計画で国家公務員同等にすることになったそうだ。徳島大学でも、1%をいきなり全額回復するのではなく、たとえば0.1%ずつ回復の10年計画でもいいから、少しずつ上げるようなことはできないか。

大学：埼玉大学の話は承知していないが、とにかく、財源の見通しが無いままに軽々に約束



することはできない。

#### 【教育研究費の減額について】

組合：教育研究費が激減している点については、大学側も憂慮しているとのことだった。しかし、それにしても、今年の減少幅はあまりにもひどい。総合科学部を例に挙げると、2018年度に1億576万2000円だった予算配分額が、今年度は9647万6000円、928万6000円もの減額だ。そのうち、教育研究経費は2539万5500円から1750万5800円へと、788万9700円の減。教員用教育研究経費は1672万5500円から962万5800円へと709万9700円の減。教員一人当たりになると、教育用の経費として年間8万円、研究用は5万7200円。話を分かりやすくするための例示として、私の場合について申し上げるが、これでは学会費と研究会費を払い、一度出張に行き、必須の学会誌の購読費を払ったらなくなってしまふ。

今年度は科研費に当たっていないので、今後とも応募、採択に向けて努力するが、それにしても現状では通常の教育活動さえままたまらない。年内のプリンタの用紙代やインク代が出せるかどうかということになっている。老朽化しているパソコンの更新なども考えていたが、これは私費で対応せざるをえない。他方、雑誌の購読費は高騰している。今年度、基盤校費がここまで激減すると思わなかったのが今年度は4誌を購読しているが、今年度限りで洋雑誌1誌はやめるつもりだ。同僚諸氏も、雑誌購読はどんどん廃止しようとしているようだ。

それでも足りない分については、年度末の追加配分を期待してツケ払いにするか、購入を延期するか、断念するか、私費で払うかといった状況だ。

大学：ここまで激減したのは、学年進行の結果ではないか。つまり、4年前の改組が完成して、総合科学部から理系がなくなった。その結果、学生が一学年当たり100人少なくなっている。教員も減っている。予算配分は、学生一人当たり、教員一人当たりの単価で積算するので、激減したのはそれが原因ではないかと思われる。計算式は全学一律なので、総合科学部だけがとくに冷遇されているといった事実はない。

組合：総合科学部がとくに冷遇されているとは思っていないが、それにしても激減なので、今年度限りでよいから、何らかの激変緩和措置を考えてもらえないか。

大学：大学としては、学部への配分額を計算して、その額を支給するが、それを学部内でどのように使うかは学部の裁量だ。だから、たとえば教員一人当たりの教育研究経費がいくらなのかといったデータを目にすることはない。学部内でどのように予算配分しているのか、調べてみられるとよいだろう。そうしたデータについては後日教えてもらえればと思う。

たしかに、教育用と研究用を合わせて十数万円というのは、非常に少ない。こうした状況については、ひどすぎると思っている。とはいえ、何度も言うとおりの、金がない。金がないから自分らで稼ぐしかない。そのために産業院や研究クラスターなどを行っている。もう少し待ってほしい。

#### 【教員の年俸制について】

組合：教員の新年俸制については検討中とのことだが、他大学ではすでに導入したところが

増えているようだ。そして、導入したところでは、なるべく月給制と違わないような形での導入としている。つまり、定期昇給と同じく、何年か経つと、異常に劣悪な業績でない限り年俸が上がる。諸手当も月給制同様、退職金も退職時に出るといった形だ。徳島大学で導入するとしても、同様の形にするのがよいだろう。

これまでの学長懇談でも言い続けてきたことだが、とにかく、評価によって年俸額を下げるということをやってしまうと、教員の間に大きな反発と分断が広がるので、それだけはやってはならない。財務省は、評価によって年俸額を下げる制度を導入させようとしているが、彼らの言っていることは頭の中で考えただけで何のエビデンスもない。これまでの事例から明らかなことは、給料を下げたら下げられた人が反発して余計に働かなくなる、大学の悪口を言って回るといった結果になる。

といっても、財務省の手前、下げる仕組みを入れない制度は認められないだろうから、制度としては評価によって下げることとして、実際の運用としては使わない、「抜かずの宝刀」のようなものにしておくのがよい。

業績はA、B、C、Dなどとランク付けすることになるだろうが、Aは従来の特例昇給相当、Bは通常の定期昇給相当、Cは昇給無し。現状でも55歳以上の教員は昇給がないので、Cは55歳以上の人につける。若い人は基本がB、55歳以上の方は基本がCとすればよい。Dは減給だが、先ほども言ったように、よほどのことがない限りDはつけないようにするべきだ。

大学：そうは言っても、誰かを上げるためには誰かを下げなければならない。

組合：そんなことはない。現在の教員評価制度は、業績給の一部を全員から頭取りしておいて、そのお金を上げる分に回している。つまり、誰かを下げるのではなく、全体を薄く下げておくことで、上げる分を作るということだ。

現在の徳島大学の教員評価制度は、現場の意見を踏まえて改善が進められてきた、かなり優れたものだとして評価している。教育、研究、社会貢献、学内行政など、教員の活動のほとんど全分野について評価することになっている。その分、記入が大変だという欠点もあるが、項目が多いと結果が平均化されるので、誰でも優秀者になれるチャンスがある。また、学部ごとの評価になっていることも優れている点だ。年俸制の評価にも、この評価制度を使うことが望ましい。

それで、今の評価制度がもう一つ優れていると思うのは、優秀者に選ばれて業績給が上がった時に、いくら上がったのかわからない点だ。実は私は昨年度、業績優秀で少し業績給を上げてもらったのだが、「優秀者に選ばれました」という通知には、いくらもらえるのか書いていない。給与明細を見てもわからない。前の年の明細と比較したらわかるのかもしれないが、その前、私は准教授でその年は教授だったから、基本給が上がった分の影響もあって、やっぱりわからない。

これがいいというのは、もしも額がわかったら、「なんだ、あれだけ頑張ったのにこれっぽっちか」と思ってしまうかもしれないし、あまりありえないかもしれないが、もしすごく多かったら、「お、これは他の教員を蹴り落してでも来年ももらおう」と思うかもしれない。

実際のところ、我々は給料をちょっと上げたくて仕事をしているわけではない。授業をよりよくしようとか、新しい研究に挑もうとかするとき、給料がどうなるかな

ど考えていない。ところが、「給料でインセンティブ」などという制度を導入すると、給料の額が意識の中で焦点化されてしまう。これまでは、給料を上げようなどと考えていなかったのに、そう考えるようになる。これまでは、純粋に教育や研究そのものが頑張る目的だったのに、頑張るのは給料を上げるためだというふうに、目的がすり替わってしまう。そうすると、評価されないことはやらないというふうになる。これは組織にとって非常に有害な結果になる。

年俸制の制度設計についてこれから考えるとのことなので、いま述べたようなことを念頭に置いて制度設計してもらいたい。

#### 【パート職員の待遇改善について】

組合：徳島大学におけるパート職員の待遇は悪くないというのは、そのとおりだろう。他大学と比べても、県内の平均と比べても、時給額は悪くない。休暇などの制度も、これまでの組合からの要望に真摯に答えていただいた結果、非常に良い条件となっている。とはいえ、以前の事務局長が言っていたが、「正規職員が定員削減されていった結果、非正規で持っている職場もある」とのことだ。といっても、それぞれの現場を見て、正規職員と同等の労働をしている非正規職員を見極めて、該当者だけ給料を上げるなどの対応は難しいだろう。やはり、全体的な待遇改善を進めていくのがよい。

現在、徳島大学では5年間続けた後には無期雇用になる。そうしたことから、3年でなく、せめて5年目までは時給が上がるようにしてもらえるとありがたい。

また、パートでも10年、20年と勤続している方もいる。そういう人には、手当を少しでもつけてもらえるとうれしい。正規職員の方でも、長期勤続は表彰されるはずだ。

大学：正規職員の場合、長期勤続は表彰はするが、特に手当などはつけていない。しかし、パートの人も長期勤続表彰の対象にするというのはいい考えだ。検討したい。

組合：予定した時間をだいぶ超過してしまった。引き続き、国立大学を取り巻く状況は過酷だ。これからも労使で話し合いを重ねてよりよい大学を実現していきたい。また随時、学長懇談を要望するので、その時はよろしく願います。

以上