

2025年度 学長懇談議事要旨

日時：2025年12月8日(月) 13:00～14:00

場所：日亜会館2階講義室1

組合側出席者：委員長・副委員長・書記長・中央委員

大学側出席者：学長・財務担当理事・労務担当理事・法人運営部長・人事課長・人事課副課長

●資料

[2025年10月29日 学長・病院長懇談に向けた質問](#)

[2025年11月14日 上記質問への回答](#)

[2025年11月4日 学長懇談申し込み・要望文書](#)

蔵本地区駐車場関連

[2024年9月10日 駐車場アンケート集計結果](#)

[2025年2月12日 蔵本駐車場収支決算（組合員限定）](#)

[2025年3月7日 再度の質問](#)

[2025年5月13日 再度の回答](#)

●要点

・軍学共同研究について

大学側回答：安易に軍学・軍事研究を推進するということは全く考えていない。

・人事院勧告について

大学側回答：令和7年4月に遡り給与の引き上げを行う方向で検討を進めている。ただし、来年度については準拠できるかどうかわからない。

組合側主張：今年度は補正予算で運営費交付金が追加配分されるはずだ。その使い道や来年度の予算編成について、2月ごろに意見交換をお願いする。

・年俸制職員に対する大学院手当・単身赴任手当の支給について

大学側回答：年俸制は制度の設計当初から、諸手当の支給対象となっていない。単身赴任手当についても支給対象外としている。

組合側主張：大学院手当が支給されないと、新任教員に大学院担当を依頼できない。単身赴任手当が支給されないことが、教員公募に対する応募の足かせとなっている。まずはこれら二つについて支給するように制度を改めてもらいたい。この件についても2月ごろに意見交換を行いたい。

・教授昇任の際の「全国公募」について

大学側回答：全学人事委員会で協議し、承認されれば公募することなく昇任することも可能となっている。

組合側主張：先の内部昇任人事の際、理事の一人から「次回からは絶対に全国公募だ」と言われた。

内部に教授適任者がいるにもかかわらず全国公募とする場合、その人の学会内での評判が悪くなる。教授人事に際して膨大な書類づくりを行うことで、研究時間が削られている。「教授」を特別視するのをやめてもらいたい。

・研究職教員の雇止めについて

大学側回答：雇用期限付きの教員については、部局の判断で無期雇用に転換することも可能となっている。

・パート職員の時給について

大学側回答：1年未満は1320円(60円の値上げ)に、1年以上2年未満については1357円(59円の値上げ)に、2年以上については1395円(59円の値上げ)に増額する予定である。

・蔵本駐車場について

組合側主張：具体的な改修の予定がないのに積み立てている分（毎年約2000万円）を少し減らすことや、ナンバープレート読み取り式のゲートとすることで駐車券発行の印刷代（約250万円）を節約するなど、経費を削減して駐車料金値下げを検討してもらいたい。人事院から「駐車場手当」が勧告されたので、その詳細がわかる2月ごろに、引き続き意見交換を希望する。

大学側回答：提案された件については駐車場委員会に伝える。

・教育研究環境の改善に向けた設備整備について

大学側回答：エアコンの老朽化への対応については、優先順位を付けながら空調機の更新を進めている。

●議事要旨

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。

【軍学共同研究について】

大学：本学はその理念として、国際及び地域社会の平和な発展に貢献することを掲げている。安易に軍学・軍事研究を推進するということは全く考えていない。

組合：了解した。

【人事院勧告について】

大学：人事院勧告に準拠し、令和7年4月に遡り給与の引き上げを行う方向で検討を進めている。年俸表の改定は行わない。本年については、何とか財源を確保するが、来年度については予断を許さない。収入については、令和8年度の文科省の運営費交付金の概算要求において大幅な増額要求がなされているが、予算配分がどうなるかが不透明である。この数年、人事院は大幅な給与増額を勧告している。来年度も同様の規模の増額勧告が出された場合、これまでのように準拠することは非常に難しい。

組合：今年度の補正予算で485億円ほどの運営交付金の追加が閣議決定されている。人件費高騰等に使うお金のことだ。配分ルールについてははっきりしないが、追加配分の性格上、今年度の配分額に比例配分されると予想している。だとすると、徳島大学の場合4~5億円程度が配分されると思うが、その辺の読みはどうか。内示などはまだないのか。

大学：まだない。年明けになるのではないか。

組合：現時点の財政状況で人勧準拠できるということは、そのお金は丸々余るということだ。年明けに配分されても、交付金は年度をまたいで繰り越せないから、どのように使うのか。今から考えておかないとマズいのではないか。その時期に研究費などが追加配分されても使いきれないのではないか。

大学：持ち越せる金を残して配分された分を使うといった策を考えることになるだろう。

組合：「持ち越せる金」ということは、目的積立金に回すのということか？

大学：まだわからない。

組合：来年度予算はいつ頃立てるのか。2~3月には決めて役員会を通さないといけないだろう。2月ごろ、来年度の交付金と今年度の追加配分の額がわかったあたりでもう一度意見交換を行いたい。

大学：了解した。

組合：申し入れでは、年俸表の改定についても求めたが、現状では、月給制で雇ったと仮定した場合の年収額の直近上位の年俸額が適用されている。年俸表そのものが人勧に準拠しているわけではないが、人勧で月給が上がると仮定上の月給が上がることになる。実際、今年、仮定上の月給額が年俸額を追い越してしまった人は、一つ上の年俸額に上がったと聞いている。

ただ、年俸表はもともと「諸手当込み」という名目で、月給制による年収額よりも数十万円程度高めに設定されていたが、月給額が上がってきただけで、徐々にその優位さが圧縮されている。年俸表の改定の新設について引き続きご検討いただきたい。

【年俸制教員への大学院担当手当の支給について】

組合：[10月29日付の質問状](#)で、年俸制教員への大学院手当の支給、子連れ出張への研究費使用についての検討状況を尋ねた。それに対して[11月14日付の回答](#)で、「大学院手当の新設を含め、現在見直しを進めている」との回答を得たが、具体的な検討状況はいかがか。

大学：まだ検討中である。来年度の人勧の見込みや、本学の財政状況を見ながら引き続き検討していくたい。

組合：来年4月から付けられる見通しはあるのか。

大学：あるともないともなかなか言いにくいが、来年度の運営費交付金の状況がどうなるかを見て判断することになる。

組合：大学院担当手当については昨年度より繰り返しお願いしているところだ。繰り返しになるが、大学院を担当するためには応募書類を書いて審査されるなど、なかなか面倒な手続きが必要だ。審査する側の労力もかかる。そうやって一生懸命やった結果が、単に授業負担が増えるだけで給料は増えない。これでは新任の先生方に大学院担当をお願いできないし、自分の手間を考えてもお願いする気になれない。徳島大学が「研究大学」を標榜するのであれば、大学院担当者にしっかり報いるべきだ。年俸制の教員にも大学院手当を付けるように強く要望する。

【年俸制職員に対する単身赴任手当の支給について】

組合：昨年度の人事院勧告で、採用時に単身赴任となる人への単身赴任手当の支給が勧告された。これにより、現在都市部の大学に勤務している人が徳島大学に来る場合などに単身赴任手当が支給できることになると理解していた。しかし、本学の運用について、事前に問い合わせたところ、月給制の人

は対象となるが、年俸制の教員は以前から対象外との回答であった。年俸制の教員が不利益を被っている実態がある。

大学：年俸制教員について、月給制と年俸制とでは異なる給与制度に基づいている。年俸制は制度の設計当初から、諸手当は支給対象となっていない。単身赴任手当についても支給対象外としている。

組合：それは単に徳島大学内部の論理だ。現在の制度に問題があるなら、大学として制度を修正すればよいだけのことだ。

現在の制度の最大の問題点は、採用人事をしてもなかなか人が来てくれない点だ。そもそも、研究者となりうる人は、都市部の大学で博士課程まで在籍し、その土地で家庭を持ったりしている。そういう人にわざわざ徳島に来てもらうためには、良い条件を提示する必要がある。他大学だと、募集要項の雇用条件のところに住居手当・扶養手当・単身赴任手当などの記載があるが、本学では通勤手当しかない。「九州大学では若手の優秀な研究者に年俸 1000 万円以上」と大きく報道された。そうした中にあって、もともと地理的に不利な徳島大学が選ばれるわけがない。とりわけ、人文系の公募が難航している。せめて単身赴任手当が付くなら、学会の若手などにも声がかけやすい。

大学：組合の主張としては、年俸制の教員に大学院手当と単身赴任手当を付けてほしいということか。

組合：その二つは最優先でお願いしたい。来年 4 月からの導入を強く求める。

【教授昇任の際の「全国公募」について】

大学：教育選考の基本方針においては、「教員選考は公募を原則とし、適任者が得られるよう努力する」と謳っている。学術分野や学部・大学院の特性により、全国公募・国際公募が得策ではないケースもある。こちらについては、全学人事委員会で協議し、承認されれば公募することなく昇任することも可能となっている。

組合：そう言うが、先日、内部昇任の人事を行った際に、理事の一人から「これからは全国公募でないと認めない」というようなことを言われた。全国公募が得策でない場合には内部昇任を認めてもらいたい。また、内部昇任の手続きが異常に煩雑だ。その準備だけで膨大な時間がかかる。個人的な話だが、今年前期に人事案件を二つ扱ったら、ほとんど研究時間が取れなかった。

そもそも大学は「教授」を何だとお考えなのか。他の学部のことは知らないが、総合科学部では、言葉は悪いかもしれないが「雑用係」のようなものだ。私も「教授」になってから一度の休みもなく、各種委員会委員長や〇〇長などをやり続けている。研究時間が圧迫されるほどだ。他方、何の権限も役得もない。こうした実態を踏まえて、「教授」というものに対する考え方を改めていただきたい。

以前は、准教授の公募を行った際に、卓越した業績のある人が応募してきた場合、教授として採用することが出来たが、今はそうはない。

大学は全国公募にこだわっているが、外部の人だと業績はわかつてもリーダーシップの有無などは判然としないので、内部の人でその辺のことまでよく分かっている人を教授にしたいことがある。

また、それほど研究者が多くない分野では、若手も含めて研究者がお互いに知り合いという場合がある。こうした分野で、内部に有力な候補者がいるのに全国公募をして、同じ学会の顔見知りが応募してきて、自分が採用される。いくら厳正に審査した結果であっても、外から見たら「出来レース」に見えてしまう。学会内での評判が悪くなり、あととの学会活動で気まずさが残る。

こうした点に鑑みると内部昇任についてもう少し柔軟に対応していただきたい。

現在、教員数に対するポイント制が導入されているが、この制度のそもそもの趣旨は「ポイントの範囲内で学部で自由に人事をしてください」ということだったはずだ。ところがだんだん大学側の介入が増えてきて、現状ではもはやほとんど自由がない。これではポイント制の趣旨にも反するのではないか。

大学：そうした状況は他大学もあるのか。

組合：人文系の学部でも小講座制のところでは、一つの分野に教授、准教授、講師のポストがあり、教授が退職や異動した際にはそのポストを巡って全国公募をするということはあるだろう。しかし、人文系や旧教養部系などの多くは大講座制を取っている。その場合、同じ分野の「教授」が二人になったら担当する授業がないということになりかねない。私の出身大学でも、教授は原則、内部昇任だと思う。

大学：准教授人事を行って卓越した人が応募してきた場合、まずは准教授で来ていただいて、その後、教授の全国公募をかけたとしても、その人は競争で残って教授になれるのではないか。

組合：もちろんその通りだ。しかしそうすると、その人はつい先日に大量の応募書類を書いたのに、また同じような書類を作らなければならない。学部としては、教授人事ということでこれまで大量の書類を書いて全学人事委員会まで持つて行かなくてはならない。公募になったら、応募者一人ということはないだろうから、審査のためにまた大量の書類を読み込み、内部向けの文書を作成しなくてはならない。膨大な労力が必要で、研究時間が圧迫される。こうした二度手間となるべく省くことも考えて制度設計や運用をしてもらいたい。

大学：人事を取りまとめる際の大変さをどうしたら改善できるのか、考えていきたいと思う。

組合：この件も引き続き意見交換を行いたい。

【研究職教員の雇止めについて】

大学：平成 26 年に改正労働契約法への対応について通知している。任期制教員の雇用については通算 10 年を限度としている。任期付き教員については、大学の教員等の任期に関する法律・科学技術イノベーション創出の活性化に関する法律に基づき、10 年特例の対象となる旨、労働条件通知書に明記している。現在、任期付きのポストで雇用されている教員について、部局の判断で、任期なしのポストに転換することは可能だ。今後も引き続き適切な対応に努めていく。

【パート職員の時給について】

大学：人事院勧告を踏まえ、1 年未満は 1320 円(60 円の値上げ)に、1 年以上 2 年未満については 1357 円(59 円の値上げ)に、2 年以上については 1395 円(59 円の値上げ)に増額の改定を行う予定である。4 年目以降の時給については、厳しい財政状況を考慮しながら引き続き検討する。

組合：最賃が上がっており、パートの人がなかなか集まらない。引き続き改善をお願いしたい。

【蔵本駐車場について】

大学：蔵本は大学病院があり、患者の数が多い。駐車スペースが未だに足りず、教職員に割けない。大学病院の再開発計画があり、駐車場の問題はその中に入ってくるはずではあるが、経営状態のこともある

り、計画は進んでいない。駐車場については重要な問題であることは認識しているが、直ぐにどうこうというのが難しい状況である。

組合：5月に駐車場の財務状況をいただいた。それによれば、整備に充てる費用として毎年2000万円くらいずつ積んでいる。再開発計画が具体化していないことなので、当面の間、積み立てを減らして、駐車料金を減額することは可能なのではないか。

大学：建築費が高騰しているので、あればあるほどありがたいというのが現状で、変更するのは難しい。前回の立駐の建設費は3億円なのに対して、今トータルで持っているのが2億くらいで足りていな

い。

組合：積立金で建設費全額を現金払いというわけではなく、借入して返していくのだろうから、ある程度の余裕はあるだろう。駐車料金については、以前は月あたり2000円だったのを、組合で交渉して1500円に減額されたのを皮切りに少しづつ改善しているが、いまだに不満が大きい。月1000円くらいまで減らすことはできないか。

駐車スペースについては、通勤で駐車場を利用する教職員の人数はわかっているのだから、その人數分のスペースを「教職員専用」として確保しておけばよいのではないか。

加えて、駐車券の印刷代に毎年250万円ほどかかっている。昨今では、ナンバープレート読み取り式を採用している商業施設が散見される。カメラの設置などの初期投資は必要となるだろうが、印刷代の削減や入口の混雑解消というメリットもあるのではないか。

大学：そうしたアイディアは駐車場委員会に伝えておく。

組合：今年の人勧では、マイカー通勤者に対する通勤手当が見直され、1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当が新設されることが発表された。これを使って駐車場代を支給できないのか。

大学：人勧に「駐車場手当」という名称だけ書かれているが、具体的な制度の詳細は分かっていない。

組合：詳細はいつ頃分かるのか。

大学：早くても2月頃だと考えている。

組合：それではこの件についても、来年度の予算の見通しが付く2月ごろに再度の懇談を申し入れさせていただく。

大学：承知した。

【教育研究環境の改善に向けた設備整備について】

大学：エアコンの老朽化への対応については、優先順位を付けながら空調機の更新を進めている。優先順位については、故障の頻度や部品の供給状況を踏まえて、総合的に判断している。

窓の断熱化についてであるが、建物そのものの断熱化についても進めていかなければならない。大規模改修や機能改善改修に際しては、建物の躯体における断熱材の設置や複合ガラス化を標準とした改修を進めている。国への補助金の要求などを活用しながら進めていきたい。

組合：昨今の猛暑で、エアコンの故障は大問題になる。総合科学部では大規模な耐震改修工事から十年を経て、エアコンの故障が散見される。ぜひ環境改善に努めていただきたい。

引き続き意見交換によりよりよい大学づくりをしていきたい。

以上