

## 2025年度 第二回学長懇談議事要旨

日時：2026年2月24日(水) 14:00～14:45

場所：日亜会館3階共用室

組合側出席者：委員長・副委員長・書記長・中央執行委員

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

- ・ [2026年1月14日 第二回学長懇談申し入れ](#)

### ●要点

- ・ 来年度の人件費増を見込んだ予算編成について

大学側回答：人勧の実施については、8月に勧告が出された時の財政状況を踏まえて総合的に判断することになる。令和7年度には4億6,300万円ほど必要だったので、8年度において補正予算の4億2,300万円を活用したとしても、7年度と同規模の人事院勧告に従うだけの財源がない。

- ・ 年俸制教職員の大学院手当・単身赴任手当について

大学側回答：年俸制教職員の大学院手当については、7,000万円を盛り込んだうえで、予算を編成したいと考えている。単身赴任手当については、財政的に難しいのが実情である。

- ・ 駐車場手当について

大学側回答：駐車場手当についてはまだ詳細を詰めなくてはならない。また、財源がどれくらいかかるか不透明であり、4月からの導入は難しい。

組合側主張：病院の横に蔵本公園の駐車場があるが、結構空いている。県と提携して平日の昼間限定で患者の車を入れるために安く借りることができれば良いのではないかと。

### ●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。

#### 【来年度の人件費増を見込んだ予算編成について】

大学：令和7年度本学の補正予算として4億9,100万円が付いている。補正予算なので、今年度中に使い切らないとならない。その用途については、2月2日の経営評議会と役員会で決定しており、部局運営等支援経費として6,700万円配分する。残金の約4億2,300万円は人件費に充当する。玉突きで余った7年度予算を目的積立金として繰越し、8年度に使える財源とする。

8年度の政府予算については、1億9,300万円の増額となっている。ただし、文部科学省共済組合の負担金率の改訂が行われることとなっており、1億900万円はその増加分に充てることになっている。そのため、交付金の増額は実質8,400万円にとどまる。こうした中で8年度予算をどうやって

編成していくのかについては、これから各種会議にかけていく予定である。

現時点では、年俸制教員の大学院担当手当の新設のために約 7,000 万円を盛り込む予定である。また、教養教育院の改革を行うのにもなって、人事ポイント付与する。これが 2,000 万円ほどである。部局の経常経費として 8,900 万円の増額を考えている。加えて、令和 8 年度に総合研究棟の改修事業のため移転費用が必要となるため、これに 4 億 7,800 万円を見込んでいる。

人勧の実施については、8 月に勧告が出された時の財政状況を踏まえて総合的に判断することになる。令和 7 年度には 4 億 6,300 万円ほど必要だったので、8 年度に繰越の 4 億 2,300 万円を活用したとしても、7 年度の規模の人事院勧告に従うだけの財源がない。

病院職員については、病院収入の増収を前提として、令和 7 年度分については何とかカバーしたいとの話だ。関係会議にかかっているわけではないが、こういう状況だ。

組合：基本的には、8 月の財政状況を見ないとわからないということか。

大学：シミュレーションをすると 7 年度と同様の規模の人勧が出された場合はその財源が足りない。どれくらいの人勧が出されるかも分からないので、それを見て判断することになる。

組合：5%くらい上がるのではと予想しているが、具体的には人勧の上げ幅によっては、4 月に遡及した適用ができないということか。

大学：具体的な対応についてはこれから検討する。

組合：部局の経費の増額について、具体的には物件費を増やすということか。

大学：それは学部の判断による。

組合：去年と同じように 4 月遡及とした場合、どれくらい足りないのか。

大学：7 年度の人勧では 4 億 6,300 万円ほど必要であった。人件費の他にも、来年度は総合研究等の移転費に結構かかる。また、各学部でエアコンが老朽化していて、その更新費用がかかるのと、学生の実習用の設備の老朽化もある。お金に余裕があればそういったところにも回したい。

組合：病院については診療報酬が上がる。それで収益が増えた病院だけが人勧完全実施ということもあり得るのか。それでは学内が分断してしまう。

大学：診療報酬が上がっても、これまで赤字が続いているので、なかなか容易ではないようだ。ともかく、病院は収入を上げるというスタンスで頑張るといことのようなのだ。

### 【年俸制教職員の大学院手当・単身赴任手当について】

大学：年俸制教職員の大学院手当については、7,000 万円を盛り込んだうえで、予算を編成したいと考えている。単身赴任手当については、財政的に難しいのが実情である。年俸制職員の処遇については、全体的な見直しを行い、より業績を重視した給与制度にしてはどうかということで検討している。

組合：年俸制教員への大学院手当の新設ということで、組合側の要望を入れていただいて感謝する。これで新任の先生に大学院担当を頼みやすくなる。

年俸制の制度改正について初めてうかがった。年俸制を作ったときに比べて、人件費水準が上がっている。残念ながら、地方大学では給与水準が低いと公募しても人が集まらない。業績重視の制度とするよりはベースを上げて人を集めることを考えた方がよいのではないか。そもそも業績は分野によって違うし、研究者たるもの、給与が上がるから研究するという風にはあまり考えないものだ。もちろん、頑張った結果が評価されるのはうれしいが、評価されるから頑張るとい風には考えない。

むしろ、業績重視で競争主義を取り入れるとあまり上手くいかない。従業員がやる気を出すのに重要な要素は、業績給ではなく、組織へのエンゲージメント（参加意識）や心理的安全性（自由にモノが言える環境）だというのが、最近の経営学などの常識だ。そうしたことから考えると、月給制の人と年俸制の人とで手当が違う部分を埋めるなどして、大学が公正かつ平等に研究者を扱っているといったメッセージを出して、大学への帰属意識を高める方が上手くいくと思う。その辺のことを考えて制度設計をしていただきたい。

年俸制教職員の大学院手当は、支給を決定したということによいか。

大学：経営協議会と役員会で予算編成を認めていただいてからとなる。

組合：日程はどうか。

大学：3月30日の経営協議会に予算方針をかける予定である。

組合：了解した。単身赴任手当についても引き続き検討してもらいたい。公募をしても人が来ない実情がある。研究者養成の大学院は都市部に多いので、そこから徳島に来てもらうには、単身赴任手当の支給が魅力になるはずだ。それから、子連れで学会出張に行く際に研究費から費用を出せるように制度改正をする件については、4月からの実施で間違いないか。

大学：間違いない。

### 【教授昇任について】

組合：教員の大学への帰属意識の向上という話が出たが、それに関連して、教授昇任についても柔軟にできるようにしていただきたい。教授人事は全国公募でなければならないというのは、公募してもなかなか人が集まらないという本学の実情に合わないのではないか。内部承認を広げていった方がより帰属意識が生まれる。現状、准教授クラスの優秀な人が中堅以上の私大に引き抜かれる事例が増えている。

大学：部局の要望を受けて、内部昇任もだいぶ行ってきたはずだ。

組合：それはそうだが、その場合、手続きが大変である。総合科学部では、教授の定年退職が相次いで、教授不足が深刻だ。それを補うための手続きが非常に大変なので教授不足が解消せず、一部の教授に業務が集中している。

総合科学部の事情を言うと、教員免許を出すうえでも「教授」が必要だ。そうした業務は研究業績とはあまり関係ないので、全国公募で教免業務の実情を知らない人が研究業績が高いという理由で採用された場合、不都合が生じる恐れがある。もちろん、内部昇任だからといって、ところてん式（ある年齢が来たら誰でも上げる）というわけではなく、学内業務を遂行する能力がある人だけをノミネートするのは当然だ。そうでないと、人手不足の昨今、私たちが困ることになる。

大学：おっしゃるとおり、これまで全学人事委員会で審議した内部承認候補の人達は、ところてん式ではなく、競争力のある実績を有する方々がノミネートされていると理解している。

組合：ここ2・3年の間に、教員免許を出せるかどうかに関しては危機的な状況になろうとしている。全国的に教員が不足している中であって、教員を拡充していくのが大学の責務であろうと考えている。そうした中で、国語・社会・英語の免許が出せなくなるというのは、県のニーズから大きくかけ離れることとなる。とくに教職関係については、内部の人材登用を拡充していただきたい。

大学：総合科学部や理工学部では教職を目指して入ってくる学生が多くいる。徳島大学の教員養成の強

みとして、多様な分野の学位を持った人を中高の教員として輩出できる点があると考えている。教職教育センターがたった 2 名によって運営されている。そうしたなか、四国の国立大学のネットワーク機構を活用して、それぞれの大学が持っている質の高い教員養成科目を共有していければと考えている。教授人事については原則公募だが、徹底的に内部昇任を排除するというわけではなく、個別に相談をいただいている。事務的な手続きや書類の簡素化については相談させていただきたい。

組合：教授人事については来年度も引き続き協議したい。

### 【駐車場手当について】

大学：駐車場手当についてはまだ詳細を詰めなくてはならない。また、財源がどれくらいかかるか不透明であり、4月からの導入は難しい。

組合：蔵本の駐車料金が他と比べて高いということがあるし、駐車場手当名目で駐車料金を安くすることなども検討していただきたい。その他、たとえば、病院の横に蔵本公園の駐車場があるが、とくにイベントなどのない平日の昼間は結構空いている。県と提携して、平日の昼間限定でよいから、患者の車を入れるために安く借りることができれば良いのではないか。駐車料金が高いということに加えて、駐車場所が足りないという不満の声も大きい。詳細については、駐車場委員会に改善提案を出そうと考えている。本件も引き続き協議を続けたい。

以上