

号外

2013/10/31



# OPEN オープンユニオン 岐阜大学職員組合ニュース UNION



岐阜大学職員組合発行

〒501-1193 岐阜市柳戸1番1  
Tel. 内線 9552 Fax 058-230-1118  
E-mail: kumiai@gifu-u.ac.jp  
HomePage: 岐阜大学職員組合 (検索)

本紙は、組合員の会費によって発行されています。

## 学長選考公開質問状に対する各候補者からの回答(速報)

10月12日、中央執行委員長名で学長候補者に対して質問状を送りました。10月25日までに候補者全員より回答が得られましたのでご報告いたします。組合から各候補者へ質問した項目は6つです。以下、質問項目ごとに各候補者からの回答を掲載いたします。なお、紙面の都合で一部の質問事項は短く編集しています。全文は職員組合ホームページ(<http://www.gifunion.gr.jp/contents/shokai.html>)に掲載しています。候補者の回答は50音順で、敬称は省略しています。

**【Q1】 好ましい労使関係を構築するために何が必要と感じていますか。また職員組合との団体交渉・折衝には誠実に応じ、そこで確認されたことについては誠実に対応されますか。**

**小見山 章 (以下、小見山)** 教育・研究の質を高め、大学をより充実させていくためには、健全な職場環境、好ましい良好な労使関係が重要であると考えます。必要な機会または定期的に話し合いの場を持ち、お互いの立場を理解しあうことから議論を起こして、その内容を誠実に共有したいと思います。

**森脇 久隆 (以下、森脇)** 全職員がお互いを理解しあい、それぞれの立場・考え方を尊重しあうことが重要です。大学は「じっくりと話せば理解し合える人材の集合体である」と考え、かつ願っています。交渉に誠実に対応することはもちろんです。確認事項は実現すべき到達目標を十分練り上げた文書とします。

**八嶋 厚 (以下、八嶋)** 私は、大学の理念「学び、究め、貢献する岐阜大学」を「人が育つ場所」という風土の中で実現するために、所信調書の中で次のように述べています。「教職員、学生を幸せにするという一点に昇華した目的で経営する。」「教職員はコストではなく唯一の貴重な資源である。」また、職員に関しては、「限られた人員でありながら各種業務が増加しており、事務・技術職員の疲弊は著しい。このために、能力開発も停滞しています。現場の声を反映させつつ事務の専門職化と簡素化を進めたいと思います。研修等による専門能力の獲得に伴って、事務・技術職員がプロ集団となり、やり甲斐のある職場へとなる改革を促します。事務・技術職員の意欲を向上させ、内発的なプロ集団形成が進めば、有能な職員の集積が加速されます。」とも述べています。ピカッと光る能力を持つ教職員がたくさんいる組織は健全です。組織の発展成長は、そんな優れた人材をいかに多く持つかによって決まります。私が考える経営とは「人づくり」に尽きます。職員の代表者である組合との交渉・折衝には誠実に応じ、そこで相互確認された事項に対しては誠実に実行いたします。将来大学が発展するためには、大学は、社会に受け入れられる明確なミッションと岐阜大学像をもち、この岐阜大学像を着実に実現していく必要があります。大学は決して学長や執行部のためにあるのではなく、全構成員のためにあります。大学本部は各部局があるから必要です。各部局も部局長などの執行部のためにあるのではなく、学生を教育・研究支援するために教員や事務・技術職員が必要で

す。また、人材育成と研究のために、多くの附属施設が設置されています。私は、今の厳しい状況で大学において一番大切なものは、「将来のあるべき姿を組織に浸透させ、永きにわたって価値を生み出す組織作り」だと考えています。私は、岐阜大学の全構成員との対話を常に繰り返し、皆が一丸となって、岐阜大学像を着実に実現し、大学が将来発展するように、全力をあげてがんばる所存です。

**【Q2】 H16の法人化により職員の労働条件は、基本的に労使の協議により決定されることになりましたが、近年の賃金に関する不利益変更は、財務状況の明確な説明も、構成員の同意もなく、一方的に強行されています（一部、県労働委員会申し立て中）。こうした事態をどう考え、また、今後どう対応されますか。職員が誇りを持って働ける岐阜大学となるためには何が必要だと思いますか。**

**小見山** 職員の方が誇りを持って高い士気で働いていただくことは、最も大切なことと考えています。法人化したとはいえ人事院勧告の枠組みなどと大きく異なる対応をとることは難しい現実でもあります。しかし、岐阜大学が置かれている社会的状況、とくに財政状況などを説明する機会を設けて、共通理解が得られるように努力いたします。そのうえで、職場環境の改善・向上に気を配り、誇りを持って働ける大学を目指します。

**森脇** 大学全体を一つの経営体としてとらえ、全体の収支構造から何を確保すべきか、たとえば収入のうちどこに伸び代があるのか、を明らかにする必要があります。その上で、待遇改善（むしろ回復というべきか）が見えてくると考えます。

**八嶋** 質問1でもお答えしましたが、岐阜大学を取り巻く問題については、職員との対話を繰り返し、問題と解決策の共有を図りたいと思います。職員の個々の活動が空回りすることなく、岐阜大学を自らのものとして働いていただくために、大学の方針を丁寧に説明し、職員との対話を繰り返しながら、大学の進むべき方向を共有したいと思います。ピカッと光る能力を持つ職員がたくさんいる組織は健全です。組織の発展成長は、そんな優れた人材をいかに多く持つかによって決まります。職員が個々の強みとする専門的能力を十分発揮できるような組織形態の在り方について検討しなければなりません。

**【Q3】 「労働力の流動化を図る」、「多様な働き方を保障する」などと称して、雇用期間を限定した雇用、任期付き雇用が拡大しています。働く者の立場からすれば、「雇用の安定」こそが、第一の願いです。雇用期間を限定する職員の雇用の安定をどう考えますか。**

**小見山** 岐阜大学が置かれている社会状況、人事に関するポイント制の限界、漸減してゆく運営費交付金、この環境の中で雇用を安定させることは喫緊の課題であります。任期を付ける雇用形態も致し方なく出た感があります。これらの方達に対しては、可能な範囲でキャリアアップする方策を講じなければならないと思います。また、ポイント制の功罪の分析も含めて安定的雇用を考えていきたいと思っています。一方、競争的資金による期間限定雇用の増加という現実もあると思います。プロジェクトの推進を前提した雇用ですので致し方ないと思いますが、この方たちには、十分な成果を上げキャリアアップに繋げられるような環境の整備が大事だと思います。

**森脇** 「雇用の安定」は最重要の課題として努力します。一方では「より良い処遇を求めてのプロモーション」という意思を有する人たちの存在も重視します。

八嶋 平成25年4月1日施行の改正労働契約法第18条の規定により、無期労働契約への転換ルールが規定されました。しかしながら、大学においては以下のような特有の事情を抱えており、画一的な適用は今後の大学運営、ひいては教育研究・社会貢献に大きく支障が出るのが懸念されるため、以下の職種については同条の適用を除外する要請を、文部科学省などを通じて継続的に働きかけていきたいと思っております。

1) 大学教員：大学の教員等の任期に関する法律に基づき、従前は、大学が「任期5年、再任可」のように、再任された場合に任期が通算5年を超える任期付きポストを設定し、柔軟な制度設計が可能でした。また、本学が目指す独創的、先進的研究を展開する若手研究者の確保のために推進しているテニュアトラック制についても、5年任期後のセーフティーネットとして継続契約等を検討しています。今回の改正に伴い、大学の教員等の任期に関する法律の主旨である「大学等への多様な人材の受け入れを図り、もって大学等における教育研究の進展に寄与すること」の実施が運用上困難となっています。

2) プロジェクトに従事する有期労働契約者：近年、公的研究資金による研究プロジェクトについては、その期間が5年を超えるものも見られるようになっており、このようなプロジェクトで同一人をプロジェクト期間を通じて雇用する場合、5年を超えて有期労働契約を反復更新することとなり、無期労働契約への転換権が生じるため、事実上、継続契約が困難となる場合が想定されます。このことは、プロジェクトに必要な有意な人材の確保に重大な支障をきたすこととなり、研究プロジェクト成果への影響が懸念されます。

3) 教育研究上必要な技術補佐員等：実験や演習等を補佐する技術補佐員等、現場に慣れた者を雇用することにより、教育研究の質を維持し、さらに向上を目指す必要があります。しかし、経費が限られている中、5年を超えて採用することができない状況により、常勤職員の負担が増えるとともに、教育研究の質の維持・向上への支障が懸念されます。

4) TA、RA：ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）は、優秀な大学院学生に対して、実験、演習等の教育補助業務や研究補助業務を通じて、教育研究実施能力の育成及び大学院学生の処遇改善を目指したものです。TA、RAとして大学に雇用されている大学院学生が、引き続き期間の定めのある職で大学に雇用されたとしても、TA、RAは大学院生という特定の身分を条件とした雇用であること、また、制度の目的から鑑みて、改正労働契約法の主な主旨である雇用の安定という観点からは異なります。

以上の観点とは別に、平成25年10月17日付け日本経済新聞朝刊に「政府は、有期雇用の期間を最長5年から最長10年に延長する方針を固めた。企業の雇止めを防ぎ、パートや契約社員が5年を超えて働きやすくする狙いからで、来年の通常国会に労働契約法の改正案を提出する。解雇ルールを柔軟に設定できる政策は地域限定の「国家戦略特区」で、対象企業などを絞り込むことになった。安倍晋三首相が16日夕、首相官邸で甘利明経済財政・再生相、新藤義孝総務相、菅義偉官房長官と協議し、確認した。特区に関しては18日の日本経済再生本部（本部長・安倍首相）で決定する。有期雇用の期間延長は国家戦略特区の規制緩和策の一つとして議論してきたが、地域間で雇用条件の格差を生みかねないとの指摘があった。このため特区に限らず、全国でも展開する。特区での雇用ルールの弾力化は、労使が解雇など雇用条件をあらかじめ決めておき、それが裁判例をもとに国がつくった指針に沿っていけば解雇などを認めるものだ。企業の都合による解雇が増えるとの見方もあるが、政府は「ルールの明確化により雇用拡大を目指す」（首相）との立場だ。」とあります。このような動きも念頭に、大学本部と職員組合が綿密な連携を取り、この問題に対処しなければなりません。なお、上記改正労働契約法第18条の規定に関する話題とは別に、事務・技術職員組織のプロ集団化は、大学の必須要件です。非常勤といえどもスキルの高い人材が相応の給与を支給され、また、常勤職員に採用され、事務・技術職員組織のプロ集団化に寄与するシステムを検討する必要があります。

**【Q4】 岐阜大学の各種労働アンケート結果によれば、「働き過ぎ」の現状が示されています。特に、裁量労働制をとる教員層においては、それが顕著であり、土日、深夜にも及ぶ長時間労働が蔓延しています。また、事務職・技術職においても、昇級遅れ・停止など様々な課題を抱えています。こうした業務過多、長時間労働問題に対し、どう対応されますか。**

**小見山** 人員の削減がつづく中、確かに、一人あたりの業務量は増える傾向にあります。研究者に対するアンケート調査でも、いま一番必要と感じられることは、「研究時間の確保」でした。まず、業務の再整理を行い、とくに会議時間の縮小など必要な措置をとってゆきます。また、各人の守備範囲が以前より拡大している面を考慮して、人事配置の面を再考し、とくに“第三の職種”として各種の支援に対する専門的な方の配置を考えるなど、従前より多様になった業務を補助することを考えています。

**森脇** 職務量と負担者の可能仕事量のバランスと捉え、両者それぞれに対策をとります。各現場単位でのきめ細かな対策が必要と考え得ます。

**八嶋** 裁量労働制は「仕事のやり方、進め方を個人の裁量に任せる」制度ですから、大学から労働時間の拘束を受けたり、仕事を進める手段について細かい指示を受けたりすることなく、自由に働けるというメリットがあります。一方、裁量労働制は「この仕事内容なら通常これくらいの労働時間がかかるだろう」という「みなし労働時間」を決める制度です。法人化以降、教員に裁量労働制を適用するに際して、教育および研究に関するエフォートを重視するという観点から、学内運営などの他の業務のエフォートを減じ、教育研究の質の維持と向上を図ろうとしました。確かに、本部が主催する委員会を大幅に減らしましたが、部局内での各種委員会は審議事項の多様化に伴って、減ることなく推移しています。また、定常的教育研究費の減額により、外部資金確保のための長時間に渡る申請業務などが増加しています。さらに、教育の質を担保するために、担当する授業コマ数が高止まりしている教員も数多くみられます。私は、岐阜大学の教育及び研究の質を向上させるためには、余裕のある教育や研究の環境を作る必要があると考えています。個々の教員については、評価システムやインセンティブの導入による教育研究の活性化だけではなく、大学業務の合理化による教職員の負担軽減を行うことが重要と考えています。具体的には、学内各種委員会の重複をなくし、ペーパーレス化やメール会議、職員のフレックス制などを推進することで、教職員の時間的余裕を作らなければなりません。これによって、教職員の長時間労働問題はかなり改善するのではないかと考えます。また、教員と事務系および技術系職員との交流を活性化し、それぞれの専門性の重視と連携により、時間と労力の無駄を減らし、教職員の能力が十分に発揮できる環境を作らなければなりません。これによっても、職員の長時間労働問題や教員の教育研究以外の業務による多忙化などはかなり改善すると思われれます。以下、項目を分けて具体的に対応を示します。

1) 教員と職員の協働による学内運営：大学本部および各部局における教員参加の委員会の実態を調査します。審議内容を精査し、重複しているものについては統廃合を促進します。また、審議内容によって、職員で検討・決定できると判断する委員会については、その運営を職員に一任するといった大胆な改革を促進します。その際、審議内容と問題解決策を熟知する専門的能力を有する職員の存在が必要となります。本学職員の組織形態であるライン型に加えて、専門家としての技能を有するスタッフ型職員の育成および採用、大学におけるラインアンドスタッフ型組織の在り方について検討しなければなりません。

2) 教育の質の向上と授業科目数：各学部・研究科では、ディプロマポリシーを公表し、卒業生・修了生の習得能力を明らかにしています。この能力に基づいて体系だった授業科目が構築されていますが、一部学部・研究科によっては、教員個々の専門分野に特化した授業が数多く開講され、教員個々の担当コマ数の増加となっている状況もみられます。

全学共通教育については「教育推進・学生支援機構」が、専門教育については学部・研究科がカリキュラムポリシーに基づいた科目の再編に努めるとともに、学部・研究科間で重複した科目については、ワンキャンパスの強みを活かした取り組みを検討しなければなりません。一部学部・研究科では、すでに実質的に行われていますが、1 Semester-16週（15週授業と1試験週）の授業形態を、集中的に学習した方が効果的な科目については、8週で授業及び試験を終了するクォーター制を部分的に併用することも検討しなければなりません。クォーター制の併用により、Semester中の残り8週間については、研究に集中するなどの時間管理が可能となります。

3) URA機能強化による研究時間・研究費の確保：研究レベルは、研究レベル＝時間×研究の質（研究能力）×研究者数×研究費（研究環境）に示すように研究時間と研究費に依存します。外部資金獲得のために、公募情報収集や申請書類作成に費やされている時間の軽減を、「研究推進・社会連携機構」におけるURA機能の強化によって達成します。また、公募情報のより早い収集や獲得戦略の策定支援機能も高まります。

**【Q5】国民から負託された国立大学の使命を全うするには、他のOECD諸国並みの高等教育予算の拡充、それによる大学運営費交付金の大幅増額が不可欠と考えます。この課題にたいして政府・文科省に対してどのように対応していかれますか。**

**小見山** 他の国立大学とも連携しながら、国大協や文科省との各種会合の場で、このことを言い続けるしかないと思います。個々の国立大学の社会に対する貢献をもっとアピールして、とくに中規模地方国立大学にあっては単純な「選択と集中」思想だけでは機能発揮が難しくなることを主張したいと思います。

**森脇** 国立大学全体として取り組むべき課題です。また私学まで一体化した対応が必要です。一つ一つの大学でなく集合体としての活動に、積極的に参画します。

**八嶋** 日本の国立大学は、平成16年度の法人化後、財政的自立を余儀なくされることになりました。国からの運営費交付金が毎年一定額削減されており、この状況が継続すれば、本学の財政状況は今後ますます厳しくなっていくことは確実です。また、大学の基盤的経費である運営費交付金の削減及び競争的資金の集中により、大学間の格差が広がり、地方大学では益々予算が減っている印象すら受けます。卓越した業績を有する機関に資金が重点的に配分されることも必要だとは考えますが、資金の集中の緩和により、地方大学にも継続的なサポートがなされるような予算配分システムも必要です。将来のイノベーションをもたらす資金として、多様性のある基礎研究分野への配分、注目されていない分野への配分及び研究の裾野を広げる分野への配分は、将来の社会ニーズに結びついており、それによる地方大学を含む多様なネットワーク形成が、人材育成の活性化と研究の裾野拡大に不可欠であると考えます。法人化後10年近くが経過した今日、運営費交付金の恒常的な削減に対応するために実施してきた、これまでの各大学による自助努力と各種プログラムの実施により、国立大学は一定の改革が進んだと考えています。今後は、安定財源の確保により、各大学の改革に向けた取り組みを確実に定着させていくことが必要なことから、基盤的経費である運営費交付金の恒常的削減状況を改めて、真の基盤的経費として安定的に措置されることを希望しています。もしも私が学長職を拝命したら、他大学、特に地方大学と協調して、国立大学法人運営費交付金の削減に反対し、真の基盤的経費としての安定的措置を要望してまいりたいと考えています。必要な時には政府の文教政策や文部科学省に対しても毅然とした対応をします。一方、運営費交付金の増額が得られない場合についても考えておく必要があります。これからは、大学が何もしないで守りの姿勢でいると、将来生き残れない可能性すらあります。もしくは、教育や研究の質が低下する危険性があります。したがって、積極的に新しいことにチャレンジする必要があります。また、そのための先行投資を惜しんではなりません。もちろん、岐阜大学の有るべ

き姿を共通認識した上で、全構成員の同意のもと企画・立案し、遂行しなければなりません。運営費交付金の増額等を、政府・文部科学省に要求するのと平行して、これまでの教育や研究の質を維持・向上させるためには、無駄な支出を極力なくしていくとともに、削減された分は何らかの手段で補填する必要があります。そのためには、大型外部資金の獲得を増やすことが必要です。各種公募事業への対応戦略の構築と獲得を支援する学長直轄の学長戦略室機能の強化や「研究推進・社会連携機構」におけるUR A機能の強化は大変重要です。また、地域産業界、自治体への貢献、同じ地域の公私立大学との連携などを有機的かつ実質的に強化することが必要だと考えています。

**【Q6】各学部（部局）は、その独自の理念や特徴を基盤にした教育と研究を進めてきました。しかし、大学法人化以降、学長および役員会のトップダウン方式による大学運営が全国的に進められてきています。このような状況の中で、貴殿は「教授会（部局）自治」についてどのように認識され、本部と部局との関係をどのように構築しようと考えておられますか。**

**小見山** 教育・研究の現場のことを最もよく知る部局と、全体の資源配分を行う本部が、意思疎通を欠く状態では大学は成立しません。この意思疎通を行うプロセスを、岐阜大学はもっと磨くべきと考えています。役員会（役員懇談会）、教育研究評議会、部局長・部長会、学部長懇談会、教授会、この一連の流れに議論が深まる工夫を入れたいと考えています。とくに部局長・部長会は、本部と部局が濃密に話し合い理解を得る場になるよう変えていきたいと思えます。そのうえで、とくに「教育」の項目については、部局の責任体制を認めて進むべきだと考えています。

**森脇** 「部局の自治」が基本原則です。ただし大学を取り巻く、たとえば質問2や質問5のような状況もあります。大学全体の運営と各部局自治のバランスを取り両者が満足できる結果を得るため、最大の努力を払います。

**八嶋** 国立大学法人岐阜大学運営組織規則第18条第2項には、「教授会は、大学の方針の下で当該部局の次の各号に掲げる事項について審議する。」とあります。各号においては、「一 中期計画及び年度計画に関する事項」から「八 その他当該組織の教育、研究及び業務に関する重要事項」が記述されています。私は、学長候補者所信演説会でも述べましたが、岐阜大学の将来あるべき姿「人が育つ場所」の実現に向けて「大学の方針の下で、部局等への大胆な権限委譲を実現する。現場のことは部局長等の責任のもと、判断を委ねる。」という方針で臨みたいと考えています。現場のことは現場の責任者が一番知っています。現場のことはその現場責任者、つまり部局長の判断に委ねたいと思えます。教授会自治といいながら、本部からの指示待ちのようなケースも見られます。全構成員で共有した本学のあるべき姿を実現するための大きな方針は役員会で立案すべきですが、部局長は、行動のベクトルをその方針に合わせ、現場の執行責任者として、現場の特性に合わせ個性的な取り組みを、自ら発想して行動していただきたいと思えます。「大学の方針」決定プロセスは、図1のように考えます。

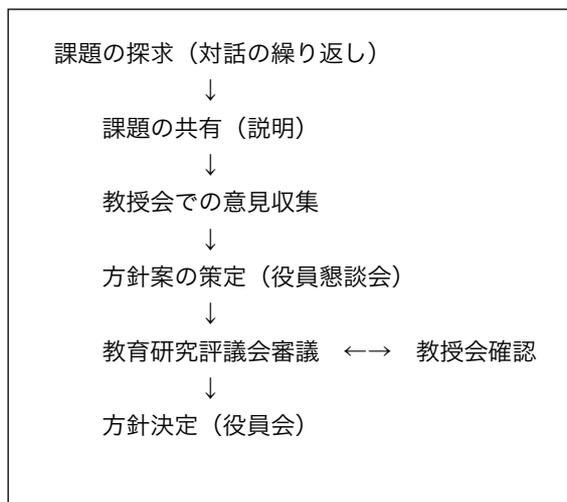


図1