

ひろしま

広報紙

学長候補者に問う アンケート

号外 2012年

2012年11月15日発行

配布対象 広大全教職員

発行

広島大学教職員組合

〒739-0046 東広島市鏡山1-7-2(広大西口)
内線(東広島84) 5390 TEL/FAX 082-422-7556
メールアドレス union@hiroshima-u.ac.jp

学長選挙候補者へのアンケート 広島大学教職員組合

教職員組合では、学長選挙候補者(意向投票対象者)のみなさまへアンケートを行ない、そのご回答を広島大学教職員のみなさまへ広くお伝えすることによって広報活動の一端を担つて参りました。この度の学長選挙におきましても、候補者の浅原利正先生、市川浩先生、山根八洲男先生へ下記のアンケートをお願いし、ご回答をいただきましたので、お知らせします。なお、ご回答の掲載はお名前のアイウエオ順と致します。

また、それぞれの先生の「抱負」が全学情報共有基盤システム「いろは」の「お知らせ」に掲載されていますので、合わせてご覧下さい。

学長選挙候補者の皆様に、以下の諸問題についてお伺いします。

1. 広島大学は国立大学法人として独立した組織となつたものの、毎年度の人事院勧告や本年2月末に成立した「臨時特例に関する法律」による国家公務員の給与変動に連動して広島大学教職員の給与は改定されています。一方、法人化後の広島大学教職員は国家公務員法や給与法等の対象外となり、教職員については労働法制が適用されていますが、この労働法制は労働者と使用者が対等な立場で給与等の労働条件を決定するものとしており、それは組織の主体性・自律性を前提としたもので

給与条件を決定するのは誰で、その責任主体はどこに在るのかが曖昧になつていると言わざるを得ません。

この状況をどのようにご認識されていますか? また、改善が必要と考えられる場合は、どのような方針で臨まれますか?

3. 今後の労働環境のあり方についてお尋ねします。

(1) 10月16日に『行動計画2012』広島大学の機能強化へ向けてが公表されました。その中では東千田キャンパスの機能充実など将来計画案が提示されています。他方で東広島地区における附属学校園新設のための東雲および三原地区の附属学校園の閉鎖の問題も残されています。

これらには事業所の再編統合といった教職員の労働環境に大きな変更をもたらすことが予測されますが、これをどのようにお考えですか? また、労働環境をより良いものにするためどのような対応が必要と考えますか?

(2) 広島大学で勤務する職員の約半数が契約職員となり、契約職員によつて大学の多くの運営業務が担われているという事態が生じています。このような状況の中で、『行動計画2012』では「機能強化にむけた基盤整備」の一環として、一般職員、契約職員の業務見直しがうたわれ、大学運営機能検討WGの答申では契約職員への業務移行案が具体的に提示されています。

正規職員が減員され続ける中での一般職員と契約職員の職務分担の見直しをどう考えますか? また、これにともなう一般職員、契約職員の待遇はどうあるべきだとお考えですか。

税金によつて賄われる運営費交付金を国から受けている点は考慮されなくてはならないとしても、当該交付金が広島大学の収入に占める割合は約3分の1であるにも拘わらず、政府は国家公務員と同等な給与待遇を広島大学を含む国立大学法人へ実質的に強制しています。その結果、広島大学教職員の

で臨れますか?

以上

1. 国立大学は平成 16 年に法人化されました。その結果、国家公務員法や一般職の職員の給与に関する法律などの対象外となり、労働法制が適用される事になっています。

しかし、退職手当積立金は継承されておらず、退職手当は毎年度特殊要因経費という区分で国から支給されています。運営費交付金が全学経費の約 1/3 を占めていることと共に、法人化されても承継教職員の給与を自由に決められない理由はここにあります。今回の「臨時特例に関する法律」による給与削減を国家公務員に連動して実施することについては、交付金の削減が連動してなされる以上、止むを得ない措置として不本意ながら受け入れざるを得ません。当然、国立大学協会や学長会議などを通じて国や地元国會議員への要望も行ってきました。

また、我が国の財政事情を予測すると今後運営費交付金が減額されても増額されるとは考えられません。本学として財務の健全化のために寄付金の増額、共同研究の充実による研究費の確保、施設の貸し出しや共同利用などで有効活用を図るなど工夫が求められています。そのためには長期的視野の下、全学体制で人材の育成、施設・設備の有効利用に努めていくつもりです。

独自の人事制度の導入にあたっては、教職員の確保のため外部資金などを活用して年俸制を導入する仕組みを構築しました。今後はこの様な制度を有効に活用することで教育、研究、社会貢献の質の向上を図って行かなくてはならないと思います。

2. 法人化以後、運営費交付金の削減や総人件費改革などによって教職員の人件費は毎年減額されています。ところが、平成 23 年度の人件費は総額 357.7 億円と、全学経費のほぼ半分を占めており、これは法人化後実は余り変動していません。承継教職員の減員を非常勤教職員の補充でまかなってきたからです。勿論、競争的資金の増加や評価作業など法人化後に新たに加わった作業が業務量の増大に繋がっている事は間違ひありません。今後は法人化のメリットを活かし、業務の内容を検証し、見直す事が必要です。「行動計画 2012」に示しましたように、積極的に組織や業務の見直しに取り組みたいと思います。

3. ご指摘の様に少子高齢化社会、グローバル化社会の進展により、これまでの大学運営を社会環境変化に応じて見直す必要があります。そのために労働環境の変化も予想されます。国立大学である本学に課せられた「人材育成」「人類社会の課題解決」を確実に果たしてゆくためには、運営体制の見直しについて十分な説明をしながら構成員の理解を求めつつ、「行動計画 2012」に沿って実施していきたいと思います。契約職員の増加については当然好ましい状況とは考えておりません。職務内容に応じた待遇にすることが目標です。本学が置かれた環境下で、発想の転換も必要だと思います。工夫を重ね、知恵を出して、構成員が活き活きとして働く仕組み作りを継続して検討していきたいと思います。

広島大学教職員組合アンケートへの回答

質問 1 にたいする回答：本学職場環境の向上、教職員の待遇改善をめざす教職員組合のみなさんの日々のご奮闘に敬意を表します。みなさんのご質問にお答えする前に、冒頭申し上げたいのは、「抱負」にも書かせていただきましたように、わたしが教職員こそ本学の「創造力の源泉」であり、そこへの「過重な負担と犠牲」は厳に避けるべきであると考えていることです。

「国立大学法人法」の国会可決にあたり、採択された附帯決議によれば、「国立大学の法人化に当たっては、憲法で保障されている学問の自由と大学の自治の理念を踏まえ、国立大学の教育研究の特性に十分配慮するとともに、その活性化が図られるよう、自主的・自律的な運営を確保すること」となっています。この「自主的・自立的な運営」のなかに労使協議にもとづく教職員の給与・待遇の決定も本来は含まれるはずです。しかしながら、さしたる法的根拠も示されることなく、法人化以降後も人事院勧告に準拠した給与の削減、今年度にいたっては、震災復興を理由とする国家公務員の給与特例に準じた大幅削減がおこなわれてきました。確かに、国からの運営費交付金が国民からの貴重な税金によるものである限り、国の財政への貢献がもとめられるという側面は無視できませんが、あいつぐ給与削減によって、いまや本学教職員の給与水準は広島市内の小中学校教職員の給与水準をややもすると下回りかねないところにまで落ち込んでいます。とくに、ほとんどが大学院による養成期間を経て採用される教員は、概して就職時の年齢が他の諸職業に比して高いため、生涯賃金という観点で問題を見た場合、著しい不利を蒙っています。

こうした現状に鑑み、**学長が執るべき方策は**、各職場の教職員のみなさま、それに各地区の過半数代表や教職員組合とも真摯に協議を重ね、本学が教育、研究、診療の基本的機能を社会のなかで發揮できるよう、これら 3 機能の担い手である**本学教職員の待遇を、あらゆる手段を動員しつつ改善すること**です。具体的には、国内外の学外事務所の撤退など不要不急の支出の見直しを進めることはもちろんですが、震地区では病院収入の有効利用や、必要であれば借り入れという手段を動員することも考えるべきでしょう。

質問 2 にたいする回答：国立大学法人法の国会可決にあたり、採択された附帯決議には「運営費交付金等の算定に当たっては、公正かつ透明性のある基準に従って行うとともに、法人化前の公費投入額を十分に確保し、必要な運営費交付金を確保するよう努めること」とありますが、「効率化係数」、ひきつづく「大学改革促進係数」に基づく経常的予算の削減により、人件費の圧縮は限界に達しています。このため、常勤職員が担うべき職務にも契約職員、非常勤職員を雇用せざるをえなくなっています。また、21 世紀 COE プログラムをはじめとする、多くは限時付きの、競争的・選択的資金の導入によって任期付きの研究職が増加し、さらに、いずれは召し上げられるポイントの「有効活用」策として任期付き教員が多数雇用されるようになっています。

わたしは、「抱負」において、「目前の問題にとらわれて将来の教育研究の担い手に不安定な生活を強いるのは、わが国の学術のあり方にとって一種の「自殺行為」であり、本来大学がとるべき道ではありません」と述べ、原則的に「**教職員はすべて、任期をつけて雇用としなければなりません**」と申し上げました。その即時実現は必ずしも容易ではありませんが、**学長は、直接に教育上の責任を負っている研究科・学部、本学運営の基礎をなす法人本部事務諸部門をはじめ、**

諸部局との真摯な協議を重ねつつ、これまでの運営や体制の見直しを行ない、適切な人員配分の方法を講じる必要があります。重要なことは高等教育に対する国の支出を他の先進国並みに高めることであり、そのために必要な世論作りや政府への働きかけを、他大学に呼びかけながら進めていくことです。また、その実現までの期間には、一定の借入等を通じてでも、教職員の身分保障を推進するべきです。

質問3（1）にたいする回答：「行動計画 2012」に掲げられている広島市内東千田キャンパスにおける教養教育実施をはじめとする「機能強化」策については見直しが必要であると考えています。まず、「自由で平和なひとつの大学」標榜する本学の総合大学としての理念に背馳し、さまざまな学部、学科、プログラムに属する多様な学生とのふれあいから一部の学生を隔離する危険性を有しているからです。また、東広島地区は、長年にわたり国民からの貴重な税金を数百億円も添くして建設・整備したわが国屈指の広大で、機能的な大学キャンパスで、そこには、本学の6割以上の学生と教職員が学び、働いているのです。広島県、あるいは中国地方の中核都市である広島市から遠く離れていることによるデメリットも理解できますが、いささかたりとも東広島地区の機能を弱めるという選択肢は本学にありません。なにより、東千田地区で教養教育などを担当する教員の負担は計り知れません。場合によっては、「教員組織と教育組織の分離」がなし崩し的に進むことにもつながりかねません。計画の具体化には非常に慎重にならざるをえません。以上のことから、学長はこの問題について再検討を進めるべきだと考えます。

東広島地区における附属学校園新設のために東雲、および三原地区的附属学校園を閉鎖する件についても、地元自治体や関係団体とも協議しつつ、関係教職員には勤務地変更に伴う不利益が最小になるよう慎重な配慮を行い、拙速な実施は避けるべきです。

質問3（2）にたいする回答：雇用形態の不安定化はわが国社会全般において進行している事態であり、個人としては深く憂慮しているところです。生きている人を相手に教育や診療を実施するにあたっては、それに関連する職員にも高い専門性と責任感が要求されます。こうした事情は研究支援の分野でも同じです。大学の基本的機能に關係する、**大学業務の中核的な部分を身分が不安定な契約職員に無制限に担当させることには慎重でなければなりません**。学長は正規職員のこれ以上の減員を食い止めるために智恵と力を尽くし、安易に契約職員の増員に頼るべきではありません。やむをえず契約職員に業務を担当していく場合にも、その方が安心して大学の業務に打ち込めるよう、待遇を考慮する必要があると思います。運営費交付金に財源の過半を依存するとしても、独自の判断で退職金積立金などを蓄積し、正規雇用を進めることはできるはずです。そういう決断こそが、**学問の自由の担い手にして大学の自治の旗手である学長には求められている**と思います。

以上です。広島大学発展のために貴組合のさらなるご奮闘をお祈り申し上げます。

2012年11月12日
学長選考・意向投票対象者
大学院総合科学研究院教授
市川 浩

学長選挙候補者へのアンケート回答

山根八洲男

1. 給与条件について

基本的には、国立大学法人の賃金の決定は「各大学の就業規則や労働協約で定める」とされており、それぞれの大学の理念や教育・研究の戦略に対応するかたちで、独自の賃金体系を定めることが可能となっています。従って、広島大学の教職員の給与条件は「広島大学の就業規則」および「労働協約」に依拠すると考えられ、この点に関しては「曖昧さ」が入り込む余地はほとんど無いと言えます。

ただし、指摘されているように、国立大学法人の運営は、自己収入以外に国の財政から支給される「運営費交付金」によつてもまかなわれており、法律（法人法）において「社会一般の情勢に適合」するよう求められていると同時に、社会および学内に対して「説明責任」が求められています。

広島大学の運営費交付金は全体収入の1/3を占めていますが、これを「1/3もある」と取るのか「1/3しかない」と取るのかは意見が分かれるところだと思いますが、個人的には「1/3」は無視できる値ではなく、むしろ大きな割合であると考えます。もちろん、運営費交付金は給与のみに充当されるものではなく、広島大学の教育、研究をはじめとする「中期目標・中期計画を達成するための必要経費充当分」であり、大事なことは「広島大学が今後も発展し続ける」ことを基本理念として、労使双方が給与条件を話し合い、合意することであると思います。

2. 人員体制と労働環境について

運営費交付金の削減や総人件費改革への対応は、国立大学法人全体が足並みをそろえて「人材育成は国の基本であり、特に高等教育は社会と直結しており時間的効果も高いことから重要である」ことを社会に訴え、國の方針転換を進めるべきであると考えます。その上で、当面、運営費交付金の削減や総人件費改革が続くとした場合、総人数が減少するわけですから、対応を考える必要があります。その際、非教育職と教育職に分けて考える必要が有ると考えます。

(1) 非教育職

基本的には 2 つの方法が考えられます。第 1 は各部門の能力向上、第 2 は業務内容を精査し仕事の内容を減らす、ことだと思います。

第 1 については個々人の能力を高めることにつきると思います。部門の能力は個々人の能力と各自がどのように組織化されているかに左右されます。個々人の能力については、仕事の内容にもよりますが、一人前になるには 7-10 年かかると言われています。組織（部門）の中には新人からベテランまでいますから、出来るだけ早く人材を育成する組織・システムを構築する必要があります。その意味では公務員時代から行われてきた「各種の職場を一通り経験し、その上で専門性を高める」というオールラウンド型の再考も必要かと思います。また、個々人を部門の中でどのように組織化するかについては、仕事の内容により適切な方法が異なると思います。旧来の枠にとらわれない組織化が必要ではないでしょうか。更に言えば、ベテランの職員が停年と同時に職場を去ることの見直しも必要かと思います。

第 2 については、これまで行ってきた業務内容を精査し、経験が必要な大学固有の仕事（様々なレベルの問題が生じる可能性が有り、責任の所在と学内での処理が必要不可欠な仕事）については常勤職員で対応し、それ以外の比較的ルーチン業務に近い内容は、外部委託などアウトソーシング等で対応するなどの、思い切った対応が必要になるのではないかと思います。場合によれば仕事自体を廃止することも可能かもしれません。

(2) 教育職

教育職の人員削減は非教育職の削減以上に深刻な事態です。教育・研究は大学の基本機能であり、これを直接担っているのは教育職であり、この人員削減は教育・研究能力の低下と直結します。可能であれば、教育職の人員削減は必要最小限にとどめるべきです。とは言え削減が不可避であるとすれば、削減の程度により対応策を考える必要があります。

削減が比較的小幅な内は、停年入材の活用も一つの方策と思います。人員削減は停年不補充の形を取る場合が多くあるかと思います。組織の若返りは必要不可欠ですが、長年の経験や業績・人脈を持ついわば大学の財産とも言うべき有能な人材を失うのは非常に大きな損失です。有効活用のシステムを構築すべきであると考えます。

削減がかなりの範囲に及ぶ場合（例えば組織の 20% 程度にまで及ぶ場合）は、抜本的な対応策が必要となります。すなわち基本機能に立ち返って教育・研究およびそれを支える組織の再検討をする必要があります。もちろんこれは人員削減という内的要因だけでなく、18 才人口の減少という外的要因（むしろ根本的要因）も考慮する必要があります。2018 年までは 18 才人口は 120 万人程度で推移しますが、以後は毎年 2.5 万人減り続け、26 年頃には 100 万人を割り込み、31 年には 87 万人になるとされています。このような状況下で国立大学法人が現在の定員（しかも日本人を対象とした）を維持できると想るのは楽観過ぎます。2026 年というと「まだ 13 年もある」という意見があるかと思いますが、学部教育 4 年、博士課程前期まで入れると 6 年かかります。卒業生・修了生が社会に出て、様々な組織で一人前になり、評価が確定するには更に 7~10 年かかるとしたら、大学の評価は、学生が入学後 11~16 年になります。2018 年あるいは 100 歩譲つて 2026 年を迎える前に、広島大学が「入学したい大学のトップランク」に入るには、教育・研究およびそれを支える組織をどうすれば良いのか、対応策の実施（検討ではありません）は今をおいてないと思います。

3. 今後の労働環境について

(1) 事業所の再編統合に伴う労働環境の変化について

質問の趣旨として、労働環境の変更の原因である「事業所の再編統合についてどう考えるのか」あるいは（再編統合を不可避とした場合）、「労働環境をより良いものにするためにはどうすればよいのか」の 2 点が考えられます。

第 1 の「事業所の再編統合」については、広島大学が将来とも発展していくために必要不可欠であれば、再編統合は推し進めるべきだと思います。「組織は機能を実現するためのシステムの一部」と考えると、大事なのは将来を見据えた「広島大学の実現すべき機能」であり、これを実現するために組織が作られている（あるいは作る）と考えるべきです。ただし、本件についてはこの場で議論する性格のものではないと思います。

第 2 の「労働環境をより良いものにするためにはどうすればよいのか」については、具体的な再編計画が示された中で議論し、具体的な解決策を考えるべきものと思います。東千田キャンパスの機能充実については将来計画の段階であり、機能充実が広島大学の将来にとって必要不可欠なものであれば、計画の中に「労働環境をより良いものにするため」の方策を盛り込むべきであると考えます。付属学校園の新設閉鎖についても同様のことが言えると思います。

(2) 一般職員と契約職員の業務分担について

本件は「2. 人員体制と労働環境」と密接に関連します。基本的には既に述べたように、一般職員で対応すべきであり、むやみに契約職員を増やすべきではないと考えます。待遇に関しては「同じ責任」「同じ業務内容」「同じ勤務時間」であれば、「同じ待遇」が基本と考えます。

大学は、一般的な企業よりは、業務内容の変動が少ないと思われます。即ち、業務内容については比較的予測可能な範囲（時系列的に見ても）にあると思われます。このような状況で、契約職員が際限なく増えていくというのは大学として問題であると言わざるを得ません。大学にこそ、このような問題に対応するための理論や経験を持った専門家がいる信じます。教職員が一体となって問題解決にあたるべきであると考えます。