

2016 年北大学長選考 ■□ お二人の候補にききました □■ ～5つの質問に回答をいただきました～

2017 年 4 月 1 日に就任予定の次期学長※を選出するための手続きが進行中です。北海道大学教職員組合は、この学長選考を意義深いものにするため、推薦されたお二人の候補（名和豊春氏、山口佳三氏）に質問を行い、その結果を大学構成員にお知らせしたいと考えました。そこで、組合の立場から計 5 つの質問項目についておたずねしたところ、両候補からいずれも丁寧なご回答をいただきました。ここにまとめて紹介します。お忙しいにもかかわらずご回答を賜った両候補に厚く御礼申し上げます。

※学校教育法および国立大学法人法に従い、「学長」の呼称を使用しています。
2016 年 11 月 北海道大学教職員組合執行委員会

質問趣旨

2004 年の法人化以降、北海道大学教職員は国家公務員でなくなりました。そのため、賃金等労働条件は労働者の権利を保障した労働法の原則によるとともに、労使自治により決定するという、労働法のルールが全面的に適用されることになりました。このことに伴い、労働組合である北大教職員組合と大学との交渉の持つ意義も格段に高まりました。

近年の交渉では、2013 年、多くの国立大学で 55 歳以上の教職員の昇級が抑制される中、北大では教員に限って 58 歳まで抑制年齢が引上げられました。2013 年には、嘱託職員の手当が増額され、年収水準が引上げられました。そして、2015 年、それまで 40 年の長きに渡り続いてきた、林業技能補佐員（現、森林技能職員）の 40 歳代での昇給停止が撤廃されました。これらは重要な教職員の待遇改善であり、教職員組合は、交渉に臨まれた大学の姿勢を評価します。

しかし、その一方で、北大は労働条件の根本的な問題の一つである、教職員の賃金水準の低さ（大手私立大学の水準、国家公務員と比較した場合の水準の低さ）を解決するに至っていません。また、超勤を解消するには至らず、教職員の心身の疲弊、長時間労働の蔓延という問題を抱えています。さらに、学内のハラスメント相談件数は減少しておらず、職員の病気休職者、学生の自死が増加傾向にあるという深刻な状況すら生まれています。職場のすみずみに人間が尊重される環境をつくりだす責任が私たち教職員にはあります。また、大学にはそれを支える責任があります。

このような人間が尊重される環境をつくりだすためには、教職員組合はもとより、大学構成員の状況を知り、要求を理解し、意見を反映した大学運営を行うことが不可欠です。そのためには、大学の意思決定のさまざまなレベルにおいて構成員の参加が必要となります。大学自治に基づき学問の自由を含む人権を実現し、本質的な使命（ミッション）である人類社会に対して貢献する学術・高等教育を維持・発展させていくことが、あらためて求められているものと、私たちは考えます。

そこで、次期学長候補者である名和豊春様、山口佳三様に、以下、5 点についての見解をおうかがいします。

質 問	回 答	
	名 和 豊 春 氏	山 口 佳 三 氏
1. 北大の研究・教育、経営に関する基本方針について 法人化以降、あるいは過去 4 年間の北大の研究・教育、経営には、どのような成果と課題があると考えておられますか。そして、今後の北大を発展させていくためにどのような方針で大学の経営にとりくもうとお考えでしょうか。	第 3 期中期目標・中期計画期間に入って、北大は、スーパーグローバル大学事業や組織の拡大など、大きな改革期を迎えています。同時に、大学運営費交付金がますます減額される一方、競争的資金や自己資金を増加させる必要があるといった厳しい財政状況にさらされ、困難に直面しています。このような状況に対して、この 4 年間の全学執行部による運営体制は、求められる舵取りをしているとはいえないと思います。新組織の設置や新規教職員採用などによる組織の肥大化・複雑化・分断化や、そこから生じた財務悪化による部局教員人件費ポイント削減など、多くの教職員に疑問や不安を生じさせ、さらにそれに対する十分な説明や対応がなされず、北大の円滑な運営が損なわ	北大を「個性ある総合大学」とすべく大学を運営してきました。大胆な変革と基盤的研究の維持・発展の両立に気を配りました。前回の総長選挙で、私は、「多様性」、「個性をもった総合力」、「寛容」の三理念を掲げましたが、今後 2 年間は、これらをまとめて、「多様性の協働ネットワークの構築」を基本方針として大学を運営します。国際的、社会的、学内、世代間、情報・広報の 5 つのレベルで「協働ネットワーク」を構築・強化します。学内外の教育・研究組織や様々な人々との「協働ネットワーク形成力」が、大学の力の源泉であると考えています。

	れ、将来への希望が削がれてしまっていると思います。 このように危機的な変化の中で、北大の研究教育や社会貢献の全体に係る舵取りには、幅広い視野とバランスのとれた施策の策定・実行が求められています。私は、以下の4つの基本方針に則り、これからの北大を支える教職員が将来への希望を持って協働できる、独立心と自律心をもつ豊かな北海道大学を実現します。 ・ 「初めに予算ありき」ではなく、教職員を大切にすること。 ・ 中央による管理ではなく、部局との協働を大切にすること。 ・ 上意下達ではなく、民主的対話を大切にすること。 ・ 「強み」への盲進ではなく、多様性を重視した豊かさの再構築を大切にすること。	
2. 教員人件費ポイント削減について 私たちは、2016年8月22日の臨時部局長等連絡会議で示された教員人件費ポイント削減は、北大の研究・教育を大きく損なうことにつながるものと危惧しています。削減の対象となる各部局の研究・教育がダメージを受けるだけでなく、全学教育や教職課程など北大全体の教育体制も深刻な影響を受けます。また、教員数減少に伴う、教職員の業務負担が増加することは必至です。人件費ポイント削減を吸収するために助教等任期付教員の雇い止めを行うことは、政府の大学政策や北大の経営に起因する問題を立場の弱い者にしわ寄せすることだと考えます。 今回の教員人件費ポイント削減を招いた政策や経営の問題についてどのようにお考えでしょうか。また、北大の研究・教育の体制を損なわないために、どのようなとりくみをされていく所存でしょうか。	北大の財政事情の悪化ということで、事前協議もなく一方的に削減案を突きつけられました。しかし、その後の部局長連名の質問状に対する回答からは、全学執行部による新組織設置・新規教職員採用等による組織の肥大化が明らかになり、一方、部局所属の教員数の増加はないことが判明しました。部局長等連絡会や質問状で財政悪化原因の提示を求めましたが、全学執行部からは明確な回答は得られず、むしろ回を重ねる毎に赤字額が増大する始末であり、問題状況に対する解決姿勢や具体的検討の不足が露呈したといえます。私は、組織の根幹は「人」と考え、「初めに予算ありき」ではなく、財政悪化の根幹的原因の見直しをすることを大前提としながら、平成33年度での人件費ポイント削減率を7.5%まで圧縮し、北海道大学が本来有する研究・教育体制を取り戻します。なお、この原資としては全学運用教員枠の58ポイント削減と、教員採用の0.5～1年間の保留で対応し、優れた若手教員のテニュアトラックによる昇格人事制度の導入や、理工系や文系などの大括りでの人件費管理や教員募集制度を実施し、若手教員の昇進や採用を可能に致します。	「教員人件費ポイント削減」のご懸念、ご心配はもっともなことです。大学経営を揺るがしかねない問題ですから。運営費交付金削減の影響が、大学経営の根幹部分にまで及んできたのです。運営費交付金は、大学法人化以降の12年間で10.8%、金額にして36億円減少しました。来年度からさらに削減が強化され、本学は、毎年4.4億円減額となります。他方で、大学の事業費はこの間に、110%に増えました。総長裁量経費の削減など、本部経費の減額でしのいでいましたが、今回教員人件費を含めた見直しに迫られたのです。 しかし悲観するには及びません。この12年間で科研費を含めた外部資金は83億円増加しており、交付金の減額を大幅に超えています。直近3年間で、産業界からの資金は10億円増えて、16億円となりました。2023年には、これを50億まで増やす計画です。最大の問題は、今まで使途と期限が限定されている外部資金では、正規教職員を雇用できなかった点です。現在私は、その制限を撤廃し、外部資金で教職員を雇用する新しい制度を提案しています。任期付きですが、正規教職員と同等の権利を持ちます。財源としては、外部資金の間接経費部分などを想定しています。これができれば、現在の雇用を維持できます。 現在平均12億円余りの間接経費が各部局に配分されています。単純計算すれば、それによって、教授100人を雇用できます。しかし、間接経費は部局の重要な

		財源として現在様々にもちいられていますから、それを組み替えるには時間が必要です。また、先ほど述べましたように、間接経費も段階的に増収していく予定なので、数年後には、(部局によってばらつきがありますが、だいたい3年ほどを想定しています)事態は改善されているはずです。早く始めれば始めるほど、負担は軽減されます。私が、まだ余力がある時点で、あえて「苦い処方箋」を提案した理由もここにあります。 「所見」でも述べましたが、研究者すべてが外部資金獲得に奔走せよ、などとは言いません。それは多様な教育・研究領域を有する大学の魅力を損なう愚かな提案です。むしろ、外部資金獲得になじまない研究分野を維持し、育成するために、そのような分野に外部資金を還流させる制度を、私は提案しているのです。
3. 軍事研究について 大学におけるすべての科学研究は、人類の福祉、平和のうちに生存する権利の実現のために行われるべきものです。日本の学界は、戦前の軍事国家体制に協力したことの深い反省に立ち、「戦争を目的とする科学研究には絶対従わない決意の表明(声明)」(日本学術会議、1950年)、「軍事目的のための科学研究を行わない声明」(同、1967年)を発表してきました。 ところが、近年、「デュアルユース」の名により、軍事と学術とが各方面で接近を見せており、学術の本質と日本国憲法の下で学界が行った決意が損なわれかねないとの危惧が広く共有されています。政府は大学が自由に使うことのできる研究費を削減し、研究者が軍事研究に応募せざるを得ない状況＝「研究者版の経済的徴兵」を意図的につくっているのではないかとすら疑われます。 このような中、北大では、2016年度防衛装備庁が募集した軍事技術に転用可能な「安全保障技術研究推進制度」に1件の応募・採択がありました。この応募に際して、北大はデュアルユース研究に関する相談体制を構築して臨んだとされていますが、その検討の経緯は詳らかではありません。私どもは北大の教員・学生らが他大学に先んじて軍事研究に加担することになるのではないかと懸念します。 北大が科学研究に関する平和主義を貫いていくためにとるべき方針と具体的な施策はどのようなもの	科学者としては、まず、「軍事目的のための科学研究は行わない」ということが基調姿勢となります。また、軍事関係機関の研究公募に示された研究を「デュアルユース研究」と短絡的に判断してはならないこともあると思いますので、慎重な姿勢も大切であります。 軍事技術につながる可能性が皆無とはいえないとしても、その一方で「人類の健康と福祉、社会の安全と安寧に貢献する研究」として意義が認められるものについては、これが適切な形で遂行できるよう、文部科学省など政府機関に働きかけます。また、その意義を判断する場合には、然るべき審査組織を設け、北大の教職員の声にも十分耳を傾けたいと思います。	私は、科学技術に関する平和主義を貫くという本学の基本方針を全面的に支持します。日本学術会議が定める「科学者の行動規範」では、「研究利用の両義性」の項目で、「科学者は、自らの研究の成果が、科学者自身の意図に反して、破壊的行為に悪用される可能性もあることを認識し、研究の実施、成果の公表にあたっては、社会に許容される適切な手段と方法を選択する」、と表明されています。北海道大学もこれに基づき「科学者の行動規範」を定めています。今回応募・採択された研究は、研究戦略室幹事会にて検討いただき、本年6月1日付で「国立大学法人北海道大学におけるデュアルユース研究に関する相談体制要項(研究戦略室長裁定)」に反していないと判断されました。以上が経緯です。個別事例に関しては、今後とも慎重に判断していくつもりです。

か、ご見解をうかがいたく存じます。

4. 学長選考への構成員の参加について

多数の部局、多種多様な職種からなる北大が果たすべき役割と経営上の課題を見定めるためには、構成員の状況や要求を把握することが欠かせません。学長選考の過程における「公開質疑」および「意向聴取」はその重要な機会です。

しかしながら、「公開質疑」において質問できるのは学長選考会議の委員に限られています。また、「意向聴取」有権者は、教員は講師以上、事務職員は課長以上に限られています。これでは、研究・教育の現場のニーズを十分に汲み取ることはできません。さらに、教職員全体が文字通りの構成員としての士気を保持することも困難になると私たちは考えます。

学長職に就かれた場合、「意向聴取」を存続する意思はあるか、また、「公開質疑」や「意向聴取」における参加の範囲を拡大するおつもりがあるか、うかがいます。

5. 北大の雇用・労働環境、および教職員組合の位置づけについて

北大教職員組合は、就業規則の不利益変更など重大な労働条件の問題が生じた場合、大学に対して、労働者を代表する団体として、労働基準法に定められた団交（団体交渉）を行うよう求め、交渉を行ってきました。

しかし、残念ながら法人化を境に、それまで団交の場に同席されていた学長が交渉の場に来ることはなくなってしまいました。以降、文科省からの出向者である理事・事務局長のみが団交において大学側の意思を表明してきました。このような状況は不正常であるだけでなく、大学経営が実質的に政府に支配される危険すらあると私たちは懸念します。

北大の雇用・労働環境の現状をどのように評価されておられるか、また、超勤や病休者の増加など深刻な問題に関してどのような対応をしていくつもりであるか、そして、組合との団交に出席するおつもりがあるか、ご見解をうかがいます。

「意向聴取」は教職員の生の声を反映するものであり、構成員の状況や要求を把握するために必要であります。総長の決議事項ではありませんが、今後も存続させる意義はあると思います。今回の「意向聴取」でも、この趣旨に則り、事務職員について意向聴取対象者を課長以上から課長補佐以上へと変更し、現場のニーズをより反映するように改正されております。「意向聴取」への助教の参加については、総長選考会議で規定された経緯を確認した上で、総長選考会議で是非とも検討して頂きたいと思います。

「公開質疑」については、質問できる方を現行の学長選考会議委員以外にも拡大するのは、時間的な制約などの問題もあり難しいと思います。なお、現在は総長選考会議メンバーに総長が推薦した理事・副学長が入っていますが、今後は公平性を確保する観点から、メンバーのあり方についても議論して頂きたいと思います。

グローバル化関連の新プロジェクトの開始、新組織の設置・新教職員の採用等により組織の肥大化・複雑化が生じました。しかし、既存組織における正規雇用教職員の数は増加せず、仕事量は増えるばかりで、教職員の恒常的な長時間勤務や病気休暇者の増大など、疲労困憊している現状は憂慮しております。この問題解決のため、組織の縦割りの解消による業務の円滑化、肥大化した組織のスリム化を推進します。また、本部と部局との対話や、教員と職員の業務に関する討論の場を設け、対話に基づいた現場業務の改善を進めます。さらに、教職員の評価制度の整備に努め、「努力が評価され、処遇に反映する」人事システムを確立します。

総長が出席すべき貴組合との団体交渉には出席します。もっとも、話し合いの内容によっては、それに精通した理事あるいは担当者が団体交渉に出席する場合もあると思います。この場合でも、総長の責任の下での協議であり、貴組合との対話を基調に誠意をもって合意を形成するように努めます。

「意向聴取」と「公開質疑」は学長選考の重要な制度です。私はこれらを存続すべきであると強く思います。この点を最初に確認しておきます。しかし、制度は「生き物」ですので、時々の不断の議論によって改善されていくべきです。今回の「意向聴取」では、課長補佐までが参加することになりましたが、これも学内外の議論の反映であると思います。

「意向聴取」「公開質疑」以外にも、候補者の見解を問う機会はいくつかあります。貴組合のこの「アンケート」もその貴重な機会だと思います。ですから、私も貴組合の「アンケート」に誠実に回答する義務があると考えています。

労働環境の整備は大学経営の根幹です。この4年間、教員定年の65歳への延長や、嘱託職員の手当増額、森林技能員の待遇改善などの策を講じてきました。これらの対策が貴組合から評価いただいたこと、光栄に思います。しかしご指摘のように、改善すべき諸問題が山積しています。時間外労働の縮減や、心身の健康を維持・増進する対策が急務です。

国際交流の拡大に伴い、学生、教職員の海外派遣が増大しています。海外でのリスク管理対策も始めました。人は相互にリスペクトされ、評価される環境の中でのみ本来の力を発揮できる、というのが私の信念です。そのような職場環境を構築するためにも、教職員組合の皆さんとの協力・協働が必要と考えます。

2016年11月

北海道大学教職員組合

〒060-0811 札幌市北区北11条西6丁目 北海道大学内

TEL & FAX 011-746-0967

Mail : kumiai@ma4.seikyoku.ne.jp

http://ha4.seikyoku.ne.jp/home/kumiai/