

2010 年度第 1 回団体交渉議事録（抄録）

日時：2010 年 5 月 27 日（木） 14 時～16 時

場所：本部棟大会議室

大学側参加者：伊東学長、山崎理事、渡部総務部長、田中財務施設部長、大久保学術情報部長、澤田人事・労務課長ほか人事・労務チーム 3 名

組合側参加者：芳賀委員長、森野副委員長、岡端書記長、村山前委員長、田中前書記長ほか 15 名

1. 組合三原則の確認

組合委員長によって手渡した組合三原則が伊東学長によって確認された。

2. 大学新執行部の基本方針について

(1) 教職員の待遇改善、働きやすい労働条件に向けた取り組みについて (①～⑨)

組合書記長より提案理由書の読み上げがなされた後、山崎理事より「基本的には伊東学長就任時に表明した『学生が生き活きと輝いて、教職員が働きやすい大学を目指したい』ということが新執行部の考え方であり、これは組合と共有できるものと思っている」との発言に続き、事前に提出した「交渉事項提案理由」に沿って、以下のように回答があった。

① 非常勤職員の労働条件の改善

「一律雇止め」の撤廃について、正規職員登用制度を昨年から実施し、3名の採用実績がある。これを通じて能力開発を図っていることを理解してほしい。

法人化後に新規採用された非常勤職員については、当面は現行の方針に基づき、1年任期2回更新を限度（3年上限）としたい。今後仮に見直しを検討するのであれば、他大学の状況や、人件費を含む大学全体の財務運営を踏まえ、総合的に判断していく必要がある。

② 非常勤職員の待遇改善、看護休暇の新設

一時金支給については、人事院の定めた指針は承知しているものの、現時点では他大学の状況を踏まえ、考えていない。

時給単価改善に関して、静岡大学で最も多い一般職のパート職員は採用時の時給が 850 円である。これは県パート職員の時給（846 円）、県の最低賃金（713 円）を上回っており、財政状況が厳しいなかで、現時点では時給単価の改訂を考えていない。

平成 21 年度に常勤職員の基本給が引き下げられた状況下で、非常勤職員の時給単価は引き下げていないなど、一定の配慮をしていることを理解してほしい。

【組合】常勤職員の基本給引下げに関しては人事院勧告を尊重し、非常勤職員の時給単価改善に関してはそれに従わない、ということか。

【理事】状況を総合的に勘案したうえでの配慮として理解してほしい。

【組合】「常勤職員を下げたから非常勤職員を上げない」という論理では理解できない。

——理事の回答に戻る——

介護休暇導入については、現状、非常勤教職員については介護特別休暇の付与規定が

無いが、今後、他大学の実態を考慮しつつ検討する余地はある。

看護休暇については、昨年の改正により、非常勤職員について無給特別休暇7日以内を既に規定している。法定5日以内を上回る取り組みであり、施行日も法定より繰り上げている。十分改善していると認識している。

【組合】看護休暇要求が出た背景には新型インフルエンザの問題があった。家族の罹患時には、本来「出勤停止」とせざるをえないものを「欠勤」扱いにするのではなく、看護休暇として対処できないか、という含意である。先行した取り組みは評価しているが、インフルエンザ再流行の可能性も含めて検討してほしい。

——理事の回答に戻る——

夏季休暇5日導入については、採用日・雇用期間・週あたり労働時間にかかわらず、平成16年および18年の学長裁定による条件に基づいて一律付与しており、現段階ではこれ以上の付与が難しい。

年末年始特別休暇の導入については、常勤・非常勤にかかわらず、年末年始は「休日」として扱っており、特別休暇の導入は考えていない。

夏季休業実施におけるパート職員の年休充当について、夏季一斉休業はワークライフバランス推進目的で実施しており、現行の対応を変える予定は無い。

時間休暇の取得上限について。法人化以降は労基法が適用され1日単位となったが、本学の場合には、これが教職員にとり不利益変更になるという観点から、学長裁定によって、特に必要と認められる場合には1時間単位の取得が認められていた。4月の労基法改正により、年間労働時間数の5日分に限り時間単位の有給休暇が取得可能となったことを踏まえて、本学も就業規則を改正した。実施に際しては、真にやむをえない場合に限り、5日分相当の限度を超過できるものとすることで、弾力的運用を図っていきたい。

③ 振替休日の実質的な確保

振替休日を取得できない場合には「代休」を取得する必要があるが、この場合には休日給を支給することとなる。人件費を含む財政状況が厳しいなかで、休日給支給は人件費増大を意味するため、教育研究経費を含めた他の部分が圧迫されざるをえない。この点をよく考慮してほしい。

【組合】現状では実質「サービス残業」になっている、というのが組合側の指摘である。「休日給を支給すると赤字になるからサービス残業を続けろ」というのは問題発言ではないか。大学側としては「休日に仕事をさせない」ことを保障するのが筋である。振替実施が可能となるような設計が求められる。仮にどうしても働かざるをえない場合には休日給を支給してもらわねばならない。

【大学】サービス残業を続けろという意味ではない。代休取得が行われる場合の「結果」として話をしたというのが、発言の意図である。

——理事の回答に戻る——

④ 男女共同参画の推進、学内保育所の設置

学内保育所の設置については、現在、企画戦略会議内のWGにおいて、静岡と浜松の

学内保育施設設置に向けた議論をしている。場所の確定や運営形態を含め、議論しながら準備を進めていきたい。

⑤ 東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善

他大学の取り組みは理解したが、浜松を1%上げると4,000万円の増額となる。財源をどこで負担するかという点を含め、慎重に対応したいと考えている。

⑥ 技術職員の待遇改善

公募採用問題・定数問題については、平成21年度第2回技術部長会議（2月開催）の議論を経て、技術部組織等の今後の在り方について意見交換を行うことを検討している。組織の在り方とともに、待遇改善についても議論されていくと認識している。

⑦ 助教の待遇改善

任期付き助教の待遇改善（リスクへの配慮）について、部局によっては、職務内容等を勘案して早期に講師への昇格を行い、任期リスクを無くしている事例もあるということなので、各部局でそうした取り組みが為されることを期待したい。

【組合】 昇格で講師になれば給与表が上がるので待遇改善にはなるが、任期の有無が待遇面で考慮されないという点について、任期付き助教から改善要求が出ている。この点については、後で学長にも伺う。

——理事の回答に戻る——

⑧ 任期制について（助教に限らず「任期制」そのものに対する考え方）

採用時に、採用条件として、期間・再任の在り方を十分に説明している。応募者は承知の上で採用されていると考えている。

⑨ 就業規則改正時、過半数代表者への正式説明前に組合へ通知が望まれる点

就業規則の改正には相当な労力と時間を要する。改正案の確定が年度末直前になることが多くあるため、時期的な約束は出来ないが、可能な限り、過半数代表者への説明に先立って組合へ連絡するよう努力したいと考えている。

以上、山崎理事より一応の回答があった。

【【組合】 個別の質問に入る前に、学長の方針を伺いたい点がある。学長ご自身、就任前に「3年雇止めは限界にきている」という話をしていたが、今年1年でどのような取り組みをするのか、予算面の考えも含め、学長の基本方針（昨年との異同等）を伺いたい。

【学長】 私も3月末までは1部局の長として辛く思っていた立場である。「雇止めを無くす」ということは難しいようだ。「一律3年」という条件に関して、なんとかしたいと考えている。「2回更新」という条件は動かし難いようなので……

【組合】 「雇止め」を超過する場合の「特例」の扱いについて取り決めた京都大学の事例を、去年伝えてあるが。

【学長】 そういった点も勉強しつつ、「一律3年」という点に関しては対策を模索したい。

【組合】 意向投票時の伊東「学長候補」の回答をみても、「3年雇止め」の問題については登用試験導入と併せ総合的に考えていきたいと、かなり前向きに述べており、今の回答もその趣旨と理解するが、山崎理事の回答は人件費に焦点を当てたものとなっており、年ごとに時間給を上げねばならないことを問題視している。しかし、後任を採用

する以上、雇止めによる人件費削減効果は小さい。業務の習熟度をどう評価するかの問題。無制限に常勤的な雇用を行うことが無理だとしても、3年から5年に延ばす、あるいは5年を超過しても延長可能とする「特例」を設けるなどの対応を考えられないのか。名古屋大学など他大学でも実施している。

【組合】人件費削減の必要は理解しているが、どのような理念の下に削減を行うのか、という点が肝心である。組織として「働いている人」を大切にしてほしい。

【理事】予算の組立・執行については、人件費抑制による剰余分を、学内施設整備や教育研究を含めた他の経費に充当することで、教職員にとって「働きやすい場」を作るよう活用している。理念が無いわけではない。

【組合】我々労働者は「給与カットされた分は給与で代償してほしい」のであって、施設面での代償を望んでいない。施設を充実させる金があるのであれば人件費に充ててほしい。

【組合】登用試験は非常に狭き門である。登用試験実施が「3年雇止め」問題への対応になるという認識は、パート職員の間には無い。「財源が無い」ために「3年雇止め」撤廃が出来ないと言いながら「残した財源を施設面で活用している」と言う。財源問題以外の理由は無いのか。

【組合】「3年雇用」は後任採用が生じるので、財源問題とはあまり関係がないはず。財源に大きく関わるのは正規職員への登用枠である。非常勤職員 350 名強（昨年4月段階）で、登用試験受験者は20余名ほど。名簿登載が4名。今年度さらに絞られるという発言もあり、登用試験が拡充の方向でなく細っていくことが懸念される。

【人事・労務課長】登用試験というものは、通常の採用試験と同じ枠内で行うので、事務職員・技術職の場合については、教員のように人件費枠で扱うことが難しく、人数ベースで削減せねばならない。職員を人数ベースで減らせなければ教員の人件費を余分に削ることとなる。結局「定年退職者あるいは中途退職者のうち、定割分を除いて補充をする」というのが基本的な考え方となり、退職者の人数や定割数によって採用可能人数が非常に少なくなる年がある。去年は退職者が多かったために採用が可能だった。欠員以上には採用できない。来年の4月に向けては、退職者が少ないので、見込みとしては若干名になるということであり、枠を狭める方向性ということではない。

【人事・労務課長】登用試験の実施を「雇止め」の代償措置とは認識していない。

【組合】「雇止め」の問題は、「静岡大学が非常勤職員をどのように評価しているのか」ということに大きく関わっていると思う。3年で切り捨てていって良い「パーツ」と考えているのか。

【学長】私の学部長時代の取り組みを見ていれば判るはず。今の静岡大学の組織の中で、パートの職員が担っている部分は少なからずある。特に末端へいくほど、その比重は高くなるという認識を持っている。軽々には言えないが、現状を少なからず改善できるような方向で努力をしたい。

【組合】他の多くの大学の取り組みをみたらうえて、静岡大学に最も合うかたちで「雇止め」問題に対処してほしい。

組合】キャンパスで地域調整手当の支給率の違う大学の資料を作成した。資料を作成した。殆どの大学は「高いほうに合わせる」努力をしたうえで、財源の問題がある場合には

「同率で達成可能な水準」が設定されている。我々の要求は「同率」というところにある。キャンパス間での格差は、大学としての一体性を損なう。

【理事】同じ大学内でキャンパス間に差があることが、他大学の事例からみて「本来の形ではない」ということは認識している。しかし、どのように実施するのかという点については財源の問題もある。過去に浜松を1%上げた経緯もあり、大学側が浜松を1%上げた経緯もあり、大学側が全く取り組みを行っていないわけではない。

【組合】財政状況から信州大は2.6%、福井大は1%としている。不公正の是正のため「同率」という観点を重視する考え方は、静岡大学には無いのか。

【理事】「あるべき姿」として「同率」という考え方もあると思うが、財源問題や他大学の状況をトータルで考え、慎重に対応すべき問題と考えている。引き続き議論させていただきたい。

【組合】他大学で地域調整手当の引上げを行ったのは、人事院勧告に従った給与削減への代償措置であり、給与削減による剰余の一部を格差改善に振り向けている。過去の給与面における忍従を、給与面で回復してもらわねばならない。

【財務施設部長】キャンパス間のバランスということ

は解るが、一方で、各大学の基準は人事院が調査した地域ごとの支給率であり、そこにはあくまでも差がある。地域調整手当の支給率は、各地区の物価等を踏まえて決められるものである。

【組合】技術専門官は、公務員時代には、およそ55歳を目安に昇格することができた。ところが、法人化の時点で専門官の人数が7名（工学部5名・教育学部と電研各1名）であったことから、それがポスト数として固定化されたのは問題だ。現在、工学部では20名以上が選考基準に達しながら、専門員になっているのは、わずか2名である。大卒資格の一般公募の採用者が東海地区国立大学法人採用試験（大卒）より初任給が低く格づけられるのは問題だ。昨年来要求している「昇格基準」を示してほしい。

【人事労務課長】昇格基準については、昨年最後に書記長に渡してある。また、6月開催が決まっている技術部長会議では、昨年の「組織」の問題に加え、今年は「処遇」の面も含めて検討する予定である。事務局の方でも、具体的にポスト数を増やすことができるかどうか、増やすことができない場合は補完措置を講じることができるかどうか検討してゆくの、会議の推移を見守ってほしい。

【組合】「7名以上に増やせる／増やせない」の検討以前の問題として、「どうして7名でなければならないのか」、その正当な基準について説明を求めているのである。

【人事労務課長】「7名」については、公務員時代に本省が、退職金や全国の技術専門員の数などとの関連から、各大学へ割り当ててきたものであり、こちらへ聞かれても困る。法人化されて一定数のポストがある現状で、増やす場合には理屈が必要、また増やした場合に生じる退職金等の財政面への影響等との関連抜きにポストの数の検討はできない。

【組合】退職金の問題が関わってくるのは課長以上のポストであって、専門員は補佐級なので、それには該当しないのではないのか。

【総務部長】従来のポストを超えてつければ、どういうことになるか、という問題だ。

【組合】本省との交渉については、結果だけをつきつけられるのは非常にづらい。本省との協議へ出す前に、どういう形で持っていくか、どういう形になる可能性があるかなど、組合、各部局、あるいは直接、当事者へ、ぜひ、あらかじめ情報を提供してほしい。

い。

【組合】技術職員の公募採用について、大卒でないと受けられない資格要件を課しておきながら、なぜ試験採用で在職する他の同じ大卒の同年代の者に比べて給与が低いのか納得できないという声が多い。

【人事労務課長】初任給の出し方については組合のご指摘もあり、工夫したり、ハローワークなどとも話をさせてもらったりして、幅を持たせる形にしたので公募段階の金額と勤務後の実際の給与の差は、以前ほど大きくはないはずである。但し、これは国の任用制度のルールの問題であり、試験採用に対して、試験採用以外の選考採用については、1ランクも2ランクも落ちるような設定になっている。これに対して、何か独自に工夫ができるかどうかを、現在、技術部長会議で検討している。

3. 人件費削減計画及び教員の戦略的配置について

【学長】第Ⅱ期中期計画における人件費の算定は、文科省から出されている「作成指針」を踏まえて機械的に見積もっている。六年間で707億2,200万（退職手当を除く）、22年度は117億8,000万で、1%削減で「×6」となる。23年度までは総人件費改革に対応するために現行の人件費削減計画に基づく人件費管理を継続する。24年度以降については、組合からもご指摘があったが、企画戦略会議を中心に今後、検討する。国の方針が見えてこないで、それを探りながら、ということになる。

【組合】特に、現学長が責任を取られる3年間について、学長管理の人件費の運営をどうするか、また興学長時代に定まった教員の人件費を各部局管理とする制度の是非について、評価をお聞きしたい。

【学長】学長管理の人件費に関しては、どこでどう使われているかの現状調査の段階である。ただ、大きな出費は全学的なセンターの維持にあり、組織論としても小さなセンターが一杯あるという現状について問題意識は持っている。また、共通教育の人的リソースの確保については、部局の問題ではないという認識を持っている。ただちに人件費の部局管理がダメというのではなく、上限を踏まえて部局間で実現して頂くことは必要であるが、このまま予算が1%ずつ減っていくとすると、組織を変更しないと、とてももたない。そうなると、もはや人件費の問題ではなく、組織を含めた抜本的な改革が必要になってくる。

【組合】人件費1%削減見通しは、教員定数だけでなく、非常勤も含めた事務系職員についても言えるのか。

【総務部長】事務系の定員管理は、23年度までは「定削」。

【組合】全学教育に必要なリソース、特に語学と保健体育など、分野ごとに最低限、揃えておかなければならない数があり、部局に任せておくと減らされていく一方なので、執行部で、教育の問題として確保して頂くしかない。特に、団塊の世代が退職してゆく5年後には、専門教育も現行カリキュラムを維持できなくなる。

4. 教員の基盤的教育経費の確保について

【学長】自民党政権の「骨太2006」については、政権交代で「1%ずつ減廃止」が打ち出されたものの、今年度予算に関しては「臨時的減額」として1%削ってきている。本当に「臨時的」なのか、「臨時」が「永久」に続くのかは疑問。対応としては、法人本部を1千万ほど削減し、各部局へは昨年度よりは多くなるように策定した。予算配分

法については、今年度予算案は、昨年度すでに骨格が決められている。次年度以降の配分方法については、もう少し戦略的な点も含めて現執行部で考え直したい。

【組合】第Ⅱ期の配分基準については第Ⅰ期と変わった、と聞いているが。

【理事】第Ⅱ期のルールについては、まだ本省で策定されていない。23年度以降の運営交付金の算定基準については、評価反映額等も含め、検討中である。

5. 各職種からの要求、意見

【組合】法人化後の時給単価について。「仕事量」の基準について、執行部はどのように考えているか。教育学部は朝の10時半で万歩計は1万歩になることがある。それが毎日続きます。大学会館の職員ならその1/10以下の仕事量である。パートタイム労働法3条の「均衡ある待遇の確保」に照らし合わせて、仕事に「著しい不均衡」がある場合に該当すると考えている。昨年、提起した問題であるが音沙汰はない。本部の改善箱にもその他投書している。何とかしてほしい。

【理事】引き継ぎが悪く、今、そのような実態は初めて聞いた。

【組合】気がつく人はどんどん仕事をし、一方で、決められた仕事しかしない人もいる。そのようなケースに対する評価、処遇を、お考え頂きたい。

6. 大学運営の責任体制—静脈認証の導入

【組合】静岡新聞、共同研究先の企業のウェブ等が、大学に先行する形で発表してしまっている。ことは「個人情報」にも関わる重大問題である。導入の経緯——そもそも正式に機関決定されているのかどうかについて、説明を求め、対応をお聞きしたい。

【学術情報部長】マスコミでは色々な書かれ方がしているが、大学がマスコミに発表したのではない。共同研究先の企業が発表したものである。新聞記事にあるような「大学として全面導入」などを決めているわけではない。

【組合】現実に、共同研究先のウェブには、今日もまだ、その詳細な記事は掲載されたままで、「静岡大学が導入を決めた」と、はっきり書いてあるが。

【学術情報部長】私も、色々、見ているが、それに特別に反論はしていない。昨年4月に情報基盤機構が出来て、それまで野放しにされていた情報の基盤整備を始めた。「指静脈認証」については、今年3月にリリースした次期情報基盤計画における「第3の認証システム」——「パスワード」「ICカード」に次いで、「なりすまし」の危険性も排除できる高い情報セキュリティを持つ認証システムとして導入を考えている。昨年の企画調整会議（1月7日）、教育研究評議会（1月21日）で報告しているが、そこで細かく述べられたかどうか、「情報の共有」という面が、今となつては、若干、不安である。しかし、全学の学部長を構成員とする情報戦略委員会（4月15日）では、基盤整備の一環として、あくまで「トライアル」として情報基盤センターのみへ入れていくことを決定した。「トライアル」なので、全学的に導入するか、セキュリティの高い所へ個別的に導入するか、などの決定段階には至っていない。基本的イメージとしては、経費もかかってくるし、指認証システムはセキュリティの高い所に置いて、ICカードで出入館、と思っている。

【組合】大学を抜きにマスコミが勝手に情報を流しているのに、全く対応しないのは、おかしいではないか。さらに、大学は関知しないと言いながら、学内の電子掲示板でも紹介しているではないか。

【学術情報部長】そうですね。この先、検証してどうなるかわからないが、もしもこのシステムが導入されたとしたら、全国の大学の中では画期的である、という気持ちも、実はある。

【組合】大学が認めていない情報をマスコミが流しっぱなしにするのを放置して、一体、誰が管理責任を取るのか。一民間企業が大学の名を騙り、情報を流しているのを黙認するというのは、「情報管理」として最低レベルではないか。他大学に先駆けたと言うが、他大学が導入しないのは問題が多いからである。大学の執行部——役員会は関知しているのか。

【学術情報部長】情報基盤機構として、基盤機構の中でトライアルとして進めてゆくということは、きちんと決めている。執行部に対しては、「会議」という意味では、先に述べたような「おひろめ」をしている。

【組合】昨年1月7日の企画・調整会議でご報告頂いたというが、その時の文書に「指認証」の話は、一切、書かれていない。この間、学長——当時は情報学部長には、説明を受けた記憶はあるか。

【学術情報部長】「高いセキュリティを求めてゆく」というところで、「ICカード」と、プラス「指認証」について口頭で説明した。

【学長】正直申し上げると、説明の多くは、シンクライアントとサーバーのクラウドの話で、「指認証」の話は、記憶にない。

【組合】「情報」が専門で認識も高いはずの学長の「記憶」にない、というのは、説明不足なのではなく、説明していないのはいか。「手続き的瑕疵」がある、ということになる。

【学術情報部長】企画・調整会議では、口頭でサラッとしか言われていないかもしれないけれども申し上げているし、次の4月の戦略会議では、パワーポイントと紙媒体で、指認証システムの調達について示した。

【組合】情報基盤機構は、取り下げるつもりはないし、マスコミについても検討はするけれど、今のところ対応は決まっていないということになる。学長、理事は、今後についてどのように考えられるか。些細な問題で、基盤機構が決めれば良いことであり、大学として介入する必要はない、とお考えか。

【学長】静脈指認証システムの全学的導入に関しては、個人的にはいかなものかという印象を持っている。ただ、いくつかの限定された箇所については、高いセキュリティを保持するための手段の一つとしては、有効ではあるかもしれないと思っている。

【組合】基盤機構も全面的導入は無理だと考えている。だとすれば、マスコミに対しては「誤報」があると、訂正せざるをえないのではないか。

伊藤忠のHPには、今日の時点で、次のような記事が掲載されている。

「静岡大学、指静脈認証統合システムの実運用を開始。NTT西日本、CTC、FDSがシステム構築を担当。国立大学法人静岡大学（以下、静岡大学。学長伊藤幸宏）は、学生、教職員および関係者、約2万人が使用する学内情報基盤システムと建物や研究所の入退室・管理を一元化した生体認証統合システムの実運用を開始しました。これは、建物研究所等の出入口に設置される指静脈・IC認証装置と静岡大学の学内情報システムが設置されているクラウドコンピューティングセンターのシステムを連携させた国公立大学では初めての例となります。」

以下、具体的な方法—システムの概念図—発行する機械の写真まで付いている。

HPで、全国的にこれだけ詳細にわたって公開されている。しかし、情報基盤機構で決定されたのであって、統合認証の方法として指静脈認証システムを実施、導入するという点について、学内の正式な機関一役員会で決定していないですね。

【学術情報部長】そうですね。基盤機構で決定したのは、昨年4月の情報戦略委員会における機材の調達について、である。

【学長】それについては、記憶している。政府調達の仕様を確定するために説明があった。指静脈システムを仕様書に盛り込むことが決定され、基本的には基盤センターで使うということであった。

【組合】「トライアル」で「情報基盤センターの内部で」と強調されるが、実は情報基盤センターでは、学生、教職員に対するパスワードの発行を行っている。実際に、学生たちはパスワード再発行のために指静脈の登録を行い、その際、大学として決定したことである旨の説明を受けて、同意の文書さえ抜きになっている。「静岡大学ヒトを対象とする研究に関する規則」第5条との抵触、クラウドシステム自体の危険性、すでに最高裁判決で憲法13条に照らし合わせて強制的な押捺が禁じられた「指紋」以上にヒトの識別確度が高いとされる「指静脈」採取は人格権侵害に当たらないか、など、あまりに大きな問題を含んでいる。トライアルと称して、導入に対する正式な機関決定を経ず、企業を先行させ、既成事実化させてはいけない。よく考えて頂きたい。昨日の情報基盤運営委員会においては、システム導入が大々的に公表され、上から決まったことである旨、説明がなされたと聞く。

【学術情報部長】情報基盤センターにおける指認証登録は、「指認証」の「登録」ということに問題もあるので、「希望者」に対して行うと聞いている。指認証登録をしないとパスワードの再発行をしない、などという事態が、もし起こっているとしたら大変なことであるので、早急に調べなければならないと思う。

【組合】「指認証」は、人権問題も含んだ、「導入」については学生、教職員にきちんとした説明をしなければならない重大な出来事だったのではないか。そのあたりの認識が、情報基盤機構と我々とは、全くズレている。良い技術であれば、どんどん使えば良い、というのでは、情報学部は不要だろう。学内的に順次、合意を取りながら、段階的に進めるべきであった話を、「技術先にありき」で、「日本で最初」といったレベルで、どんどん、先に推し進められてしまったことに問題があると主張している。

ここで、私たちは、学長にお願いしたい。あたかも一年半も前に正式決定されたかのように認識されている指静脈認証について、改めて問題が明らかになったところで、現執行部、役員会は、これをどう捉え、今後、どのように進めるのか。いったん白紙に戻すのか、あるいは一部の研究だけは認めるのか。もし全学的に認めるのであれば、正式に機関決定して頂きたい。もちろん、その時には、教職員、学生に対して、きちんと説明を行って頂きたい。わけのわからない内に、どんどん始まってしまっている、というのは、いちばん良くない。