

2018年12月25日

広島大学長  
越智光夫様

人事制度改正に関する要求事項  
大学提案「広島大学のテニュアトラック制に関する規則改正」  
「学内昇任制度」について

広島大学教職員組合  
執行委員長 丸田孝志

**I. 「新たなテニュアトラック制度・学内昇任制度」導入に対する組合の姿勢**

日本においては、官公庁・民間企業を問わず、雇用期間の定めがない中で長期的な視点に立って組織に貢献しながら自らの研鑽を積むということが働き方の基本的な原則であり、この原則のもとに様々な働き方についての対応がこれまで行われてきました。したがって、労働者と雇用主間の雇用契約を常時終了できる一方で、社会全体として流動性が確保されている諸外国とは、我が国の働き方の前提は根本的に異なります。今回、大学が平成32年（2020年）4月1日付けの大学教員新採用者から全面的に導入しようとしている新たなテニュアトラック制度では、テニュアトラック期間（終身雇用までの道筋期間）の後に一体どれだけの人員がテニュア（終身雇用）を得られるのかが不透明であるだけでなく、その裏返しとして一定数の人員が中途退職を余儀なくされることを意味し、終身雇用が基本とされてきた我が国における働き方の原則を根本から覆すものになっています。

身分の安定があってはじめて、公的な性格をもつ教育の自由、学問の自由が成り立ちます。雇用期間の定めがないという基本原則によって、自由な学問の活動や研究環境が保障され、大学は社会に貢献することができます。労働者の立場からは、当該者の社会生活・家庭生活の維持が可能となります。したがって、我が国の特色であった終身雇用の原則を撤廃することで、大学の本来の機能が停滞するとともに労働者の雇用を不安定化することが強く懸念される当該制度改正及び導入に対して、組合は重大な懸念を表明するとともに、以下の意見及び申し入れを行います。

- ①准教授以下の教員を原則テニュアトラック教員とする当該制度改正は、雇用の不安定化、人事業務などの複雑化・負担増、テニュア教員とテニュアトラック教員の労働条件の差異による業務遂行に関わる労働環境の複雑化、学内人材の外部への流出、外部の優秀な人材が広島大学に応募することの躊躇、引いては教育研究の持続的発展の阻害など、広島大学の内外に様々な混乱を招くことが予想されるため、断固反対する。
- ②テニュアトラック人事の導入は十分な検討を経た上で限定的に行い、その運用も慎重に行うべきであるが、導入及び運用の両面に対して全学的なコンセンサスが十分に得

られたとは言えない。テニュアトラック教員にテニュア教員と同等の教育・校務負担をさせるという構想は、文部科学省が示している「我が国におけるテニュアトラック制度」の定義とは異なる新しい概念を提案するものであるが、このことに関する広島大学構成員に対する説明や全学的な検討、そして構成員の合意形成は明らかに不足している。

- ③新たな学内昇任制度は、学内の優秀な教員を国際公募することなしに登用することを標榜しているが、そのためのハードルが通常の採用プロセスに比べて非常に高く設定されている。これでは、広島大学で長く教育・研究に貢献し、広島大学を愛し、今後も貢献したいという多くの研究者を学内で昇任することを困難にし、外部への流出を促し、教育研究の持続的発展を阻害するなど、様々な混乱を招くことが予想されるため、断固反対する。

## II. 特に改善を求める点

組合の姿勢は、I. ①～③を原則として、当該制度改正の全体に対して見直すとともに、大学構成員の合意を形成することを速やかに求めるものです。多くの構成員の反対意見がありながらも当該制度改正及び導入が大学によって強行されることが不可避であるならば、その運用に関わって大きな憂慮が予想される以下の点について、真摯に議論を尽くし、皆が合意形成できる改善策を提示することを強く要求いたします。

### 【広島大学で新たに提案するテニュアトラック制度のあり方に関して】

- ①我が国の大学人によって認知されているテニュアトラック制度は文部科学省が「テニュアトラック普及・定着事業」の中で定義している「日本のテニュアトラック制度」(<http://www.jst.go.jp/tenure/about.html>)であるが、広島大学で新たに提案しようとしているテニュアトラック制度は、研究業績のみならず教育や大学業務・社会貢献の実績を積み上げることを意図し、対象とする人員規模も先例がないほど広範になるという、極めて先駆的な試みである。業績評価やエフォートの設定など、運用に際しては、まず学内において十分な説明を行い、合意形成することが必要である。
- ②もし本制度を文部科学省の「テニュアトラック普及・定着事業」に準じた制度と考えるのであれば、エフォート率やテニュア定着率など、同事業における定義や取り扱いに沿った運用が行われなければならない。
- ③①でも述べたとおり、広島大学が新しく提案しようとしているテニュアトラック制度は文部科学省の「テニュアトラック普及・定着事業」の中で定義された「日本のテニュアトラック制度」とは内容・性格等が大きく異なっており、多くの大学人の理解と一致しない。学外からの応募者に対して誤解や混乱を招かないようにするために、広島大学のテニュアトラック制度とその元での人材育成・業績評価の基本姿勢を公募要

領等に明記するとともに、選考過程の中で応募者に説明して理解を得ることが求められる。「テニュアトラック」以外の新しい名称を提案することも検討する余地があると考えられる。

#### 【テニュアトラック制度の該当者が受ける運用・支援等に関して】

- ④テニュアトラック教員はテニュア獲得のために評価対象となる研究業績に積ませることに本来専念させるべきであり、テニュア教員と応分の教育・大学業務・社会貢献の義務を負わせるべきでない。やむを得ずテニュアトラック教員にテニュア教員と同等の教育・大学業務・社会貢献の負担をさせるのであれば、資金面や研究環境などの援助をより充実させること、研究業績だけでなくその他の実績も適正に評価すること、テニュア審査の年には教育・校務の負担を免除することなど、テニュア教員への昇任がより確実となる体制を整えることが不可欠である。
- ⑤テニュア昇任不合格の際には、その理由を対象者に具体的に開示するとともに、本人の希望に応じて再審査等を行うことを妨げない。不幸にしてテニュア不合格となっても、他の大学・研究機関への就業に向けてより手厚い援助を行うなど、雇用の流動性と連続性を担保できる支援を積極的に実施し、大学という労働市場に対するセーフティネットを機能させることは社会通念上必要であると考えられる。
- ⑥出産、育児、介護など、ケア労働で休業する期間は、テニュアトラックの期間にカウントしない旨、公募要領に記載する。これらの休業明けを含め、日常的にケア労働を中心的に担う場合は、テニュアトラック審査の基準を柔軟に修正する。

#### 【テニュアトラック制度の運用が大学全体に及ぼす懸念事項に関して】

- ⑦テニュアトラック制度の全面導入の目的は、同制度に関する大学の運営方針が謳うとおり、安心して研究できる環境を整えることにあって、本制度の運用はこの原則に基づくものでなければならない。人材の流動化を率先して意図したり、人員のバッファとして運用されたりすることがないよう、強く求める。
- ⑧大学教員の任期に関する考え方について、これまでは再任可の雇用の場合には再任をして10年までは改正研究開発力強化法あるいは教員任期法に則って雇用の継続が可能であったと理解している。しかしながら、当該制度改正によれば5年あるいは7年での雇用終了となり、研究力強化という上記法で雇用の理念を無視した年限の設定であると懸念している。人材育成や研究環境の安定化の観点からも、早期の審査とテニュア取得を可能にすることで長期の研究継続を支援したり、研究の芽生えにさしかかっていると判断されればテニュアトラック期間を延長したりすることも、検討の余地があると考えられる。

⑨AKPI指標は本来人事の基準として設定されたものではないはずである。従って、採用人事、テニユアトラック教員のテニユア取得、推進昇任・牽引教員枠での学内昇任など一切の人事は、教育研究の発展を基準として行われるべきであり、AKPI指標の向上を至上目的とした人事は行わない。

⑩現在広島大学の人事採用は円滑に進んでいるとはいえない状況にあり、そのことは学内評価委員会によって既に指摘されていると聞いている。テニユアトラック制度の全面導入によって、さらにその状況が悪化することを強く危惧している。特に以下の4点について、検討を強く要望する。

- テニユアトラック制度の全面導入によって、採用人事の他にテニユア審査の業務が日常的に増え、人事に係る業務が膨大となり、教育研究に専念できず、労働環境の悪化が懸念される。審査制度を簡便化するなどの制度の見直しと、業務に対する負担感を増やさない適切な運用を心がける。
- 現行の規定では「教授もしくは准教授」枠公募での准教授採用はテニユアトラック採用となっているが、業績が審査基準を十分に満たす場合にはテニユア採用も可能とする。准教授、講師、助教についても、テニユア採用を柔軟に取り入れる。准教授、講師、助教のすべてをテニユアトラック教員としないことで、人事の煩雑化と停滞を防ぐことが可能になると考えられる。
- テニユアトラック教員の人材育成に関して、メンティ1人に対して2人を配置するなど謳われているメンター業務は、今後予想されるテニユア教員とテニユアトラック教員の人員バランスから判断して、テニユア教員にとって過重な負担となることが予想される。従って、テニユア教員にとって負担感の少ない制度改定に止め、現実的で柔軟な運用を目指す。  
学内昇任の推進昇任については、7年後の審査は行わない。もし行う場合は審査時期をできるだけ前倒しにするとともに、その手続きも可能な限り簡便にして、職位を安定化させるとともに、人事の煩雑化と停滞を防ぐ。

⑪現在任期付きで雇用されている教員については、テニユアトラック制度の全面施行という過渡的な状況の中で不利益を被らないよう、本人の希望に従い、雇用を安定化させる適切な措置を行う。

⑫テニユアトラック制度の改正ならびに学内昇任制度の新設によって今後生じる様々な問題を検討・改善する仕組みを設け、広島大学の教育研究環境の発展の視点から厳密に評価を行うとともに、必要に応じて制度改正を行うことができるものとする。

以上