

2019年 2月 19日

広島大学長  
越智光夫様

人事制度改革に関する要求事項  
大学提案「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

貴職の日頃の奮闘と当組合活動へのご理解・ご協力に敬意を表します。標記の件について、以下のように広島大学教職員組合（以降、組合）の意見を申し述べます。

## I. 組合の姿勢

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ますが、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ます。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が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ます。本制度の「目的」は「大学の教員の活動意欲を高めることにより大学の教育研究の一層の発展に資することを目的とする。」とあるにも関わらず、運用においては、逆に教育研究活動を疲弊させ、該当者の安定した生活設計を困難にするのではないかと、組合は強い懸念を表明するとともに、昇任において無用に高いハードルを設定するのではなく、広島大学で経験を積んだ研究者が学内において順調かつ現実的に昇任できる制度を速やかに構築することを強く求めます。

また、本学の多数の部局・学科等で、教員の定年退職や割愛などで抜けた後の補充が行われていません。これはトップダウン式の本学の人事管理による最大の弊害で、以下の問題が発生しています。

1. バランスよく整備された学部や大学院の教育が、教員の欠員によって成り立たず、十分な教育ができなくなっています。それを防ごうとした結果、一部の教員に業務が集中する現状が生まれ、さらに教育研究の水準が下がるという悪循環に陥っています。
2. 円滑な後任採用が滞ったため、長年培われてきた学問および教育の知見や経験が継承されない危機に瀕しています。これらは、一度失われたら元に戻すのは不可能に近いと思われれます。

以上の弊害が生じている要因は、人事の発議を含めて部局の直接の関与を排除した人事管理運営方針にあります。従って組合は、これを廃して、部局からのボトムアップ式のルールに速やかに改めることを強く求めます。このことについては、「新運営体制詳細設計等に関する全学意見交換会」（2019年1月28日開催）において新しい方針が示されていることを踏まえて、今後協議の上、組合としての要求を提示させていただく予定です。

## II. これまでの経緯

学内昇任制度の導入に関する組合の姿勢は、Iの前半に示したように、大学執行部提案の原案に重大な懸念を表明し、広島大学で経験を積んだ研究者が学内において順調かつ現実的に昇任できる制度を構築することを強く求めるものです。

本制度の導入は、多くの大学構成員が憂慮を示している関心事であり、反対意見や修正を求める意見が多数寄せられています。このような大学構成員の声があるにもかかわらず、人事制度の改正ならびに学内昇任制度の導入がこのままの形で大学によって強行されることに、組合は同意できません。本制度の導入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点について、組合はじめ大学構成員が真摯に議論を尽くし、皆が合意形成できる改善策を大学執行部から提示いただくことを要求して、交渉に当たってきました。

本文書に至るまで、第122回団体交渉（2019年2月5日）ならびに事務協議（2019年2月8日・12日）の中で、以下に挙げる点について、組合からの意見に基づいて規則の修正案を提示していただきました。いずれも真摯な対応をいただいたことを評価し、深く敬意を表します。

1. 第5条の牽引昇任・推進昇任の区分について、文言の修正を検討いただいたこと。
2. 第6条として、人事措置申請元が記載されたこと。
3. 第7条2項の「参考基準」に関する規定が削除され、細則の中で規定することとしたこと。これに伴い、「参考基準」を明記した第11条および第14条も削除されたこと。
4. 第12条として、推進昇任の対象者が規定されたこと。
5. 第24条として、ポスト審査の特例に関する規定が設けられたことで、審査回数を事実上1回にすることが可能となり、実質最短1年で職位を確定させ安心して勤務に専念できるようになったこと。

## III. 改善を強く求める点

これまで建設的に交渉・検討に努めてきた本件について、大学構成員が憂慮していることに応じて全体の合意形成に至ることができるよう、IIIに示す改善点を再度考慮いただくように要求します。

### ①A-KPI 指標至上主義的な人事管理は行わないこと

大学執行部が当初から明言しているように、A-KPI 指標は大学の研究動向を測る指標として設定されたものであり、人事の基準として設定されたものではない。従って、採用人事、テニュアトラック教員のテニュア取得、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、A-KPI 指標の向上を至上目的とした人事管理は行わない。このことに関連する懸念事項については、以降の②および③においても再度述べる。

### ②「世界トップレベル」・「国内トップレベル」の表現を改めること

「世界トップレベル」・「国内トップレベル」等、本来学問の価値の評価にそぐわない文言が規則に掲載されることに大きな違和感がある。「牽引昇任」及び「推進昇任」のカテゴリー（それぞれ「世界トップレベル」および「国内トップレベル」の研究者と伍す業績を持つ者）の実態が未だ不明であり、審査の過程で、誰がどういう基準で「世界トップレベル」と「国内トップレベル」と判断するのかが全く不明である。「トップレベル」という、いわゆる「大学ランキング」に使用される世俗的な文言を人事規定に濫用することは、広島大学の品格に関わるとともに、外形的な基準をもって教育研究の価値に替える A-KPI 指標至上主義的な人事管理を招く恐れがあり、深く憂慮している。

このようなことを踏まえて、第5条の文言について、2月8日事務協議で以下の代案を提示したところである。

●牽引昇任 当該教育研究分野における卓越した業績を有し、国際的水準での教育研究活動の牽引が期待できる者

●推進昇任 当該教育研究分野における顕著な業績を有し、国内外での教育研究活動の一層の推進が期待できる者

この提案に対し、2月12日事務協議では、以下のような表現が再提案された。

○牽引昇任 当該専門分野における上位職に相当する職にある世界トップレベルの研究者と伍す特に顕著な業績を持つ者を登用することを目的とした区分

○推進昇任 当該専門分野における上位職に相当する職にある国内トップレベルの研究者と伍す顕著な業績を持つ者を登用することを目的とした区分

「トップレベルの大学等の研究者」から「トップレベルの研究者」に変更されており、トップレベルの大学等との比較でなく研究者レベルでの比較であるべきとの組合の主張が受け入れられたことを評価している。しかしながら、今なお「世界トップレベル」「国内トップレベル」という表現が残っており、この点については再考を強く求める。

### ③審査基準の明確化と適正な基準の設定を求めること

大学構成員は審査基準の具体がどのように決まるかを大変気にしている。これまでの団体交渉および事務協議の中で「まずは箱を作って、詳細は後から決める」との大学側は言われるが、「審査基準が明確化されて、学内の了解が取れてからの規則制定ではないのか」というのが、学内から組合に上がってくる意見の大勢である。

参考基準の作成について、研究や外部資金の状況は公的な情報源から得られるとしても、教育・学内の貢献・社会貢献などは個人情報の部分もあって、「広島大学の学内昇任制度における昇任審査及びポスト昇任について(案)」が定めるような「専門分野の上位職5名以上の業績等を用いて作成する」ことは非常に難しく、作業も煩瑣になることが予想される。このような煩瑣な作業は、昇任に相当する実力を測定する作業としては本来不要かつ非効率であり、そのような資料をもとに一教員の人生を左右する重要な審査に付すことは受け入れがたい。このような理由から、実効性のある運用のため、審査基準を明確化する手続きを制度の制定の前に行うことを引き続き求める。そのことが難しいのであれば、規則の制定後に適切な過程を経て議論することを約束していただきたい。

「広島大学の学内昇任制度における昇任審査及びポスト昇任について(案)」において、「原則として世界ランキング(QS 世界大学ランキング等)における100位以内の大学の研究者の業績を参考とする」という参考基準の作成指針は、世界ランキングという学問の多様な価値と必ずしも相関しない指標を是とする方法であって、A-KPI指標至上主義的な人事管理を招きかねないものである。個性的で国際的に類を見ないが高く評価されている研究分野においては、世界ランキング100位以内の大学等で研究されていない可能性が高い。このような場合、先の規定は参考基準の作成指針となり得ないだけでなく、むしろそのような学問分野を有している広島大学の独自性を高くアピールすることにもつながる。これらの懸念を踏まえて、「原則として世界ランキング(QS 世界大学ランキング等)における100位以内の大学の研究者の業績を参考とする」という参考基準の作成指針は、削除することを検討していただきたい。

「テニユア審査及びポスト審査の審査基準作成の基本方針及び審査における統一的取扱について(案)」によると、人事委員会分野別基準検討WGの答申における「最低基準」を「基本基準」と読み替え、さらにより細かな学問分野別に「業績基準」を設けるとのことであるが、「基本基準」は研究活動についてのみ定めたもので、「業績基準」は教育活動などより広く対象とするという違いがある。そうであれば、研究活動についての「基本基準」と「業績基準」の関係が不明確となる。「基本基準」と「業績基準」の2段階に分ける必要はなく、「業績基準」のうちの「研究活動」の基準として、WGの答申の「最低基準」を適用すればよいのではないかと。

分野ごとに評価項目・配点を固定すると、特に教育活動は配属先によって左右されるため(受講生や指導学生は部局の定員によりある程度定まり、個人の努力や能力で

はどうにもならない)、公平性を保てない恐れがある。個々の人事案件ごとに配点を見直すなど、基準を柔軟に運用することを求める。

- ④「新運営体制詳細設計等に関する全学意見交換会」(2019年1月28日開催)で示された方針を踏まえて、研究のみならず教育においても卓越した人材を積極的に登用すること、人事の主体を部局(学術院)の人事選考委員会が行うシステムへと早期移行させること。

1月28日に開催された「新運営体制詳細設計等に関する全学意見交換会」において、相田理事から新たな人事制度の方向性について、重要な説明がなされた。この中で、注目すべき点は次の2点であると組合は理解している。

1. 専門領域/ユニットに加えて基礎教育領域を創設するとともに、基礎教育領域と専門領域の両方の下に人事選考委員会が設置される。このことは、研究のみならず教育においても適切な人材を登用していくとの見解を示したものと、組合は理解している。
2. 今後の人事は、「部局(学部/研究科)からの人事要求を学術院が共有し、学長(役員会)の方針のもとで人事委員会が措置方針を決定した以降は、実質の教員選考は人事選考委員会で行われ、人事委員会はそれを確認し、学長(役員会)に報告する」という流れとなる。さらに相田理事は「人事委員会は当該人事の人件費ポイント等を設定することなどが仕事で、実際の人事は部局(学術院)の人事選考委員会が行うシステムとなる」旨説明されている。このことは、各部局を基礎に構成され学術院の中に設置される人事選考委員会での選考が実質的に行われるようになると、組合は理解している。これまでは、人事委員会が人事選考委員会の選考結果の中身を吟味して可否を判定する過程があり、人事選考委員会の選考結果が反故となるケースにおいては円滑な後任採用が滞り長年培われてきた学問および教育の知見や経験が継承されないという危機的な事態を招いたが、そのようなことが今後はなくなるという意味で、大きな前進と捉えている。

本件が起草された時期と上記の方向性が提示された時期の間にずれがあることは理解するものの、このような方向性が提案された現時点においては、それを視野に入れた規則とすることが当然求められるべきである。このような点から、以下の2点を盛り込むことを強く要望する。これらは本件の合意形成の最低条件であり、組合は譲歩しないつもりである。

- ・牽引昇任および推進昇任の両方において、研究のみならず教育の点からも国内外で将来の活躍が期待できる人材を登用できるように読める規則とすること。

・昇任条件について大学は、人事の状況に合わせて各部局を基礎に構成される人事選考委員会に一任すること、人事選考委員会が報告した昇任審査の結果を尊重し、それを覆すことのないことを規則に明記すること。

⑤メンター教員の配置を止めること。

第9条においてメンター教員の配置について言及されているが、今後予定されているテニュアトラック教員に対するメンターの配置だけでも既に現員教員の疲弊は限界に達するものと予想される。研究環境の整備については当然必要であるとしても、無用な書類の作成業務を増やすメンターの配置は、これ以上行うべきではない。

⑥働き方改革の方向性や教職員の抱える個々の事情を配慮して、弾力的な運用を求めること。

「出産、育児、介護、病気等のケア業務を考えたときに、当該制度は100%研究に邁進できる恵まれた人材しか上位職に上がれない姿が見える。現在の案だと、寄り道せずに単線的な履歴で数値指標で測れる業績のみを着実に積み上げてきた人に有利であって、広島大学はそのような人を昇任させるというメッセージを内外に発することになる。働き方改革の議論が行われている中であって、時代に逆行している働き方ではないか？」という指摘が寄せられている。このような意見があることを踏まえて、本制度の実施にあたって、個々の事情に配慮した弾力的な運用を求めるとともに、必要な規則等は明記することを検討いただきたい。

⑦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