

2020年 3月 4日

〈概要〉新たな教育研究組織に対応した教員人事の全体像について

質問・要求等

広島大学教職員組合
執行委員会

2020年4月1日採用の新規採用者にはテニユアトラック制が適用されます。また新研究科による教育研究組織に対応する必要があります。それらに対応する教員人事の流れを追ったイメージ図が資料1/8ページ、新規採用者及び、現教員（任期制及び、テニユアトラック制適用者）の再任等審査についての流れが2/8ページと理解しました。つきましては、当組合は当該新制度について至急以下の説明を求めます。

なお、今回の質問は2018年12月開催の組合と大学の意見交換会『テニユアトラック制度及び新採用教員の労働条件に関する意見交換会―「新運営体制等の構築に向けた検討状況について(中間まとめ)」』についての質問・意見等 一』の質問と多くは同じものです。その時に改善されていない事項を再掲しますので、改めて進め方等の改善を求めます。また今回の制度改正スケジュールには労使の交渉予定が組みこまれていませんが

(4/8ページ)、労使の意見交換は丁寧に行うよう申し添えます。以上のことから、十分理解できる範囲で説明を受けていないため、各事業場の労働者代表は意見聴取での意見を述べるのが困難です。まずはわかるまで説明を尽くしていただきたいと考えます。

① 説明の要請

2月18日部局長等意見交換会の後、当該「案」が示されましたが、各部局への意見照会も2月25日締切りということで、意見提出の期間は極めて短く、内容を理解しないまま意見を申し述べることは不可能です。現在の制度と変更された部分、それに対するメリット・デメリットを示してください。

以下は現場の意見です。

- (1) このような重要な案件にも関わらず多くの構成員は添付のPDFを各自で見ただけの手段のみで意見を非常に短期間で照会されていることに困惑を感じている。2019年9月18日の全学意見交換会では素案提示だったが、その後、変更点等の説明を受けていない。また説明しますと話をされていたと記憶しているがそれほど

うなったのか。

- (2) 理事・副学長（大学改革担当）からのメール文には「特にご意見がない場合は、回答いただく必要はございません」との文言がある。短期間の意見照会でそれほど意見が出てこなければ今回も各部局で承認された状況になるのか。
- (3) 文書の中に未確定の情報や要素が散見される。このような未確定の情報をもって特に意見がなければ白紙委任となるような物事の進め方は法令順守の観点からの危惧がある。

② 制度変更のステップについて

重大な変更が膨大かつ多岐にわたって提示されているにもかかわらず、制度変更のステップは著しく速く、検討が不十分なまま一挙に様々な変更が行われることで組織全体が混乱し、構成員が無用に消耗する危険が極めて高いと憂慮します。やりながら修正という手法は、人事に関しては取り返しのつかない例を生む可能性があります。時間をかけて議論を尽くし、構成員の合意に基づいて慎重に段階を踏んで変更を行うことを求めます。

以下は現場の意見です。

- (1) 従来に比して「大学院会議」がプロセスのなかに加わり、そのなかに「人事選考委員会」があるが、オレンジの枠の中に「人事委員会」もあり、結局のところ手続きがかなり複雑になるという印象が強い。一件の人事について現在よりもっと時間がかかるのではないかと心配だ。人事が不首尾に終わったときのダメージが大きいと思う。
- (2) 「大学院会議移行に伴う見直し事項」については、将来的に「教授会」の関与する機会すらなくなり、会社の「人事部」のようなイメージになるのだろうか。
- (3) そうなると、一番左の緑色の枠のなかの教育研究組織内の「プログラム教員会」はカリキュラムと学生指導に直接かかわるものだが、教授会／代議員会の所掌事項はきわめて少なるのではないか。また「プログラム教員会」もたくさんの規模とレベルが存在すると思われるので、その下位の単位も意識してほしい。
- (4) 「大学院会議移行に伴う見直し事項」という書類の方の、「ユニット」「領域（内訳）」「専門領域」「専門小領域」各用語の使い方が、何度読んでも混乱する。最後の別紙2を見なさいということなのだろうと思うが、「人事選考委員会の構成

に関する運用」の表内の「専門小領域」「基礎教育領域」等の用語も同様だ。「ユニット」のかわりに「専門領域」「専門小領域」を使うということだと思うが、対照表などをいれてわかりやすく示してほしい。

- (5) もちろん、この文書が「取扱注意」で、定稿ではないのだと思うが、あまりにも言いさし表現が多い。全員が「読んで」合意することを求めているのかどうか、よくわからない。そもそも「未定稿」を承認していいものなのか。「定稿」までに変更が可能である。私達の意見を反映する変更もなくはないが、そうでない変更も可能である状態だ。
- (6) 特に何度か「今後」という言葉が出てくるが、これを含めて承認してしまうと、何も言えなくなるのではないか。曖昧表現だが、曖昧だからこそ広い部分を指すことになる。

③ 組織の複雑化・権限の集中化に対する懸念

予算も人員も著しく削減される中で、組織を複雑化する運営体制の変更は、教職員をますます疲弊させ、教育・研究の環境を悪化させます。諸権限の集中化も、現場を理解しない、非効率で不合理な体制や運営を導くことが懸念されます。総じて、全体を通して「シンプルな体制であり、必要な会議だけが設定される」という方針に反する変更が構想されているとの懸念を抱きます。変更案によって、現状に比べてどこがどのようにシンプルになり、合理的な運営ができるのか説明を求めます。

以下は現場の意見です。

- (1) この概要では学長（役員会）に随時報告となっているが、またこれから(案)の概要通りになったとしても現在と同様に「学長裁量の人事ポスト」が存在するのか。それはどの程度のポイント数なのか。
- (2) 今までは、教育研究組織が挙げた人事を人事委員会で却下されたケースが多かったが、これからの人事委員会は人事選考委員会を追認する機関であるという認識でよいか（1/8 ページの⑩人事委員会は、選考結果の妥当性について確認を行い、候補者の適否の決定を学術院会議に通知する）。つまり、学術院会議の方針の原案を学長に上げる、学術院会議の意思決定を上に掲げてくれるのか。
- (3) 今までの人事は権限と役割が不明確だが、これからはどこに重点が置かれるのか。

④ 必要で公正な人事措置遂行に関する疑念

予算・人員の著しい削減が継続されている昨今、教育・研究現場の必要に即した人員措置は益々困難になっており、様々な分野の教育・研究の存続が危ぶまれる状況になっています。大学自治の根幹である教授会の権限が今後大きく削減されることで、このような状況が一層加速される恐れがあります。これまでも、専門について全く知識のない人事委員会が、教育・研究の必要とは直接関係のない極めて外形的な基準(AKPI 値の上乗せなど)によって必要な人事を停滞させるなど、説得力に乏しい人事措置を繰り返してきました。また、多くの人事案件が部局から上げられながら、人事委員会で却下され、多くの時間を浪費しています。見込みのある人事にそれぞれが力を注ぐような体制にしないと、皆が消耗するとともに、外部に対しても非常に不名誉で失礼なことを繰り返すこととなります。新しい人事措置の体制がどのような形で、教育・研究の必要に応じた公正な人事を行うことができるのか説明を求めます。

また、人事委員会のメンバーは長を除いて非公開とされていますが、やはり、任務遂行者の公正さ、責任を認めるためにも、構成員にメンバーを公開する必要があると考えます。至急、現時点のメンバーの公開を求めます。

以下は現場の意見です。

- (1) 人事委員会の可否審議の基準を公表する。必要に応じて、可否審議の基準を学術院の全領域代表者等で再検討することが考えられる。
- (2) 資料「〈概要〉新たな教育研究組織に対応した教員人事の全体像」にある「※疑義が生じた場合は、学術院会議と調整の上、役員会で審議。」とあるが、「調整」の方法について明確化していただきたい。適正な人事が実施されるために、人事委員会で出された判断について、疑義が生じた場合、役員会で再審議される仕組みが整っているのかどうか。整っていないのであれば、設けていただきたい。
- (3) この流れにしたがって教員人事要求を行う場合、「新規採用」③以降と「再任等審査」のそれぞれについて、想定されているタイムスケジュールのモデルを示していただきたい。(理由)今回提示された案では、さらにその期間が延長されて「流れ」が流れなくなり、機動的な人員措置による教育・研究体制の維持・強化が不可能になるのではないかと懸念する。

以上