



昨秋から今春にかけ、主に「雇用の上限問題」「学術院再編について」「附属学校園の人事異動について」「4月1日付け制度改正について」と交渉を行っています。「学術院再編について」は各支部からご意見をいただき、引き続き動向を見守っていきます。「雇用の上限問題」と「附属学校園の人事異動について」は運用面を見守り、よりよいものにしていく努力が必要となります。引き続きご意見等よろしくお願い申し上げます。以下、交渉経過概略をご報告します。

(書記局・和田)

学術院再編に関して1月18日要求と2月13日意見交換会について(抜粋)

広島大学長
越智光夫様

2018年1月18日

広島大学教職員組合
執行委員長 坂元国望

学術院再編に関する要求書

4. 改編の具体的全容を明らかに、また部局の合意をとること等について

本要求に対して、現在検討段階であり平成30年1月以降に意見交換会を開催するとの回答でした。学内説明会における質疑応答の際に参加者からの数多くの疑念の声が上がったことから明らかなように、役員会でぎりぎりに決められたことを伝達するのみで大学構成員の意見を反映させない大学運営の手法は、組合としても不信感を持たざるを得ません。したがって、構成員の意見をもとにWGや役員会で検討いただくためにも、早めの情報提供と意見交換会を強く求めます。

12月26日の要求書(1)の繰り返しになりますが、改めて以下の点に関する誠実な回答を求めます。

改編の具体的な全容を明らかにすること

このことに関して、5点に分けて以下の要求をします。

方針を決定してから説明を行うのではなく、決める前に各部局長等を通して現場(各部局)の意見を集約し、それらについて慎重に議論するように要求します。

(1-02) 説明会で、「昇任人事の際に新たにテニュア・トラック制を導入する」という雇用の大きな変更の方針が示されました。国際公募に応募してテニュアを既に獲得している広島大学在職の教員に対して、昇任人事において新たなテニュア・トラックを付けないことを求めます。

(1-03) 国際的にこれまで行われているテニュア・トラック制は、その大学における研究環境が保証されるとともに、教育・行政等の任務を軽減され研究に専念できる立場となるものです。組合を含めて多くの大学教員はテニュア・トラック制というものに対して、このように理解しています。しかしながら、今回行われようとしているテニュア・トラック制はそのような考え方とは明らかに異なります。このことに関して、本方針におけるテニュア・トラックが何を意味するのか、明らかにしてください。

(1-04) テニュア・トラック教員として採用された人はテニュア審査に向けて研究活動に専念し研究実績を積むことが求められます。そうすると、すべての新任教員をテニュア・トラック教員として採用した場合、彼らに対して軽減された教育・行政等の職務負担をそのほかの広島大学在職教員が負うことになるだろうと危惧しています。このことは労働条件の不利益変更にあたるため、組合としては認められませんし、第1回学内説明会の質疑の中でも問題提起されています。したがって、すべての新任教員をテニュア・トラック教員として採用すること自体に無理があると考えられます。このことを踏まえ、准教授以下の教員に対してテニュア・トラック制を一律に適用する方針を再考するように求めます。

(1-05) テニュア・トラック制、特にすべての新任教員をテニュア・トラックで採用することについて、他大学での実施例を挙げてください。

以上



2018年 2月13日（火）学術院再編に関する意見交換会発言録

（書記局・古川、和田のメモを基に記載していますので、表現の細部については保留付でお受け取りください。）

●日 時：2018年 2月13日（火） 17：56～19：50

場 所：東広島キャンパス 大学本部 5F第2会議室

●出席者

◎大 学

宮谷理事（教育、東千田担当）、相田理事（大学改革担当）

財務・総務室・・・片山理事（財務、総務担当理事）、眞田人事部長、河村人事GL、三上服務GL、新田服務G副GL、中島服務G主任

◎組 合

坂元委員長、丸田副委員長、吉田書記長、佐々木総合科学部支部長、
中村文学研究科支部役員、和田書記次長、古川書記

●概略

「テニュアトラック制度」、および「人事について」の意見交換を行い、大学の回答は公式なもの以上は出てこなかったという印象であり平行線だったが、組合からの視点、主張を繰り返し説明し、テニュアトラック導入は新規採用者の全員ではないという点は確認できた。

【主な発言等】文中の下線は重要ポイントです。

1) テニュアトラック制度について

組合)「雇用の保障」「労働条件の維持改善」「職場環境の改善」「大学の民主化」を掲げ組合は活動しているが、それに照らすとこの制度は危惧する点が多い。

組合)新たな採用者がすべてテニュアトラックだと、現教員は負担が（教育、行政面で）増えると考えられる。そうならないとすれば、応募する側は、一般的なテニュアトラックとは異なる役割を求められるということになるが。構成員の利益が見えないことが一番の問題だ。

大学)研究に専念するテニュアトラックもあるが、あり方は様々あるようだ。例えば、アメリカに留学経験のある先生などに聞いたところ、教育にも携わっていたという話もされていた。教員ごとで、テニュアトラックの定義は異なる。したがって、広島大学独自のテニュアトラック基準をつくるということになると思う。広島大学基準のテニュアトラック制度では、教育や社会貢献も担ってもらう。研究だけということではない。そのため、現在おいでの教員の負担が増えるということにはならない。

組合)であれば、広大としての明確な基準を示してもらいたい。個々人の持っている基準を、それぞれが基準にしてしまうと、無用の混乱をきたす。また言葉の定義が違くと人事上、他から見て誤解を受ける。

組合)個々人でテニュアトラックの定義が違うというのは間違っていると思う。こちらで調査した限り、「何でもやらせる」テニュアトラックはなかった。文科省が進めているため、テニュアトラック制度を採用している大学は多いが、それらには研究を主とするということに関しては、明確に定義されていた。ということは、一般的な認識としてのテニュアトラックと、広島大学でいうテニュアトラックは違うということになる。そうすると、広大型のテニュアトラックを実施するとなれば、その内容によっては、応募者が辞退するということがでてくる。また、テニュアがとれなかった教員に対して配慮して措置をすべしというところまで求めているのが、一般的なテニュアトラック制だ。

組合)対学内に対しての説明であればそれで通じるのかもしれないが、対外公募、国際公募を考えたときに、本当にそれが通用すると思うか。

大学)少し教えてもらいたいのだが、研究が主と考える「研究力のエフォート」は、どれくらいを想定しているか。

組合)そういう専門的な話の前に、テニュアトラックというのは、長期の仮採用状態にあるといえる。そんなに長期のものは、普通の労働法上認められない。不安定な雇用関係を結ぶときに、それに見合ったものを応募者に提示できているか。クライテリア（判断基準）等の経営事項は、今回ここで組合として議論するものではない。

組合)エフォートは、むしろ大学が基準をもっているべきではないか。大学が適切に考えること、大学はどの程度かイメージをもって提示するように。

大学)テニュアトラック導入の背景としては、テニュアトラックで採用した教員に、今後の将来も考えながら働ける場を提供する意図があり、そのためにも、今後、若手が活躍するためにメンターをつけるなどの配慮をしていきたいと思っている。

組合)現教員の負担が変わらないということについて、十分議論していないということか。

組合)教育や行政においても、テニュアトラック採用者と同じように負担させると考えているのか。

大学)負担割合については、今も教員ごとで随分異なるのではないかな。意見交換がもっと必要かもしれない。

組合)それはそうだ。

大学)研究に専念ということに対しての認識が少し違うのかもしれない。

組合)もちろん、100%研究とは考えていない。研究以外のものを軽減する程度がどのようなものなのか。制度をつくる上で具体的に検討し、組合や構成員と相談しながら進めて欲しい。

組合)どういうイメージで？特に国際公募、言葉のみ動いて中身がわからない。具体的な中身はどうか。マイナス面を含めて説明を。制度というものは利用しようとするもの。利用しようとしてうまくいかない

ことを想定しないといけない。

組合) このような制度に変えることで、優れた若い教員を採用できると考える根拠は何か。

大学) 現在の制度では、ポストアップ（昇任）のないテニユアにポストアップをつけたい。まずはそこを改善したいと思っている。

組合) 前の説明と違う。ポストアップのないテニユアと聞いたが。

大学) 違う。前からそのように説明している。説明会でやった。

組合) 資料2のP.16について。新テニユアトラックから無期准教授、無期教授と分かれている理由は。(※資料2→「優れた大学教員の確保・育成のための方針について」説明会資料(2018年1月更新版 全18ページ))

大学) 2種類ある。無期准教授の場合は、公募による選考もある。

組合) 若いとかそういうのは誰が判断するのか。

大学) 人事選考委員会。

組合) 全学人事委員会のほうが決めるということはないか。例えば若すぎるからだめと、全学人事委員会が決めて、恣意的に運用されることを懸念している。実際にそういうことはなかったか。

大学) 個別の案件についての詳細はわからないが、全学人事委員会が判断をくつがえすということはある。

組合) 実際にそういった相談を受けている。公募の要項では教授を募集し、部局で適切な人を上にあげたところ、実採用は准教授のテニユアトラックになり現場は困っている。

大学) 一般論の話をしている。個別の事案については、様々なパターンがあるので、一つ一つをここで議論することはできない。

組合) こちらは現場で困ることをお話している。一般論で片付かない。

組合) 何でも決めたものをおろすだけではないか。

大学) 確かに、今回説明が遅かったということは認識している。ただ、その都度役員会を通じて説明を行なっている。12月以降、説明会も行ってきた。そういったことはしてきた。

組合) 混乱しているのは、今制度設計段階のものに関する議論と、それが先行して既に実行されているということが原因ではないか。今度発生する懸念について、大学としてきちんと方針を示してもらいたい。大事なことは、先行して行なわないということではないか。

大学) 夏以降、議論を重ねてきた結果であり、全く勝手に進めたということではないことを理解してほしい。一方で、2/8に説明会で話をしたこと（機能強化WG案）は、まだ何も決まっていない段階の話。評議会にも出してないし、WGで検討している段階のもの。

組合) すべての案件を、そのような方針で進めてもらいたい。もっと現場の意見を。

2) 人事について

組合) 話を戻す。資料2のP.16によれば、准教授ポストで採用されたら昇任はないということか。

大学) 新制度ではポストアップが基本。今検討している1番多いケースは、助教を想定している。若手を想定しており、これに関しては基本ポストアップの先は准教授だ。だから准教授の場合は、昇任しないこともある。

組合) 講師の場合はどうか。

大学) 東広島は助教か准教授のみで講師は想定をしていない。なくしてもいいのではという議論もあったが、霞で残してほしいと言われて残した。助教はポストアップで准教授。講師は講師でテニユアとなる。講師に関しては、霞のケースを想定している。

組合) 講師が、准教授や教授になりたいときは公募？

大学) もしくは学内昇任制度。

組合) 昇任と公募の違い。今ある准教授のポイントを昇任に使うのか。全く別のポイントをもってきて公募に使うのか。これは全然違う。後者の場合、非常に人事が停滞する懸念がある。

大学) 人件費ポイント制ではなく2年前から体制を変更し、学術院になっている。研究科単位で人事発議があり、人事委員会がチェックするという全学的な仕組み。これからは、今までの人を上にあげるという従来の制度ではない。基本は国際公募。適当な人物が学内にいる場合に使うのが学内昇任制度。

組合) 一般論では国際公募、たまたまが学内昇任、しかしこれはハードルが高く機能するか不信感を持っている。

組合) 広大のこのポストに来てもらいたい人材を考えると、全学人事委員会は、本当に正しく人を判断できるのか。これまで、なぜ教授、部局単位で大学が動いてきたか理由がある。古いだけではなく、その理由として学部教育に対し他所ではなく広島大学にもっともふさわしい者をみつける客観性のあるものさしの蓄積がある。これは他所にはないものだ。専門性を持たない人がいくら議論しても意味がない。部局を超えた人事措置という案は、制度設計の見直し含め、もう一度検討すべきではないか。

大学) そこを踏まえて検討した結果が、こないだ2/8の説明会で説明したとおり。

組合) その専門性の判断を、全学に人事権をうつしたときに、どこまで意味をもつのか。今の全学人事委員会は、少なくともその機能を持っていない。新体制でも、それは為し得ないと思う。

大学) だから、今回違う組織を提案している。しかも、今回早い段階で示しているので、沢山意見をもらいたい。学術院には全構成員がいる。だとすると、これまでよりも幅広く議論できるのではないかと考えている。

ていのか。

【中略】

組合) また継続で議論を。



以 上



附属学校園諸問題検討委員会の活動について

優先課題を「人事異動」として交渉中です。前回、労働協約（案）を紹介しましたが、その後の交渉の結果、12月28日付けで以下の「団体交渉確認書」を取り交しました。これに基づいて来年度の附属学校園間の交流人事が行われます。昨春行われたような該当者に対する3月中旬過ぎでの突然の内示を防ぎ、時間的余裕を得て人事異動を行うことが目的です。

団体交渉確認書

国立大学法人広島大学（以下「大学」という。）と広島大学教職員組合（以下「組合」という。）は、団体交渉の結果、附属学校園間の配置換について、次のとおり合意したことを確認する。

記

- (1) 附属学校園間の配置換について、各校園長は、毎年5月末までに行う人事ヒアリングの中で、「附属学校教員人事の基本方針」の内容を、当該所属の教諭、養護教諭及び栄養教諭（以下「教諭等」という。）に説明する。

なお、当該説明がなかった教諭等については、翌年度の配置換は行わない。

- (2) 附属学校園間の配置換予定の教諭等に対して、各校園長は、配置換予定の前年度の2月中旬までに、変更があり得ることを含めて、異動先を内々示し、その後、他機関等との調整に問題がなければ、2月末までに内示する。

- (3) 上記(2)に記載する時期については、他の教諭等からの急な退職の申し出や他機関との調整などの事情により、配置換の再調整を行わざるを得ないことが生じた場合には、速やかに各校園長は、当該所属の教諭等に対して、変更内容を説明する。

なお、当該再調整の結果、2月末までに内示ができなかったことにより経済的負担が生じた場合は、大学と組合は、その事情に応じて、当該経済的負担の軽減措置について協議する。

平成29年12月28日

広島大学理事（財務・総務担当）

広島大学教職員組合執行委員長

4月1日改正

「制度改正に関する団体交渉」

次の11項目に関して3回の団体交渉を予定しています。(2/16→3/5→3/15→意見聴取)

確定内容ではありませんので、ご承知おきください。

1. クロスアポイント制度の見直し（適用範囲を大学教員以外にも拡大）

（組合）拡大の前に制度自体の充実を前回に続き要求。

2. 配偶者同行休業制度の導入

3. 人事院勧告への対応

- ・37歳に満たない職員の1号俸回復
- ・勤勉手当について（6月期分）

4. 契約職員の単価見直し

（組合）提案は主に1号俸部分の改定だが、全体的なベースアップを要求。

5. 「外国人研究員」の廃止

6. パートタイム勤務者の病気休暇（無給）の取得単位の拡大

（組合）常勤やフルタイム勤務者と同様に「有給」で取得できるようにするよう主張。

7. 職名の新設

（組合）Splended professor および Special professor の名称にして非常勤職員で時給2500円とは名前と給与が見合っていない、なしにするように意見。

8. 附属学校における非常勤講師の更新上限の変更（65歳まで）

9. 育児部分休業および介護部分休業に関する見直し

10. 契約専門職員及び契約病院医療補助職員の本給表の見直し

11. 職員の勤務パターンの見直し

・東千田図書館の常勤職員を 10:30～19:15 に。

・ヘリサポート（高度救急救命）の担当看護師に長日勤 7:30～19:45、8:00～20:15 を組込み。

以上

挟み込みチラシ「ろうきんのニュース!です。」見てね!

発行 広島大学教職員組合（東広島事務所 本部）
東広島市鏡山 1-7-2（広大西口 西エネルギーセンター内）
内線（東広島 84）5390 東広島以外からは 84 をつけておかけください。
TEL/FAX 082-422-7556
メール union@hiroshima-u.ac.jp
ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>

3月、4月に退職・異動等がある方は組合まで連絡をお願いいたします。

- ①退職
- ②再雇用、非常勤になる方
- ③休職・休業
- ④異動(学内異動も含む)
- ⑤個人番号が変わる方(雇用形態の変更)

