

2022年 1月 25日

広島大学長
越智光夫様

「育成助教」の労働条件を根本的に改善し、
その名にふさわしい職種として広島大学が学界に誇れる制度を緊急に構築するための
団体交渉への組合回答

広島大学教職員組合
執行委員長 神野礼斉

貴職の日頃の奮闘に敬意を表します。

さて、当該議題について2021年7月20日付け団体交渉申し入れを起点に、以下の通り計4回の団体交渉を実施し2つの議題について議論を重ねました。労使で誠実交渉の上、改善提案を頂いたことにまず感謝申し上げます。

第126回 2021年8月2日

第129回 2021年9月24日

第130回 2021年11月1日

第132回 2021年12月24日

(組合要求項目)

1. 育成計画の不備への対応、希望者への任期延長
2. 任期終了後の受け皿のポスト設定

以上の要求について、議論の結果、次の大学対応をいただきました。

○要求項目1. への対応

(1)2019年度採用者について

任期満了が近い2019年度採用者への就職に関し、任期延長は今回認められないとしても、就職サポートを行う。具体的には以下のように人数を絞った上での内容となる。

2019年度採用者53名中、現在の在籍者39名(1名体調不良にて帰国により38名)について、11月1日に面談を行った8名に追加して11月中旬以降に15名を追加面談。

【別紙の大学アンケート設問No.7「育成計画に関する説明がなかった」24名(1名体調不良)に該当】

1回目 11/1 …8名 指導・助言・支援はなかったという育成助教対象

2回目 11/15～19…15名 指導・助言・支援はあったという育成助教対象(1名は産休中につき辞退)

第 2 回目の面談は育成計画そのものはなかったが、それと同様の第 1 回目面談 8 名に比べるとポジティブな(助言があったと回答するだけあり好意的な)面談回答を得た。そのため、大学として対応が必要な育成助教は指導・助言・支援がなかった 8 名と考えている。12 月の追加調査によると 8 名中 6 名が(就職が)決まったとわかった。残り 2 名は次年度の 6 月と 9 月の任期切れである。まだ時間があるため、引き続き、受入れ教員、部局に就職支援を依頼する(本人ももう少し先である為、差し迫った感じではない)。

(2) 制度自体に関して今後へ向け大学の 3 つの改善提案

① 受入れ教員、配属先の長、育成教員の計画を明確化。

育成計画の明確化、育成の推進をメールで依頼。面談と日常のコミュニケーション、交流の場の確保もお願いしている。任期満了後のキャリア支援もメールで依頼している。

② 新規募集については来年度、育成計画の明確化。

明確に記載して公募を出している。来年度(2022 年度)の申請については育成計画の記載があり、審査時の評価事項としている。

③ 育成助教を対象にした FD 設定

面談の結果、育成助教の孤立化も把握、交流の場を作りたい。FD を今年度中に行いたい。研究分野を超えて課題、情報共有を受入れ教員も含めて行う。
受入れ教員としてもどのような指導をほかの方がされているのか情報共有する場。

※ファカルティ・ディベロップメント (Faculty Development、FD)

④ その他 育成助教 24 名(23 名)の進路について(報告)

【別紙 大学アンケート設問 No.14 に該当。この集計時から状況は変化あり】

※2019 年度について育成計画がない 24 名、就職未決定者 15 名

(15 名の内訳)

① 外部資金雇用の予定がありの方 5 名

② 雇用予定なしの方 10 名(以下に内訳)

(就職活動をしていない 2 名)

(何らかに応募し結果待ちの方及び応募を検討中の方 8 名)

(説明)

①の外部資金雇用予定の方は 4 名が確定、1 名が取れるかどうかわからない状況。

いずれも任期後すぐに雇用であるという話。(3 月末任期切れ、4 月から外部資金雇用にて任期後に間があかない)。

②の 2 名について。アンケート設問 No.1「助言なし」の 8 名中 6 名は就職決まった。残りの 2 名について、1 名は受け入れ教員が外部資金での対応を検討中。(2022 年)

6 月末までが任期。同上のもう 1 名は(2022 年)9 月末までが任期であるためもう少し時間がある。この 2 名について支援(部局、受入れ教員から)を続ける。

(3) 大学調査に対する組合意見

3 つご提示の制度の改善自体は今後に向けて実りある内容になり高く評価します。2022 年度採用者からは育成計画の設定が明確化されましたので今後に関しても期待します。その上で、以下を申し上げますので今後の課題としていただきたいと存じます。

●当該職は育成計画あって初めて雇用条件が満たされる、ということが、この間、組合が一貫して述べていることです。そのため、本来であれば 2019 年度採用者の内、育成計画がなかった者 24 名すべてが救済対象になるべきであります。しかし、団体交渉を続けていく中で、最終的に育成計画がなく、かつ対応教員から指導・助言も受けていない、その上、就職が決まっていない者 2 名をフォロー対象とすると設定されたことは、時間的にも止むを得ないと判断します。しかし、2020 年度、2021 年度の採用者に対しては育成計画がない者すべての枠で救済対応を求めます。

●今回、病気休職中の方ですが、継続して対応を求めます。

●2019 年度より若手助教を育成助教に名称を改め、それ以前よりも多くの採用をされてきました。

2019 年度採用者 53 名

2020 年度採用者 43 名

2021 年度採用者 48 名

2019 年度採用者の行き先に関してですが決まった方の行先をお教えてください。教育職に就かれた方は何名か。ポストク、及び研究員として研究を繋ぐ方は何名か。

助教として着任すると学生指導等の教育活動もできる。今後の教職就職に有利に働く。それがポストクや研究員と違うところ。また、科研費申請も助教の肩書のほうが有利です。これらの優位性を今後も継続したいと思いますが、現在の継続方法では、研究員に逆戻りである点が大きな課題です。

●理事面談の当該者への意見聴取はネガティブな意見の括りに重要な問題が潜んでいます。またネガティブ面の多くは、上席者の理事を目の前にして語られることのない内容があります。それを組合の聞き取りの結果、以下の通り補いますので、さらなる改善目標としていただきたく存じます。

担当教員の指導・助言・支援がなかったと回答した 8 名を大学対応の対象とされていますが、先に述べた通り組合としては育成計画がなかったと回答した 24 名が対象と考えます。この間、組合に相談をされた方には育成計画がなく、しかし受入れ教員との関係は良好であり助言はあった者も含まれています。つまり、ポジティブであるというくりにおいて、当該者は大学のフォロー対象から外れていますが、就職は現時点で未決であり、現時点で保持している科研費の研究を身分はパートタイム労働、及び貯金の取崩しで繋ぐ予定です。

広島県の最低賃金 899 円をフルタイムで勤務(7.75 時間/日、20 日/月)して月額 139,345 円ですが、これから社会保険料等の控除があると手取りは 10 万程度といったところです。健康的で文化的な生活を営むために必要なお金「最低生活費」つまり生活保護費とおよそ同じレベルです(ネ

ット試算によると東広島市、20～40歳で生活扶助＋住宅扶助で101,430円))。研究員として週数日のパートタイム労働ではこの水準にも達しません。パートタイムの勤務で研究を継続することは、宿舎入居も不可、住居手当もなし、しかし、大学に科研費の一定額を間接経費で召し上げになる(※1)、KPI や論文数では大学に貢献ということです。これらを大学に所属し研究継続することを条件にのまざるを得ない待遇はいくら国が博士を増やす方針を打ち出しとしても未来なき研究継続となります。衣食住の不安を抱え健康で文化的な生活からは程遠いからです。

国を挙げて博士課程の増員を図り、ポストク対策として育成助教制度を作り、文部科学省の求める40歳までの若手教員の増員、及び研究論文数の増加を実現したとしても、41歳以降に明るい希望を見いだせないのであれば、全人口大学進学とまで言われる現代の中で極端な先細り感は否めません。

(※1)例:3年間で442万の科研費の場合(現時点)

- ① 直接経費は340万円(約77%)、間接経費は102万円(約23%)。この配分は国で決まっています。
- ② 間接経費102万円のうち、15.3万円(15%)のみが研究者に戻ってきて、あとの86.7万円(85%)は大学のものです。
- ③ 単年度計算にすると、2019年度の場合は195万(直接経費:150万、間接経費:45万)。6.75万が研究者に戻り、38.25万が大学へいきます。

○要求項目2.への対応

以下を明示されました。教員人件費ポイントの範囲内の措置であり、KPI設定が厳しいため、当組合では助教レベルにとっては実現性が乏しいと認識しています。更なる工夫を求めます。

- ① 学内昇任制度もよるテニュアトラック准教授への昇任(自己推薦枠、領域(部局等)推薦枠)
- ② 第4期教員配置計画によるテニュアトラック助教への採用

以上