

2021年 8月 20日

広島大学長
越智光夫様

広島大学教職員組合
執行委員長 神野礼斉

教員人事制度の見直しについて

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。

さて、表記の件ですが、8月16日付け貴文書を受け取りました。つきましては、8月2日付け第126回団体交渉での要望と重複しますが、以下の要望を申し上げます。本件「学内昇任制度(2019年3月制定)」「広島大学のテニュアトラック制度(2019年2月1日改正)」は、制度制定、改正時から組合からも多くの意見を表明しております。また、大学改革全体に関しては大きな枠組み(箱)を作って中味は後からという大学の意向に対し、見直しの要望を申し入れているのは当組合の方であり見直しには反対ではありません。この間、貴役員の多くの方も昨年2020年4月に着任され一新されています。当組合もこの8月から役員が一新しましたので、しっかりと理解した上で、このたびもよりよい制度の見直しになるよう努めたいと存じます。今回の改定は、各々の現場で教育研究に適する人選がされるかという点について懸念が大きく、その結果により各現場において勤務労働条件に負担が増す事案です。拙速な改定はなさないよう、再度交渉を求めますので、よろしくお願い申し上げます。

(8月2日 第126回団体交渉事案への要求事項)

1. 学内昇任制度

1) 申請対象

「新旧制度にかかわらず、等しく昇任機会を設けたい」という改定理由には賛同します。しかし、その方法として、新テニュアトラック制度適用者の機会を狭めるのではなく、旧テニュアトラック制度適用者により有利な新テニュアトラック制度と同様の昇任審査機会を与えることを求めるということが組合の意見でした。この方法により昇任機会の平等の観点からは問題が生じるとは思えません。より機会が与えられ、該当者のモチベーションが高まります。つまり申請対象の拡大を求めました。以上が6月2日協議、8月2日団体交渉で申し上げたことです。しかし、このたび8月16日付け貴文書ではそのことに対してご返答いただけていません。組合として理解したいのは、なぜ、そうすることが難しいのかです。

また、昨年度の「教員人事制度の一部見直しに関する全学説明会」に対する組合要求(その1)(2021年3月5日付)への貴回答(2021年6月30日)では、恒常的にどれくらいのテニュア審査が発生するのかについて、貴回答は以下のとおりです。これについても確認します。

質問2

「中間、及び最終審査を必要とするテニュアトラック教員がどれだけ配置され、毎年どれくらいの審査要件（必要となる審査案件数）があるのか」について

① 2020年度雇用の助教、准教授がいつ中間審査、及び最終審査にかかりそれぞれの年度の審査件数がどれくらいになる予定か。

② 次年の2021年度以降に雇用されたテニュアトラック教員を順次加えていくとどのくらいの審査件数が定常的に発生するのか。

【回答】

① 2020（令和2）年度雇用のテニュアトラック教員102名で審査の予定は次のとおりです。
助教76名（中間審査：2022（令和4）年度、最終審査：2024（令和6）年度）

講師・准教授26名（中間審査：2023（令和5）年度、最終審査：2026（令和8）年度）

② 2020（令和2）年度採用実績数で試算した場合、中間審査及び最終審査が定常的に200件程度発生する見込みです。

質問3

人員措置ポイント使用に関する基本的な考え方とテニュアトラック教員のテニュア定着率についての見込み。2020年のものについては試算ではなく、結果をお示しください。

【回答】

人員措置ポイントの使用に関する基本的な考え方は、第4期の人員配置等検討WGで現在検討中です。テニュアトラック教員のテニュア定着率については、新テニュアトラック制度による雇用は令和2年度から開始したところであり、現在のテニュア審査基準でどの程度テニュア化するかの見込みは、現段階でお示しすることは困難です。

2020（令和2）年度テニュア審査（旧テニュア・トラック）の結果については、テニュア審査件数が20件で全て合格です。

以上についてですが、今回の改定案はまずはこれらの2020年度採用者（新テニュアトラック適用者102名）に学内昇任のパスがなくなるという理解でよいのでしょうか。そうだとすれば、助教の場合は、中間審査が2022年、最終審査が2024年です。質問1（上記記載には省略）でお答えくださっていますが、教員総数（承継）の推移は2023年度、2024年度と2年間減少とあります。結果、この間の審査パスは非常に厳しいものとなるという理解でよいのでしょうか。また、旧テニュアトラック制度適用者の在籍が0になった後には、学内昇任制度の対象者はテニュア教員のみが対象になるということでしょうか。

また、推察ですが6月14日協議で説明された人件費ポイントの管理ミスが、この部分に影響をあたえているのではないのでしょうか。そうであるならば、それらの説明をされたほうが誠実交渉への近道です。なお、6月14日付け協議についての確認書、質問書は既にお示ししていますので、それについても回答をお願いします。

2) 推薦区分等の見直し

後述の「2. 人事申請単位の変更」と同じ理由で反対です。

2. 人事申請単位の変更

この変更は主に「第4期中期目標計画の教員人事を各専門領域長が中心になって作成する6年間の教員配置計画に基づき申請されるため、申請単位や推薦区分を専門領域に変更することで配置計画に則った人事が円滑に実施」と事務的な部分を優先されてのことと説明がありますが、それでは現場の実態からかけ離れたものになります。人事選考は多少時間がかかろうとも慎重に今まで通りに部局中心で行い、必要であれば運用面で十分試行をされることを求めます。以下のとおり問題点を申し上げます。また、協議で説明されていた「領域長も慣れてきたこともあり」という理由も改定理由としては十分ではありません。なぜならば、領域長は2年で代わります。また、その選出方法はご説明いただいています、その選出方法では不十分なのです。予期できる主な懸念は以下です。

(教員人事の中心的な調整・決定者が専門領域長になっていることについて)

●専門領域長の選任方法

専門領域長の選任手続きが不透明。2019年度は各分野の教員が投票を求められたが、結果が公表されておらず、結果として就任した専門領域長がどのような手続きで選ばれたのかも不明。2020年度は「領域長に推薦を依頼し」となっていますが、領域内の同じ分野のものを連続して推薦し続けることもあり、推薦によって分野間の有利不利が生じる。

●後任者が補充できなかった分野をどうするか

後任者が補充できなかった分野の教育研究をどうするのか。非常勤でやれという意見が一部にあるが、非常勤は大学院生の指導を行えず、他の大学の業務もできない。ある専門分野で当然必要な分野の教員が欠ければどうなるのかについて、関係の部局長、基礎教育領域長、専門領域長らが話し合わなければならないのだが、その相談が行われていない。

●専門領域の設定が広すぎる

専門領域の設定が、「人文学」「健康科学」「法学・政治学・経済学・社会学」など、非常に広がっている分野がある。これらの分野を全体的に把握することは非常に困難であり、他分野をよく知らない教員が判断しなければならない場合が起こりうる。

以上ですが、仮に取り纏めを「専門領域長が」するのは構わないとしても、その取り纏め方法がご提示されているような「意見を聴いた上で」では不十分です。「意見を聴いた上で」何を形に残すのか、その仕組みづくりこそ重要不可欠です。聴くだけではなく、部局等の長及び基礎教育領域長と話し合い、その結果をどのように形にするかのルール作りをしなければ進められません。

ここに大学の言われる「円滑さ」よりもきちんとした人選できる仕組み、プロセスの具体がない限り、現在の構成員の労働環境に大きな影響を及ぼすという懸念を払しょくできません。それゆえに貴提案に反対します。一元的な人事コントロールを目指されていることは理解しましたが、その実行方法は人事の持っている繊細な問題をすくい上げられないものになっています。

3. その他（教授の公募の見直し）

これは、実績を拝見しますと、現行のままで問題が生じるとは思えません。したがって、少数かもしれませんが運用面も現行のままのほうが若い准教授を必要とする分野には有益です。なお、制度化したものの実績が乏しい Special Professor 等にも同じような感想を持ちます。あれば少人数でも使えるということです。当該見直しも理解可能な説明を求めます。

4. 最後に

この間の団体交渉では「育成助教の労働環境について」「一般職（常勤事務職員）の給与処遇について」も議論させていただきました。いずれも継続交渉となりましたが、すべて切り分けすることが難しく根底にあるのは「人件費ポイントの管理ミス」が尾を引いているのではと懸念いたします。また、各々の労働者に負担を強いる形の改定であるならば、別途提出している「法学部の東千田移転への公開質問状」においての記載「資金の不透明」にあるように建築にかかる不透明な目的積立金、これを教職員への人件費へ投入すべきです。当該公開質問状についても回答をお待ちしていますので、よろしくお願いします。

また、今後の人事の進め方については改定後には構成員への全学説明会を求めます。

以上