

令和3年8月25日

広島大学教職員組合執行委員長
神野礼斉様

広島大学理事（財務・総務担当）
俵幸嗣
広島大学理事・副学長（霞地区・教員人事・広報担当）
田中純子

教員人事制度の見直しについて（回答）

2021（令和3）年8月20日付けで依頼のありました標記の件について、下記のとおり回答いたします。

なお、大学としては、8月16日付けの文書でもお伝えしましたが、9月1日見直しに向け、過半数代表者等への意見聴取を実施したいので、何卒ご理解願います。

記

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。

(回答)

ご質問事項の整理

「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」とは、旧テニュア・トラック制度適用教員及び新テニュアトラック制度適用教員のうち同位職でのテニュア審査を受ける者について、上位職でのテニュア審査機会を与えることがなぜ難しいのか、というご質問と理解し、次のとおり説明いたします。

現在の学内昇任制度は、新旧制度及び上位職でのテニュア審査の有無を問わず申請対象としているものです。この度の改正は、新テニュアトラック制度適用者のうち上位職でのテニュア審査を持つ者は、テニュア審査によって昇任いただくと整理したものです。

ご質問の趣旨は、学内昇任制度の見直しでなく、旧テニュア・トラック制度及び新テニュアトラック制度適用者のうち同位職でのテニュア審査を受ける者に対して、上位職でのテニュア審査を受ける機会を与えること（テニュアトラック制度の見直し）の要望であり、その対応が困難である理由は以下のとおりです。

- ① 採用時に、同位職でのテニュア審査を受けることを条件に雇用契約をしていること。

- ② 第4期の教員人件費は、採用時の契約を基にテニユア審査後のポストの人件費試算を行っており、同位職でのテニユア審査を受ける教員について上位職分の人件費ポイントを確認することは困難であること。

質問2

「中間、及び最終審査を必要とするテニユ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ユ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。

【大学回答】

- ① 2020（令和2）年度雇用のテニユアトラック教員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ユアトラック教員のテニユ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。

【大学回答】

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。

テニユアトラック教員のテニユア定着率については、新テニユ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、現在のテニユア審査基準でどの程度テニユ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）年度テニユア審査（旧テニユア・トラック）の結果については、テニユア審査件数が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（新テニユアトラック適用者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でしょうか。 また、旧テニユ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ユ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。

(回答)

- ① 新テニユアトラック制度適用者102名全員が学内昇任制度の対象外となるものではなく、かつ、学内昇任のパスがなくなるものでもありません。102名のうち上位職のテニユア審査を受けることができる81人については、テニユアトラック制度のテニユア審査による昇任審査、それ以外の者は学内昇任制度による昇任審査対象とするという提案です。
- ② テニユア審査については、採用時のテニユア審査基準に基づき審査されますので、審査基準が厳しくなるということはありません。
また、学内昇任については、今後は各専門領域の配置計画中で昇任計画が立てられる予定で、昇任の基準については、現在各専門領域で作成する基準に基づき昇任候補者が選考され

ることになります。

- ③ 旧テニユアトラック制度適用者が0になっても、新テニユアトラック制度適用者で同位職でのテニユア審査を受ける教員は、学内昇任制度の対象となります。
- ④ 教員人事制度の見直しは、昨年度の学内昇任審査を契機に検討したものであり、教員人件費ポイントの問題とは関連していません。

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おりますが、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。

(回答)

現在、専門領域長を中心に第4期の教員配置計画を検討・作成していますが、作成要領に以下のとおり定め、ルール化しています。

- ※ 専門領域長が関連する基礎教育領域長と協力して、3に定める様式にて作成の上、提出する。
- ※ なお、配置計画作成にあたっては、関連する教育研究組織及び業務組織の人事計画や設置基準、個別の事情等を把握し、各組織の長、関連する事務組織等と十分な情報共有を行った上で作成すること。

また、検討結果としてまとめられた人事計画案は、在籍者、離職予定者、採用・昇任計画者の全データが入力されたエクセルファイルと、その詳細を記載するワードファイルの2種類で作成・管理・共有する仕組みとしています。ワード文書には、関連する教育研究組織や業務組織の機能強化・将来構想の概要及びそのための教員配置計画の具体が文章で記載され、領域長が交替した場合も引き継ぎ可能な形式としています。

この教員配置計画を基に、今後は専門領域長名で人事申請する見直しとしていますが、人事申請時はその配属先部局等の長に共有（メールCC等）し、常時人事申請情報を共有しながら運用していくことを想定しています。

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。

(回答)

教授へのパスを持つテニュアトラック准教授については、教授への昇任が見込まれる教員の早期獲得という意図がありましたが、先日お示ししたデータでもわかるとおり、教授・准教授で公募した人事21件のうち、教授採用したものが18件、准教授採用したものが3件と、教授採用が多数の結果となりました。現時点で、テニュアトラック制度を本学のように全公募に導入している大学が少ない中、将来の教授候補の早期獲得という意図を学外への周知理解を得るには時間を要し困難ではないかと考えました。また、7年後の教授のテニュア基準の設定の難しさ、7年の間に分野の先進性や方向性の変化がある等の理由から、教授ポストについてはテニュア教授で公募・採用することを提案するものです。

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」における記載「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、よろしく願います。

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。

(回答)

今回の見直しについては、2月に部局長等意見交換会や貴組合との団体交渉、3月に2回の全学説明会を行い、そこでの様々な意見を踏まえ修正を行った上で、4月に構成員に向けた理事メッセージを発出しており、6月以降は貴組合と事務協議や団体交渉、部局長意見交換会等で説明を行ってきております。この状況から、再度の全学説明会の必要性はないと考えます。