



「教員人事ポイント制の暫定措置（案）」を読む

今後3年間のポイントを「学長預かり」に

財務状況の説明もなく、結論ありきの稚拙かつ乱暴な案

はじめに

2024年9月13日に開催された全学教員配置調整委員会において、「令和7年度以降の教員人事ポイント制の暫定措置（案）」について「が議題とされ、扱いは、審議（意見照会）」とされています。

この「暫定措置（案）」（以下「案」とします）は、本学の教育、研究体制、労働条件に深刻な影響を与える内容となっています。委員会では、大学の財政状況に関する説明を求める意見が出されましたが、説明はなかったようです。また、11月にはこの案を成立させることが想定されているとも聞きます。ただし、それまでに、どのような手続きを経るのかについては不明です。

「暫定措置（案）」のポイント
議題説明書を見ると、今後3年間に於ける教員人事ポイントの配分、使用について、次のよう

に書かれています。

2025年度には、

「半分」だけ使用可能

（1）「ポイント管理単位（各学系等）の教員人事ポイント」について、令和7（2025）年度においては、「各学系等の令和6年度配分ポイント（学長裁量ポイント供出分を除く）から、令和6年度定年退職教員相当ポイントの半分を減じたポイント数」とする。

すでに多くの部局においては、今年度の退職予定者のポイントを原資として、次年度の採用に向けた公募、選考等が進行しているわけですが、年度開始後、約6ヶ月が経過した今頃になって、「半分しか使えない」という案が示されたこととなります。すでに公募が始まっている人事についても、ポイントは半分しか使えないわけですから、採用できない人事が発生することは避け

られません。《公募してしまったのであれば仕方ない。》「選考の結果、適任者不在でした」ということにもしておけ」とでも言うのでしょうか。

残る半分については「学長預かり」とされています。その使途については、①「スイングバイ」、②「大学設置基準等で求められる教員」、③「その他、大学改革に資する人事や法令順守等、学長が認める人事」とされています。いずれかの条件に合致すると学長が認めた限りにおいて使用可能というわけです。

2026、2027年度には、
すべて、「学長預かり」

（2）令和8（2026）年度、令和9（2027）年度においては、それぞれ、前年度の学系配分ポイントから、「当該年度の退職教員相当ポイント」を減じたポイント数」とする。

前年度の定年退職によって使

用可能となるポイントについては、すべて、「学長預かり」とされているのです。ここでも、ポイントの使用は上記の条件①②③に合致すると学長が認めた場合に限られます。これでは、各学系の必要に応じて採用あるいは昇任人事を進めることはほとんど不可能となります。

教育学部においても、後任補充が多くの領域において行われていません。学系の職位審査ガイドラインに定められた条件を満たしているにも関わらず、未だ昇任が実現していない先生がたくさんおられます。昨年度のアンケートによれば総計28人でしたが、今年度に赴任された先生方を加えると、総計30人を超える数になります。仮にこの案が実施された場合、教育研究の人的基盤がさらに脆弱化する、教育、研究、組織運営に対する教員の士気がさらに低下することは明らかです。



どのような検討がなされてきたのか？

このように大変深刻な内容を含んだ案ですが、これを示すにあたって、そもそも、これまでにいつ、誰が、どのような会議を何回開催して、どのような検討を進めてきたのでしょうか。なぜ、年度途中になって、このような案を提案するのでしょうか。

この点については、議題説明書を見ても、「これまで及び今後の審議経過等」欄に、たった一行、「令和6年9月13日 当委員会」とあるだけです。《これまでに何の検討なしに行われた提案である》ことが堂々と記されています。審議経過については、「令和5年度中に見直す予定であったが、特に学内情勢の変動が大きく、見直し作業に時間がかかっている」と言い訳されるに止まっています。

財務状況のデータは一切なし

人事院勧告(2023(令和5)年度、2024(令和6)年度)による給与水準の引き上げへの対応の必要性も記されています。そうであれば、これによって、どれだけの人件費の増額が必要になるのでしょうか。具体的な数字は全く示されていません。それがどのように大学財政を圧迫するのか、他の財源からそれ

を賄うことは不可能なのか、それについては検討されたのか、総じて、このような措置を提案しなければならぬ理由、根拠となる具体的な事実が全く示されていません。

この他、第4期中、第5期における運営交付金の額が「不明」、「見通しが立たない」とする記述も見られます。《今後の見通しが立たないから、とにかく、今後3年間、教員ポイントを学長預かりにするのだ》という話ではないように見えます。

見通しが立たないならば、何らかの仮定を設定して試算すればよいのではないのでしょうか。最高学府であるはずの大学の学長・理事としては、あまりに稚拙かつ乱暴なやり方ではないかとの疑問を禁じ得ません。少なくとも、これまで役員会等において真剣な検討が進められてきた今回、その結果を受けての提案であると読むことは不可能です。

「学長預かり」は大丈夫か？

「学長預かり」という措置についても、予算の人事の基本単位である学系を無視していることは明らかです。そもそも、そのような措置を、教員配置調整委員会が決定する権限があるのでしょうか。

教員人事に関しては、これま

でも、学長と一部の理事による不当な介入が行われてきたことは多くの構成員にとって周知の事実です。この措置によって、学長と一部の理事による介入、恣意的な運用の危険性がさらに高くなることは容易に予想されま

す。設置基準、法令の遵守(条件③)は当然のことですが、今回の案においても、なお、「スイングバイ」を継続するとされている(条件①) ことには驚きを禁じ得ません。「大学改革に資する」(条件②)とは、誰が、どのような基準に従って、どのような手続きによって判断されるのでしょうか。

唯一、具体的なデータは「学長預かり」とするポイント数

今、必要なことは、各学部における教育研究体制の空白を埋めること、教養教育、教職課程の実施・運営体制を再構築すること、「大学改革」などではなく、「大学の補修」ではないのでしょうか。唯一、具体的な数値が示されているのが、「部局別定年退職教員数・ポイント(令和6～8)」です。「学長預かり」とするポイント数が学系、学部別に算出され、総計75,249ポイントと記されています。《学系から、こ

れだけは削減するぞ。覚悟しておけ》と言わんばかりです。

その内訳を見ると、最も少ないのが医歯学系19,330、次いで、自然科学系22,263、最も多いのが人文社会科学系26,649です。これは医歯学系の約1.4倍にあたります。今後3年間は人文社会科学系の退職者数が多い時期であると同時に、医歯学系の退職者数が少ない時期なのです。これは《たまたまそうだっただけ》なのでしょうか。

教育学部の削減ポイント数は10,807で、これは人文社会科学系において最も多く、総数の約40%に当たります。特に教授の退職者数10人は全学の中で最も多い数です(工学部8人、歯学部6人、法学部4人と続く)。これも、《たまたまそうだっただけ》なのでしょうか。仮にそうだとすると、偶然的要因によって、多くの削減を受ける部局とそうではない部局が存在することは紛れもない事実です。《たまたまそうだっただけです。ごめんなさい》ではすみません。

学系、部局間の不公平は どうするのか？

近年、本学においては、医歯学系の教員数が増え、人文社会科学系の教員数が減少傾向にあることが指摘されています。今回

の案によって、この傾向がさらに進行することは避けなければなりません。仮にこの案が実行された場合においても、これを補正する措置が必要になることは明らかです。

「新潟大学は10の学部と5つの研究科からなる総合大学です」(令和6年度入学式における学長告辞)。医学専門学校ではないのです。このような問題については、教員人事凍結計画の実施(2016～2017年度)に当たっては検討されましたが、今回の案にはそのような問題意識さえ見られません。大学執行部の見識が問われます。

おわりに…

何よりも、**まず学長が説明を**教育・研究に深刻なダメージを与えるだけでなく、教職員の労働条件に直結する案を本当に実行する必要があるのであれば、学長自身が、その必要性に関する説明を本学の構成員全員に対して行うことが必要です。《色々なことが不透明だから、とにかく、学長預かりとする》という稚拙かつ乱暴な案をそのまま強引に成立させることは決して許されません。