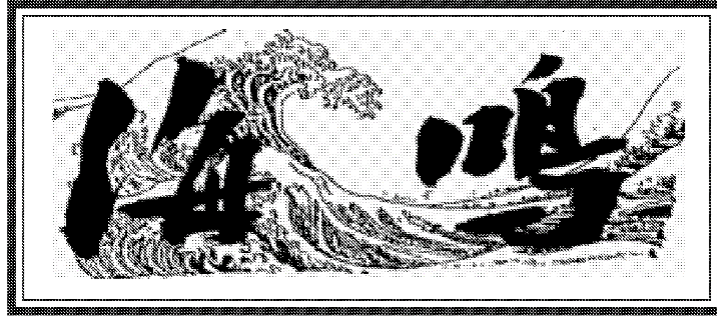


2025年
1月30日
第234号

教員配置に関する
諸問題



発行人
新潟大学職員組合
教育学部分会

新潟市西区
五十嵐2の町8050
新潟大学教育学部内

疑問だらけの令和7年度人事

定期総会終了後、組合員から、標記の題目の投書を頂きました。今年度、教員配置問題をめぐって発生した事態を振り返り、問題点を指摘する貴重な内容です。ご一読いただき、ご意見、ご感想等をお寄せください。

はじめに

令和7年度人事では「令和7年度以降の教員人事ポイント制の暫定措置」が全学教員配置委員会会で可決されたが、不可解なことが多すぎ、コンプライアンス違反の可能性を感じざるを得ない。また、スイングバイ人事についても、特に学長面接の不備を強く感じる。

見通しも説明もない 「暫定措置」

まず、第一に疑念を生じるのは、今回の人事に業務上の合理性があったのか、という点である。暫定措置3年間で対象となるポイントは62、827ポイント、7億7千万円に相当するというが、もし、暫定的に抑制するとすれば、部局への配分ポイントを抑制すればよいだけのはずで、半分あるいは全部を学長

裁量ポイントに移行する必要は全くない。

今回スイングバイでは、全学で助教15人、准教授1名、これに経済学部で追加的な特別措置にて行われたスイングバイ人事で助教1名で、結果10、791ポイントが配分されたことになるが、令和6年度末の定年退職者ポイントは全学で24、842ポイントとされている。その半分12、421ポイントが部局から供出されるとすると、今期は合計23、212ポイントが配分されていることになり、節減されたポイントは、見かけ上、1、630ポイントにすぎない。ポイントを抑制するというのであれば、今期から学長裁量ポイントを抑制する方法もあつたはずである。

また、次期はすべて学長裁量ポイントに移行し、その規模も縮小するとしているが、縮小の規模すら示されておらず、また、

どのような場合に、暫定措置を解除できるのかという基準やガイドラインも示されていない。したがって、今後、「暫定措置だったから」ともつと厳しいやり方を押し付けてくる可能性もあるし、このやり方が恒久化する可能性もある。

つまり、今回のことは、6年間行われてきた人事ポイントの配分の方法を、理由も示さず、見通しも立てずに、突然大学執行部の都合で変更したということに他ならない。これが認められるのであれば、今後もいつでも同じことが出来ることになるし、何よりも今回のことは暫定措置と言っているのに、なおさらいつでも変更が可能である。

もちろん、人事ポイントの配分の方法を変えることは、大学執行部の責任で行えるということとを否定するつもりはない。しかし、「説明もしないでできる」となると、我々は、業務上の合理性があるかどうかもわからず、実施のみを強制されることになる。当然のことであるが、我々は業務上合理的でないことを強制されることはない(学長に「タコ踊りを踊って見せろ」と言われても、それは業務上合理的でないのが明らかなので「嫌だ」と言えるのと同じである)。もし、業務上合理的でないことを強制さ

れているのだとすれば、それはコンプライアンス違反か、ハラメントであるし、強制された我々は奴隷と変わらない。

今回、5人(4、807ポイント)の退職者を出しながら、1ポイントも配分されなかったことで採用・昇格とも大きな混乱を生じている教育学部の一員としては、せめて、今回のことが、全学と教育学部の発展に寄与する改革であることを示してほしい。懸念しているのは、令和3年に澤村理事から突然示された「教育学部の要請」を彷彿とさせる点である。(その3)には次のようにある。

教員数は大学設置基準および教職課程認定で必要な人数のみとすること。教員数の調整は自然減と担当替で減員とする。そのため今後の教員人事は事前に執行部了承を得ること

今回のことは、改めてこれを押し付けただけのものではないのか。当時、当該理事はご丁寧にも教授会に脅しにやっていたが、そうしたことは組織のコンプライアンスを著しく毀損するものだった。

また、同要請の(その1)に示された教員採用検査受検者数・教員就職率の向上については、「学内外から求められている全

学的な改革の動きにあわない」ことを理由に「すぐに着手できない改善策を実施されたい」としていたが、のちに大学執行部（小久保理事）が文部科学省に示した「教員就職率8割」という目標は文科省自体からたしなめられており、「学内外から求められている」ということ自体に疑問がある内容だった。現大学執行部はしきりと「エビデンス」を求めないのは、「エビデンス」を全く示さないのは、大学執行部それ自身である。

（編集部注）澤村理事の発言とそれに対する教育学部分会の取り組み、公益通報に対する学長の回答等、一連の経緯については、「教育学部人質事件」にみる新潟大学の大学運営（『海鳴』第219号、2024年1月31日）に詳しく整理されています。牛木学長名で発せられた通知には、「調査結果」について次のように記されています。

本調査により判明した事実により、通報対象者が、教育学部教授会において教授昇任手続と教育学部の改革要請という無関係な事象を結びつけたこと、「人質にとる」といった理事としての立場を利用した威圧的な表現を用いたことは、大学理事の発言として社会的

良識をもって公正・公平かつ誠実な職務の遂行に務めたとは認められない。したがって、通報対象者の以上のような言動にコンプライアンス違反が認められる。

しかしながら、これに続いて、「現時点において、本件コンプライアンス違反の結果生じた事象は、すでに解消されているものと考えられるため、是正措置の必要性は認められない」とされています。また、「再発防止策」として、「通報対象者に対し、書面による嚴重注意を行う」とされていますが、「上記の注意を実施したことに付いて、役員会において情報共有する」に止まり、全学的には公表されない形で処理されています（公益通報に係る調査の結果について（通知）令和5年9月4日）。

4年前のことではありますが、私たちが決して忘れてはならない事件として、ここに注記しておきます。

責任者は誰？

学長の態度に疑念あり

第2に疑念が生じるのは、上記と関連するが、現在も見通しも説明もできない状態が生じていることへの責任があるのは誰なのか、ということである。

人件費の引き上げ率は人事院勧告で既に示されており、来年度の人件費の最大値については予想可能だろう。もちろん、再来年以降は不明だがそれは今年に限ったことではないので、それが原因で見通しも説明もできないというのは、全く無責任極まりないし、それなら暫定案が有効かどうか判断できていないことになってしまふ。

また、運営費交付金についても、第4期中期目標期間の評価がゼロか100かもわからないというわけではないはずで、ある程度の幅の中での予測は可能はずである。ましてや第3期の国立大学法人評価で「社会連携及び財務内容の事項について」「計画以上の進捗」、教育及びその他の事項も『順調』という評価を勝ち取った牛木学長である。評価されること・されそうなことで財務状況を正確に天秤にかけているはずである。能力があるにもかかわらず、その予測も説明も事前に全く示さないというのは、怠慢か過去の財務に粉飾があったかのどちらかを疑わざるを得ず、その責任を問わないう学長の態度には疑念を抱かざるを得ない。

人文社会科学系の学系長は、令和6年度当初、配分を待つようになるといわれたものの、「学長裁

量ポイントに定年退職者ポイントを集約する」と初めから言われていたわけではないと聞く。

例年通りの学長裁量ポイントの供出をすると残ポイントがマイナスあるいはそれほど多くない自然科学系や医歯学系では、「待て」と言われて待つのは簡単だったかもしれないが、人社系には1、1614ポイントの定年退職者ポイントがあり、例年通りの学長裁量ポイントの出ならば、7、500ポイントほどの残ポイントがあるので、学系長の双肩には、それを配分する責任が重くのしかかっていたはずである。また人社系の各学部もそのポイントに合わせて人事計画を練っていたことは間違いない。

そのため、人勸を理由に「待て」と言われても、ある程度人事を進めておかないと、採用も昇格も間に合わない可能性が高い。「ポイントの配分を待て」という命があっても、ポイントが配分された際に配分を行う責任がある学系長が、ある程度先に人事を進めていたのは致し方ないだろう。

むしろ「学長裁量ポイントに定年退職者ポイントを集約する」という方針の遅れとその理由の説明のなさにこそ大きな原因があるにもかかわらず、一方的に

人社系にのみ責任を押し付けるばかりか、人社系にのみ、「2035年ないし2040年のエビデンスをもとにした将来ビジョンの策定」を「令和6年度末を一次締め切り」として提案せよと言うのはいかがなものだろうか。今回の件に関して、自身が何のエビデンスも方針も示せないにもかかわらず、これほど長期の将来ビジョンをしかもエビデンス付きで提案せよというのは、まるで無理難題を吹っ掛けるお代官のようにしか見えず、それは現代的な言葉で言えば、「過大な要求」と呼ばれるハラスメントに他ならない。

学長面接の不備を正せ！

スイングバイ人事の審査の不透明さ

第3の疑念は、「学長裁量ポイント」または「学長預かりポイント」に関するもの、すなわちスイングバイ人事の審査の不透明さである。

今回、教育学部のスイングバイ人事は学長面接後に採用不可となったが、部局で審査し採用を「上奏」したものが学長面接で不可となったのは初めてではないだろうか。これまで、面接自体が圧迫面接だという疑いもありながらも、学長面接後に当人都

合での辞退などの形で採用に至らなかつた事例はあつたものの、学長面接後に大学執行部の投票により「採用不可」とした例はなかつたのではないか。

しかも、今回、不採用の理由は「役員面接の結果、評点下位となつたことから、採用不可とした」としか、伝えられなかつた。これは、先に「令和7年度スイングバイ役員面接集計表」で「採用不可」として伝えられていたものと何ら変わらない。教育学部長が澤村理事に尋ねた結果が教授会で伝えられたが、「面接の際の候補者の説明が理解できなかつた」などの説明に止まり、具体的になぜそうした判断に至つたかは示されていない。

スイングバイといえども、部局で選考委員会を作り、募集を行い、さらに選考委員会で選考し、面接も行い、書類を作成して学系教授会の承認を経ている。採用できる場合は、部局の選考をそのまま認めるので、「採用可」だけで良いかもしれないが、「採用不可」の場合は、部局の慎重な審議をひっくり返すのであるから、書類をもって理由をきちんと示すべきだろう。これでは、「理由は説明しないが、拒否する権限があるからやってみた」というような、萱首相(当時)に

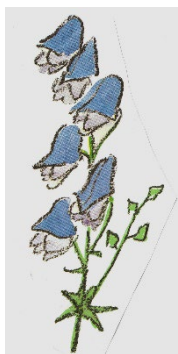
よる日本学術会議会員の任命拒否と同じではないか。

しかも、今回のスイングバイ人事は、これまた従来とは異なり、当初「投票」によつて決められたと伝えられた。なぜ、今回だけ、投票が行われたかも不可解ながら、選考結果を伝えてきた「令和7年度スイングバイ役員面接集計表」を見ると、その末尾に「※評点は、6項目×5点＝30点」と書かれている。つまり、これは単なる投票ではなく、採点した結果の「評価」なのである。評価しているというのであれば、どのような点か、どのように評価されるか、あるいは、されなかつたのか、説明できるはずである。

また、今回のスイングバイ人事で「学際に期待できなかつた」というような説明はおかしいのである。なぜなら、今回の応募は今回のスイングバイ人事で初めて要項に加えられた「部局・学系の将来ビジョンを見据えた戦略的な教育研究の取組に資する人事や、本学の新たな個性・特色となりうる教育研究分野に資する人事」への応募だからである。「部局の取組」自体を評価しないなら、募集前に止めるべきだし、学長面接後に不採用にするなら「部局の取組に資する人事」でないことを説明しなければならぬのではないか。

もちろん、不採用にする権限が学長・理事にあることを認めないと言っているのではない。部局が極めて慎重な審査を行い、書類を作成し、審議を行つて「上奏」したものを拒否するのであれば、それ相応の説明と手続きを経て拒否すべきだと言っているのである。

そうでなければ、わずかな時間の面接の印象だけですべてを決めていて、そこに至る審議の内容を全く無視しているのではないかという疑念を持たざるを得ない。これでは、恣意的な人事を隠す手段として使われかねないのではないか。学長面接で採用不可とする際の説明・手続きを定めることについて、大学執行部の責任ある行動を望む。



学系長、学部長に、「昇格該当者名簿」(2024年度版)を提出しました

分会執行委員会は、11月25日、人文社会科学学系長に、12月23日、教育学部長に、「昇格該当者名簿」を提出し、教員の昇任に向けた取り組みの強化を要

請しました。要請文の一部を次に掲載します。

教育学部教員の

昇格について

貴職におかれましては、日頃より、本学教職員の労働条件および労働環境の整備にご尽力いただき、厚く感謝申し上げます。

この度は、教育学部教員の昇格問題に関連して、「昇格該当者名簿」(2024年度版)を提出させていただきます。

2023年度、教育学部分会では、「教員配置問題に関するアンケート」(第2回)を実施しました。このアンケートにおきましては、「学系の職位審査ガイドラインの基準を満たしているにも関わらず、まだ昇任が実現されていない教員」について、専修の連絡代表者宛からの回答を得ました。その後、2024年度の状況に合わせて修正した結果を専修別に整理したものが次の表です。「ここでは省略します」。合わせて、職階別内訳、関連する意見、要領、疑問等に関する自由記述を加えています。なお、対象は組合員に限定しておりません。

該当者29人という数は、教育学部の教員総計65人の約45%に該当します。資格を有するにも関わらず、昇任が実現せず、下位の職階に留められてい

る現状は、それ自体不当であることは説明を要しません。この状況は、教員養成の学問的基盤を脆弱化させるだけでなく、教育、研究、組織運営業務に取り組む教員の士気を低下させ、優秀な教員が他大学に流出する事態を招くことは明らかです。

新潟大学職員組合教育学部分会は、「教職員の身分や権利および労働条件が改善されるよう取り組み」を進めることを基本方針の一つとしています。この立場から、学系長に対しては、本学部における昇格問題の現状を理解して頂くと同時に、その改善に向けた努力をお願いする次第です(以下略)。

業務日誌・予定

- 12月16日(月) 中執主催 ポイント制問題学習会
- 12月23日(月) 学部長との懇談
- 12月26日(木) 定期総会
- 1月23日(木) 第5回執行委員会
- 1月31日(金) 中執主催 ポイント制問題意見交換会
- 2月05日(水) 新潟日報記者との懇談(予定)
- 2月21日(金) 第6回執行委員会(予定)