

教員説明会概要

本年6月21日から25日にかけて、大学改革推進本部事務局側より、科目担当の確認と、後任人事、およびそれと同時に発表された、教育・研究評価検討プロジェクトの中間案「新たな教員人事制度の構築に向けた取り組み」に関する説明が行われました。

各学部むけの教員説明会について組合員から報告が寄せられました。その概要は以下のとおりです。

事務局側の説明のうち、もっとも重要な点は、

1. 今回の科目担当確認は、労働条件の承諾を意味するものではない。
2. 大学の独立法人化にさいして、現教員の身分は、地方独立行政法人法にもとづき、新法人へと移行する。すなわち、身分は承継される。

の二点だと思われます。

今後とも、全員任期制・年俸制の導入方針を既成事実化させず、組合との交渉を要求していくことが必要です。

情報を共有化し、認識を確認するために、ここに組合員各位にご報告いたします。

各学部教員説明会の日程は以下のとおり。この順に報告を掲載します。

理学部・総合理学研究所	6月21日(月)
国際文化学部	6月22日(火)
商学部	6月23日(水)
医学部	6月24日(木)
看護短期大学部	6月25日(金)

理学部・総合理学研究所 6月21日(月)

- ・「学府」という呼び名は(九州大の例との兼ね合いなどから)文科省に認められなかったので「学系」となった。
- ・「理工学系」は認められず(「工」にあたるものが十分でないため)「理学系」となった。
- ・大学院の「生命科学研究科」は認められず,国際総合科学研究科の下に生体超分子科学専攻がおかれることになった(将来は独立させたい)。
- ・教員はすべて「研究院」に所属するというシステムは,文科省の承認をうけるという性格のものではない(極端に言えば,勝手に名乗るようなものということか?)
- ・「プラクティカルなりベラルアーツに沿うものかどうか」は研究評価に影響するか?
はっきりしたことはいえないが,かぎりなくノーに近い。
- ・労働基準法にのっとった任期制である。
- ・1年経ったら自由に退職できる(質問をしたのが助手の人だったので,「5年任期の場合は運用で」という説明はとくになかった)。
- ・「助手の任期3年」は短すぎる。それを補うものを考えて欲しいという切実な要請があった。
- ・担当科目を拒否したらどうなるか?
担当科目が少ないという評価を当然受ける。
- ・研究目標の自由性について(「プラクティカルなりベラルアーツ」の影響をうけるか?)
まだ研究評価プロジェクトでは固まっていない
(南教授:「かぎりなくノーに近い。」しかし人によって考えが異なる模様)
- ・研究課長,コース科長は教員を評価する立場なのだから,自らも厳しい評価を受けるべきではないか
その通りと思う。
- ・労働条件が決まっていない段階で後任を公募するのは違法ではないか?
違法とは思わない(「告訴しても構わない」というような表現を使った)。
- ・本来,改革の理由は財政危機から出発したはずだが,実際にこの改革でどのように財政は改善されるのか?
財政が改革の理由ではない。
- ・退職金の制度について(横山先生の質問)
細かいことは決まっていない。

国際文化学部 6月22日(火)

改革推進本部事務局側および南先生からの説明，応答のおもな部分は以下のとおりでした。

1. 今回の説明会は，故孫福弘最高経営責任者の発意でなされたものである。
2. 今回の科目担当の確認は，労働条件の承諾を意味するものではない。
3. 科目確認に関連して
 - ・文部科学省へは届け出で手続きを進める。看護学科については，7月上旬に提出する。
 - ・「学府」という名称は，問題が[文科省に]指摘されたので，「学系」とした。
 - ・国際総合科学部は，融合型学部にするために，1学科とした。
 - ・「理工学」系について，工学系では不适当という指導を[文科省から]受けたので，「理学系」とした。
4. 新しい人事制度は未確定であるが，中間案を説明する。

以下，質疑応答。

1. 中期目標・中期計画は誰が決めるのか？
 - 中期目標は，設置者すなわち市が(具体的には大学の意見を聞きながら)，中期計画は大学が策定する。
2. テニユア制度について。
 - ・教授のうち何割が得るのか？
 - まだ考えていない。
 - ・アメリカの実状はどのようになっているのか把握しているか？
 - 把握していない。
3. 労働条件については組合との義務的交渉事項であるはずではないか？
 - ご意見として承っておく。新しい法人において決定する。ただし，事前に話し合う。
4. 教員評価・年俸制
 - ・教員評価の前提として科目担当のありかたを前提とすべきである。
 - ・年俸を努力に応じて高くすることは可能なのか？
 - 評価・財政は今後の課題である。
 - ・誰がするのか？
 - コース長，学部長，学長の評価を経て，学外者を入れた評価委員会で行う。
5. 再任されない場合
 - ・どうなるのか？
 - 故孫福氏は，再任されない教員が出ないようにしたいと言っていた。そのように努力したい。
 - ・再任されるための条件は何か？
 - 今後，条件を明示したい。
6. 教員の所属
 - ・どこになるのか？ 文科省にはどのように届け出たか？
 - 所属は研究院という案である。省には特に届けていない。
 - ・担当科目が異なる学系にまたがる場合，教員の評価はどのように行われるのか？

コース長が個別に評価し、学部長がまとめる。

7. 教員の持ちコマ数

- ・評価の対象か？

評価の対象とはしない。しかし、負担として前提とする。

8. 組織の目標と個々の教員の研究目標が異なる場合どうするのか？

その場合の個人の目標は、組織目標との整合性があるかという点では評価されない。しかし、研究結果の質・社会貢献度が良ければ評価する。

9. 結果の良し悪しで評価されれば、研究はできないことがある。

難しい問題だが、検討する。

10. 年俸制

- ・評価システムがないのだから、来年度からの年俸制導入は不可能だ。どうするのか？

移行措置を考える。

11. 労使協議

- ・労働条件は新法人と労働者側のあいだで決めるのか？ 新法人発足前に、労使交渉をすべきでは？

労使協議は、新法人発足後おこなう。

12. 任期

- ・任期5年とはどういう基準によるのか？

労働基準法による。特別な場合以外は、3年との定めであるが、運用で5年周期となるようにしたい。

- ・任期中に解約した場合にはどうなるか？

労働基準法上はできないが、こちらとしては、「どうぞ」といい、妨げない。

13. 退職金

- ・退職金の算定基準は？

在職期間を通算して決める。ベースは未定。

14. 現行課程在学生の在籍期間は？

5年間。新法人が新しい学則でカリキュラムを保障する。読み替えなどをおこなう。

- ・読み替えが可能かなどは、どのように判断するのか？

プロジェクトにおいて議論していく。

15. 労働条件

- ・任期制に同意しない場合どうなるのか？

地独法により、身分的には新法人に移行〔承継〕する。その場合、任期のない契約となる。ただし、その場合の労働条件は未定である。

商学部 6月23日(水)

本日の「教員説明会」の質疑の一部を以下に列挙します。

1. 全員に任期制導入するには、個別同意が必要だが、どのように、いつ同意をとるのか？
 - * 就業規則などの制定後、労働契約を締結するときに同意を求める。時期は検討中(未定)
 2. 教員の評価をする人(研究は研究院長、教育は学部長、コース長)はどのような権限に基づき、個別教員との面談、協議をして目標を定めるのか？ 会社と違い、業務命令権はないのでは？
 - * 実質的に答えず。(この問題の重要性認識がない。)
 3. 教員の評価とそれに連動した年俸は来年度から始まるのか？
 - * 経過措置を検討する。給与は現行の給与を基本的には維持。(下がないとは確約できないが。)
 4. 外国人教員は在職証明書がないとすぐにビザが切れる(国外退去になる)。任期制導入でこの点も考えているのか？
 - * 不利にならないよう検討する。(早めに更新するか否かの判断を下すという意味。)
 5. 嘱託教員(Native Speakers)の身分はどうなるのか？
 - * 明日、実情(担当コマ数、契約内容、個々人の希望など)を窓口の日本人専任から聴いて調べる予定。
 6. 任期制を本学など一部が導入するのは、優秀な人材が流出するだけであり、様子を見て導入すべきではないか？
 - * 大学教員の流動化という流れがある。本市の政策的方針として先陣を切るという状況である。
 7. 任期の3年と5年の差を運用で埋め合わせするというが、途中で博士号などを取得したときは、どうなるのか？
 - * 検討します。(原則としては、契約締結時の条件で任期が決まる。)
- その他、(1)法人化までのスケジュールを明確にしてほしい、(2)後任公募の科目はどのように決めたのか、(3)事務職への任期制、年俸制導入は考えていないのか？、(4)大学専従の職員の計画はどうなっているのか？等の意見ができました。

医学部 6月24日(金)

参加人数は教員50名ほど、事務局からは7名が参加。

事務局側からの説明(担当は6月21日の理科の時と同じ)進行役は金井部長。

資料の1)「文部省への手続きなどについて」、2)「国際総合科学部および国際総合科学研究科手続きに伴う担当授業科目の確認について」に関しては、岡村部長が、3)「教員公募及び教育評価検討プロジェクト(中間案)」は、福島担当部長が説明した。

以下、質疑応答

Q: 準教授など任期の制限をおく場合、医学部では成果を挙げるためには、スペース予算などの研究条件に他大学と比較して高いアドバンテージが感じられるようにしないとイケないのではないか。優秀な人が応募して来ない。応募者がいてもそのレベルが低くなるのが危惧される。

A: 内部で検討していく中で同様の議論が出ている(歯切れが悪い)。最終的には大学の活性化をめざす中で。(回答になっていない)

Q: 昇任審査の評価基準は具体的になっているのか。またいつになったら判明するのか。

A: 詳細は、これから決める。具体的な基準はこれから。9月をめどに。

Q: 今日の教員説明会のように、9月に(秋に)中間案以後の内容を開示する場が用意されているのか。

A: 進展にしたがって。プロジェクトに反映するよう努力したい。...[答になっていない]

Q: 評価について、やる気の出る評価がなされるのか。異議申し立ての場合は用意するのか

A: (異議申し立ての場合)入れる方向で検討する。

Q: 年俸制について、毎年変わるのか。任期中は不変ではないのか。H17年度から実施するのか。

A: 細かい部分は詰めていない。(部長の私見)毎年の評価を行っていきたい。毎年の評価によって翌年の年俸が決まるというようにしたい。

今年の評価に基づいて来年の年俸が決まるということであり、16年度には評価が実施できないのであるから、17年度当初は、基本的に、現在の給料等をスライドせざるを得ない。

Q: 評価する人の評価はどうするのか?

(A: 同時に出た質問に答えて、後は話題にしてない。追求しても要領を得ない。)

Q: 臨床の立場から、助手3年任期、再任1回では最大6年であって、市大の卒業生が助手からじっくり研究していく場合、きわめて不利になるのではないかと? 学内からの若手の後継者が育てにくい。

A: 回答なし(できない)

Q: 学会活動・学会発表などは研究の項目に入っているが、臨床の場合、地域貢献に相当するものが多いのではないかと?

A: 地域貢献に相当するものがあるならば、地域貢献の項目として検討したい。

Q: (「評価の基準などを9月をめどに詰めたい」という言葉に対して)やめるための準備が必要なので、早く条件提示をすべきだ。

Q: 職員についての任期制・人事評価については

A: 教員以外の職員については2種類考えられる

1つは、横浜市からの派遣職員: 処遇は市と均衡させることになる。法人のもとでの評価は、それなりに評価することになる。他の1つは、法人固有の職員: 一部専門職員を採用する予定であって、これには教員と同様の任期制・年俸制などの評価が考えられる。(導入すると明言していない)その他の職員については

市は県職員に準じる処遇が考えられる。

Q：教室に所属しない医師の立場はどうか

A：病院職員の医師ということであるならば、この中間案のシステムには該当しない。

・非常勤（常勤？）特別職診療医を意味しているのであれば、現在は嘱託医療職員となっており、法人化の後も嘱託職員の扱い

Q：各教員は学部長、研究科長との面談により目標を設定するとしているが、これらの面談等において目標設定をした場合、学部長、研究科長は、これを業務命令として、実行させることができるのか？

A：職制については、別の組織で検討中

その他の回答（具体的な質問内容は省略）

- ・任期制の根拠は労働基準法。5年の任期途中の転出は運用で可能となるようにしたい。
- ・教育評価委員会では、教員が年度当初に目標設定をし、一次評価者・二次評価者が評価を行うが教育評価委員会の構成は決まっていない。外部委員を入れることだけがきまっている。
- ・年金に関しては、現在のまま（教員の場合、大多数は公立学校共済組合）にできるように検討している。

教員説明会（6月24日）終了間際における医学部教員（非組合員）との質疑応答の中で出た、福島部長の（重要）発言

質問：引き続き教員をやらせてもらえるものとして（法人に雇われるということになったとして）、年金ですとか、退職金はどんな形になるか教えてください。

福島部長：最終的な制度設計はまだできていませんが、退職金については、先ほど（説明で）申しましたように、年俸制の中には含まれない、別途支給ということになります。

質問：退職金のいままでの積算されたものがあるわけですが、これで終わりになって、いったん退職になるわけですか。

福島部長：地方独立行政法人法では、特に辞令等が発せられない限りは、新しい法人のほうに身分は移行するとなっています。その点と、退職手当については在職年数を通算すると決められています。そういうことに基づいて制度設計をしていきたいと考えています。

看護短期大学部

1. 日時：平成16年6月25日（金），18：00～19：55
2. 説明者：中上総務部長，福島部長，富田課長，杉崎課長，中山課長，司会：金井部長
3. 参加者：看護短大教員27名（欠席3名），医学部教員1名
4. 内容

中上総務部長挨拶：孫福氏が看護の4年制化への期待が大きかったことに触れ，急逝が残念であった旨，冒頭に挨拶があった。

1) 人事に関して（中上）

- ・ 人事は教員専攻委員会で審査した。公募は，応募期間が短期であったが，レベルの高い応募があり，全員審査した。
- ・ 看護短期大学部の教員は，書類提出（履歴書など）の時点で応募があったと仮定して審査した。審査結果については，現在の職位が「教授は，教授職」に，「助教授・講師は，準教授」に，「助手は助手」にした。

2) 手続きに関して

教員説明会資料に基づき，資料1，2について杉崎氏，資料3について中山氏より説明があった。

3) 質疑，応答

Q1：任期制だと，産休，育児休暇，介護休暇中に任期がきてしまうのか。

A（福島）：まだ整理していない。今後整理していきたい。

Q'：のんきな整理の仕方だと思う。

Q2：任期満了で辞めなければならないか。

A：そうなる。

Q3：公正かつ客観的評価とはどのような評価か。例えば，教育目標と研究目標を自分で決めて，学科長と面談して決まったとして，教育負担が教員によって異なる場合は，その評価はどうなるのか。具体的に初年度はどうなるのか。

A：初年度に関しては，組織の目標に照らして，個人の目標を各人が設定していく。

（公正かつ客観的評価とはどのような評価かの答えにはなっていない返答であった）

Q4：給与はどのようになるのか。

A：次年度に関しては，現行水準で移行する。その後は，制度運用する。

Q5：任期中の給与は3年なら3年間の契約になるのか。

A：毎年査定して決まっていく。

Q6：一旦退職して，雇用する形態になるのか。退職金の問題はどうなるか。

A：継続して移行する形で，退職金も継続する。

Q'：労働契約が不明なまま，就任承諾書に押印することになるのか。労働条件等はいつ決まるのか。

A：今回は担当科目の承認と理解していただき，改めて労働契約を結ぶことになる。その時点で退職の申し出があることもありうると考えている。労働条件等の時期は，9月以降になるが，再就職のことも考え早期に提示したい。

Q7：講師，助教授を準教授としたが，段階が細かい方が目標に到達しやすいのではないか。

A：組織をシンプルにしたいと考え，講師，助教授を一本化して準教授とした。

Q8：保健師統合カリキュラムになるが，地域看護学の教員公募がなくどうなっているのか。

A(富田): これからになる。18年以降に配置する。

Q': 17年度は現状のまま講師以上1人なのか。1年前から、調整していく必要があることを、考えておいたほうがよい。

A(富田): なるだけ配置を早めにしていく。

Q9: 準教授というのは、文科省に届け出る時点の職位は助教授か講師としての届出だと思うが、本人はどちらか知ることができるか。

A: 知ることができる。

Q': 評価システムについての意見だが、現在は業務に忙殺されている。教育、実習、地域貢献など多軸の評価はよいが、誰が評価するかが問題である。看護専門職者が評価することが重要である。

Q10: 任期制の導入の基になっているのは何か。

A: 労働基準法が基になっている。

Q': 仮に5年任期であるが3年で動く場合はどうなるか。

A: 3年の場合は1年を超えたら拘束できないと思う。

Q': 任期満了の場合はどうなるか。

A: 非雇用者本人の個々の同意が必要である。

Q10: 準教授は英語で言うとどうなるか。

A: 考えていない。

Q': 言葉は概念を表しているのが大事である。

Q11: しつこいようだが、評価の基準が分からない。明確な基準を整理して示して欲しい。

A: 整理して示したい。

Q12: 医学部看護学科の教員の構成と配置について教えて欲しい。

A(富田): 現在の短大教員定数35名プラスで、領域毎の人数は概ね変わらない。現時点で書類は提出するがしぼりにはしない。30日に個人面接を全員行う。

Q13: カリキュラムの単位数で、成人看護概論と母性看護概論が30時間1単位となっている。他の科目は、概論30時間は2単位である。この基準は何か。カリキュラムは秘密裏に作らないで、公にして意見を取り入れながら作成するものとするがどうか。

A: 限られた時間内にやっていくので・・・。

A: 自由性のなかで調整していた。プロジェクトの中で、オーソライズされたカリキュラムである。

4) その他の説明

- ・ 国際総合科学部の授業科目は福浦学務課で確認して頂きたい。6月30日の面談は、授業科目の確認を行う。労働契約は後日行う。
- ・ 中上総務部長より
全員が4年制にいけるので、よりよい4大化になるよう知恵を頂きたい。

以上