
横浜市立大学の未来を考える

『カメラ通信』第 44 号

2006 年 12 月 01 日(不定期刊メールマガジン)

Camellia News No. 44, by the Committee for Concerned YCU Scholars

学長ようやく回答

——人事の透明性 憂うべき実態

国際総合科学部

一楽重雄

8 月 24 日に教員有志で学長に提出した質問に対して、10 月 2 日に回答を受け取ったが、30 分の会談時間しかなく、内容の補足も含めて再回答することになっていた。4 月に予定され 7 月に実施された昇任人事の透明性について疑問をなげかけた質問であったので、もう、先週再回答の催促を行った。その結果、一昨日（11 月 29 日（水））、ストロナク学長、松山人事課長、渡邊人事係長の出席のもとで、以下のような文書が手渡された。永岑教授とともに、その後、一時間にわたって質疑応答を行った。

その中で、噂としては耳にしていたことを含めて、いくつかの点が明らかになったので報告したい。回答文については、末尾にそのまま収録する。

学長との会談によって明確になったことは、今回の人事において、理科系の推薦者は昇任の候補者を絞らずに候補者を学長に推薦し、文系の推薦者は絞ったという事実である。このような齟齬があること自体問題であり、しかも、この事実も私たちの質問によってやっと明らかになった。このことだけでも「人事に透明性が確保されている」とは、言いがたい。

理系の候補者を実質的に絞ったのは誰かという点を明らかにするべく質疑を行った結果、次のことが明らかになった。すなわち、理系においては候補者を絞るということではなく、順位をつけるということで実質的な絞込みを行ったということ、そして、それは人事委員会の下部機関である国際総合科学部部会において行われた、ということである。これは大きな問題である。「大学改革」によって人事の透明性を確保すると言うなら、「改革」以前に比べて透明性が高まっていなければならない。

教授会に人事権があったときには、各学科等から推薦された候補者について、教授会内部に審査委員会をおき、そこで専門的な審査を行い、教授会において（ときにながながと）業績を紹介し、承認するということであった。確かに、社会全体には公開していないかも知れないが、大学運営の担い手である教員全員に対して、十分な情報が提供されていた。そして、何よりも大事な点は、専門の比較的近い人が研究論文を精査するということろまで、きちんと審査を行っていたということである。

今回の人事では、たとえば、物理、化学、生物、数学といったおおまかな枠組みですら、必ずしも専門を同じにする人がいない、そういう大きな会議で順位付けを行っていることが明白になった。これで**透明性や公平性が保たれているとは信じられない**。

この点についての学長の見解は大変楽観的であった。「20 年来、アメリカでも議論していることだが、私の見解は次のとおりである。**専門外の人でも、教員として適当か昇任に値するか十分に判断できる**。専門外であっても、専門の近い人から情報を取ることにも可能である。ただし、すぐにできるというわけではない。経験を積んでいく中で、そのようなことが可能になる。」学長から、おおむねこのような趣旨の発言があった。

大学の自治を奪って理事長に任命された**管理職が人事権を持つこと自体、憲法違反**であり、よい大学を作るのに百害あって一利なしと思う。仮に、その問題性をおくとしても、学長自らすぐにはきちんとした人事が出来ないということを言っているのではないか。学長の期待するように、時間が経過すればきちんとした人事ができるのであろうか。それは、米国と現在の日本では相当に事情が違う。米国の大学では管理職が、その能力を競って大学間を移るという実態があると聞く。学長も市大の学長や学部長も公募すべきであると言っていた。しかし、**日本では、ほとんど、大学管理職のマーケットなど存在しない**。任期制もそうであるが、他の大学全体の状況と合わせて考えなければ、制度の意味するところは分らない。

遠い将来についてはいざ知らず、現在市大の管理職がこのような力を持っているであろうか。私には、はなはだ疑問である。

10 月 2 日の回答では、「(自己申告書を作成せず辞退された方がいると聞いております)」との文が入っていたので、この事実についてどう考えているのか、と質問した。これについては、文面以上のことは把握していない、とのことであった。**わざわざこういう文章を入れたのに、このような回答を平気でするのは正直恐れ入った**。

以下回答と追加説明の文書を掲げる。

国際総合科学部教員有志各位

学長 ブルース・ストロナク
平成 18 年 10 月 2 日

「人事の透明性公平性に関する質問状」に対する回答

一楽先生ほか 3 名の先生方から平成 18 年 8 月 24 日付でいただいたご質問について、下記の通り回答します。なお、現在の状況は、昇任が内定しているものの、新たな雇用契約が成立していないため、昇任の発令ができない状態です。昇任に関する既得権はありますので、後日任期制に応じいただければ発令できる状況であることをご理解下さい。

平成 18 年 8 月 24 日
ストロナク横浜市立大学学長殿

国際総合科学部教員有志
一楽重雄 永岑三千輝
吉岡直人 市田良輔

先般、国際総合科学部における昇任人事が発表されました。この人事は、国際総合科学部においては新制度での初めての昇任人事です。新制度は、外部委員も交えた人事委員会で人事を行うことによって、これまでより透明性を高めるということが眼目とされてきました。しかし、実際には人事委員会の決定の結果のみがホームページに発表されるだけで、むしろ、透明性が著しく低くなったと思われます。

今回の人事では、昇任の資格ありとされた内定者のうち任期制に同意しなかった人々は昇任されませんでした。これは法律上も実際の大学運営上も重大な問題を引き起こすものと思います。これらの点を中心とした以下の質問に文書でお答えいただきたく、お願いする次第です。

1. 当初、4月に発令が予定されていた人事が3ヶ月ほど遅れた理由を説明してください。

【回答】

国際総合科学部に関し、旧学部のやり方で候補者を挙げていただきましたが、文系理系の違いもあり、調整を要するため7月発令となったものです。

2. 人事委員会に昇任人事案を提出したのは誰でしたか。

【回答】

学長です。(昇任規程第6条)

3. 各管理職はどのような基準と手順で昇任の候補者を決定したのでしょうか。漏れはないと言えるのでしょうか。

【回答】

候補者は、推薦者(学部長、研究科長、研究院長、病院長)が、昇任資格を有する方の中から昇任に値すると判断した教員について学長に推薦されます。(昇任規程第4, 5条) 候補者の選定にあたっては、推薦者の考えに基づき実施されますが、本人の意向も考慮する必要があるため、自己申告書の作成をお願いしております(自己申告書を作成せず辞退された方がいると聞いております)。なお、手続きの詳細について多少異なるところがありました。今後昇任に当たってどのようなルールで進めていくかについては、検討し次回の昇任作業に反映させていきたいと考えます。

4. 昇任内定者の決定の経過について教えてください。各候補者について、以前各教授会におかれた審査委員会で行ったことに相当する専門的な審査は行われたのでしょうか。行われたとすれば、それを担当したのはどのような人々であったのでしょうか。その審査担当者をどのような基準で選びましたか。また、それは誰が行いましたか。その審査結果はどのように発表されましたか。

【回答】

昇任審査は、人事委員会及び部会で審査しております。

部会では教育・研究業績、学内貢献・地域貢献、顕著な業績などを数値化し、優先順位を付して人事委員会に報告します。人事委員会では部会報告に挙げられた昇任候補者について、昇任規程や各内規に即した必要条件の確認と手続きの適正化を審査し、最終的に職位ごとに優先順位を付して学長に報告します。（昇任規程第 6, 7 条）報告を受けた学長は、報告内容に基づき理事長に内申し、理事長は経営的判断及びこれまでの昇任者数等を勘案し昇任者を内定しました。なお学部等ごとに設けてある人事委員会部会の委員は、審査の公平性・透明性を確保するためそれぞれの分野の専門家だけでなく、他分野の委員を含め選ばれております。詳細については本学HPの学内専用情報の規程集（4 人事→4-2 4 人事委員会規程の別表）に掲載されておりますので、ご参照下さい。また、人事委員会の審査結果についても本学HPの学内専用情報の各種会議報告に掲載されております。

5. 以前の制度に比して同じ程度の透明性を確保するには、上記、3 項と 4 項の内容が学部の教員全員に対して知らされるべきであると思いますが、この点いかがお考えでしょうか。

【回答】

次回以降の昇任実施にあたっては、実施時期や昇任プロセス等を示すなど、さらに透明性を確保できるよう、引き続き検討させていただきたい。

6. 昇任の資格ありとされた内定者のうち任期制に同意しなかった人々は昇任されませんでした。これは明らかに任期を同意しなかった人々に対する実質的な労働条件の不利益変更と思われますが、この点どのようにお考えですか。

7. ほぼ同じ仕事を行い、同じような経歴で、同じように業績等の昇任の審査を受けて、昇任が内定した人が任期制に同意しないだけの理由で昇任しないことによって、身分と給与に大きな差が生じることについて、どのようにお考えでしょうか。このようなことを放置すれば、教員の士気は下がり、大学運営に悪影響を与えることは必至です。この点について、どうお考えでしょうか。

【回答】

任期制に同意しない教員が昇任できないことは実質的な労働条件の不利益変更であるという意見があることは承知しております。しかしながら、市大では法人化にあたって任期制を基本とした制度設計をしており、昇任に際しては新たな雇用契約の締結を前提としていますので、現在のところ任期制に同意していただくよう働きかけております。

また、このような状況は教員の士気低下や大学運営に悪影響を及ぼす等の懸念については、今後の検討課題とさせていただきたい。

以下は、11月29日に受け取った補足説明である。

昇任関係について10月2日に回答した際に、別途説明するとしたものについて、ご説明いたします。

質問項目

当初、4月に発令が予定されていた人事が3ヶ月ほど遅れた理由を説明してください。

【10／2回答】

国際総合科学部に關し、旧学部の様子方で候補者を挙げていただきましたが、文系理系の違いもあり、調整を要するため7月発令となったものです。

【追加補足説明】

文系は推薦に際して「昇任に値すると判断」することを重視し候補者を絞って学長に推薦してきましたが、理系は「資格を有する者」を重視し、候補者を絞らずに学長に推薦してきました。学長としては、同じ学部においてこのような違いを許容すべきかどうかを判断するため、推薦者に対してヒアリングを行い、実態を確認する時間を要し、7月発令となったものです。

参考：教員昇任規程

第5条 推薦者は、教授及び準教授としての資格を有する者の中から、昇任に値すると判断した教員について、昇任候補者として学長に推薦する。

編集発行人：矢吹晋(元教員) 連絡先: yabuki@ca2.so-net.ne.jp
