

迷走をつづける熊本大学の教員任期制

またも法律の趣旨に反し、教育研究評議会の審議が無視された可能性も!?

——「埋蔵文化財調査室」任期制問題——

これまで熊本大学の使用者・管理者は、教員任期制の導入に際して、法律違反や学内意志決定ルールからの逸脱といった過ちを何度も犯してきましたが、またしても法律の趣旨に反して任期制が導入されようとしています。今回、任期制が導入されようとしているのは埋蔵文化財調査室の准教授ポストです。ここでは、埋蔵文化財調査室の任期制導入に関する問題点をお伝えします。

埋蔵文化財調査室とは、現在は埋蔵文化財調査委員会の下に設置されている組織で、全学の施設整備に伴う埋蔵文化財の調査を主な業務としています。今後、埋蔵文化財調査室を学内共同教育研究組織として位置付けるかどうかを検討するために、埋蔵文化財調査室の在り方検討WG(以下、WGと略記する)が設置され(2011年6月9日の総合企画会議からの付託)、その一環として任期制の導入も検討されました。

矛盾に満ち、法律の趣旨に反した導入

WGの検討結果を報告した「埋蔵文化財調査室の在り方について」(2011年7月8日)は、今後は埋蔵文化財調査室を単体で学内共同教育研究施設として位置付けることとあわせて、任期制の導入について次のように記しています。

新組織においては、埋蔵文化財の発掘調査業務が総合的な教育研究業務と位置づけられること、また、学内共同教育研究組織として多様な人材を確保する必要があることから、任期制を導入するが、業務の継続性にも配慮し、再任回数の上限は設けないことが望ましい。

埋蔵文化財調査室に任期制を導入する理由は、「大学の教員等の任期に関する法律」(以下、「大学教員任期制法」と略記する)の次に引用する第4条第1項第1号に照応したものです。

先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
(「大学教員任期制法」第4条第1項第1号)

いうまでもなく「大学教員任期制法」に基づく任期制は、大学教員の教育研究の自由を脅かす恐れ=憲法違反の危険性を回避するために、そのポストの業務・専門性が任期制に適合する場合にのみ導入が認められる「選択的任期制」です。では、埋蔵文化財調査室のポストの業務は「多様な人材の確保が特に求められる」ものなのでしょうか? 埋蔵文化財調査室のポストの主要業務は「埋蔵文化財の発掘調査」ですから、必要とされる教員の教育研究分野は端的に言えば考古学です。しかし、考古学は「大学教員任期制法」の国会審議において任期制に適さない教育研究分野の典型として例示されていた分野にほかなりません(たとえば、1997年5月9日の衆議院本会議

代表質問)。しかも、本学の埋蔵文化財調査室の場合、「埋文調査室が担っている業務は継続して行う必要がある」とWGの検討の前提として業務の継続の必要性も確認されています(「埋蔵文化財調査室の在り方について」)。業務の継続性を認めながらも、任期を付すというのは、まったく矛盾しています。恐らく、こうした教育研究分野の専門性、業務の継続性を配慮してのことでしょう、WGにおいても複数の委員から任期制の導入に反対する意見が出されていたとのこと。

さらに、「大学教員任期制法」第4条第1項第1号が「多様な人材の確保が特に求められる」職に任期制の導入を認めるのは、教員が入れ替わり多様な知識・経験を有する人材を確保することが教育研究の活性化に役立つと考えたからです。文部省高等教育局「大学の教員等の任期に関する法律 Q&A」(『大学資料』134, 1997年10月。以下、「Q&A」と略記する)は、この点を次のように解説しています。


教員の流動性が高まり、大学に異なる経験と発想を持つ多様な人材を受け入れ、相互に学問的刺激を与え合ったり批判し合ったりすることは、教員の教育研究能力を高める上で有効です。

多様な人材が「相互に学問的刺激を与え合う」ことが「教育研究能力を高める上で有効」といいますが、埋蔵文化財調査室は教員ポストがわずか2つしかない組織(准教授のほか、助教が1つ)なのですから、「Q&A」の解説が絵空事になるしかないと明らかです。これは環境安全センター、五高記念館などでも同様のことです。そもそも、教員ポストがごく少数の組織、まして1つしかない組織で「大学教員任期制法」第4条第1項第1号の趣旨を実現することなど、できるはずもないのです。

以上のように、任期制導入の理由が矛盾しており、法律の趣旨にも反していることが問題点の第一です。

デッチあげの根拠で誘導!! 教育研究評議会の審議を無視した可能性も!?

WGで複数の委員から反対意見が出されていたにもかかわらず、任期制を導入する結論となった根拠は何でしょうか? それは、「埋蔵文化財調査室の在り方について」に検討の前提の一つとして「※これまで新たな組織は原則として任期制を導入することで制度設計している」と記され(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.6 2011. 8. 11	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

ていることです。WGで反対意見を述べた委員は、“法人化後、学内共同教育研究施設は任期制を導入することにしている”と説明されたといいます。

しかし、そうした原則が熊本大学に存在するというのは初めて聞くことです。ある部局の教授会から“そうした原則はいつこの会議で決定されたのか？ 議事録の開示を求める”という要望が出され、事務局は「法人化以降に新たに設置又は改組した学内共同教育研究施設（環境安全センター、五高記念館、政策創造研究教育センター等）においては……第1期中期目標・計画等の大学として決定した方針に基づき、議論を踏まえて任期制を導入してきたという趣旨で記載したものです。……あくまで事例として記載したものですので、これについての議事録はございません」と回答しています。

確かに、第1期中期計画は任期制の導入について、次のように記載しています。

Ⅱ-3-5) 教職員の人事の適正化に関する目標を達成するための措置の②

各教育研究組織において任期制を検討し、教育研究にとって任期制が有効なものについては導入する。

V-2-2)

教員の流動性を向上させるため、各教育研究組織において任期制を検討し、任期制が有効なものについては導入する。

また2007年2月1日開催の役員会は、次のように決定しています。

平成19年4月1日以降、各部局において、その組織・職に任期制を導入することが望ましいと判断した場合には、任期制を導入する。

各教育研究組織において検討し、有効なものについては任期制を導入するというのは、「大学教員任期制法」の趣旨に適ったものです。しかし、この記載と「埋蔵文化財調査室の在り方について」の記述・WGでの説明とは、明らかに異なります。「埋蔵文化財調査室の在り方について」には「……原則として」と記し、原則が確立しているように表現しているのですから。「埋蔵文化財調査室の在り方について」の記述とWGでの説明は、これまでの検討結果の積み重ねを法人化後の「原則」にまでデッチ上げ、WGの検討を誘導したものといわざるを得ないものです。

ひょっとすると、真実はより深刻なのかもしれません。組合の調査の結果、次の事実も明らかになりました。本学の「平成17年度業務実績報告書」には次のように記載されています。

大学における、教育研究組織の活性化を図るうえで、優秀な教育研究者を確保することは最重要課題である。本学では、エイズ学研究センター、発生医学研究センター及び政策創造研究センターにおいて任期制を導入しているが、その効果を検証し、他の組織にも拡大することが求められている。

本年度は、企画会議において任期制を導入した組織の状況を調査し、検証した結果、研究の推進においては当該組織の目的あるいは目標意識が高まるなどその効果が認められた。そのことから、新たに設置するセンター等の組織については、基本的に任期制を導入することとした。

「新たに設置するセンター等の組織については、基本的に任期制を導入することとした」とされていますが、これを「決定」したのは、いったいどの会議体なのでしょう？ 文章を素直に読めば、企画会議でしょうが、真相は不明です。重大なのは、この記載が教育研究評議会の審議を経たものだったのかどうかです。任期制は教育業務と不可分にかかわる事項ですから、その原則（基本）を教育研究評議会の審議を経ずに決めることは断じて認められないことです（仮に、報告で済ましていたとすれば、それも許されないことです）。

存在しない「原則」をデッチ上げてWGでの検討を誘導したこと、あるいは教育研究評議会での審議を無視して「原則」なるものが「決定」されていた可能性があること、これが第二の問題点です。仮に、「原則」なるものが存在したとしても、任期制の適否を教育研究分野の専門性

から検討することを阻害する原則なのですから、それは「大学教員任期制法」の趣旨に反したものです。

文部科学省も否定した無際限に再任を認める任期制

第三の問題点は、「埋蔵文化財調査室の在り方について」が「業務の継続性も配慮し、再任回数の上限は設けないことが望ましい」としていることです。業務の継続性を認めていれば、任期制としないのが当然のはずです。にもかかわらず、任期制とするのは、“再任を無際限とすれば、定年まで再任されて失職しないのだから大丈夫”といった感覚があるのかもしれませんが。だとすれば、それは再任審査の恐怖におかれたことのない人間の無責任な感覚といわざるを得ません。教員任期制とは、本来的に教員を解雇して、流動化させるための制度です。本学で最初に任期制が導入された組織においては、すでに教授の再任不可の審査結果が複数も出て、誰も本音を口にしない地獄のような世界が生まれているのです。そうした職場が真理探究の場にふさわしいはずはありません。

しかも、これまで繰り返し指摘してきたように、無際限に再任を認める任期制は文部科学省も認めるものではありません。「Q&A」は次のように明記しています。

……教員の流動性向上による教育研究の活性化という本法律の趣旨や、第4条第1項各号で規定されている任期を定めることの場合から考えると、無制限に再任を繰り返すようなことはできません。

この記述に基づいて組合から無際限に再任を可とする任期制の不合理性を追及された熊本大学使用者は、答えに窮し、まったく回答できない有様でした（2008年12月16日開催の団体交渉）。組合は、合理的理由を何ら答えられない以上、改善を図るのだろうと見守ってきましたが、改善どころか過ちをさらに繰り返そうとしているのです。

専門性、業務の継続性から見て任期制には適さないというのに、学内共同教育研究施設という理由——それもデッチ上げ、学内意志決定ルールに反した可能性のあるものによって、任期制が導入される事態は、学内共同教育研究施設の教員を謂われもなく解雇の恐怖の下におくものであり、断じて許されるものではありません。

熊本大学教職員組合は、熊本大学使用者に対して、埋蔵文化財調査室の任期制導入に抗議し、検討のやり直しを求めるとともに、今後も法律の趣旨に反した任期制の撤廃を求めて運動していきます。