

熊本大学使用者は組合の質問に対して明確に回答できず!!

しかも不誠実な対応まで…

——「埋蔵文化財調査センター」任期制導入問題（3）——

これまでお伝えしてきたように、熊本大学教職員組合は、昨年10月に新設された「埋蔵文化財調査センター」の教員任期制導入について、法律（「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」と略す）の趣旨に反し、審議手続きに重大な瑕疵があることを追及するとともに、学長に質問状を提出して“学内共同教育研究施設を新設する際に任期制を導入するという原則は存在しない”ことを確認しました。これをうけて組合は、「埋蔵文化財調査センター」の教員ポストを任期制が適切であると判断した理由に関する質問状を10月5日に学長へ提出し、11月8日に回答を受けました（『赤煉瓦』No.6, 2011.8.11, No.13, 2011.11.9）。その内容をお伝えすることを予告したまま新年度を迎えてしまいましたが、この間の経緯と、さらなる不適切な任期制導入の問題についてお伝えします。

組合の質問状と使用者の回答

組合が学長に提出した質問状と、人事・労務担当理事から届いた熊大使用者の回答は、それぞれ次の通りです。

2011年10月5日
熊本大学学長 谷口 功殿
熊本大学教職員組合 執行委員長 白石 陽一
埋蔵文化財調査センターへの任期制導入に関する質問
さる10月1日に新設されました「埋蔵文化財調査センター」の教員任期制導入の適否について、埋蔵文化財調査室の在り方検討WG「埋蔵文化財調査室の在り方について」（2011年7月8日）の記載では不明な点がありますので、下記の事項に関して文書でご回答くださいますようお願いいたします。
1.埋蔵文化財調査センターの教員の職の業務を「多様な人材を確保する必要性」があるものと判断した理由は何か。 2.埋蔵文化財調査センターの業務の継続性を認めながらも、任期制が適切であると判断した理由は何か。

平成23年11月8日
熊本大学教職員組合執行委員長 殿
熊本大学人事・労務担当理事
埋蔵文化財調査センターへの任期制導入に関する質問（回答）
埋蔵文化財調査センターの任期制については、発掘・調査業務に色々な分野の実務者等がいること、個々の発掘・調査等は一定の期間を要するが当センター担当の発掘調査は本学の施設整備の進捗に応じて場所が次々移動していくこと、継続して業務に携わっていただきながら次のポストへの異動までの雇用について配慮すること、などについての討論を踏まえ「学内共同教育研究施設等の人事等に関する委員会」等で総合的に判断されたものです。

一見して、いかがでしょうか？ 組合の質問が①「埋蔵文化財調査センター」の教員ポストを「多様な人材の確保が特に求められる」職と判断した理由、②業務の継続性を認めながらも任期制が適切と判断した理由を尋ねているに対して、人事・労務担当理事の回答は真面から答えたものではありません。これでは熊大使用者の誠実性、人事・労務担当理事の見識を疑わざるを得ないため、組合は質問状の2項目に即して明確に答えたものを文書で回答するよう11月8日の直後に熊大使用者に求めました。

組合への返答を人事担当ユニット長が放置

改めて質問状への回答を求めた際、窓口となった事務担当者からは“そのように人事・労

（裏面につづく）

	熊本大学教職員組合	
	No.19 2012.4.18	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

務担当理事に伝える”といわれていましたが、その後、4ヶ月以上が経過しても組合にはまったく連絡がないままでした。

このままでは年度も改まってしまうため、3月23日の団体交渉終了後、人事・労務担当理事に“何の連絡もないが、組合が求めた回答はどうなっているか”確認すると、“11月8日付の回答で完了していると考えている”というものでした。“そうした使用者の考えは、いま初めて聞

く。それならば、それをどうして早く伝えないのか”と追及すると、人事担当ユニット長が組合に“伝え損ない、放置していた”とのことでした。

11月8日の回答で事足りりとする人事・労務担当理事の不見識も呆れるばかりですが、“伝え損ない、放置していた”という人事担当ユニット長の過ちは断じて許せるものではありません。熊大使用者の不誠実さは、組合との最低限の連絡関係までも損なうものになっていたのです。

不見識きわまる人事・労務担当理事の回答

前述の通り、11月8日付の回答は組合の質問に明確に答えるものではありませんが、これが回答と言うのですから、仕方ありません。この回答の不見識ぶりを指摘しておきましょう。回答を最大限、寛大に読み取ると、「発掘・調査業務に色々な分野の実務者等がいること」が組合の質問事項①の「多様な人材を確保する必要性」があると判断した理由、「継続して業務に携わっていただきながら次のポストへの異動までの雇用について配慮すること」が質問事項②の「業務の継続性を認めながらも、任期制が適切である」と判断した理由ということになるのでしょうか。

しかし、「発掘・調査業務に色々な分野の実務者等がいること」は、すでに『赤煉瓦』No.6で述べた通り、「大学教員任期制法」が規定する「多様な人材の確保が特に求められる」ものには相当しません。「大学教員任期制法」の趣旨は、教員が入れ替わり「相互に学問的刺激を与え合ったり批判し合ったり」して教育研究の活性化を図ることです。また、いかに「次のポストへの異動までの雇用について配慮」したとしても、業務の継続性を認めながらもその職を任期制が適切と判断する理由にはなりません。法律上、問われているのは、その職の業務自体が任期制に適切かどうかなのです。かりに、業務の継続性があることを配慮して再任を無制限に認めているというのであれば、それは教員を本来的業務に関係なく再任審査と解雇の恐怖のもとに置く不適切なものです。

以上のように、11月8日付の人事・労務担当理事の回答は、組合が求めた「埋蔵文化財調査センター」の教員ポストを任期制が適切であると判断した理由を示すものにはまったくなっていません。組合は、導入手続き上も大きな瑕疵があり、さらには法律上求められる根拠も示すことができない任期制導入など、断じて認めることはできません。

「先進マグネシウム国際研究センター」の任期制でも……。

不適切な任期制導入が行なわれているのは、「埋蔵文化財調査センター」だけではありません。昨年11月に新設された「先進マグネシウム国際研究センター」においてもです。この学内共同教育研究施設は、自然科学研究科内の組織を改組して6年間の時限付きで設置さ

れたものですが、専任教員7名（教授3、准教授1、助教1、新規助教2）は任期制とすることが構想されていました。ただし、現職者の5つのポストについては、本人の同意が得られた場合に任期制とするとされました。これは、「大学教員任期制法」の趣旨にまったく反しています。「大学教員任期制法」の任期制は、教育研究組織の職の性格に応じて任期制とするものであるのに対して、「先進マグネシウム国際研究センター」では本人の同意が得られたかどうかによって職の性格（任期制にふさわしいものか、ふさわしくないものか）が変わってしまうことになるのですから、本末転倒以外の何物でもありません。

いまや教員任期制は撤廃に向かうべき

「先進マグネシウム国際研究センター」の現職者の5つのポストでは、結局、1つのポスト以外は任期制とはなりませんでした。たとえ「国際的に卓越した」といった煌びやかな理念や目標を謳った組織であったとしても、当事者となれば任期制がいかに忌避されるものであるかを如実に物語っています。

「埋蔵文化財調査センター」の任期制導入では、法律の趣旨に反するだけでなく、任期制導入の原則が勝手にデッチ上げられて審議が誘導されるといった事態まで招きました。熊大使用者は法律の趣旨に反したり、導入手続きに瑕疵のある任期制導入を当初から繰り返してつづけています。しかし、教員の本音は「先進マグネシウム国際研究センター」の任期制で見たとおりなのです。

そもそも、「大学教員任期制法」の任期制が求められた理由は、採用・昇格の際以外には教員の評価制度が確立しておらず、教育研究の活性化を図る必要があるというものでした。しかし、いまや任期制が求められた時代とは状況が大きく変わっています。教員の個人活動評価が毎年実施され、教員の教育研究の活性化を図るピア・レビューなども実践されているのですから。むしろ、いたずらに任期制導入を云々することの方が時代遅れです（しかも、熊大使用者・管理者の場合、それによって混乱ばかりを重ね続けています）。全国の国立大学法人で最低の給与水準のもとで優秀な教員の確保することが喫緊の課題となっている今こそ、いまこそ任期制を抜本的に見直し、撤廃に向かって然るべきです。

「新たな教員人事制度について」なるものが、管理者の間で秘密裡に構想されるに至っているのですから、教員任期制を抜本的に見直す絶好のタイミングではないでしょうか。