

組合が教員任期制の廃止を求める理由^{わけ}

『赤煉瓦』No.9 (2012.10.9)でお伝えした組合に寄せられている「生の声」からも明らかなように、8月からの給与の減額支給は教職員の士気を低下させています。とりわけ、教員の場合は、熊本大学への帰属意識を失い、他大学・研究機関への転出を考える方が顕在化しています。教員のこうした動きは2005年度の「給与構造の見直し」に対応した給与引き下げ・大都市圏との給与格差の拡大の時期から生じていますが、今回の減額支給はそれに拍車をかけるものであったようです。本学の充実・発展どころか、従来からの教育研究機能を維持していくには、早急に教員の帰属意識を回復して本学に定着してもらうための施策が求められています。

「国家公務員の給与改定及び給与の臨時特例に関する法律」に対応した給与問題の団体交渉において、組合は教員の定着策の一つとして「無制限に再任を認めている教員任期制を廃止すること」を要求し、熊大使用者も再交渉までに検討することを約束しました。これまで熊本大学教職員組合は、「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」と略す)の趣旨に反した任期制、学内意志決定ルールに反した任期制、外国人差別となる任期制などの導入に一貫して問題点を追及し、反対してきましたが、ここでは組合がなぜ教員任期制の廃止を求めるのか、その理由を改めてお伝えします。

文部科学省も否定した任期制

2000年4月に発生医学研究センターで任期制が導入されて以来、熊本大学の教員任期制は、自然科学研究科の一部と発生医学研究所の助教ポストを除いては、再任回数に上限を設けず、定年まで無制限に再任を認めるものとなっています(自然科学研究科の一部の助教は再任2回まで、発生医学研究所の助教は再任1回までとなっています)。なぜ、こうした仕組みとしているのか、その理由は必ずしも明らかではありません。学生・大学院生の教育をはじめとする業務の継続性を必要とすることや、任期終了後の解雇の不安を軽減することを考慮したためなのかもしれません。あるいは、他の大学も同様に行っているからという安易な理由なのかもしれません(熊大使用者から、明確な理由が正式に示されたことはありません)。

無制限に再任を認める教員任期制が本学だけではなく、他の大学でも行なわれているのは確かです。しかし、「大学教員任期制法」に基づく任期制の目的は、教員の流動性を高めて教育研究の活性化を図るものであり、そもそも文部科学省は法案の国会審議において「再任を余り繰り返すことによって結果的に何のための任期制かわからなくなるというような事態は、やはり適切ではない……、おのずと限度があろうかなというように考えておるわけでございます」(1997年5月16日衆議院文教委員会)と答弁しており、「大学教員任期制法」のQ&Aでは無制限に再任を重ねることは「できません」と明確に解説しています。これまで何度も引用してきましたが、改めてその記述を確認しておきましょう。

……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。(文部科学省高等教育局「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)

このように法律の趣旨に反し、文部科学省が「できません」と解説しているにもかかわらず、他の大学も同様に行っているからという理由で行なっているとすれば、法律を運用する責任を放棄したものと云わざるを得ません。業務の継続性を考慮する必要があることが理由だとすれば、本来そのポストは「多様な人材を確保」するための任期制にはふさわしくないものであったこととなります。もしくは、任期終了後の解雇の不安を軽減することを理由にあげるとすれば、それは誤魔化し以外の何物ではありません。任期制は教員の流動性を高めるために解雇できるようにする制度であり、再任を無制限に認めたとしても再任審査の度に襲ってくる解雇の不安を払拭することはできないからです。


再任審査の際の恐怖がどれほどのものか……。それは2011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」での任期制が如実に物語っています。「先進マグネシウム国際研究センター」は専任教員を任期制とすることが構想されていましたが、現職者の5つのポストでは1つしか任期制になりませんでした。その理由は、現職者本人の同意が得られなかったからです。これは、定年まで無制限に再任を認めたとしても、任期制が解雇の恐怖をとまなう忌避される制度であることを示しています。いかに「国際的に卓越した」と煌びやかな理念と目的を謳った研究センターの教員であったとしても、これが現実なのです。

以上に見た無制限に再任を認める教員任期制の不合理性について、熊大使用者は2008年12月16日の団体交渉で組合から追及され、答えに窮してまったく回答できない状態に陥ったままです。それから4年近くが経過し、合理的理由を何ら示せないままなのですから、熊大使用者はそれを改善する責任を背負いつづけていることとなります。

業務内容や専門性に反した任期制

本学の教員任期制の問題点としてもう一つあげなければならないのは、導入にあたって手続き・学内審議に多くの瑕疵があったことです。発生医学研究センター、外国人教師の後任ポストの労基法14条に基づく任期制、五校記念館、国際化推進センター、埋蔵文化財調査センターなどで、正式決定以前の教員公募の実施、教育研究評議会の存在の無視・議論の誘導、専門家集団の判断の圧殺といった過ちを繰り返してきましたが、組合はその度ごとに問題を分析し、批判と抗議を行ってきましたので、ここでは繰り返しません。

(裏につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.15 2012. 11. 6	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

さまざまな過ちのなかで最も深刻であったのは、任期制がふさわしいかどうかの専門家集団の判断結果が無視・圧殺されて導入されたことがあった点です。いうまでもなく「大学教員任期制法」に基づく任期制は、教育研究組織の職の業務・専門性が任期制にふさわしい場合に導入することのできる「選択的任期制」です。それゆえ、あるポストを任期制とするかどうかは、その職の業務内容・学問的特性に詳しい専門家集団の判断が尊重されねばなりません。しかし、本学の場合、業務内容に継続性が求められ、学問分野の特性からも任期制はふさわしくないと専門家集団が判断しているにもかかわらず、その判断が無視・圧殺されて任期制が導入されたことがあったのです。その理由の一つは、“学内共同利用施設を新設する際には任期制を導入する”という「原則」が勝手にデッチあげられ、流布していたことにありました。しかし、そうした原則が存在しないことは、前年度の「埋蔵文化財調査センター」の任期制をめぐる取り組みのなかで確認されています(2011年度『赤煉瓦』No.13, 2011.11.9)。

杜撰な学内審議によって、不当に任期制とされてきた任期制——そうしたものは直ちに廃止されて当然です。それを生んできたデッチあげの「原則」もいまや存在しないのですから、なおさらです。

新任者だけが任期制…。

先の「先進マグネシウム国際研究センター」の例で見たように、本学の場合、現職者のポストを任期制とする場合には、現職者の本人の同意を得ることになっています。しかし、任期制が忌避されるために、同一の教育研究組織の同一業務の職でありながらも、新規採用者だけが任期制となるといった事態が生まれています。これは、現職者が忌避する過酷な労働条件を新規採用者には押し付けて平然としているものであり、学問探究の場のあり方として不健全なものと言わざるを得ません。さらに、「大学教員任期制法」の趣旨からしても、不適切なものです。上述のとおり、「大学教員任期制法」に基づく任期制は、教育研究組織の職の性格(=業務内容・学問の特性)が任期制にふさわしい場合に導入できるものですが、本人同意が得られたかどうかによって、任期制にふさわしいものか、ふさわしくないものか、職の性格が変わってしまうことになるのですから、本末顛倒です。その結果、同一の業務を行なっているにもかかわらず、新規採用者だけが任期制という過酷な条件におかれるという差別的な実態が生じているのです。

任期制は時代遅れ

以上のように、本学の教員任期制は幾重にも問題点をかかえたものです。そもそも、「大学教員任期制法」の任期制が必要とされた理由は、採用・昇任の際以外には大学教員の評価制度が確立しておらず、教員の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、そうした言説が主張された時代と現在の大学の環境は大きく異なっています。本学の場合、教員の個人活動評価が毎年度実施され、ピア・レビューといった同僚・同専門家による評価も行なわれているのですから、任期制によって教員を評価することなどもはや不要です。任期制ではない教員であっても転出を望む教員が増加し、教員公募を行なっても応募者がなかなか集まらない、教員公募に合格した方に給与条件を伝えらると辞退されるといった事態が続出しているのですから、任期制によって活性化を図るなどと言っている場合ではありません。しかも、労働契約法の改正によって、労働契約が通算5年を越えた場合に

は、期間の定めのない労働契約に転換できるようになる時代がもうすぐやってきます。再任を認める任期制を廃止することは時代の流れにも合ったものなのです。

経費を一切要することなく、時代の流れに沿って直ちに実施することが可能な教員の定着策、それが幾重もの難点をかかえた教員任期制の廃止です。

「若手研究者育成型」の任期制も廃止すべき

組合が要求し、熊大使用者が検討を約束したのは、「無際限に再任を認めている教員任期制を廃止すること」であり、「若手研究者育成型」として再任回数に上限を設けている任期制(自然科学研究科の一部と発生医学研究所の助教ポスト)は対象にしていません。しかし、本学ではそうした「若手研究者育成型」の任期制も廃止すべき状況が生まれています。

それは、今年度からの新規の「テニユア・トラック制」によってです。かつて組合が指摘したように本学の「テニユア・トラック制」は大きな問題点をかかえるものでした(2007年度『赤煉瓦』No.19, 2007.12.18)。今回の「テニユア・トラック制」は従来の問題点を大きく改善したものです。改善点は、①事業が開始する時点から将来のテニユアポストを準備していること、②学問分野の専門性に応じて任期を多様につけることを可能にしたこと、③労基法第14条に基づく任期制を改め、「大学教員任期制法」に基づく「若手研究者育成型」の任期制としたことなどです(③の点は、組合への情報提供の際の意見交換をふまえて実現したものです)。注目すべきは、今回からの「特任助教」には多額の研究費や支援者(学長裁量ポストを活用する場合は、初年度1000万円、次年度500万円、以後は年間200万円の研究費と研究補助者1名。部局所属ポストを活用する場合は年間500万円の研究費)が準備されている点です。これは、若手研究者を任期制で処遇し、優秀な教員として育成していくには必要な措置と使用者が判断した結果なのでしょう。ここでは、その適否は不問とします。

問題は、「テニユア・トラック制」の「特任助教」と他の「若手研究者育成型」の任期制で処遇されている助教との教育研究条件の大きな格差です。「テニユア・トラック制」の「特任助教」の教育研究条件が「若手研究者型」の任期制の条件としてふさわしいものと熊大使用者が判断したものであれば、そうした教育研究条件が付与されていない任期付きの助教ポストは任期なしに改められて然るべきはずです。

熊大使用者が検討を約束してから、約3ヶ月が経過しますが、教員任期制の廃止を検討している様子は、いまだ見えて来ません。大学教員の任期制は学問研究の専門性に応じてのものですから、その検討には各教育研究組織・専門家集団での真摯な検討が不可欠です。組合は、十分な検討結果をもって使用者が再交渉の場に臨むことを強く要望します。