

教員任期制の将来は?

——熊大使用者は何ら見識を示さず……, しかも「大学教員任期制法」の趣旨に反した提案!?!——

9月末までに部局の意見集約

皆さんご存知のように、「臨時特例」に対応した給与減額の代償措置の一つとして組合が要求した「定年まで無制限に再任を認めている教員任期制の廃止」は、2013年度中に検討することが約束されています。熊大使用者は、今年4月1日に施行された改正労働契約法をふまえた教員任期制の今後の方針案を組合に説明し(7月22日)、7月25日の教育研究評議会で「教員任期制の今後の方針について(案)」(以下、「今後の方針(案)」と略す)を提示し、9月末までに各部局の意見集約を行なうことになっています。

組合が「定年まで無制限に再任を認めている教員任期制の廃止」を要求した主な理由は、①無制限に再任を繰り返すことは「できません」と文部科学省も解説していること、②専門家集団の判断結果が無視・圧殺されて導入されるという重大な瑕疵を犯していたこと、③本人同意が得られるかどうかによって任期制の職の適否が変更されるという本末顛倒の事態が生じていることなど、「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)の趣旨に明らかに反したものであり、また経費を一切要することなく実施できる教員の定着策であるからです。組合は、再任に上限(2回もしくは1回まで)を設けている「若手研究者育成型」の任期制(自然科学研究科の一部と発生医学研究所の助教)についても、同じく若手研究者の育成を目指す「特任助教」と教育研究条件の大きな格差があるため、廃止すべきと考えています。

組合が教員任期制の廃止を求める理由の詳細は、2012年度の『赤煉瓦』No.15(2012.11.6)で述べたとおりですので、繰り返しません。ここでは、9月末までに各部局の意見が求められている「今後の方針(案)」の概要と問題点をお伝えします。

「教員任期制の今後の方針について(案)」の概要

「今後の方針(案)」は、改正労働契約法が施行され、有期労働契約が通算で5年を超えて更新された場合、労働者の申し込みによって無期労働契約に転換するようになったことをうけて、5年を超える雇用を可能にしている13の部局の教員任期制(パルスパワー科学研究所と大学院先端機構の任期制を除いたもの)の今後の扱い方の案を示したものです。改正労働契約法について注意しておく必要があるのは、通算契約期間のカウントは2013年(平成25年)4月1日以降に開始する有期労働契約を対象としており、2013年(平成25年)3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めないことです。

さて、「今後の方針(案)」は、新規採用者と在職者とに区分して案を示しています。

(1) 新規採用者について

- ①最長雇用年数は5年とし、5年を超えての再採用は不可とする。
- ②最長雇用年数は5年とし、部局が教育研究に資すると判断した場合は、部局の審査を経て、通常席(テニュアポスト)

ト)に採用することができる。

③全学措置として定員の貸与を受けていない部局については、任期制の要否を当該部局の判断に委ねる。

(2) 在職者について

①新たな労働条件(改正後の本学規則)に同意が得られた場合は、その適用を可能とする。また、同意が得られなかった場合は、現在の労働条件での無期転換の申出に基づき、これを認める。

②同意が得られた場合の新たな労働条件(改正後の本学規則)は、現に締結されている労働契約の次の契約から適用となる。また、同意が得られなかった場合の無期転換への申込みは、平成25年4月1日以降に締結された労働契約の次の契約期間となる。

新規採用者と在職者の今後に関する案を簡潔にまとめれば次のとおりです。

新規採用者 任期は5年、再任不可とする。ただし、所属部局の判断と審査を経て「通常席」(テニュアポスト)に採用することができる。

在職者 本人の同意が得られた場合には、現在の有期労働契約が終了して次の有期労働契約を締結する時から新規採用者と同じ任期制——任期5年、再任不可、所属部局の判断と審査によっては「通常席」とすることが可能なもの——とする。本人の同意が得られない場合には、現在の任期制で無期労働契約への転換を認めるが、無期労働契約の申し込みは2013年4月1日以降に締結された有期雇用契約の次の契約期間に行なうことになる。

「大学教員任期制法」の趣旨に反した提案!?!

皆さんは、「今後の方針(案)」を見てどのように思われたでしょうか。新規採用者の方、ならびに在職者で同意された方は、再任なしの任期5年のみと過酷な条件だが、所属部局の判断と審査結果によっては「通常席(テニュアポスト)」に就ける途を設けた点は良かったのではないかと思われた方がいるかもしれません。しかし、「通常席(テニュアポスト)」に就ける方法は、「大学教員任期制法」の趣旨に反したものと考えられます。

「今後の方針(案)」は「部局の審査を経て、通常席(テニュアポスト)に採用することができる」と記し(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.9 2013. 9. 24	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

ますが、この「審査」とは何の審査なのか明記していないため断言できませんが、文脈から見て再任審査の場合と同じく任期付き教員の業績を審査するものと理解してよいでしょう。とすれば、「今後の方針(案)」が示す「通常席(テニユアポスト)」に就ける方法とは、教員個人の業績の如何をもとに任期付きのポストとするか否かを判断するものであることとなります。いうまでもなく、「大学教員任期制法」の任期制は、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(多様な人材の確保が求められる場合、助教・助手の場合、プロジェクト型の場合)に導入できるものであり、教員個人の業績をもとに任期制か否かを判断するというのは、「大学教員任期制法」の趣旨に反した運用といわざるを得ません。新規採用者についていえば、通常席(テニユアポスト)に採用するまでの5年の任期制を実質的には試用期間として活用するようにも見える仕組みですが、もちろんそれは「大学教員任期制法」の趣旨と異なります。

また、在職者本人の同意が得られたか否かによって、再任なしの任期制か、再任と無期労働契約への申し込みが可能な任期制か、労働条件が大きく異なってしまうというのも、「大学教員任期制法」の趣旨に反するものです。それは、現職者の職を任期制にする場合、現職者の本人同意を得ることになっている現行制度の問題点——職の性格とは異なる要因によって、任期制にふさわしいものか否かが変わってしまうという本末顛倒の事態——と同様です。本人同意が得られるかどうかによって、どのような任期制か(再任不可の任期制か、再任可の任期制か)、さらに任期なし(無期労働契約)に転換可能かが別れてしまうというのですから。

在職者には余りにも過酷。無期労働契約への転換が14年後なんて……。

「今後の方針(案)」の提案内容には、もう一つ看過できない点があります。それは、任期付きポストの在職者の本人同意が得られない場合、無期労働契約への転換の申し込みを可能としています。問題は可能となる時期です。“無期労働契約の申し込みは2013年4月1日以降に締結された有期雇用契約の次の契約期間に行なうことになる”とされていますが、それは具体的にいつでしょうか?

最も遅い場合(2012年4月1日に5年任期の労働契約を結んだ場合)を想定すると、次の5年任期の労働契約を結ぶのは2017(平成29年)年4月1日となり、それから5年経過して再び5年の有期労働契約を結ぶ2022(平成34年)年4月1日以降に無期労働契約への転換を申し込むことが可能になります。労働者が申し込めば、次の労働契約から自動的に無期労働契約に転換することになっていますので、実質的には2022(平成34年)年4月1日の時点で任期なしに転換したことになりますが、正式には2027年(平成39年)4月1日に結ぶ労働契約から無期に転換することになります。

皆さんは、どのように思われたでしょうか。無期労働契約への転換が可能とはいえ、正式に転換するのは14年後の2027年4月から、実質的な転換である申し込みが可能なのは9年後の2022年4月からです。9年後、14年後となれば、それ以前に定年を迎えてしまう方も少なくないはず。定年を迎えない方は、かくも長い期間、解雇の恐怖のもとに置かれつづけるのですから、他の大学や研究機関へ異動することを目指すことでしょう。

5年任期、再任なしでの新規採用者が所属部局の審査を経て「通常席」(テニユアポスト)に就くことができる最も早い時期(2014年4月1日に新規採用された場合を想定)は2019年(平成31年)4月1日です。これと

比べれば、「今後の方針(案)」の提案がいかにか在職者にとって過酷なものであるか、明白です。

在職者の無期労働契約への転換が14年後、申し込みが9年後になってしまうという事態は、改正労働契約法の趣旨と異なります。こうした事態が生じてしまう一因は、改正労働契約法が有期労働契約の期間を1年、あるいは3年のものを想定しており、「大学教員任期制法」に基づく任期制の場合に多い5年にわたる有期労働契約期間の存在を考慮して構想していないことにあります。このようなことを招いてしまった大きな責任は、大学における有期労働契約の実態を厚生労働省に主張することを怠った文部科学省にあるのではないかと思います。

このように改正労働契約法自体に問題があるのも確かですが、時間の猶予はありません。大学の自助努力によって問題を回避し、改正労働契約法の趣旨に適った方法を模索してゆくべきです。

元凶は形式合わせだけを求める熊大使用者の姿勢

以上見てきたように、熊大使用者が示した「今後の方針(案)」の内容は、「大学教員任期制法」の趣旨に反しており、現職者には余りにも過酷なものになっています。このようなものしか構想できない大きな理由は、「定年まで無制限に再任を認めている教員任期制の廃止」という組合の要求を真正面から受け止めて本学の教員任期制の今後のあり方、教員の定着策を検討することなく、改正労働契約法との整合性ばかりを追求している熊大使用者の姿勢にあります。「今後の方針(案)」は、改正労働契約法との整合性しか示しておらず、今後、熊本大学として教員任期制をどのようにしていくかという理念や見識は微塵も見られません。相変わらず「大学教員任期制法」の趣旨に反する構想や、在職者に過酷すぎる条件を構想してしまうのは、根本的な考え方を検討せず、形式合わせだけを行なおうとしているためです。

「今後の方針(案)」には、他にも「大学教員任期制法」の基本を理解していないのではないかと疑わざるを得ない記述が見られます。「③全学措置として定員の貸与を受けていない部局については、任期制の要否を当該部局の判断に委ねる」という箇所です。これが、定員の貸与を受けている場合は、そのポストの専門と関係する部局や専門家集団の判断結果をふまえずに任期制の適否を決定するということを意味するのであれば、「大学教員任期制法」を何ら理解していないこととなります。

定年まで無制限に再任を認めているのは、学生・院生の教育・指導など業務の継続性があるためや、人材確保を考慮してのためであるはず。とすれば、将来、無期労働契約への転換や「通常席(テニユアポスト)」に就くことを可能にしようとしているポストの任期制は、この機会に廃止すべきです。

すでに組合は教員任期制問題の団体交渉を申し込んでいます。9月末の各部局からの意見集約をふまえ、大学として教員任期制をどのようにしていくかを真摯に検討し、速やかに団体交渉に臨むことを熊大使用者に求めます。