

何ら見識を示せないままの熊大使用者——教員任期制問題団体交渉報告——

昨年12月25日に、「教員の任期制について」と「こぼと保育園保育士の雇用期限について」の二つの問題に関する団体交渉を行ないました。本ニュースでは、「教員の任期制について」の交渉内容をお伝えします。

皆さんご存知のように、「教員の任期制について」の交渉は、「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教員の定着策を講ずることを要求し、その具体策の一つとして検討を要求した「定年まで無際限に再任を認めている教員任期制の廃止」に関するものです。

先にお伝えしたように、熊本大学使用者は7月22日に組合へ教員任期制の今後の方針案を説明し、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)を提示して9月末までに各部局からの意見集約を行なうとしていました。しかし、熊大使用者が示した「今後の方針(案)」は、「定年まで無際限に再任を認めている教員任期制の廃止」という組合からの要求を真正面から検討することなく、2013年4月1日施行の改正労働契約法との形式的な整合性を求めるだけのものであり、その結果、任期制ポストの現職者が無期労働契約への転換の申し込みが可能になるのは9年後以降、正式に無期労働契約に転換するのは14年後以降になってしまうこともあるという現職者には余りにも過酷な条件になっており、また「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)の趣旨に反した方法＝教員個人の業績の如何をもとに任期付きポストの適否が判断されるという事態まで含まれている杜撰なものでした。我われ熊本大学教職員組合は、「今後の方針(案)」が抱えるこうした問題点を指摘するとともに、各部局からの意見集約をふまえて大学として教員任期制をどのようにしていくか真摯に検討することを求めています(『赤煉瓦』No.9, 2013.9.24)。

しかし、12月25日の団体交渉で示された熊大使用者の回答は、組合の要求にまったく応えることなく、かつ教員任期制問題に関する自身の見識を何ら示せないままのお粗末なものでした。

熊大使用者の回答

熊大使用者の回答は次の通りです。“9月末に「今後の方針(案)」に関する各部局の意見集約を行ない、関係規則を改正することを予定していたが、無期労働契約への転換申し込みの特例措置が講じられる動きがあるため、その動向を見極めて判断することにした。なお、新規採用を行なう必要がある任期付きポストについては、11月の教育研究評議会の審議を経て新規採用できるように規則改正を行なった(発生医学研究所の教授と助教)”。

さらに、「本学で教員の任期制を導入している目的」についての見解が披瀝され、熊大使用者は“教員の流動性向上による教育研究の活性化を目的としている”とし、最後に“労働契約法、その他関係法令をふまえて雇用期間に上限を設けることになるため、定年まで無際限に再任を認

めることはなくなる”と主張しました。

無期労働契約への転換申し込みの特例措置とは、改正労働契約法によって5年を越えて有期労働契約を結んだ場合、労働者が無期労働契約への転換を申し込むことができるようになりましたが、試験研究機関・研究開発法人・大学等の研究者については労働契約法の特例として無期労働契約への転換申し込みまでの期間を10年とするものです。これは、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」(通称「研究開発強化法」)と「大学教員任期制法」の改正によって認められ、2014年4月から実施されます。

つまり、熊本大学使用者は、無期労働契約への転換申し込みの特例措置の動向を見極めるまで判断を留保したのです。

何ら見識を示せないままの熊大使用者

熊大使用者の回答は、「今後の方針(案)」と同様に改正労働契約法、またその特例措置との形式的な整合性のみを追求するもので、大学として教員任期制をどのようにしていくかの見識を何ら示せないままのものでした。今回示した「本学で教員の任期制を導入している目的」についても、「大学教員任期制法」の趣旨の引き写しです。したがって、「臨時特例」に対応した給与減額の代償措置の一つとして要求した「定年まで無際限に再任を認めている教員任期制の廃止」に真正面から応えるものではありません。

交渉で組合は、“定年まで無際限に再任を認めている教員任期制の廃止”は代償措置の一つとして求めたものであり、改正労働契約法やその特例措置の動向に関係なく判断することが可能である。組合の要求に対して、まったくの「0回答」であり、組合は断じて認めることはできない。こうした「0回答」をするのであれば、他の教員定着策を提示すべきである。教員定着策を講じる必要性はこれまでの交渉で学長自らも認めているのであるから”と主張しました。これに対して使用者は、“教員の定着策の一つとして「特命教員」の制度を検討している”と回答しましたが、その内容や実施時期などを具体的に示すことはありませんでした。

次に組合は、“教員任期制をどのようにするか、判断を留保するとのことだが、いつまでに結論を得るつもりなのか? 無期労働契約への転換申し込みの特例措置が2014年4月1日から実
(裏につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.18 2014. 1. 14	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

施と決まったのであるから、留保のままにせず、早急に各部局の意見集約をして学内審議を行なうべきである”と主張しました。これに対して使用者は、いつまでに結論を得るかについては明言しませんでした。早急に各部局の意見集約と学内審議を行なうことを了承しました。

呆れるばかりの熊大使用者の見解——無責任と自己矛盾

“労働契約法、その他関係法令をふまえて雇用期間に上限を設けることになるため、定年まで無制限に再任を認めることはなくなる”という熊大使用者の見解には、呆れるしかありません。自ら教員任期制をどうするかを判断することなく、すべて改正労働契約法任せにするのは無責任です。改正労働契約法の趣旨を活かすつもりも持ち合わせていないようです。しかも、こうした態度は、今回の交渉で自ら披瀝した本学の教員任期制の目的＝“教員の流動性向上による教育研究の活性化”とも矛盾しています。本当に“教員の流動性”を向上させて“教育研究の活性化”を図るのであれば、自らの判断で「定年まで無制限に再任を認めている教員任期制」を廃止すべきです（いうまでもなく、文部科学省は「大学教員任期制法」の趣旨に照らして、無制限に再任を重ねることは「できません」と解説しているのです）。

なお、熊大使用者は“定年まで無制限に再任を認めることはなくなる”と主張していますが、果たしてそうでしょうか。「今後の方針(案)」が示したシミュレーションによれば、最も遅い場合、任期制ポストの現職者が無期労働契約への転換の申し込みが可能になるのは9年後以降、正式に無期労働契約に転換するのは14年後以降となっていました。無期労働契約への転換申し込みまでの期間を10年とする特例措置が実施されることによって、さらに申し込みが14年後以降、正式な転換が19年後以降のこととなってしまいます。14年後以降、19年後以降となれば、任期制ポストの現職者のなかには、それまでに定年を迎える方が少なからずおられるはずです。これは定年まで無制限に再任を重ねることと変わりありません。

組合からの具体要求

交渉では最後に組合から具体的な要求を提出しました。それは、“研究専念型ではない、教育業務など継続性を要する業務を担っているポストの教員任期制を廃止すること”です。とくに学内共同利用施設での教員任期制には、“学内共同利用施設を新設する際には原則として任期制を導入する”という存在しない認識(そうした原則が存在しないことは、熊大使用者も確認済み)が影響して導入された場合や専門家集団の判断を圧殺して導入された場合があり、継続性が求められる業務を担っている場合も多く、同一業務を担っているにもかかわらず処遇の大きな違いがある(任期付きと任期なし)場合も見られるからです。

組合は、この要求を早急に検討して、検討結果を学長自らが回答することを求め、使用者も了承しました。

交渉は継続となりましたが、今回の交渉で組合が要求した事項を確認しておく、次のとおり

です。

要求1「定年まで無制限に再任を認めている教員任期制の廃止」という組合の要求に対して「0回答」する場合、他に実施する教員定着策を具体的に提示すること。

要求2 教員任期制の今後のあり方に関する各部局の意見集約と学内審議を早急に行なうこと。

要求3 研究専念型ではない、教育業務など継続性を要する業務を担っているポストの教員任期制を廃止すること。