

いったい誰の「特命」なのか？

——「新たな教員人事制度（特命教員）について（案）」の問題点——

2月27日（木）開催の教育研究評議会において、「新たな教員人事制度（特命教員）について（案）」が審議されました。この教員人事制度は、3月27日開催予定の教育研究評議会における規則改正の審議を経て、2014年（平成26年）4月1日から導入される予定です。昨夏に各部局に「特命教員制度の改定案骨子」についての意見が求められた後に継続検討となっていたこの教員人事制度案は、2月27日の教育研究評議会に先立つ2月20日（木）に、熊大使用者から組合へ情報提供がありました。昨夏の「改定案骨子」からの変更点はわずかでしたが、以下「新たな教員人事制度（特命教員）について（案）」の概要、ならびに情報提供の際に組合が指摘した問題点をお伝えします。

「新たな教員人事制度（特命教員）について（案）」の概要

この「新たな教員人事制度（特命教員）」（以下「特命教員制度」と略記）は、「教育・研究・診療など本学の機能強化に向けて外部資金やポイント等を使い、承継職員の枠以外で教員を弾力的に確保する」ことを目的としています。

「前倒し制度」とも称されるように、5年以内に教員定数が空くことを前提として、当該定数を前倒しした形で雇用することが大きな特徴です。原則公募により年俸制で採用し、任期中の業績審査を経て通常の教員ポストに雇用可能となります。任期の上限は3年（労働基準法に定めがある場合は5年）以内、ただしセーフティーネットを1年ないし2年利用して最長7年とすることができます（最長雇用年数を7年に延ばしたことは、昨夏の「骨子」からの変更点）。フルタイムの雇用であり、パートタイムは不可。部局が研究費の補助（研究加速化経費補助）を行なう場合、全学からも当該経費を上積みし、テニユア・トラック制としての運用も可としています（ただし、組合への情報提供では、テニユア・トラック制とは異なる、と食い違った説明をしています）。

職名は、「特命教授、特命准教授、特命講師、特命助教」で、教育・研究・診療を担当します。入試業務は担当せず、原則として管理運営業務も担当しません。

特命教員制度の問題点

(1) 「ボス支配」の温床!?

この特命教員制度について、組合は諸々の問題点を指摘しました。まず、最大の特徴ともいえる5年以内の「前倒し」採用が、大きな問題を孕んでいます。人事を硬直化させる「ボス支配」が生じうるからです。たとえば、5年後に空く予定の教員ポストを使い若手を採用する場合、選考するのは誰でしょうか。直接的であれ間接的であれ、退職予定の教員が関わってくる可能性はきわめて高いでしょう。退職する人は後任人事に口を出さないという健全な組織運営のあり方が、大きく損

なわれることとなります。すぐれた人材の確保・養成による教育研究の強化という聞こえがよいですが、できるだけ早く青田買いをして自分が在職中に後任を育てようとするのは、ボス支配の横行を招きかねません。

また、3年ないし5年という任期は実質的には試用期間であり、その後通常の教員ポストに移るつもりでも業績審査により採用不可となることは十分ありえます。任期後に通常ポストに採用されなかった場合、セーフティーネットを利用してさらに2年勤務することは可能ですが、使い捨てにされる可能性は否定できません。ひたすら上司の顔色をうかがいながら日々過ごさざるをえないとしたら、真の意味で教育研究が強化されるはずはありません。

部局の方針により、5年以内に退職する教員の専門とは異なる専門を強化しようとすることもありえます。しかし、退職予定教員が後任人事に関わらないとしても、別の形のボス支配の可能性が残ります。つまり、人事権を握る人物が退職予定教員の専門分野の弱体化を図り、別の専門分野に新たな教員を採用しようとするようなケースです。

いずれにせよこの制度は、勢力強化ないし拡大のために悪用されかねない危うい制度です。


(2) 教育の軽視

「前倒し」による採用の場合、専門の研究領域が近い前任者と後任者が同時に教育に携わることになる可能性も高いでしょう。似たような授業科目を開設することは非効率的であると同時に、学生に混乱をもたらしかねません。教育に配慮するならば、教員の専門領域の重複はできるだけ避け、学生に多様な授業を提供しようとするはずですが、この特命教員制度が教育を軽視していることは明白です。

(3) 入試業務等は担当外

入試業務や管理運営業務を特命教員が担わないということも問題含みです。ますます多忙化する職場環境において、迎え入れる側の大多数の教員にとっては理不尽に映られるからです。職権を濫用しようとする一部の教員以外には、きわめて魅力に乏しいのがこの制度です。

（裏面につづく）

	熊本大学教職員組合	
	No.23 2014. 3. 3	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

(4) 何のための、誰による「特命」？

そもそも、なぜ「特命」と呼ぶのでしょうか。特命とは特別に重要な任務を命ずることのはずです。たとえば、教育研究に特に必要であると認められ定年退職後も引き続き雇用されるような教授を特命教授と称するのであれば理解できます。ところが、今回提案されている制度の主な狙いが将来性のある人を雇用し育成することである以上、「特命」という名称がこの目標を正確に名指しているとは思えません。

また、学長が特命の称号を付与するのが通常と思われませんが、熊本大学の制度の場合、だれが特命を与えるのでしょうか。提案のままでは各部局により任意に任命されることとなります。このような称号を付与されて困惑するのは、周囲の教員もさることながら、採用される当該教員のはずです。

(5) 審議の手続き・日程をめぐる疑念

最後に問題視すべきは、審議の手続き・日程です。昨夏各部局に「特命教員制度の改定案骨子」が提示され意見聴取が行なわれたことは確かですが、前回の案と今回の案のあいだに大差がないとしたら、夏から今までの間、どんな検討がなされていたのでしょうか。昨年、運用の難しさを指摘した部局もありましたが、そうした指摘に応えた形跡はまったくありません。これでは、はじめに結論・導入ありきの審議の儀礼化と言わざるをえません。

特命教員制度について、もしこれまで十分に検討していない部局があるならば、慎重に議論し注意すべきです。ここで述べたように、この制度は教育研究に悪影響を与える危険性がきわめて高いからです。特命教員制度の諸々の問題点を、各部局の構成員が厳粛に受け止めることを組合は願ってやみません。