

“できるとも、できないとも決めていなかった……。検討します” という有様

4月14日団体交渉報告(1) ——教員任期制問題——

4月14日、本来、3月末までに行なうべきにもかかわらず、熊大使用者の不誠実な対応によって実現していなかった団体交渉を行ないました。交渉内容は、教員任期制、パートタイム職員へのボーナス支給、退職手当引き下げ、休日給支給などの問題にわたりましたが、ここでは教員任期制にかかわる問題についてお伝えします(他の問題については、別途お伝えします)。

教員任期制の問題は、①臨時特例にともなう給与減額の代償措置として組合が要求している「教育業務など継続性のある業務を担っているポストの任期制、とくに学内共同教育研究施設の任期制の廃止」(2014年1月30日の労使協議会で「無際限に再任を認めている教員任期制の廃止」の要求を変更)の問題と、②「教員任期制の今後の方針」(2014年1月23日教育研究評議会了承)に基づく4月1日からの新たな任期制の問題との二つですが、②の新たな任期制の問題は①の問題の前提にもなるため、②の新たな教員任期制から交渉しました。

【「教員任期制の今後の方針」に基づく新たな任期制について】

基本的なことさえもルール化されていない

新たな任期制の大きな特徴の一つは、「教員任期制の今後の方針」が「新規採用者」について「部局等が教育研究に資すると判断した場合は、部局等の審査を経て、通常席(テニユアポスト)に採用することができる」と規定していることです。

組合はまずこの制度の基本的な点について質問しました。“任期付きのままか、テニユアポストに移れるかは、いつの時点で本人に示されるのか?”を尋ねると、正式には決定されておらず、“任期終了の1年前まで”,あるいは“任期終了の1年前以降”,さらに“いつ示されるかは確定できない”という人事・労務担当理事の見解が示されました。なぜ理事の見解がかくもブレたものになるかは、次の質問を通して明らかになります。

“部局等は何をもとに教育研究に資すると判断するのか? 部局等の審査とは何を審査するのか?”を尋ねると、“任期付き教員の再任審査の業績”,“テニユアポストに採用する際の業績審査”と回答しました。これが“任期終了の1年前まで”,“任期終了の1年前以降”となる理由です。さらに理事は“部局等でいつの時点でテニユアポストを準備できるか分からない”とも言います。これが任期付きのままか、テニユアポストに移れるか本人に“いつ示されるかは確定できない”という見解が示される理由です。

ともあれ、これらはいずれも人事・労務担当理事の見解であり、制度の基本的なことの共通理解が確立しておらず、ルール化されていないのです。組合は、①任期付きのままか、テニユアポストに移れるかをいつの時点で本人に示すのか、また何をもとに判断するのかを早急に検討して

ルール化すること、②公募の際には「通常席(テニユアポスト)に採用する」可能性のある任期制であること、またその可否がいつの時点で示されるかを明示することを要求しました。なお、質疑の過程で、この制度は任期終了を迎える教員を「救済するような意味で用意している」こと、あるいは“教員人事は公募制を原則としているが、部局等の判断で優秀な人材を公募によらずに採用できるようにするもの”であることが示されました。


いうまでもなく「部局等」には学内共同教育研究施設(全学センター等)が含まれています。つづいて組合は、“学内共同教育研究施設の場合、任期付きのままとするか、テニユアポストに移すかをどこで判断するのか”を尋ねました。人事・労務担当理事の回答は“学内共同教育研究施設等の人事等に関する委員会”でした。しかし、組合は学内共同教育研究施設等の人事等に関する委員会が判断するのでは「教員任期制の今後の方針」の「部局等の審査を経て、通常席(テニユアポスト)に採用することができる」という規定が無意味化してしまうこと、ならびに任期制がふさわしいか否かは当該施設の業務・運営の実態を把握しているところが適切に判断できることから、学内共同教育研究施設の場合、教授会機能をもつ施設では教授会の審議によって、教授会機能をもたない施設では運営委員会の審議によって判断するようにルール化することを要求しました。

なお、質疑の過程で、テニユアポストへの採用は、教員人事ポイント制のもとで部局等がポストを準備できた場合に可能になるため、“学内共同教育研究施設のような小規模な組織の場合、現実には行なうことが難しい”という見解が示されました。

根本的なことを“決めていなかった”

さらに組合は根本的なことを質問しました。“テニユアポストに採用することができるのは新規採用者に限定されているが、在職者を対象としないのはなぜか?”を尋ねると、人事・労務担当理事は答えに窮しましたが、強く回答を迫ると“在職者については無期雇用契約への転換をメインに考えて”おり、“できるとも、できないとも決めていなかった”と述べる有様でした。

そもそも、交渉の過程で明らかにされた教員人事ポイント制のもとで部局等がテニユアポストを準備できた場合に可能となるという任期付き教員のテニユアポストへの採用は、「教員任期制の今後の方針」で規定を設けなくとも、従来から可能であったはずで、その対象から在職者を外すというのは、差別以外の何ものでもありません。明らかに不備のある制度ですから、組合は
(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No27 2014. 4. 21	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

“テニユアポストへの採用の可能性を新規採用者と同じく在職者も対象とすることを検討して交渉すること”を要求し、人事・労務担当理事は“在職者の規定を検討します”と明言しました。

なお、交渉の過程で明らかにされた制度のあり方は、「教員任期制の今後の方針」を読むだけでは理解できません。人事・労務担当理事は“教育研究評議会で議論して理解されている”と言いますが、それは審議に参加した人間にしかわからないもので、組織の規定としては不備なものです。そのため、組合は“だれが読んでも制度内容を理解できるように「教員任期制の今後の方針」の記述を教育研究評議会で審議し直すこと”を要求しました。

【継続性のあるポストの任期制の廃止について】

学長の出席、文書による回答はなし

これまでお伝えしたように、組合は臨時特例にともなう給与減額の代償措置として「教育業務など継続性のある業務を担っているポストの任期制、とくに学内共同教育研究施設の任期制の廃止」を要求し、この要求に応じられない場合は学長が団体交渉に出席してその理由を説明すること、さらに学長が団体交渉で回答できない場合は学長が書面で回答することを求めています。組合は譲歩を重ねてきたのです（『赤煉瓦』No.26, 2014.4.3）。しかし、学長の出席、学長からの書面での回答はなく、労使協議会等を通して団体交渉の具体的なあり方を協議してきた経緯は棚上げにして、人事・労務担当理事が“学長から交渉の権限を委任された”の一点張りでした。

何も具体的に回答できない理事

周知のように、2月末日の締切で教員任期制の可否とあり方について部局等の意見聴取が行なわれ、学内共同教育研究施設には「教授会（教授会としての運営委員会を含む。）を置かない部局等にあつては、必要に応じ、運営委員会で意見を徴するなどにより検討いただくことを求める学長からの通知が出されていました。この要請の通り、運営委員会等で組織的に検討した施設もありますが、なかには組織的に検討することなく回答したり、施設の長が学長と個別に面談して回答した施設がありました。また、「大学教員任期制法」の国会審議で任期制にはふさわしくないと参考人が証言していた学問分野のポストや、明らかに継続性のある業務を担うポストを任期制とした施設があります。そこで、組合は“なぜ組織的に検討せずに回答する施設や学長と面談して回答する施設があったのか?”、“任期制にふさわしくない学問分野のポストや継続性のある業務を担うポストを任期制にした理由は何か”を尋ねましたが、人事・労務理事は具体的に回答することができませんでした。そうならざるを得ないことを見越して、組合は学内共同教育研究施設等の人事等に関する委員会の座長である学長の出席を求めているのですが。

組合の質問に具体的な回答はないまま、“部局等の意見聴取を踏まえ、学内共同教育研究施設等の人事等に関する委員会で検討し、教育研究評議会の審議を経て決定した”との言説を人事・労

務ユニット長たちが鸚鵡のように繰り返すだけで、実質的な交渉は行なわれませんでした。

【“不利益変更ではない”とまで】

就業規則を不利益変更する場合には団体交渉を終えてから就業規則の変更手続きに入るルールに違反したことに關する熊大使用者の対応は、呆れるものでした。かつて熊大使用者は、このルールに反することがあった場合、明確に謝罪しました。しかし、今回の就業規則の変更——「教員任期制の今後の方針」に基づく任期制に關する就業規則の変更は不利益変更ではないというのです。皆さんはどのように思われるでしょうか？

「教員任期制の今後の方針」に基づく新たな任期制は、従来は再任回数に上限を設けていなかったものを再任は1回までと限定し、在職者には無期雇用契約への転換の仕組みを設けたとはいえ、在職者へも再任1回までの新たな任期制を迫るもので（同意が得られない場合は従来のまま）、労働条件を引き下げるものであることは明らかです。熊大使用者は誠意と良心を完全に失ったようです。

【交渉は継続中】

以上お伝えしたように、「教員任期制の今後の方針」に基づく新たな任期制は、制度の基本的な点がルール化されておらず、根本的な不備もあつて早急に再検討を要する杜撰なものです。熊大使用者の不誠実な対応の結果、かくも杜撰な制度の規則変更が強行されたのです。

ともあれ、団体交渉は継続中です。組合からの要求はゴシック体と下線で示してきましたが、最後に改めて確認しておきます。

「教員任期制の今後の方針」に基づく任期制に關する組合からの要求

- ①任期付きのままか、テニユアポストに移れるかをいつの時点で本人に示すのか、また何をもとに判断するのかを早急に検討してルール化すること。
- ②公募の際には「通常席（テニユアポスト）に採用する」可能性のある任期制であること、またその可否がいつの時点で示されるかを明示すること。
- ③学内共同教育研究施設の場合、教授会機能をもつ施設では教授会の審議によって、教授会機能をもたない施設では運営委員会の審議によって判断するようにルール化すること。
- ④テニユアポストへの採用の可能性を新規採用者と同じく在職者も対象とすることを検討して交渉すること。
- ⑤だれが読んでも制度内容を理解できるように「教員任期制の今後の方針」の記述を教育研究評議会で審議し直すこと。