助教任期は上限を 2 年延長するとともに、
**　　任期制度の観点を「人材確保と支援・育成」に転換**
組合は、その方策の具体的検討をスケジュールを定めて開始することを要請
教員人事制度の抜本的転換に向けての一歩とするために、さらに運動を進めよう

2010.7.12　公立大学法人首都大学東京労働組合　中央執行委員会

【７．７団体交渉報告】

先週 7 月 7 日、午後 7 時 30 分から、法人と組合の団体交渉が行われました。その中で、現行任期制度が施行されて以降、組合が一貫して求めてきた「助教型の任期制」に重要な変更が当局から提案されました。

当局発言　それでは私から申し上げます。

これまでの間、教員人事制度については、皆さんから各種の要求を承り、また、私どもとしても、人事制度等検討委員会において検討を進めながら、皆さんとも精力的に議論を重ねてまいりました。

これまでの交渉経過及び皆さんからのご意見、要請を十分踏まえた上で、私どもとしてぎりぎりの判断をした結果について、最終案として提示するとともに、教員人事制度について、改めて私どもの考え方をお示ししたいと思います。

はじめに、助教の任期についてです。

助教の任期については、一定の流動性を確保し大学の活性化を図るとの基本的な考え方は維持しつつ、助教の育成支援を強化し、優秀な人材を確保する観点から見直しを行います。具体的には、任用期間の上限を 2 年延長し 10 年とすることとし、実施時期については、平成 23 年 4 月 1 日からといたします。

なお、再任が行われなかった場合に特に必要があると認められる場合の任用を定めた「任期の特例」についてですが、この機に廃止することといたします。経過措置といたしまして、平成 22 年度に行われる再任判定で再任されなかった教員については、従前の例によることとします。

次に、任期制をはじめとする教員人事制度について申し上げます。

現行の人事制度につきましては、その運用改善に向けて、これまでの間、様々な改善を行ってまいりました。

その経過を顧みれば、教員評価制度を平成 18 年度の試行を経て導入するとともに、任期制における再任基準の明確化を図ってまいりました。また、任用制度の改善として、定年年齢の引き上げを実施したほか、給与面では、大学院入試手当の創設や、年度評価結果の給与への反映を通じて、職務・職責、業績に応じた給与制度を構築してまいりました。更に、教員の自主的・主体的な教育研究活動に資するため、特別研究期間制度や裁量労働制といった柔軟な勤務体系等を導入してまいりました。

そして今回、皆さんからも強い要請もありました助教の任期については、人事制度等検討委員会での議論も踏まえ、助教の人材確保、育成・支援の観点から、2 年間の延長を行うという、一歩も二歩も踏み込んだ見直しを図ったところです。

このような取組を通して、私どもとしては、現行の教員人事制度の改善を重ねてきておりますが、とりわけ、教員人事制度の根幹である任期制については、制度を一層成熟させていくべきであると考えており

ます。

こうした中、今年度、制度創設以来初となる任期評価・再任判定を行い、まさに一つの「区切り」を迎えることとなります。
私どもとしては、この機を捉え、より成熟化した任期制を確立していくことが必要であると強く認識しており、任期制適用の更なる促進を図っていきたいと考えております。
現在、既に全学で 4 分の 3 を超える教員の方が任期制を選択しております。任期制を適用されていない教員の方におかれましては、この制度が教員の方々のステップアップ、更には大学の教育研究の質の向上を図るものであるという制度の趣旨をご理解いただき、また、これまでの制度改善や今回の見直しの考え方も踏まえ、改めて任期制の適用について同意いただきたいと考えております。そのために、私どもといたしましては、7 月中に任期制適用に向けた意向調査を実施していくとともに、任期制適用の申し出、相談に随時対応できる窓口を総務部人事課に設置いたします。

さて、当法人は、平成 23 年度から第二期中期計画の計画期間に入ります。大都市東京における唯一の公立大学としての存在意義を確立できるか否かの試金石となるそのステージにおいて、大学が更にステップアップできるよう、いままさに大学が一体となって歩みを進めているところです。

私どもといたしましては、労使の信頼関係に基づき、皆さんと大学の発展に向けた協議を今後とも続けてまいりたいと考えております。
繰り返しになりますが、今回は、私どもとしても教員人事制度について重大な決断を行いました。時機を失することなく、踏み込むべきところは踏み込み、お互いに適切に対応していくことが、人事制度を、そして大学を将来に向けステップアップさせていくためにも重要なことであると考えております。

私からは以上です。

組合発言　ただいま当局より、助教任期の見直しについての提案がありました。

その内容である、助教任期の上限を延長すること、助教の組織的な育成支援と優秀な人材を確保・育成する観点からの見直しであること、に関しては、これまで組合が強く求めてきたところであり、任期上限の延長年数に不満な点はあるものの、積極的な提案として受け入れるものです。

今回の提案を、真に実のあるものにするために、可及的速やかに、各部局等の英知を集めて人事制度等検討委員会および人事委員会等で、「育成支援」や「人材確保」の方策の具体的検討を、明確なスケジュールを定めて開始するよう、改めて強く要請します。

なお、いわゆる「任期の特例」の廃止についての提案がありましたが、組合としては、廃止に伴う代償措置等について、今後求めていきます。

本法人の教員任期制度に関する組合の一貫した主張を改めて繰り返すことはしませんが、今回の提案は、端緒的ながらも、現行の教員人事制度が持つ様々な問題点の克服をめざした組合と当局との継続的な話し合いの成果であると認識します。

また、当局から、任期制適用の申し出・相談に随時対応できる窓口を設置する、との表明がありました。もとより組合としても、本学の発展を支える人材を養成・確保し大学をいっそう活性化できる教員人事制

度を求めています。そのため、現行制度をよりいっそう根本的に改善することを望んでいます。非任期教員問題、年俸制、若手教員の育成支援策を含む教員人事制度全般についての早急かつ具体的な協議に入ることを求めます。

私たち組合からも、本学の持続的な発展と働きがいのある職場とするために、法人当局のより踏み込んだ、真摯な対応を期待します。

私からは以上です。

交渉での法人当局からの提案または提示は、次の 3 つです。また、それらに対する組合の対応は以下の通りです。

助教型任期制の上限年数の延長および「観点」の変更

当局提案の第一は、現行の「助教型の任期制」の見直しを行なうことです。その見直しの内容は、助教の任期制にかかわる「任用期間の延長」と「観点の転換」の 2 つを含んでいます。任用期間の延長に関しては、平成 23 年 4 月 1 日から任用期間の上限を 2 年延長し 10 年とし、また、観点の転換に関しては、「一定の流動性を確保し大学の活性化を図るとの基本的な考え方は維持しつつ」と留保条件をつけながらも、「助教の育成支援を強化し、優秀な人材を確保する観点から」へ転換することを明確に表明しています。

これに対して組合は、「助教任期の上限を延長すること、助教の組織的な育成支援と優秀な人材を確保・育成する観点からの見直しであること、に関しては、これまで組合が強く求めてきたところであり、任期上限の延長年数に不満な点はあるものの、積極的な提案として受け入れる」と表明しました。

私たちが今回の提案受け入れに際して、とくに重視したのは、「助教型任期制」に対する法人当局の考え方に重要な転換が認められることです。別の箇所で当局は、「今回、皆さんからも強い要請もありました助教の任期については、人事制度等検討委員会での議論も踏まえ、助教の人材確保、育成・支援の観点から、2 年間の延長を行うという、一歩も二歩も踏み込んだ見直しを図った」と表明しています。この方針決定のプロセスおよび「観点」は、現行制度制定とは根本的に異なることに注目するべきです。

法人化に際して東京都から押しつけられた現行「助教型任期制」は、准教授以上が適用される「ステップアップ型」とは基本的な観点が違っており、あくまで「流動化」＝「雇い止め」、を前提としたものでした。当局はなお明確な表現を行なっていませんが、今回の見直しは助教も「一定の流動性を確保し」つつも、人材確保、育成・支援の対象として実質的に「ステップアップ型」に統合される――もちろん、そうさせるための今後の運動を前提としてですが――可能性を示すものです。

この点では、また別の箇所で当局が、教授から助教まで区別なく「任期制を適用されていない教員の方におかれましては、この制度が教員の方々のステップアップ、更には大学の教育研究の質の向上を図るものであるという制度の趣旨をご理解いただき」と述べていることにも注目してください。

「特例任期」の廃止

当局の提示の第二は、「再任が行なわれなかった場合」に現行制度で与えられている求職のための「任期の特例」（1 年ごとで 2 年まで）を、平成 23 年度の再任判定以降は廃止することです。ただし、今年度の再任判定（後期分も含む）では現行就業規則どおりです。

当然のことながら、いまだ適用の例はありませんが、この制度は法人化の際に大学管理本部が一方的に持ち出してきたもので、その詳細設計は何らされていない不備きわまりない制度です。また、当時の各キャンパスでの「任期制説明会」での当局説明で組合も含め、多くの教員が「任期上限後も 2 年まで」と解

釈しているのに対して、いつの間にか現在の当局の解釈は「再任で不可となったものにだけ適用される」と変わっていて、組合と当局の合意がない、曰く付きの制度です。

解釈の違いはあるものの、組合は当局自身が言い出した特例措置である以上、何らの検証もないままに廃止するのは不当であり、もし廃止するのであれば相応の代償措置を要求する、と対応しています。廃止するための就業規則の変更が行なわれる来年 3 月までに具体案の提示を求めていきます。

非任期教員の任期付きへの移行窓口の再開

当局の提示の第三は、この 7 月中にも「任期制適用に向けた意向調査を実施」し、同時に「任期制適用の申し出、相談に随時対応できる窓口を総務部人事課に設置」することです。つまり、現在任期制をとっていない教員にたいして、平成 17 年度末をもって当局自身が停止した任期制への移行措置を再開する、という表明です。

私たち組合が、今最も重要課題としているのは、現在不当に賃金と昇任昇格で差別を受けている非任期教員の処遇の改善ですから、当局が行なう窓口再開に対して、その可否を表明することはできません。それよりも、第一期中期計画期間が終了する今年中に、法的に認められている選択の自由を行使した教員への不当待遇の改善を求めます。昨年秋の団体交渉において、この非任期教員の処遇改善を求めた私たちに対して、当局は「皆さんからの強い要請、残存する制度上・実態上の諸課題の解決に向けて、引き続き次期給与改定交渉期までに一定の結論を得られるよう」協議することを約束しました。

組合中央執行委員会は「窓口再開」の有無にかかわらず、今秋までに処遇の改善を成し遂げたいと決意しています。

今回の団体交渉は、とりあえず助教の任期制に関しての上限延長がなされたという成果がありました。また、いっそう重要な任期制に関わる「観点」の変更を表明させるという数字に表われない成果も得られました。

しかしながら、私たちの基本的考え方は「教員の全員一律任期制」は、大学の教育と研究を阻害するもので、あくまでこれに反対するものです。したがって、今回の交渉で得られた成果はあくまで「任期制」の枠内での改善に止まったものですが、今後、その変更された「観点」の実体化を求める運動を展開し、その過程で非任期教員の処遇の改善を求める運動と結合させるなら、「教員人事制度」全体の抜本的改善の重要な一歩となりうるものです。

今回の制度変更を機に、ぜひ組合内外のすべての教職員の英知を集めて、あるべき教員人事制度の再構築に向けて活発な議論、検討が行なわれるよう強く期待します。私たちはその先頭に立って運動を進める

ことをあらためて表明するものです。