

大学に新しい風を

第 6 号

2005年3月29日
発行：東京都立大学・短期大学教職員組合
「大学に新しい風を」編集委員会

言論の自由が奪われ息苦しい大学に変えてしま う就業規則案

就業規則検討グループ 2005.3.25

大学管理本部が、3月15日に発表し、23日に若干の修正を加えた就業規則、旧制度教員給与規則などの案（注1,2）は、以下に述べるように多くの点で重大な問題点を含んでいます。

1. 勤勉に働いても昇給・昇任なし（旧3条2項）という公序良俗に反し、地方独立行政法人法57条に明白に反する違法な「旧制度教員給与規則」が出されました。これはあまりにも露骨であることから、すぐに23日の案で削除されました。しかし管理本部は、「3条2項を削除したとしても、昇任・昇給規定が旧制度教員給与規則にはないので、昇任・昇給は行われぬ」と主張しております。
2. また就業規則案には、学内での集会・演説・放送や文書等の配布の許可制に関する条項（38条）は、言論・出版・表現の自由を奪う危険性があり、学問の自由、大学の自治、信条・表現の自由など基本的人権を侵す条項であり、重大です。労働組合活動や学生の自治会活動すら抑圧することができます。また、任命権者の許可なくして発表を不可能とする守秘義務の条項（31条）により、大学や都政の問題点を指摘できなくし、企業でも行われている「内部告発」を押さえ込むことが危惧されます。しかも、対象となる行為に関しては、「法人の名誉若しくは信用を失墜させる行為」「法人の秩序及び規律を乱す行為」（30条）となっています。修正前の条項では、「そのおそれのあるもの」（38条2項3）という非常に曖昧な定義となっていました。それは撤回されました。
3. さらに懲戒処分の条項は、不服の受付や対処手続きが規定されておらず、すべ

て理事長の裁量に任されるという、使用者の暴走に対する歯止めや人権尊重のない欠陥条項を含む治安維持法的な「就業規則」の提案です。これは、教育公務員特例法（注3）9条で、教員の人権を尊重した慎重な懲戒処分の手続きを規定していることを参考とすべきです。

- 4 . 給与や業績評価、大学運営のやり方に対して、問題点の指摘や不満を述べた文書や意見の表明が、理事長の許可制（38条）であることから考えて、それに反した場合には、解雇（46条4項）等の懲戒処分となりえます（45条）。
- 5 . 解雇の条件として、「業務上又は経営上やむを得ないとき」、「その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき」（24条1項）という、非常に恣意的に首にしやすい条件が規定されています。たとえば、オープンユニバーシティの場合には、早大や昭和女子大の例でも非常に赤字経営が問題とされていますが、この条項を使って整理解雇や配置替えが危惧されます。教特法6条や5条に規定されているような、教員の人権を尊重した慎重な手続きが必要です。
- 6 . さらに、解雇の条件として「日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入したとき」（新24条2項3）という条項について、「破防法」に基づいた規程は公務員に特有な条項ですが、非公務員に対しては破防法などに連なるだけでなく、思想信条の自由に抵触する条項となっている点から、東大などの国立大学でも削除しております。職員についてのみこの条項を削除しましたが、教員についても削除すべきです。
- 7 . そのような思想を改めさせるための研修を命ずる業務命令（43条）さえ発することが可能です。本来、教員の研修とは、「本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる」ものであるはずですが、教特法20条や19条では、自主的な自己研鑽のために研修の権利が認められているのであり、首大の就業規則とは雲泥の差です。
- 8 . また管理者は、「配置替等を命ぜられた教職員は、すみやかに着任しなければならない」、「着任できないときは、任命権者の承認を得なければならない」（37条）、「配置換等を命じられた教職員は、正当な理由なくこれを拒むことができない」（11条）と教職員の同意なしに自由に異動させることも可能であり、現在異動に関して教特法5条で行われている教員の人権を尊重した慎重な手続きの条項が欠落しています。

これらの条項は、懲戒・異動等の決定に際して行われてきた教育公務員特例

法で規定されている教員組織（教授会・評議会）の議に基づいて行うという諸手続や不服の受付や対処手続（5,9条）が規定されていません。従って、上記に述べた条項を利用すれば、管理者は恣意的な懲戒・業務命令・異動・圧力が可能となります。このように教員の人権を保護する規定が、まったく欠落しており、すべて理事長の裁量に任される危険性があります。

そもそも、慎重な手続や不服の手続規定は、「学問の自由の保障」（憲法 23条）や「法律に定める学校の教員は、全体の奉仕者であって、自己の使命を自覚し、その職責の遂行に努めなければならない。このためには、教員の身分は、尊重され、その待遇の適正が、期せられなければならない」（教育基本法 6条 2項）という法律に基盤を置き、「教育を通じて国民全体に奉仕する教育公務員の職務とその責任の特殊性に基き、教育公務員の任免、分限、懲戒、服務及び研修について規定する」（教特法 1条）という教員の人類的社会的倫理的責務の遂行のために教員の身分を保障する上で必要不可欠なものです。

<注1> 公立大学法人首都大学東京旧制度教員給与規則（案）

第1条 この規則は、・・・任期を定めずに任命されるもの（任命権者（理事長又は当該事項について理事長から権限の委譲を受けた者をいう。以下同じ。）が特に任命する者を除く。以下「旧制度教員」という。）の給与に関し必要な事項を定めることを目的とする。

第3条 旧制度教員の給料は、法人成立の日の前日において、当該旧制度教員について職員の給与に関する条例（昭和26年東京都条例第75号）（以下「給与条例」という。）第5条の規定により定められていた給料の額に基づき、旧制度教員給料表（別表一）の級及び号給を定め、支給する。

2 前項の規定により定めた給料表の級及び号給は、旧制度教員として任用されている間、上位の級及び号給に変更しない。（修正前の条項）

<注2> 公立大学法人首都大学東京教職員就業規則（案）

第24条 教職員が次の各号の一に該当する場合は、これを解雇することができる。

- (1) 勤務成績が不良なとき
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないとき
- (3) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき

- (4) 業務上又は経営上やむを得ないとき
- 2 教員が次の各号の一に該当する場合は、これを解雇する。
- (1) 成年被後見人又は被保佐人となったとき
 - (2) 禁固以上の刑に処せられたとき
 - (3) 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入したとき
- 第29条 教職員は、法令、この規則及び法人の諸規則を遵守し、上司の指揮命令に従って、その職務を遂行しなければならない。
- (信用失墜行為等の禁止)
- 第30条 教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。
- (1) 法人の名誉若しくは信用を失墜させる行為
 - (2) 法人の秩序及び規律を乱す行為
- (守秘義務)
- 第31条 教職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。
- 2 教職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表するときは、任命権者の許可を得なければならない。
- 第36条 教職員は勤務時間中みだりに執務の場所を離れてはならない。(修正前の条項)
- 4 教職員は、任命権者の許可なく文書を他に示し、又はその内容を告げる等の行為をしてはならない。
- (教職員の着任)
- 第37条 新たに教職員となった者、又は配置替等を命ぜられた教職員は、すみやかに着任しなければならない。
- 2 前項の教職員が、疾病その他やむを得ない事由により着任できないときは、任命権者の承認を得なければならない。
- (文書の配布、集会等)
- 第38条 教職員が法人の敷地又は施設内(以下「学内」という。)において文書又は図画を配布しようとするときは、あらかじめ任命権者に届け出、任命権者の許可を得なければならない。
- 2 教職員は学内で、理事長が次のいずれかに該当する文書又は図画を配布してはならない。
- (1) 法人の業務の正常な運営を妨げる「おそれのある」もの
 - (2) 第30条各号に掲げる行為に該当する「おそれのある」もの

- (3) 他人の名誉を毀損し、又は誹謗中傷等に該当する「おそれのある」もの
- (4) 公序良俗に反する「おそれのある」もの
- (5) その他、法人の業務に支障をきたす「おそれのある」もの（「」内は修正前のもの）

- 3 教職員は、学内で、文書又は図画を、業務の正常な遂行を妨げる方法や態様で配布してはならない。
- 4 教職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、任命権者の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所に掲示しなければならない。この場合であっても、第2項に該当する文書又は図画を掲示してはならない。
- 5 教職員は任命権者の許可なく、学内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

（懲戒の事由）

第45条 教職員に次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処することができる。

- (1) この規則及びその他法人規則等に違反したとき
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき
- (3) 法令違反その他法人の教職員としてふさわしくない非行があったとき
- (4) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき

（懲戒）

第46条 懲戒は、戒告、減給、停職、諭旨免職又は懲戒免職の区分によるものとする。

- (1) 戒告 将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が労基法第12条に定める平均賃金の1日分の2分の1を超えず、その総額が一給与支給期における給与の総額の10分の1を超えない額を給与から減ずる。
- (3) 停職 1日以上6月以下、勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (4) 諭旨免職 退職届の提出を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、若しくは30日の平均賃金を支払って解雇し、又は予告期間を設けずに即時に解雇する。
- (5) 懲戒免職 予告期間を設けることなく即時に解雇する。

（訓告等）

第47条 前条に定める場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときには、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

(損害賠償)

第48条 教職員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合は、前二条に基づき懲戒処分又は訓告等の有無にかかわらず、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

<注3> 教育公務員特例法

(転任)

第5条 学長、教員及び部局長は、学長及び教員にあっては評議会、部局長にあっては学長の審査の結果によるのでなければ、その意に反して転任されることはない。

2 評議会及び学長は、前項の審査を行うに当たっては、その者に対し、審査の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

3 評議会及び学長は、審査を受ける者が前項の説明書を受領した後14日以内に請求した場合には、その者に対し、口頭又は書面で陳述する機会を与えなければならない。

4 評議会及び学長は、第1項の審査を行う場合において必要があると認めるときは、参考人の出頭を求め、又はその意見を徴することができる。

5 前3項に規定するもののほか、第1項の審査に関し必要な事項は、学長及び教員にあっては評議会、部局長にあっては学長が定める。

(降任及び免職)

第6条 学長、教員及び部局長は、学長及び教員にあっては評議会、部局長にあっては学長の審査の結果によるのでなければ、その意に反して免職されることはない。教員の降任についても、また同様とする。

(懲戒)

第9条 学長、教員及び部局長は、学長及び教員にあっては評議会、部局長にあっては学長の審査の結果によるのでなければ、懲戒処分を受けることはない。

2 第5条第2項から第5項までの規定は、前項の審査の場合に準用する。

(研修)

第19条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

(研修の機会)

第20条 教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

3 教育公務員は、任免権者の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

管理本部は、「旧制度も新制度も拒否することは、退職を意思表明することと同等」と地独法を無視した暴論

2005.2.16 教員より

(3) 法人化とは、単なる異動（NTT方式）のはず？

先月行われた全教員への任用・給与制度選択に関する照会に対して、教員が行った次のような質問に対して、管理本部から重大な回答がありました。

教員の質問： 「新制度」での労働契約を拒否し、かつ本人が「旧制度」で労働契約を結ぶことを同意せず、労働契約締結を拒否した場合、どのような扱いになるでしょうか？

管理本部回答： 労働契約を結ばないということは、退職の意思表示をされるということでしょうか。（これに対して確認のために、教員が再質問をしたが回答はなかった）

この管理本部の回答から、旧制度も新制度も教員が拒否することは、退職を意思表明することと同等だと管理本部が考えていることが判明しました。この点は、移行型独立行政法人なので、労働契約を締結しなくても身分の移行はできるとする地方行政独立法人法 59 条 2 項（注 1）や組合の考え方と真っ向から対立する回答です。

新・旧制度での労働契約拒否 = 退職の意思表示と管理本部が考えているとしたら、今回の移行は、国鉄方式を取り、全大学教員を解雇し、大学法人が新規採用する方式であり、その際に個々人と「新規の労働契約」をすることとなります。一方、管理本部は、移行型独立行政法人の形式を取ると言っている通りに、もしも実行するのであれば、単なる異動ということになり、前者の方法は取れないこととなります。しかし、管理本部が、3 月 31 日に特別な辞令を発して国鉄清算事業団方式を取る

うとする可能性があるのでしょうか？

(4) 国立大や国立研の法人化は、個々人との新たな労働契約なしに身分の自動継続で移行

問題は、組合が「すでに雇用されているものが地方独立行政法人法によって身分を変えられるだけなのだから、地方独立行政法人法 59 条 2 項の身分の自動継続の規定にしたがって、労働条件は当然今までと同じ水準を引き継ぐべきであり、必要な労働契約の変更を行うべきである」という立場なのに対して、管理本部は、「雇用者が都から法人に変わるのだから、すべての教員を新規採用として、改めて法人が作った労働条件で契約をし直すべきであり、これまでの条件を引き継ぐ必要がない」という立場なのです。国立大学法人法も地独法も上の組合の立場であります。

国立大学の法人化の際に教職員は、国立大学法人法の付則の第 4 条（職員の引継ぎ等）で、身分の自動継続が規定されています（注 2）。その結果、個々人との労働契約なしに、勤務が開始され、法人化がされました。このようにして、法人化された国立大や国立研では、個々人との新たな労働契約なしに身分の移行が行われました。

また公立大学の場合には、地方独立行政法人法の 59 条 2 項で、「別に辞令を発せられない限り、当該移行型一般地方独立行政法人の成立の日において、当該移行型一般地方独立行政法人の職員となるものとする。」と国立大学法人と全く同様の規定がされており、その条文通りであれば、身分の自動継続が行われることとなります。このように、現役の教員（地方公務員）の場合には、地独法に基づき個々人との新たな労働契約なしに身分の自動継続がされる規定となっています。

ここで重要なのは、「身分の問題」と、「労働条件の問題」とは次元の違うという点です。上記に述べた通り「新・旧制度での労働契約拒否＝退職の意思表示」と管理本部が考え、それを実行することは、地方独立行政法人法の 59 条 2 項に対する重大な法律違反ですし、解雇権の濫用です。

また産総研の独立行政法人化の際は、身分の移行形態は、国鉄方式ではなく、電電公社方式でした。その身分の移行方式は、公務員型の身分を持った法人職員でしたが、基本的には、地方独立行政法人と同じと考えられます。独立行政法人通則法においては、「(役員及び職員の身分) 第 51 条 特定独立行政法人の役員及び職員は、国家公務員とする。」とまず第 1 に身分の規定がされております。そしてその後で、「第 57 条 (職員の給与)」、「第 58 条 (職員の勤務時間等)」や災害補償など、労働条件に関する規定がされています。ただし、勤務時間、給与等の規定は、国家公務員と比べて、非常に曖昧ですが、国家公務員に準拠する旨が法律で規定さ

れております。

(5) 労働条件の基本的継承と労働条件の文書による明示義務

「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」(労働基準法 15 条)に文書による明示義務があります。「新規採用」時に労働条件を明示する義務があるのです。その内容は 14 項目あり(注 6)、以下の通りです。

労働契約の期間、就業の場所・従事すべき業務、始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働(早出・残業等)の有無、休憩時間、休日および労働者を 2 組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項、賃金の決定、計算・支払いの方法および賃金の締め切り・支払いの時期、退職に関する事項(解雇の事由を含みます。)、昇給に関する事項、退職手当定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法および支払時期 臨時に支払われる賃金、賞与および最低賃金額に関する事項、労働者に負担させる食費、作業用品などに関する事項、安全・衛生、職業訓練、災害補償・業務外の傷病扶助、表彰・制裁、休職。

これらは、われわれはすでに公務員として雇われており、定めのある 14 項目についてはとうの昔から明示されているのです。これらの内容を「公務員時代と変える必要があるかないか」ということで、当然、非公務員であるために変えなくてはならない事項がありますが、それは個別に「就業規則」という形で行えばよいのです。

「旧制度」を選択した場合には、「給料固定で昇級・昇任なし」という労働条件は、上記 昇給に関する事項に対する労働基準法違反であり、地独法 59 条 2 項違反であり、同一労働に対する差別であり憲法 14 条(法の下での平等)に明白に違反するものです。

(6) 個々人として労働契約が必要な場合

新規採用の場合には、使用者は労働条件を文書で明示することが労働基準法上の義務となっており(注 5)、それに基づいて労働契約を結ぶことが必要です。また、「新制度」を選択した人は、労働基準法の 14 条 1 項(注 9)または大学教員任期法 5 条 1 項(注 10)により、各個人と必ず労働契約を締結する必要があります(その中に各個人が、任期付任用であることに同意していることが書かれることが必要です)。また「旧制度」を選択した場合には、労働契約を結ぶ必要があるのですかという、教員の質問に対して管理本部は、そうであるとの回答であったとのことで

す。

(7) またもや、二枚舌の管理本部

03年8月以来の管理本部の言い分として、4大学の廃学・新大学新設であるから、「旧大学の意見を聞く必要がない」という理屈付けですが、これは根本的に間違った論理であり、事実を隠し、事実に基づかない論理です。大学管理本部が、申請に際して「大学設置等の認可の申請手続き等に関する規則（H3年文部省令第46号）」の第1条4項1号（大学をすでに設置している者が、大学を廃止し、その職員組織、施設、設備等を基に、他の大学を設置しようとする場合）という改組転換の規定に基づいて行いました。また、さらに教員の履歴書と教育研究業績書の提出や個別審査をせずに大学設置審の認可をする方法を管理本部は取りました。大学院設置に関しても同様の手続きで行いました。これらは、都が、文部科学省に対しては旧大学の改組転換として、教員審査省略をしてもらいながら、内向きには、4大学廃学・新大学設置とやってきました。また今回も、給与・任用制度選択という問題でも、文部科学省と総務省に対しては、移行型独立行政法人なので、身分の移行ができるといいながら、内部の教員に対しては「新規採用だから、新旧どちらかの制度を選択しないと退職である」というダブルスタンダードを主張しつづけています。このように内部と外部とで、二枚舌を使い分け、法律無視の無法なやり方で、人々を欺くことは、許し難いことです。

(8) 何をなすべきか？

我々には、労働基準法に基づく交渉権と36協定や労働協約の締結権がある。

労働基準法違反は、労働基準監督署による職場査察と刑事罰の対象

労働条件に関しては、公務員ではないので、労働基準法など一般労働者と同じ法律の適用が基本です。「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきもの」（第2条）（注8）と労働条件決定の理念が規定されており、使用者との交渉がいかに重要かが分かります。しかも、労働条件は、労働基準法に書かれている労働基準より以下では、いけないことが定められており（注4）それは憲法25条1項と27条（注3）に根拠をおいています。

また労働条件については、労働基準法の第89条（作成及び届出の義務）において、使用者が就業規則を作成して行政官庁（労働基準監督署）に届出の義務があります（注6）。そして、その就業規則の作成の手続きについては、第90条に、労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならないことが、使用者の義務条項として位置付けられています（注7）。この規定は、協議を義務づけているのでは

なく、意見聴取義務程度ですが、それは使用者に対してプレッシャーとして働く可能性があるのです。したがって、労働者代表として誰になるかが、大きな意味を持つことがわかります。

このように使用者には、就業規則を定める、労働者代表に説明の義務があり、労働基準法遵守義務があり、違反した使用者には刑事罰が適用されます。また使用者は、労働者代表との間で、労働者に不利な事項（時間外労働など）に関して 36 協定を結ぶことが義務付けられています。また労働組合と交渉し労働条件に関して労働協約を締結することが義務付けられています。これは、使用者が定める就業規則を上回ることができ、労働協約が最優先されます。

労働者代表が、時間外労働などに関する 36 協定（注 11）を結ぶことを拒否した場合には、時間外労働をさせることが不可能となり、理事長が時間外労働をさせた場合には、労働基準監督署による職場査察が行われ、刑事罰を受けることとなります。その意味でも、労働者代表として誰になるかが重大な意味を持ちます。

以上

記

○注 1： 地方独立行政法人 第六章 移行型地方独立行政法人の設立に伴う措置（職員の引継ぎ等）

第 59 条 2 移行型一般地方独立行政法人（一般地方独立行政法人であってその成立の日の前日において現に設立団体が行っている業務に相当する業務を当該一般地方独立行政法人の成立の日以後行うものをいう。以下この章において同じ。）の成立の際、現に設立団体の内部組織で当該移行型一般地方独立行政法人の業務に相当する業務を行うもののうち当該設立団体の条例で定めるものの職員である者は、別に辞令を発せられない限り、当該移行型一般地方独立行政法人の成立の日において、当該移行型一般地方独立行政法人の職員となるものとする。

注 2： 国立大学法人法の付則の第 4 条（職員の引継ぎ等）

国立大学法人等の成立の際現に附則別表第一の上（左）欄に掲げる機関の職員である者（独立行政法人日本学生支援機構法（平成十五年法律第 号）附則第二条又は独立行政法人海洋研究開発機構法（平成十五年法律第 号）附則第二条の規定により、独立行政法人日本学生支援機構又は独立行政法人海洋研究開発機構の職員となるものとされた者を除く。）は、別に辞令を発せられない限り、国立大学法人等の

成立の日において、それぞれ同表の下（右）欄に掲げる国立大学法人等の職員となるものとする。

○注3： 憲法

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第25条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

2 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

第27条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

○注4： 労働基準法

第1条（労働条件の原則） 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

第13条（この法律違反の契約） この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

○注5： 労働基準法

第15条（労働条件の明示） 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

○注6： 労働基準法 第9章 就業規則

第89条（作成及び届出の義務）常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

1. 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項

2. 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
3. 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
 - 3の2. 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
4. 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
5. 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
6. 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
7. 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
8. 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
9. 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
10. 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項。

○注7： 労働基準法

第90条（作成の手續） 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

○注8： 労働基準法（労働条件の決定）

第2条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

○注9： 労働基準法（契約期間等）

第14条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、5年）を超える期間について締結してはならない。

1. 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）

であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約。

○注 10： 大学の教員等の任期に関する法律（1997 年制定、2003 年 7 月 16 日改訂）

（国立大学、公立大学法人の設置する大学又は私立の大学の教員の任期）

第 5 条 国立大学法人、公立大学法人又は学校法人は、当該国立大学法人、公立大学法人又は学校法人の設置する大学の教員について、前条第 1 項各号のいずれかに該当するときは、労働契約において任期を定めることができる。

○注 11： 労働基準法（*時間外及び休日*の労働）

第 36 条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届けた場合においては、第 32 条から第 32 条の 5 まで若しくは第 40 条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1 日について 2 時間を超えてはならない。

2 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

3 第 1 項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。

4 行政官庁は、第 2 項の基準に関し、第 1 項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

2003 年度、2004 年度末までに科技大と都立大学工学研究科で定年前に転出した教員は、下記のとおりである。

2003 年度 計 7 名

	教授	助教授・講師	助手
科技大	2	2	0
都立大 電気工学科	0	0	1
都立大 応用化学科	0	0	2

2004 年度 計 6 名 (現時点で分かる範囲で)

	教授	助教授・講師	助手
科技大	0	0	0
都立大 精密機械工学科	1	1	1
都立大 建築学科	0	0	1
都立大 応用化学科	1	0	1

上記のように科技大および都立大工学研究科における転出者は、他学部には比べると多くない。また、上記の数字は、必ずしも当局の姿勢に反発して退職していった人ばかりをカウントしているのではないので、現状では、工学系で理学部や法文系のような深刻な頭脳流出は引き起こされていない。これには、次の点が考えられる。

1) 理学研究科の物理、化学、生物系と同様に、工学部の研究には、大掛かりな実験施設が必要な場合が多く、転出する労力が大きい。2) 他大学においても研究環境は厳しさを増しており、転出に伴う多大な労力に見合うだけの魅力を他大学に感じていない。3) 大学改革案が他の研究科に比べると、定員削減の実害が少なく、当局主導の産学連携を推進する応用指向の改革が工学部の教員にとっては、比較的抵抗感が少ない。

しかし、教員の間で、非常に冷めた雰囲気があるのも事実であり、大学に対する愛着心は確実に損なわれているように思われる。実際、筆者のまわりにいる教員のあいだでは、

- 1) 任期制、年俸制による身分の不安定化
- 2) 研究予算の大幅削減、研究費の傾斜配分の方式の不明瞭化
- 3) 研究スペースの大幅減少や大型研究施設の運用の問題点

など、生活面や研究環境に対して、将来に不安を感じている人が多く、これらの不満が爆発して、一気に頭脳流出の問題が噴出して来る危険性をはらんでいる

状況にあるようにも感じられる。

また、来年度、首都大学東京に赴任する新任教員がどれだけ大学に魅力を感じてくれるのかという点も懸念される。科技大の例であるが、2000年に採用された40歳代助教授がわずか3年で転出、2001年度に約130倍の競争率を勝ち抜いて採用された30代後半の助教授もわずか1年で転出した。転出の理由は、定かではないが先の見えない4大学統合が進む大学改革が少なからず影響したことは容易に想像できる。

新しく赴任される先生が、首都大学東京の未来に何らかの希望を見出してくれるのかどうか、2、3年後には答えがでると思う。(科技大教員)

理学研究科では、昨年4月以降から今年3月末までに、定年を待たずして転出した(または転出が決まっている)教員は12名に達する。昨年の3月31日に転出した教員を含めると19名となる。この中には現職の教授が4名も含まれているので、必ずしも昇格をとまなう転出とは言い難い。助教授が他大学の助教授として転出した例もある。もちろん転出される教員のほとんどは「新大学に希望を見いだせない」とは決して言わない。これは都立の大学にとどまる教員の立場を慮ってのことであると想像される。しかしながら、この転出者の数の増加は異常であり、現在の大学の置かれている状況に対する批判的な評価が想像以上に厳しいことを示唆していると考えられる。

内容的に見ると、数学専攻からの転出者が6名と多い。これは学問の性格によるもので、数学の場合、実験装置などに束縛されずに研究を継続できる場合が多いという特殊性に基づいていると思われる。今後は物理学、科学、生命科学など、実験装置から離れにくい研究分野であっても、研究・教育環境が劣悪な場合は、18年度以降も新たな転出者が増加していく可能性がある。

ちなみに16年4月の理学研究科の教員数は、教授が51、助教授54、助手67、合計172名であったから、定年とは別に転出が1年に11%以上に達したことは、大学管理本部が何と言おうと、大学の質・ブランド力が低下したことを示している。

「人文学部、続く頭脳流出」

人文学部一教員より

人文学部では、今年度、何回、「おめでとうございます」という同僚同士の挨拶が交わされたことだろうか。教授昇進を祝ってのことではない。他大学への転出の決定を祝ってのことである。毎年、定年退職者・他大学転出者を送る送別会が3月に人文学部主催で開かれる。今年は名称が「人文学部懇親会」となった。なんでも転出者が多すぎて、彼らからも会費をとらないと会が成立しないらしい。そのことが教授会で学部長から報告されたとき、力のない笑いが方々から漏れた。

今年度の退職・転出者は現在明らかにされているだけで21名(3月3日現在)。人文学部の現在の教授会構成員数は合計で124名であるから、構成員の約17パーセントが今年度末に退職することになる。この中に定年退職者は2名しか含まれていないと推測される。さらにいえば、まだ今年度末までに二回の教授会を残しており、そこで、あっと驚くような大物教授の割愛人事が発表されるとの風聞もある。年度末にして、退職者はまだ増えそうな勢いなのだ。

定年で退職する教員は仕方ないとして、定年以前で転出する教員の研究者としての質の高さは特筆すべきである。「頭脳流出」は数だけでなく、その質においても深刻だ。一例をあげれば、都立大人文学部において特に研究者養成に評価の高かった学科がある。西の京大、東の都立大といわれ、その分野の研究者育成の東日本における中心が都立大である。学会長まで勤めた、専攻の中心教授が今年度をもって他大学へ転出することになった。首大構想に失望を禁じ得なかったからである。今回の都庁のやり方は、本来、定年まで勤めようと思っていた一級の研究者に転出を決意させることになった。英文学においても仏文学においても独文学においても国文学においても、中国文学においても、哲学においても、社会学においても、不本意ながら転出を決意した一級の研究者がいる。

都庁は、後任に優秀な研究者を採用し得るから問題ないという。しかし、首都大に研究の自由を含め、研究条件が保障されるのかはなはだ心許ない。待遇面でいえば、私立大学にいれば、首都大学の業績給で120パーセント支給される(ほとんどありえないだろう)よりも給料がはるかに高く、しかも定年制で定期昇給があって、さらには定年も70歳までといったケースが多い。何を好きこのんで既に職を持っている教員が首大に転入してくるだろうか。今後はこれまで定職を持てなかった研究者しか就職してこないだろう。一定の年齢になっても定職を持てなかったけれども、非常に優秀である、という不運の秀才を発掘するという難事が人文学部の教員人事に待ち受けている。

今年度の転出は主に文学系の教員で社会行動系の教員の転出は少なかった。社会行動系の教員の中にも、今年度は転出を見合わせて様子を見た、という人も少なくないことを付け加えておきたい。

「来年度末の人文学系の送別会は、転出者だけが会費を払い、居残る教員を慰労する慰労会になるのではないか」。先の教授会の席上でこんな冗談を思いついた教員がいた。誰も笑わなかった。そうならないとも限らないと、その冗談に悪夢を見る思いがしたからである。