

教員人事制度の団体交渉、突然の延期

3月28日の団体交渉で、2015年4月採用より、プロジェクト型を除いて、教授・准教授については無期雇用での採用とすることになりました。助教については、プロジェクト型を除いて、5年+5年の任期の後、審査を経て無期雇用となります。

このような制度となった背景には、全員任期制によって、公募人事に対する応募者の激減がありました。当局は制度改正の理由の一つとして、応募者の母数を増やす必要があることをあげています。このことは、制度導入前から、組合が繰り返し主張してきたことでした。

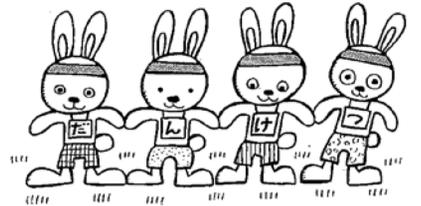
無期雇用での採用となったため、これまでの任期制とは、異なる昇給制度となっています。これまでは任期制教員の場合、基本給は標準で1号昇給、職務基礎額については毎年の昇給は標準で2号昇給、再任時に10号昇給というものでした。来年4月からは、採用時より無期雇用となり、基本給はこれまで通り標準で1号昇給、職務基礎額は標準で4号昇給となります。

在職中の教員については、新規採用教員の制度との整合性をはかるため、9月初めから当局との間で、交渉をしてきました。3月の時点で、当局は在職10年を超える任期制助教については、10月を目途に無期雇用とする審査を行うとし、給与制度を含む人事制度については、9月中に交渉を終えたいとの意向を示してきました。

こうした状況のなかで、組合は、意見交換会を開催し、9月30日に中央委員会を招集し、決着に向けて交渉を受けてきました。しかし、9月末になっても、当局案がまとまりませんでした。とはいえ、当局は来年度の準備をするうえで、10月中には交渉をまとめたいとし、その期限を10月24日の定例経営審議会前とし、10月22日の夕刻に団体交渉を開くことを前提に、双方の主張を展開し協議をしてきました。

10月21日朝には、組合窓口を通して、「最終案」の打診があり、2回にわたり委員長と総務部長との会談も行われました。この会談では双方の主張は、真っ向からぶつかり、收拾の方向は見えていませんでしたが、22日の団体交渉に向けて、交渉を続けて行くことは双方で合意をしていました。

ところが、21日午後8時前に、総務部長から、「至急、委員長にお会いしたい」旨の連絡がありました。そして、その席で、総務部長から、「経営審議会で議論すべき緊急の事案が発生したので、明日の団体交渉を延期してほしい」との発言がありました。委員長は、給与規則などは経営審議会の議を経て決定されることを踏まえて、申し入れを受け入れ、団体交渉は延期されました。



団体交渉延期の理由は

22日朝、組合窓口を通して、団体交渉延期の理由について説明を求めました。延期の理由について、当局は「経営審議会の議案については、事前に委員に説明をしている。ある委員から、次のような主旨の意見が出された。『教員人事制度の柱の一つに、任期制があった。任期制の趣旨を活かした長期的評価制度が必要だ。そのような議論なしに、給与制度などの議論を先行させるのはいかなものか』。そうした意見をふまえた検討をする必要があるため、団体交渉の延期をお願いした。今後は、給与改定を含めて、改めて整理をして、スケジュールを含めてお示ししたい。」

長期的評価への疑問

組合は、経営審議会の委員のこのような発言によって、交渉が中断、延期されたことに、驚きと失望を感じています。なぜならば、3月に決定された2015年4月採用の教員人事制度についても、経営審議会の議を経ているからです。この中で、教員評価制度の任期評価については、「任期の定めのある教員を対象に、一の任期における教育・研究等に対する中期的な取組内容について評価する」と記載されていますが、任期の定めのない教員については、そうした記載がありません。このことについては、組合と当局の交渉の席でも、「年度評価以外に、任期評価に代わる期間評価は行わない。」ことを確認しており、そのことを踏まえて、決定されたはずで

「教員人事制度の柱の一つに、任期制があった。任期制の趣旨を活かした長期的評価制度が必要だ。そのような議論なしに、給与制度などの議論を先行させるのはいかなものか」との趣旨の発言をした委員は、なぜ3月の制度改正の時に発言せず、今になってそのような発言をするのでしょうか？ 来年4月から、一部助教とプロジェクト型任用教員を除けば、無期雇用となる制度の中で、任期制の趣旨を活かすとはどういうことをイメージしているのでしょうか？ 単年度評価とは別の長期的評価の期間とはどのくらいなのか、またそのような評価を行うことにどのような効果や意味があるのでしょうか？

給与差別は許さない

この間の交渉を通して当局は、在職教員の新制度への移行に際し

て、「これまでの昇給経過が異なる」ことを理由として、非任期教員に対する給与差別を残す案を示しています。「任期制には、再任されないというリスクがある」という理由で、給与差別を行ってきた当局の論理を認めることはできませんが、来年度からは教授・准教授はすべて無期雇用となるわけで、そうした言い訳もできないなかでも、差別を残そうとする当局の姿勢を批判してきました。なにより、これまで、任期・非任期を問わず年度評価を実施し、その結果については、評価に差がないことを当局も認めてきました。また、職務内容についても、任期の有無によって区別があったわけではありません。

2020年にオリンピックを開催しようとする東京で、これまでの職務や業績ではなく、任期制を受け入れたか否かとの理由による給与差別が温存されることを許すことはできません。オリンピック憲章には、次のようなことが記されています。

オリンピズムの根本原理

6. 人種、宗教、政治、性別、その他の理由に基づく国や個人に対する差別はいかなる形であれオリンピック・ムーブメントに属する事とは相容れない。

IOCの使命と役割

6. オリンピック・ムーブメントに影響を及ぼすいかなる形の差別にも反対すること。

国際オリンピック委員会（IOC）が承認する国際競技連盟の一つである国際サッカー連盟（FIFA）や各国、地域のサッカー協会でも人種差別に対して、厳しい制裁が行われています。

賃金差別を容認する大学に、明るい未来はあるのでしょうか？ 組合は、教授会等においても、教学組織の立場から、非任期教員への差別賃金問題についての議論が行われるよう呼びかけるものです。

団体交渉は、延期されましたが、交渉は厳しく、難しい局面を迎えています。賃金差別問題解消は、大学の将来を見通すうえで、たいへん重要な課題です。「差別を許すな！」の声を結集し、笑顔で2015年4月を迎えましょう。