

くみあいニュース



シリーズ

これでいいのか、任期制 (6)

2006.9.28 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行

<http://web.kyoto-inet.or.jp/people/kitunion/>

任期制導入に関わる最近の動きをお知らせします

1. 9月14日、組合の再質問状へ学長からの回答(裏面参照)が届きましたが、任期制がどうして活性化に結びつくのかなどの疑問に正面から答えるものにはなっていません。来年度以降の問題については、すべて「今後も議論を重ねる」とあいまいな回答でした。
2. 9月21日、教育研究評議会にて、今年度採用の助手への任期制導入が決定。ただし、「**再任の制限(1回限り)**」は削除。再任審査基準(案)では、助手だけ特別に立ち入って、①実験・実習・演習などでの補助、②新たな博士号授与に値する研究業績、③部門・センター・研究分野などでの教育・研究活動への貢献、のすべてについてある一定基準を要求。再任の是非は、研究科長あるいはセンター長が、関係者の意見を聴き、教授会の議を経て決定。しかし、来年度から現助手職は新職制(助教・新助手)に移るため、新職制に関する詳細を明らかにしないままでは、本任期制は実効性に疑義がある。
3. 9月22日～24日 全大教「教職員研究集会」での分科会にて
教員新組織(助教・新助手)に対する任期制は、全国的にトーンダウン。学長が先導していた九州大学は、各部局での判断に移った。東京農工大では、在職助手が助教に移行しても任期はつけず。その他、「新助手は、新たな教務職員問題を生む、基本的にはもうけず。(島根大学)」「工織大(5年任期, 再任1回限り)は全国的にみて厳しい任期制。新助手はその他の教員とは明らかに異なる職。任期制に不同意として新助手に移行するのは身分の不利益変更。(全大教書記長のまとめ)」

新職制と任期制に関する工織大職員組合の見解

教育研究を主たる職務としている現在の多くの助手が、来年度に、そのまま新助手に移行させられても、助教に移行する際に任期制を付されても、不利益変更となります。新職制への対応を、本来の趣旨に則って行うことによる活性化をこそ法人は追求すべきです。不安定雇用による見かけの流動化を引き起こすだけの任期制導入は、断念すべきです。

平成18年 9月14日

京都工芸繊維大学職員組合
執行委員長 大倉 弘之 様

国立大学法人
京都工芸繊維大学長
江 島 義 道



任期制導入に関する説明会を受けての再質問状に対する回答について

平成18年9月5日付けで提出のあった再質問状について下記のとおり回答します。

記

一、任期制導入の必要性、目的について

これまでも種々の場で申し上げているとおり、大学の活性化が最大の目的であり必要性であります。

また、優秀、かつ多様な人材を確保し、教員組織の均衡ある構成を築くことも重要であり、助手職の任期制導入は不可欠です。

一、工芸科学研究科を任期制対象組織とする理由について

説明会でも申し上げたとおり、本学工芸科学研究科は、大学の教員等の任期に関する法律第4条第1項第1号に基づく、教育研究組織であると考えています。

一、今年度の助手および来年度以降の助教への任期制導入について

今回の助手職への任期制の導入に当たっては、説明会でも申し上げましたが、平成16年度の検討開始時から今日まで相当議論を行い慎重に検討を重ねております。

なお、来年度からの新職制に関係することは、今後も議論を重ねてまいります。

一、現職助手が助教に移行する際の任期制導入について

来年度からの新職制に関係することは、今後も議論を重ねてまいります。

一、来年度以降の新助手への任期制導入について

来年度からの新職制に関係することは、今後も議論を重ねてまいります。

一、女性教員への任期制導入について

本学では、人事基本方針にも定めるとおり、男女雇用機会均等法と次世代育成支援対策推進法の目指すことに力を入れております。

任期制導入によって、女性教員が不利益とならないような仕組みなどを今後も検討します。

一、現場での意見聴取などについて

このご質問と前後して、これまでに、全学説明会のほか、学域、部門の要請に応じて説明しご意見を伺っております。

以上