

くみあいニュース



シリーズ
これでいいのか、任期制（2）

2006. 7. 11 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
<http://web.kyoto-inet.or.jp/people/kitunion/>

**学内民主主義を守れ！常勤職員の過半数の署名を無視するな！
任期制導入に関する組織単位の説明会および教授会審議をもつよう、法人に、引き続き要求します！**

7月3日の任期制導入に関する交渉の結果、明らかになった問題点を、前回につづいて、理事の発言を引きながら報告します。

**「新職制の『助教』への任期制は、無条件には許されない！」
「現職助手が任期制に合意しなければ助教に任用されないとすれば、
労基法上の不利益変更である！」**

**理事「助教への任期制導入の法的根拠は、教員任期法第4条2項『助教に就けるとき』である。」
「助教に対して、研究環境を改善する特別な手立ては考えていない。」
「学内でのキャリアパスが予定されているわけではない。」**

新職制を決めた学校教育法の改正にともなって、教員任期法の第4条2項は、『助教に就けるとき』と変えられ、助教すべてに任期が付けられるかのように見える。しかし、同法成立時の第2項は、「助手の職で自ら研究目標を定めて研究を行うことを職務の主たる内容とするものに就けるとき」であり、これが法律改正により「助教に就けるとき」に置き換った。「くみあいニュース」第10号で、助手全般に対する任期制導入が違法であることを指摘したように、特別な環境にある助手だけに任期制は許される。したがって、新設される「助教」への任期付けは、**研究が自主的に遂行できる環境が十分に保証されていることが前提となる**。来年度からの助教と助手の運用は、現職助手の処遇、職務の調整、助教の独立性など、不透明な部分が多い。現在でも、学生実験・実習・演習など、学部教育の重要な担い手である助手は、助教になった場合その教育上の責務は一層重くなる。そのような中で、すべての助教が5年で独立した研究成果をあげることは法律の予定するところではない。

また、助教での評価が准教授への昇任につながるとすれば、任期付ポストを受け入れる理由の一つとなりうるが、法人は学内でのキャリアパスは否定している。研究環境の整備も准教授へのキャリアパスもなしに任期だけが付けられるならば、助教は何を励みに働けばいいのか。励みどころが大変な負担を背負うことになる。法人が来年4月から予定しているすべての助教への任期制導入は、**教員任期法第4条2項の趣旨に反するといわざるを得ない**。

現在の助手は期限の定めのない労働契約を交わしている。来年以降、任期に合意しなければ助教になれないとすれば、これは**現職教員に対する重大な不利益変更**である。法人は助手と助教の待遇に

差をつけないというが、社会的には、助教が助手より自立性の高い研究職として認められるのは明らかであり、任期制を不本意として助手のままでいることも不利益変更となる。**現職助手に任期を条件とした助教への任用制度を提示した段階で、組合としては労働基準監督署へ告発せざるを得ない。**

京都大学では、研究に専念できる限定した組織で一人年間 1000 万円の研究費を準備して、5 年任期の助教の公募を発表した。5 年後の評価次第で、准教授に採用されるというキャリアパスも用意されている。このような制度と比較してみても財政的理由からのみ全助手・全助教へ任期を付与する本学の案は、教員任期法の本意からはずれ、教員の身分を不安定にするだけのものといえる。

理事「助教への任期制導入の法的根拠を同法第 4 条 2 項とするのに問題があるなら、第 1 項を適用してもよい。」

法人は、交渉の過程で、教員任期法第 4 条第 2 項適用の疑義が問題になったとき、第 1 項の適用でもかまわないと述べた。すなわち、工芸科学研究科全体を任期制対象組織とみなせば、どんな職種でも任期制を導入できるという論理である。「くみあいニュース」第 10 号で述べたように、全学組織である工芸科学研究科に任期制を導入することも、教員任期法の趣旨から見て疑義がある。また、**法的根拠が 1 項でも 2 項でもよいなどと曖昧なことを言うこと自体、教員任期法の適用に際して注意を払うべき教員の身分保障の精神を軽んじていることに他ならない。**

理事「新職制が定着するには、5 年、10 年と時間がかかるだろう。それまでは、助手と助教にはそれほど差をつけず運用する。」「再任の評価基準について、助教には独立した研究成果を求める。例えば、助教は筆頭著者の論文が必要だが、助手は共著でよいという違いである。」

この発言は、先ほどの助教に特別な研究上の環境は用意しないという発言を言い換えたものだが、要するに、助教という職が看板どおりにすぐには機能しないことを語っている。しかし、一方では、5 年後の再任の評価基準については、上記のような違いを要求する。研究環境を保証せず、結果だけを求めるのは、助教にとっては大変酷な要求である。法人は、**助教の研究環境が整った段階で初めて任期制導入を検討すべき**である。助教全般への任期導入は、九州大学でも大問題となっている。法人のやり方は、集まった多数の署名の通り拙速であり、時期尚早である。

理事「今年雇用する助手と、来年度以降新職制で採用される新助手は、区別せず同じ任用基準、再任基準で任期制を付す。」

今年度の助手と来年度以降の新「助手」は、法律上の規定も職務の内容も異なる。当然、任期制を導入する理由も異なるはずである。一つの議論で、来年以降の任期制まで決定してしまうのは早計である。今年度に入り、助手の採用が止められ、現場には支障が生じている。少なくとも今年度は任期制導入を見送り、必要な助手を早急に補充すべきである。

以上、2 回のニュースをまとめると、教員任期法の趣旨としては、**「助手全般に任期をつけることは許されない。」、「工芸科学研究科のような全学組織に等しい教育・研究組織で任期を導入することは許されない。」、「助教の任期制導入に際しては、十分な研究環境が保証されなければならない。」**また、**「現職助手が任期を条件として助教に任用されることは、労基法上の不利益変更となる。」**このように、今回の任期制案は法律的疑義に満ちており、さまざまな角度から慎重に議論すべきであり、拙速な導入は厳に慎むべきである。