

くみあいニュース

No. 9



2006. 6. 26 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行

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



助手・助教への任期制導入を疑問視する多数の声に対して、法人からようやく交渉に応じる回答！一方で、すでに規則改定案を準備！

職員組合は、今回の任期制が大学の教育・研究の発展を損なうだけでなく、法律
的あるいは社会的に以下のような問題をはらんでいると考えます。

1. 工芸科学研究科を対象とする任期制導入は、全学的規模での雇用条件の変更ですから、就業規則変更と同様の取り扱いが必要です。十分な職員への周知と意見聴取が必要です。当然、職員組合との交渉にも誠実に応じるべきです。今後の法人の対応次第では、組合としては**不当労働行為**として労働基準監督署への告発も考えざるを得ない内容であると考えます。
2. 任期制導入は、単なる労働条件の変更にとどまらず、今後の教育・研究のあり方に深くかわります。本件は、本学の社会的責任を考えた場合、評議会のみならず、現場の責任者が揃う**教授会での了承**が必要な事項と考えます。
3. 工芸科学研究科という全学的組織への任期制導入は、「**教員任期法**」の趣旨に反します。大学教員への任期制導入に際して、労働基準法第14条によらず、「教員任期法」が特別に制定されたのは、「学問の自由及び大学の自治の尊重を担保している教員の身分保障の精神が損なわれることのないよう十分配慮する」（衆参両院付帯決議）ために、任期制が**限定的にかつ厳格に運用される**ことを前提としているからです。教員任期法第4条1項「**先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき**」は、全学の主たる教員組織である工芸科学研究科に任期制を導入することは想定していません。このまま助手に任期がつくなら、論理的には本学すべての教員に任期がつけられることになり、本学教員の身分保障を根底から揺るがす事態となります。
4. 現在の助手は期限の定めのない労働契約を交わしています。ところが、来年以降、任期に合意しなければ昇格できない、すなわち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**です。助教の任期制導入については、助手への任期制とは異なる一段高い必要性・合理性を提示する義務が法人にはあると考えられます。
5. 今年度の助手への任期制導入と来年度以降の新「助手」への任期制導入は、法律的根拠もその意味合いも異なります。前項のように、来年度は職制の変更にともなう助手の昇格問題など、複雑な事態が予想されます。その疑問に答えないまま、**今年度から導入を急ぐ必要性・合理性は全く説明されていません**。また、**再任の基準や手続きなどの提示がないまま**、任期制の規則変更をすることも同様に不当な労働条件の変更といえます。



今年3月に実施した労働実態調査の集計結果がまとまりましたので、本ニュースに添付します。
ここでも、法人に厳しい評価がくだされています。