

首都大学東京発足後 10 年

ーこれまでのたたかいの 成果と今後の課題ー

公立大学法人首都大学東京労働組合

公立大学法人首都大学東京労働組合は、1946 年に旧制都立高校と都立専門学校 5 校の教職員組合、東京都立大学・短期大学教職員組合として出発し、2007 年 8 月に現在の名称に変更しました。公立大学法人首都大学東京に働く教員・職員、具体的には、首都大学東京と産業技術大学院大学に所属する教員（常勤・非常勤）および職員（都派遣、正規・非常勤・アルバイト）、および東京都立産業技術高等専門学校に所属する職員（都派遣、正規・非常勤・アルバイト）などから構成されています。組合機関紙『手から手へ』を通じて、組合活動の最新情報を発信しています。

はじめに

2015 年 5 月 9 日（土）、公立大学法人首都大学東京労働組合主催によりシンポジウム「高等教育政策の動向と公立大学 ーこれまでの 10 年をふり返し、これからを考えるー」が開催されました。全国大学高専教職員組合、東京地区大学教職員組合協議会の共催を得ての開催となりました。この短文では、組合が報告した「これまでのたたかいの成果と今後の課題」の一部を紹介させていただきます。

1. 法人化以前の動き

2003 年4月、石原都知事が再選されました。3月議会にて、「日本にないまったく新しい大学」をつくると発言していた石原都知事は、6月の公立大学法人法・地方独立行政法人法の成立後、8月の都知事記者会見の席で「都立の新しい大学の構想について」を突然発表しました。

これに対して10月には、東京都立大学総長声明が発表されました（資料1参照）。そして翌2004年2月には、「都立の大学を考える都民の会」の呼びかけにより、日比谷公会堂にて2000人規模の集会が開かれました。この集会には、大学内外から多くの支援者が駆けつけてくださいました。

<資料1> 【声明】新大学設立準備体制の速やかな再構築を求める

（『手から手へ』第2216号 2003年10月8日）

【声明】

新大学設立準備体制の速やかな再構築を求める

2003年10月7日
東京都立大学総長 茂木俊彦

私は、東京都大学管理本部長に対し、新大学の設立準備の進め方をめぐって、現都立大学を代表し、かつその全構成員に責任を負う立場から、これまで2回にわたって意見を表明してきた（9月22日および29日）。

それらは、去る8月1日、大学管理本部が唐突にもそれまでの設立準備体制を廃止し、新しい準備体制に入ったと宣言したこと、またすでにまとめられていた「大学改革大綱」とその具体化の努力の成果を破棄し、現大学には何の相談もなしに「新しい大学の構想」なるものを一方的に

資料1 (1/5)

公にしたうえで、今後はトップダウンでその具体化をはかるとしたこと、そしてそれを実際に強行していることに対応したものであった。

しかるに、その後の推移を見るに、大学管理本部はこうした検討・準備体制を改めることなく事を進めていると判断せざるを得ない。これはきわめて遺憾である。

私を含む都立大学の構成員は、大学改革の全国的な動きの中で、改革を自らの課題として真摯に受け止め、これまで相当の精力を注いできたし、今後もそれを継続させる意志がある。

新大学を清新の気風あふれるものとし、学生や都民、時代と社会の要請に応える素晴らしい大学として発足させたいという赤心の願いを含め、ここに改めて総長としての見解を表明することとする。

記

いま設立の準備過程にある新大学は、現存する都立の3大学1短大の教員組織、施設・設備を資源として設立されるものであり、全く新しく大学を設置するのではない。これは、大学設置手続きという面からみれば、現大学から新大学への移行であるに他ならない。「既存大学廃止・新大学設置」という言い方が許容されとしても、それは既存大学の有形無形の資源が実質的に新大学に継承されるという条件が満たされる場合であり、これを移行というのである。

しかも、ここでいう教員組織は、単に抽象化された員数の集合にすぎないのではない。それは、憲法・教育基本法をはじめとする関係法規に従い、学生ないし都民に対して直接に責任を負って大学教育サービスを提供することを責務とする主体の集団であり、また長年にわたって研究を推進し、今後それをさらに発展させようとする主体の集団である。それゆえ既存大学からの移行、新大学設置を実りあるものにするには、教員がその基本構想の策定から詳細設計にいたるまで、その知識と経験を

資料1 (2/5)

生かし、自らの責任を自覚しつつ、自由に意見を述べる機会が保障されなければならない。

ところが東京都大学管理本部は、都が本年8月1日に公表した「新しい大学の構想」にあらかじめ「積極的に賛同する」という条件を設定し、これを認めなければ設立準備過程に加えないという方針を、いまだに維持している。これは設置手続き上、また市民常識的にも、正当なものだとは到底言えない。

私は、言うまでもなく新大学の設立に反対なのではない。重要なことは、大学およびその構成員と都・管理本部の間で自由闊達に議論が行われ、合意形成へのていねいな努力が重ねられることであると考え。そうしてこそ豊かな英知を結集することが可能となり、学生・都民さらに広くは時代と社会の要請に応えうる新大学ができるのだと思う。総長としての私は、このような認識は本学の部局長をはじめ、すべての教員・職員にいたるまで基本的に共有されているものと確信している。

また、このような合意形成過程が推進されていくなれば、本学で学んでいる学生、院生の間にすでに生じている不安・動揺を除去し、安心して学べる環境を作り出し、本学を志望する受験生によい影響を与えることもできるであろう。

新大学を東京都が設置するに値する優れた大学とするために、大学管理本部が上記のような準備体制を刷新し、大学との開かれた協議を行う新たな体制を急ぎ設定し直すことが、喫緊の課題となっている。私は、大学管理本部がかかる課題に誠実に対応し、可及的速やかに設立準備の推進体制を再構築することを強く求めたい。

大学管理本部は最近、「新しい大学の基本構想を実現していくための教員配置案」を示し、教員1人ひとりに、①この配置案、②それを前提にした新大学に関する今後の詳細設計への参加、③詳細設計の内容を口外しないことの3点に同意する旨を記した書類（同意書）に署名して提出することを求めてきた。大学教員の中には、この構想に基本的に賛同

資料 1 (3/5)

する者、一部賛成・一部反対の者、さらに全体として反対の者もいて不思議ではない。問題は、いかなる立場の者も自由に意見を述べ、それを戦わせ、そのことを通じて大学づくりに参加できるかどうかにある。9月29日付で管理本部長宛に提出した総長意見ですでに指摘したことがあるが、このようなことを無視し、あらかじめ新しい構想に包括的に賛成することを条件として、詳細設計への参加を求めるのは、大学管理本部の言うトップダウン方式に含まれる問題点の象徴的な一例である。管理本部は早急に「同意書」提出要求の白紙撤回をすべきである。

ここに重ねて強調しておきたい。われわれはよい大学をつくるための努力をいささかも惜しまない。特に、現都立大学を代表しかつ全構成員に責任を負う立場にある者として、私は、都立大学のすべての教職員の一致した協力を得つつ、かつその先頭に立って、都立の新大学をすべての都民及び設置者の負託に応え、活力と魅力にあふれる充実した教育・研究・社会貢献の場とするためのあらゆる提案を真摯に吟味し、その実現のために最大限の努力をする所存である。この立場からここではあえて3点についてのみ言及しておくこととしたい。

第1は、独立大学院を含む大学院問題である。新大学の大学院は、学部と同時に発足させることが重要であり、大学院の構成等についても学部と同時に検討を進めるべきであると主張してきた。それは前者を考えずして後者を適切に構想することは難しいという認識に立ってのことであつた。それは同時に現大学の院生、来年度入学の院生の身分と学習権の保障のための方策を明確化する上でも有効である。大学院としてどのような研究科を設置すべきかについて、われわれは、すでに提示しているものも含んで、新たな提案を行う用意がある。

第2は、基礎教育、教養教育の充実の問題であり、それに向けても積極的提案が可能であることを明言しておきたい。とくに語学教育および情報教育、基礎ゼミ、課題プログラムなどに関して、われわれには何回もの審議を経て検討を深めてきた実績がある。これらを生かし、さらにインテンシブに吟味すれば、短期間しか与えられなくても、ゼロから出

資料 1 (4/5)

発するよりもはるかに豊かな内容を提示できるという確信がある。念のために付言しておけば、これらの問題の正しい解決は、専門教育、さらに前項に述べた大学院における教育のあり方の検討にもプラスの効果を与えることは明らかである。

第3は、教員免許や資格取得の問題である。都立大では現在多くの教科の教員免許状を取得できるだけのカリキュラム編成と教員配置を行っている。しかるに、現段階で管理本部が提示しているコースの設置案と教員定数配置では、文科省による教職課程の認定も難しい状況が生まれ、少なくともいくつかの教科の免許状の取得が困難な大学となる危険性がある。また工学系においては主要な大学が採用しつつある技術者資格（JABEE）に必要な科目編成が困難になることが予想される。これらの問題が学生や受験生、ひいては新大学の将来に与える影響がきわめて大きいことは、大学を知る者の常識である。

最後に、新大学における人事の問題について一、二の言及をしておきたい。これまで教育研究に重要な役割をはたしてきた助手の問題について突っ込んだ検討が行われていないのは遺憾である。加えて教員の任期制・年俸制の導入に関する問題についても指摘しておきたい。管理本部はこれについて積極的であることが伺えるが、仮に新大学ではすべての教員について任期制・年俸制を適用する方向をとろうとするのであれば、これを看過することは難しい。任期制・年俸制の問題は、軽々に結論を出す性質の事柄ではない。国際・国内動向に目を向け、また合法性の検討を行い、現大学で仕事をしている教員の意見を聞く等々のことをせず、安易に結論を得るようなことは断じて避けるべきである。

東京都立大学も加盟する公立大学協会は設置団体と国に向けて「公立大学法人化に関する公立大学協会見解」（平成15年10月2日付）を提示したが、そこでは「法人化に際しては、大学の教育研究の特性に配慮すること」「法人化は大学と十分に協議し、双方の協働作業として進めていくこと」等が強調されている。私は、これらについて賛意を表しつつ、今後の準備作業がよい形で進むことを切に願うものである。

資料1 (5/5)

2. 法人化後のたたかい

2005 年4月の法人発足直後から、組合は中央執行委員会声明を発表しその問題点を指摘しました（資料2参照）。

法人発足当初は混乱の連続でした。任期制教員の給与表は50万円刻みというずさんなものであっただけでなく、再任基準も不在のままの見切り発車でした。また、任期制をとらなかった教員に対しては昇給と昇任なしをおしつけてきました。職員についても、有期雇用の非常勤職員（1年任期・更新2回まで）を大量に導入しての発足となってしまいました。

こうした状況のなかで、組合は当局側とねばりづよく交渉を続け、非正規職員の正規化、図書館司書の正規化、非常勤講師の年次有給休暇などを一つ一つ実現させてきました（資料3参照）。

<資料2> 【声明】法人発足に当たり、新たな段階に入った運動と組合への結集を訴える

（『手から手へ』第2341号 2005年4月1日）

【声明】

法人発足に当たり、新たな段階に入った運動と組合への結集を訴える

2005年4月1日

東京都立大学・短期大学教職員組合 中央執行委員会

本日、2005年4月1日公立大学法人首都大学東京が発足します。一昨年8月以来の石原都政による大学破壊、教育と民主主義への攻撃との闘いもひとつの重大な節目を迎えることになりました。このときに際して、教職員組合中央執行委員会は4大学のすべての教職員に、新たな段階に入った運動と組合への結集を強く呼びかけます。

資料2 (1/7)

1年半の闘い——失ったもの、得たもの

この間に私たちは様々なものを失いました。まず、知事と大学管理本部の横暴、差別と偏見を振りまく教員抑圧方針によって、多数の有能な研究者、教育者が大学から去ってゆきました。それによって我が国有数の研究教育機関として蓄積されてきた成果や経験が継承の危機にさらされています。また、これまでの大学の自治と学問の自由の基盤であった教授会の自律機能と権限が法人の定款と新学則で消し去られ、少なくとも文言上は、知事によって送り込まれた少数の法人トップが強大な権限を振るう組織に変質させられました。

しかしながら、苦しい闘いの過程で得たものもまたありました。ことに法人化を目前にして、全教員一律の任期制・年俸制押しつけが、組合の呼びかけに応えた多数の教員の抵抗でくじかれたこと、また、当局が企図した教員組織の上意下達組織への変質策も各所で破綻し、実質的に教員組織による大学運営を再建する動きが始まっていることは重要です。そして、就業規則、労使協定をめぐる過半数代表の選出、当局との交渉の過程で、これまでになく広範に教員と職員の情報交換、討議の場が形成されつつあります。さらに、「署名の会」や「開かれた大学改革を求める会」などに象徴される運動の結果として4大学の教員の様々な交流、協力の基礎が作られたことは今後の大学再建の運動にとって重要な土台として残っています。

法人化——残された問題、今後の課題

こうして、法人は発足するものの、私たち教職員にとっても、大学支配をたくらむ勢力にとっても未解決、中途半端な課題山積の出発となりました。私たちは直ちに、一年半にわたる大学破壊の傷跡の修復と再建に立ち上がらねばなりません。

第一に、未完かつ容認しがたい就業規則の民主的な修正の運動です。その主な獲得目標は、大学教員の特性にふさわしい、学校教育法や教特法の趣旨を受け継ぐ「教員就業規則」の付加、未規定で労働基準法違反状態にある「昇給規則」を作成、記載させること、「集会条例」「治安維持法」まがいの非民主的条項の撤廃などです。とくに、旧制度の「昇給機会の明示」は必ず成し遂げなければならない課題です。

資料2 (2/7)

次に、締結し残した労使協定を、大学という職場の実態に即して検討することです。過労や不払い労働を生まずに教育現場を円滑に支えるための歯止めを持った「時間外・休日労働に関する協定(36協定)」、「休憩時間の一齐付与の除外に関する協定」、そして教員の自由で創造的な研究、教育活動を阻害しない勤務時間制度を、労使対等かつ教員と職員の相互理解のもとで十分議論しなければなりません。

できたての法人は、知事や送り込まれた学外者のかけ声とは裏腹に、公務員時代の硬直した官僚主義が色濃く残っています。呆れるほど数多い「規則」の中の「都条例」の残滓の無用で煩雑、形式的な部分を払拭し、合理的で働きやすい規則に修正するには時間がかかるでしょうが、ここにこそ法人化の唯一のメリットがあるのですからやり遂げなくてはなりません。これが第三の課題です。

これらの「宿題」を解決する過程で、私たちはまた、今後の大学の民主的再建を行う運動を開始しなければなりません。

大学再建に向けての運動を構築しよう

法人の下での大学、という職場を働きやすくするためには、乱暴に持ち込まれた「新旧制度」という差別的かつ不安定な雇用制度の撤廃は不可欠です。同じ仕事、同じ職責を果たしながら、一方は「雇い止め」の不安を抱え、他方は低賃金に甘んじなければならない不満を持っているのでは、大学の将来はありません。来年までに、外からの押しつけを排して、私たち教職員自身で「任期制」のメリット、デメリットを検討しましょう。導入の是非、制度のあるべき姿を追求し、不幸にも始まってしまった二重賃金制をそこに接続してゆく方途を工夫しましょう。教員相互の不信を煽り、分断を狙う策謀を許さず、オープンで公正な教員評価制度と、平等で将来設計が可能な給与制度の両方を確立してこそ優秀な教員の確保と円滑な世代交代が可能となるのです。

また、学生の期待、都民の負託に応えられる大学づくりには、教員と職員が互いの役割を理解し尊重し合う職場づくりをする必要があります。そのための課題はたくさんあります。

今後、都からの派遣職員が減じ、固有職員の比率が増大することが確実である中で、その有期雇用が大学運営の重大な桎梏になるでしょう。

資料2 (3/7)

永続的に勤務し経験を積んだ固有職員の確保は教員の要求でもあります。常に「雇い止め」の恐れがある彼らは職場の中でもっとも弱い立場にあることも考えるべきです。大学が差別、不平等の横行する場になってはなりません。少なくとも中核的な職員を「期限の定めのない雇用」とする運動を開始しましょう。また、長期的には教員と職員の定年の差をなくしてゆくことも必要です。大学事務手続を合理化する工夫をし、勤務時間を尊重する風潮を育て、教員と職員が互いの特性を理解し合い、協力する労働環境を作りましょう。

何よりも大学の自治と民主主義の回復を

定款や学則などの中で奪われた大学の自治と民主主義を回復し、教職員、学生・院生ら大学の全構成員に開かれた、真に都民の期待に応えられる大学そのものを再建していくことは、何よりも重要な課題です。

定款・学則などの規定にかかわらず、人事やカリキュラム、研究費配分などの重要事項について教授会における民主主義的な討議に基づいてその実質を決めていくこと、学生自治会や院生会などがこれまで持っていた大学との間の交渉権を引き継がせ、学生・院生らに開かれた大学運営を継承させることなどは、法人のものの5つの新大学・現大学にとって決定的に重要です。そのためには、私たち教職員をはじめ、大学構成員の一人ひとりが、大学の自治と民主主義について、一層自覚的になることが必要です。そして最終的には、定款や学則など法人と大学の仕組みそのものをも、大学にふさわしいものに変えていくことです。

大学の自治と民主主義なしに、真に都民に応える教育・研究は生まれません。知事らの押しつけた薄っぺらな新大学理念ではなく、「都立の大学を考える都民の会」などとも力を合わせ、真に都民の期待に応える大学づくりを私たち自身の手で、進めていこうではありませんか。

この4月に健康被害をうまないために

大学は新入生を迎え入れ、1年でもっとも忙しい時期となります。今年は、さらに新大学の発足とそれに伴う組織改編、法人化と繁忙を極める要因を多く抱えた出発となります。しかし、当局の「既存の大学とは協議を行わない」とした弊害で、十分な準備がなされているとは、到底

資料2 (4/7)

言えない状況です。集団で議論し、調整をはかる教員組織も解体され、それにかわる組織が機能するかも疑わしい中で、問題解決のために、膨大な仕事に追まられる職員がでることも予想されます。1年前に法人化された国立大学では、一月に190時間という超過勤務が生じた例も報告されています。

組合は、この繁忙期を一人の健康被害者も出さないことを目標に、未整備の就業規則の交渉と平行して、労働条件の改善、整備を当局に要求していきます。職場で起った些細な問題でも、組合に相談をしてください。みんなの力で、健康被害を防止しましょう。

過半数組合へ

これら多くの課題を成し遂げてゆく運動の中核を担うのが教職員組合です。

法人化に伴い、組合は「職員団体」から労働組合法に基づく「労働組合」へと脱皮します。それは単に「争議権をもつ」だけでなく、勤務条件法定主義の公務員の労使関係から、使用者と対等に交渉し、自らの労働条件を創造しうる組織に変わることを意味します。しかしながら、その力は当然、どれだけ多数の教職員が結集し、団結するかにかかっています。この間の闘い、運動においても組合は様々な局面で教職員の多数の意思を代表し、その先頭に立ってきたと自負していますが、大学そのものと職場の新たな段階に際して、その力量をさらに飛躍させなければならないと自覚しています。そして、ぜひとも過半数の教職員が参加した組合へと成長しなければ、と痛感しています。

当面する就業規則、労使協定をめぐる運動、そして、攻撃を跳ね返して真に民主的な大学を再建するために、将来の生活と働く環境を守るために、すべての教職員が労働組合「東京都立大学・短期大学教職員組合」に参加することを心から訴えるものです。

労働契約時の制度選択、「発令」について

〈給与と制度の変更、新たな選択機会を確認〉

本日よりの法人化にあたっての教員の給与と制度等について、大学管理本部は昨日、組合に対し、これまでの4大学教員については労働契約に

資料2 (5/7)

あたって、いわゆる「新制度」「旧制度」間の変更を認めることを回答してきました。管理本部の回答は以下の通りです。

- ①今後各教員に送られる、労働契約書依頼文の中で、新旧制度選択の変更を申し出たい人があれば、受付する旨記載する。
- ②労働契約書は年始に新制度を選択した人には新制度の労働契約書を、旧制度を選択した人は旧制度の労働契約書を、未提出の人には旧制度の労働契約書を送付する。変更を申し出た人にはすぐに変更後の労働契約書を送付できる体制をとる。
- ③変更の申し出は、平成 17 年度においては契約書締結時の年度当初のみとする。
- ④制度変更の事務処理が完了するのに相当な時間がかかるため、給与支給は、当面選択変更前の支給額により支給するものとする。

昨年末の制度選択に関する意向調査の際、管理本部は、1 月に提出を求めているのはあくまで給与支払い準備のための意向調査であり、最終的な契約に代わるものではないこと、最終的な選択の確認は労働契約書締結時に行うことを表明していました。したがって 1 月時点ではあくまで暫定的な判断として回答した人や、未決定のことが多く決断できないので回答を保留にした人も決して少なくありませんでした。

組合は、この点について 2 月の交渉でも再度確認し、そのことを手続も含めて全教員に周知するよう求めています。しかし、4 月 1 日を迎えた現時点でも、未だ労働契約書さえ送られてきておらず、最終的な選択の機会がはたしてあるのかとの疑問と不安がこれまでに大きく広がっていました。

労働契約書締結時に変更を含む最終選択（ただし本年度末には「新制度」から「旧制度」への変更を含めて変更が可能、「旧制度」から「新制度」への変更は今後毎年度末に可能）を受け付けることを認めたこの回答は当然です。それとともに、本来 4 月 1 日までに交わされるはずの労働契約について、未だに契約書すら送られてこず、このような重要な事柄についてさえこれまで伝えられなかったことは、極めて遺憾です。

資料 2 (6/7)

〈違法な「発令通知」の撤回を求める〉

労働契約も交わされず、任期付き雇用への変更についての本人同意もないままに、「准教授」「准教授 B」「研究員」などの「発令」が一部で各教員に対して行われています。大学管理本部は、これまでに各大学に対して、法人に移行する全教員について職層・配属先等を示した一覧を送り、これを持って発令にかえるとしています。一部の大学・学部ではすでにこの一覧が各教員に送られていますが、これを見ると助教授・講師・助手については誰が「新・旧」どちらの制度を選んだかが一目瞭然であるばかりか、一部には誤りさえあり、ひんしゅくを買っています。そもそも、先に指摘したように、1 月の回答は、本人の最終的な選択ではないのですから、そのことの確認もないままに、このような「発令」が行われ、しかも、本人の最終選択の結果ではないことや明白な誤りまで含めて、一覧としてみんなに配られることは常識を越えたことです。

さらに重大なことは、「准教授」「准教授 B」「研究員」は法人規則に明記されているように任期付きの「新制度」のみの職層ですが、労働契約も交わされず、本人同意が得られていない今日現在、任期付きの「発令」を行うことは、労基法に明らかに違反する行為です。設置者の法人への変更にしたがって、所属の変更になる教員がいる以上、配属先を本日、各教員に発令することは当然必要です。しかし、合法的な発令は、「准教授」「准教授 B」「研究員」ではなく「助教授」（「講師」）「助手」という学校教育法上の職名でしかできないはずです。

組合は、この一覧を直ちに撤回し、合法的な発令を行うよう強く求めます。また、一覧を送って発令にかえるなどの粗雑な方法ではなく、常識的な方法をとることを求めます。

〈「旧制度」教員の昇給を直ちに行うことを求める〉

都条例とこれまでの慣行に基づけば、この 4 月に昇給が予定されたはずの教員が多数存在します。すでに指摘したように、就業規則等のなかでは「旧制度」について「昇給できない」という規定は存在しません。当然、4 月に昇給させるべきです。組合は、こうした 4 月昇給予定者について、直ちに昇給を実施することを、強く求めます。

資料 2 (7/7)

＜資料 3＞正規雇用拡大をめざすとりくみ

正規雇用拡大をめざすとりくみ

2005 年 4 月に法人化された首都大学東京の職員は当初、東京都からの派遣職員と法人固有職員（有期雇用の非常勤契約職員及び人材派遣職員で発足した。しかし、都派遣職員については、公益法人等派遣法で派遣期間の上限が 5 年と定められていることに加え、計画的な削減を求められていた。組合は、「大学事務を円滑に運営するためには、正規職員（無期雇用）の採用が不可欠である」と、当初より要求してきた。その後、新たに常勤契約職員（任期 3 年更新 2 回の有期雇用。）制度が設置されることになり、非常勤契約職員から常勤契約職員への内部登用制度、常勤契約職員から正規職員の内部登用制度により、無期雇用への拡大にとりくんできた。

また、今まで法人運営の業務基幹を担ってきた都派遣の削減を受け、主任級正規職員の採用、正規職員の主任級及び係長級選考を実施など、法人運営の基盤を担う法人固有職員の確保・育成への提言も行ってきた。

- 2006 年 11 月 非常勤契約職員から常勤契約職員への内部登用選考創設の労使合意
- 2007 年 4 月 非常勤契約職員から常勤契約職員への内部登用採用
- 2008 年 4 月 正規職員採用 当初計画より 1 年前倒し
- 2008 年 4 月 一般公募による常勤契約職員採用
- 2008 年 11 月 常勤契約職員から正規職員への内部登用選考創設の労使合意
- 2009 年 4 月 常勤契約職員から正規職員への内部登用採用
- 2009 年 4 月 主任採用（経験者採用）
- 2011 年 1 月 法人職員の主任選考、係長選考実施
- 2012 年 常勤契約職員の一般公募を中止
- 2013 年 法人の職員人事制度改正発表。「2014 年度末で常勤契約

資料 3（1/3）

職員制度廃止。現行の常勤契約職員は 2015 年度 4 月より主事級 1 級格付の正規職員へ一括切替」という内容

2014 年 8 月 現行の常勤契約職員から 2 級格付正規（現行の正規）への昇任選考実施

公立大学法人首都大学東京の職員数の推移

	都派遣	正規職員	常勤契約	非常勤	特定任用	人材派遣	役員	職員合計	教員総数
2005 年	226	0	0	143	4	26	5	404	702
2006 年	210	0	0	142	11	34	5	402	696
2008 年	226	11	47	150	14	42	6	496	863
2013 年	148	149	41	122	19	19	8	506	842
2014 年	133	177	38	123	22	13	8	514	847

（以上、毎年度 5 月 1 日現在）

注 非常勤職員数には、2005 年に 51 人、2006 年に 29 人、2008 年に 8 人の都派遣再雇用職員を含む。

2006 年に産業技術大学院大学発足、2008 年に高専が法人化された。教員総数には、これらを含む。

内部登用選考合格者数

	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	合計
常勤契約職員	22	8	10	6	6	7	7	6		72
正規職員	—	—	6	4	5	13	11	7	5	51
正規職員	法人職員人事制度改正に伴う 1 級正規職員内部登用先行合格者								9	9
正規職員	法人職員人事制度改正に伴う 常勤契約職員からの切替								40	40

内部登用制度

☆非常勤契約職員から正規職員へ（経過措置・2015 年度まで）

資格要件：2013 年度以前に採用された職員

（募集する職種と同種の非常勤職員）

資料 3（2/3）

募集数：募集の有無、募集数については翌年度の配置計画数等を踏まえて決定

試験内容：資格審査、適性検査（事務能力判定、職務適正）、面接（2回）。試験結果のほか、当該年度を含めた非常勤契約職員の期間の勤務成績を踏まえて可否を決定

☆非常勤契約職員から正規職員へ

資格要件：前年度以前に採用された職員
（募集する職種と同種の非常勤職員）

試験内容：年齢要件を除いて、一般公募と同様。論文試験、一般教養試験、適性検査（職務遂行上の基礎能力判定、職務適正）、面接（2回）。以上 2014 年実施の正規職員選考内容

☆常勤契約職員から正規職員へ

（参考・2014 年度末をもって常勤契約職員制度廃止）

資格要件：募集する正規職員の職種に対応する職種の常勤契約職員

ア 一般公募採用の常勤契約職員 職務経験 3 年以上

イ 内部登用からの常勤契約職員 職務経験 2 年以上

募集数：募集の有無、募集数については翌年度の配置計画数等を踏まえて決定

試験内容：資格審査、論文、面接（2回）
試験結果のほか、当該年度を含めた常勤契約職員の期間の勤務成績を踏まえて可否を決定

主任選考（14 年度実施内容）

資格要件：正規職員歴 6 年以上
（大学卒業後の民間企業等における職務経験は 4 年まで加算。）
基準日（年度末）現在 28 歳以上

選考方法：論文及び勤務評定に基づき、総合的に判定

係長選考（正規職員係長級昇任選考）（14 年度実施内容）

資格要件：主任歴 6 年以上
（主任級職で採用された職員については、大学卒業後の民間企業等における職務経験は 4 年まで加算。）

選考方法：勤務評定等を総合的に判定

資料 3 (3/3)

3. 2015 年 4 月からの首都大学東京

そして、2015 年 4 月からは、教授・准教授については採用時から無期雇用、これに伴い在職教員（教授・准教授）の任期制が撤廃されました。助教については、5 年＋5 年の任期は残りましたが、審査を経て無期雇用とする制度となりました。職員に導入されてきた常勤契約職員制度（3 年任期・更新 2 回まで）も廃止されて正規職員化されました（資料 4 参照）。

また、教学組織については、2015 年 3 月教育研究審議会において、2017 年度（第 3 期中期計画当初）より都市教養学部を廃止し、7 学部を基本とする組織に移行する方向性がすでに決定されています。「都市教養学府」という名称は残るものの、学部組織としては、人文・法・経・理工など、学問ディシプリンを基本にしたオーソドックスな学部編成を回復することとなる予定です。

教育課程についても、「石原改革の目玉」の一つとされていた「単位バンク」などは消滅しています。

< 資料 4 > 【声明】誇りをもって働き続けることのできる大学をめざして

（『手から手へ』第 2727 号 2014 年 11 月 19 日）

【声明】

誇りをもって働き続けることのできる大学をめざして

2014 年 11 月 19 日

公立大学法人首都大学東京労働組合中央執行委員会

2005 年 4 月 1 日、公立大学法人首都大学東京が発足し、組合は地方公務員法上の職員団体から、労働組合法上の労働組合となり、「法人発足に当たり、新たな段階に入った運動と組合への結集を訴える」と題した中央執行委員会声明を発表した。声明では、2003 年に始まった石原都政による大学破

資料 4 (1/4)

壊、教育と民主主義への攻撃に対して、「私たちは直ちに、一年半にわたる大学破壊の傷跡の修復と再建に立ち上がらねばなりません。」と表明し、以来 10 年にわたって、たたかい続けた。

その間、不合理な就業規則の改正を求めてきた。オープンで公正な教員評価制度と、平等で将来設計が可能な給与制度の両方を確立させ、優秀な教員の確保と円滑な世代交代が可能となる制度を要求してきた。その結果、2015 年 4 月から、教授・准教授は無期雇用となり、助教については 5 年+5 年の任期制は残されたものの、審査を経て無期雇用となる制度を確立させた。

全員任期制の破綻

組合が指摘したとおり、全員任期制によって教員公募の応募者は激減し、大学教員の採用における他大学との競争力は大きく低下した。内定者の就任辞退や適任者不在で採用人事をとりやめる事態も生じた。企業からの応募者は皆無となった。やや遅きに失したとは言え、2015 年 4 月採用より、教授・准教授についてはプロジェクト採用などの一部の例外を除いて、無期雇用での採用という決断を下した法人当局の判断を組合は歓迎する。全員任期制は完全に破綻した。

組合のたたかいは勝利に導いた要因の一つは、給与差別を受けながらも非任期を貫いた教員の存在があった。彼らは教育・研究をはじめとする教員としての職務は任期制への切り替えという外的強制ではなく、自らを律することによって遂行すると決意し、それを実践しきったのである。ある人は、任期制の押しつけに反対して、誇り高くたたかい抜いた。またある人は、家族を守るため、雇い止めの不安を抱える任期制を選択しなかった。いずれの非任期教員も教育・研究、社会貢献、学内運営のすべてに力を尽くし、同僚の教員とも協力し、十二分に大学に貢献してきた。そのことは、業績評価においても、任期制教員となら変わることがなかった事実が証明している。こうして、彼らは「全員任期制」という教員管理手法の誤りを、身をもって示したのである。

残された給与差別

しかし、公立大学法人首都大学東京当局は、団体交渉を通じて、新人事制度への切り替えにあたって、不当にもこの間の給与格差解消を決断しなかった。完全に破綻した全員任期制の痕跡を残そうという人たちが、法人・大学内

資料 4 (2/4)

外に存在する証左である。

ユネスコの高等教育教員の地位に関する勧告(1997 年 11 月 11 日 第 25 回ユネスコ総会採択)は、こう述べている。「高等教育教員の雇用者は、効果的な教授、研究、学問及び地域社会における活動に大いに役立ち並びに公平な及びいかなる差別もない雇用条件を設定すべきである。」今回の法人の回答は、公立大学法人首都大学東京が差別を容認する大学であることを内外に示したものである。

首都大学東京労働組合は、「賃金差別解消」という組合要求を完全に実現できなかったことは遺憾であり、当局が差別を温存・容認して恥じないことに懸念し、強い失望を表明する。

有期雇用職員の正規化

法人固有職員制度についても、組合は大きな成果をあげてきた。

国内の非正規雇用者は、1992 年から 2012 年の 20 年間で倍増し、現在 2040 万人を超え、労働者の 38.2%となり、全労働者に占める年収 300 万円以下の労働者は、40%を超えた。政府は、生涯派遣を可能とするため労働者派遣法を改悪し、有期雇用労働者をさらに増やそうとしている。

こうした状況のなかで、2005 年には、すべて有期雇用であった法人固有の職員は、組合の要求によって内部登用制度を創設、今年度末で常勤契約職員制度を廃止させ、正規職員へと移行される。2009 年 4 月から、内部登用制度によって、無期雇用となった法人固有職員は合計で 89 名となる。組合の要求によって、2008 年に 1 年前倒しで採用を開始した正規職員は、現在内部登用選考合格者を含めて 177 名まで、増加した。

オリンピック・パラリンピック開催都市東京

2020 年には、東京でオリンピック・パラリンピックが開催される。オリンピック憲章には、つぎのようなことが定められている。

〈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。

資料 4 (3/4)

〈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。

オリンピック開催都市は、オリンピック憲章を遵守しなければならない。首都大学東京の設置者は東京都であり、公立大学法人首都大学東京理事長は、東京オリンピック組織委員会の評議会議長を務めている。

賃金差別を容認する大学に、明るい未来はあるか。オリンピック・パラリンピックを開催する都市にふさわしいかが、問われている。

残された課題

2003 年 8 月に始まった石原都政による大学破壊攻撃と、それに抗した私たち首都大学東京労働組合のたたかいは、2014 年 11 月 14 日、一つの節目を迎えた。

今回、組合が団体交渉で不十分な新人事制度について合意したのは、受忍しがたいほどの給与格差を 7 割程度回復させることを勧告したからであり、自由で創造的な教育・研究活動を保障する大学において、こうした差別を組合は決して容認するものではない。この日から、完全解消に向けて、あらたに足を踏み出した。

国や文部科学省が強行している、教授会権限を限定する学校教育法や国立大学法人法改悪に反対し、大学自治を破壊するすべての勢力とのたたかいを継続する。

石原教育改革のもとで踏みにじられ、押し付けられた不合理な定款や設置理念の改正を求める。学生にも不評な大学・学部名称、さまざまな支障をきたしている研究・教育組織についても、学内での論議を提起し、その合意に基づいて変更を求める。

とりわけ、教員と職員の管理手法に関して法人発足時に強制された各種の制度は、これまでの組合を先頭とするたたかいで一定の改善、変更がなされてきたが、この際、根本的な見直しを行うよう強く求める。

大学に自由と自治を取り戻し、誇りをもって働き続けられる大学とするため、私たちは歩み続ける。

資料 4 (4/4)

4. たたかいの成果と残された課題

以上のように、教員人事制度、および教育課程の面では、首都大学東京発足時に生じた負の作用を、かなりの程度まで回復させてきています。学校教育法改定を含む「ガバナンス改革」圧力が強められている現在の状況に鑑みれば、そのような圧力作用からは現在のところ一定の距離を保つことができている状況といえます（資料 5）。

しかし、東京都による大学への、露骨で乱暴な介入は収まったものの、東京都による大学に対するコントロールは基本的に変化しているわけではありません。任期をとった教員ととらなかった教員のあいだの給与格差も残されています。基幹的な大学事務が、身分の不安定な非常勤契約職員によって担われている実態も続いています。また、委託業者の労働条件悪化についても見過ごせません。

近年の高等教育政策動向に対しては、公立大学における研究と教育の自由を実現していく取り組みを、今後も粘り強く追求していくほかはありません。

<資料 5>

「定款（たたき台）」・法人組織の骨格に対する見解（組合 2004.11.8）で取り上げられた事項

	定款たたき台・定款	組合見解	現状	備考
理事長・学長の分離	[定款たたき台] 11 条 理事長と別に任命 [定款] 12 条 変更なし	国立大学と同様、学長が理事長を兼ねるのが望ましい		
法人・大学間の業務区分	[定款たたき台] 23 条 (2) 以下、法人の業務範囲学生の修学・進路選択・健康等への相談・援助外部からの委託研究等公開講座・研究成果の普及等 [定款] 24 条 変更なし	①大学の教学上の事項が法人業務事項に含まれており、区分が不明確。 ②大学の意思発信において、自律性が失われる。		原島学長期に学長より再三の是正要求

	定款たたき台・定款	組合見解	現状	備考
理事構成	[定款たたき台] 8条 理事長 1 人、副理事長 2 人以内、理事 3 人以内、 監事 2 人以内 [定款] 9条 理事長 1 人、副理事長 3 人以内、理事 4 人以内、 監事 2 人以内	理事会構成上、 大学の意思を 反映できる構成 となっていない	理事長：川淵 副理事長：上野(学長) 石島(産技学長) 奥田(事務局長) 理事：田原(高専) 奥村(学長特任補佐) 西村(副学長)	原島 1 期目 (2009)より 副学長理事 2 名、2013 より副学長 1 名、学長 特任補佐 1 名
理事会	[定款たたき台] 理事会の規程なし [定款たたき台] 変更なし	合議体としての 理事会を設ける べき	特定事項に関する 理事協議会	
人事 委員会	(法人組織規則 2 条の 3、人事委員会規則) 事項ごとに構成員規程、 採用・昇任等は事務局 長・総務部長・経営企画 室長のほか副学長・部局 長・経営審学外委員 [定款たたき台] 22 条 (教研審審議事項) (3) 教員の採用、 選考等に関する事項 [定款] 23 条 (3) 人事の方針に関する 事項のうち、教育研究 に関する事項	教員人事は教授 会決定事項であり、 事務局幹部職員・ 外部委員等の多数 加わる法人機関で 審議・決定すること は学校教育法等に 反する 教研審といえども 個別人事ではなく 人事方針・計画 のみにとどめるべき	教員選考委員会の他 ほとんどの部局で教授 会審議を経て人事委 員会に上程、経営審 学外委員は出席せず	学校教育法 改正 (2015)



「新大学設置認可を受けて—現状評価と課題—」（茂木総長 2004.10.7） で取り上げられた事項

	総長意見	現状	備考
都市教養学部	「都市教養」が不明確、 人・法・経・理・工の 大括り化に無理	第 3 期中期計画 (2017 年度) に 都市教養学部廃止、 人・法・経・理工・ 都環・SD・健の 7 学部制	
単位バンク	単位互換からはじめる べき、学位設計委員会・ 科目登録委員会は教授会 権限を侵すおそれ	「単位バンク」消滅、 学位設計委員会・ 科目登録委員会廃止 (2010 年度?)	
学生サポート センター	法人のもとにおくことは 適当でない	法人事務組織のもと に、センター長？ 副センター長は 副学長が兼務	
教員の 身分保障	(全員任期制により) 教員の流出、公募の 著しい低調など	2015 年度教授・ 准教授の任期制廃止、 助教任期 10 年の後 無期転換	2014 年 4 月法改正 (但し実効は 10 年後) 研究開発力強化法

その他重要事項

	発足時	現状	備考
学長選考	学長選考会議構成： 教研審委員・経営審委員 各 3 名 [旧学長選考会議運営内規] 議長が候補者推薦議長を 含む出席委員の過半数に より決定、同数の場合は 議長決定	[改正規則 (2014)] 候補者は①教職員 20 名の連名による 推薦、または②選考 会議の推薦出席委員 の過半数、同数の 場合は議長	2014 選考時： 選考会議より教研 審委員発議による 学内外複数候補者、 教職員推薦による 学内候補者 1 名 学内出身者の学長 就任 (2015)
部局長選考	[任命規則] 学長が選任、理事長が任命 [当初運用] 8 学部・系のうち 4 学部・ 系が選挙任期制選択者のみ	7 学部・系が 選挙任期制条件消滅 (2009)	

おわりに

本 シンポジウムの内容は冊子などにして公開する予定です。詳しい内容はそちらをご覧ください。また、2003年からのより詳しい経過については、公立大学法人首都大学東京労働組合HP（<http://tmu-union.org/>）の刊行物よりご覧ください。



【資料】

- 1 2003年10月7日 東京都立大学総長声明「新大学設立準備体制の速やかな再構築を求める」
- 2 2005年4月1日 東京都立大学・短期大学教職員組合中央執行委員会声明「法人発足に当たり、新たな段階に入った運動と組合への結集を訴える」『手から手へ』第2341号
- 3 正規雇用拡大をめざすとりくみ（シンポ当日配布資料7頁）
- 4 2014年11月19日 公立大学法人首都大学東京労働組合中央執行委員会声明「誇りをもって働き続けることのできる大学をめざして」『手から手へ』第2727号
- 5 定款などに対する組合見解、総長意見と現状の比較一覧（シンポ当日配布資料11頁－12頁）