

＜執行委員長から＞

●法人化の頃を振り返って改めて「全員任期制」の問題を考える

執行委員長 高橋 寛人

明けましておめでとうございます。

今年の3月末で法人化からもう11年になります。

法人化以前から本学に勤務していた教員の一人として、任期制の問題を中心に当時を振り返ってみたいと思います。

（1）中田宏市長と法人化

国立大学は2004年度から一斉に法人化したが、本学は1年後の2005年に法人化することとなった。当時の中田宏市長は、「民間でできることは行政がやらない」という考え方の持ち主であった。そこで、本学に対して「廃校も選択肢」と述べ、ただし「大胆な改革」をすれば存続を認めるという方針をとった。法人化以降の大学は従来の横浜市立大学とは別の新しい大学だという理屈で、大学内のこれまでの手続きを経ることなく、市当局主導で市長の方針に従って様々なことがらが決められた。各教授会で反対声明等が出され、「横浜市立大学を考える市民の会」がつくられて集会を開くなど、改革反対の声が様々な方面から上がったが、反対を押し切って改革が強行された。

法人化による改革で、金沢八景キャンパスの商学部、国際文化学部、理学部の3学部合わせて10学科が、国際総合科学部・国際総合科学科1学科にされ、大学院は4研究科が1研究科に統合されてしまった。

（2）任期制同意への強要

法人化前から本学に勤務していた教員に対して、当局は任期制への同意を迫った。任期制への同意とは、労働基準法第14条に基づく有期労働契約を結ぶことである。しかし、地方独立行政法人法によれば、法人化後も継続して横浜市立大学の教員としての身分を保持する旨を定めている。そこで、教員組合は、組合員に同意する必要があることを呼びかけた。

会社に例えれば、正規社員なのにわざわざ非正規社員にかわりたがる人がいるはずはない。当局は、任期制に同意しない教員に対して、様々な不利益措置をとると通告してきた。

第1は、有期雇用契約を結ばない教員には裁量労働制を適用しないものである。そして、出勤時間を厳しく管理したり、他大学での非常勤講師をできなくすると予告した。ところが、裁量労働制を導入するためには、労働組合または過半数代表者の同意が必要なので、実は、そのようなことははじめから法律上不可能なのであった。

第2は、任期制に同意しない教員は副学長・学部長その他の教員管理職にしないというもの。教員対象の説明会で、市の職員（法人化前の本学職員は全員市の公務員、固

有職員は法人化後に誕生)がこれを話した時、教員間で笑いの声が起こった。「同意しなければ管理職をやらなくていいなんて有り難い！」教員の多くが喜んだ。しかし、実際には、やりくりがつかず、任期制に同意していない教員がコース長や学系長その他の管理職に就任している。

第3は、任期制に同意しないと准教授や教授に昇進させないというものであった。これも非常におかしなものであるが、現在も当局はこれを強行している。

教授・准教授については大学設置基準という文部省令第14条と第15条で、資格要件を定めている。条文を読めば(読まなくても)だれにも明らかであるが、教授・准教授の資格は研究業績によるのであって、労働契約とは無関係である。任期制に同意しないと昇任させないというのは法令に反しているのである。この点を指摘すると、当局は「違法でない」と答える。本当にそうだろうか？

「違法でない」というのは、人事課と折衝していると、市役所から大学に派遣されている市の職員からよく聞く言葉である。しかし、違法なことはしてはいけないのだから「違法でない」というのは当たり前である。そこを問題にしているのではないとわかっているのに、なぜそう答えるのか？違法でなければどんなことをしてもよいのか？法人化前後にはこの言葉を特に頻繁に聞かされた。

その後は、サバティカルを得るにも、有期労働契約に同意しなければならないことになった。十分な業績があっても教授昇任を申請しない教員もいまだに少なくない。このような不当なやり方で任期制をすすめてきたことへの抗議の意思表示である。

当局は他方で、同意して有期労働契約を結ぶならば、「優秀な教員はすべて教授に昇進させる、従来のように教授の人数に制限を設けることはしない」と説明した。しかし、その後、教授に適格であると学内の組織で正式に認められたにもかかわらず、「経営上の理由」で当局が教授昇進を承認しないというケースが出てきた。准教授は採用後または昇進後15年間のうちに教授に昇進しないと雇い留めとされているにもかかわらず、である。

なお、法人化の時、当局だけでなく一部の管理職から任期制に同意するよう圧力をかけられたり、利益誘導を受けたという話も組合に伝えられた。

(3) 根拠法規の問題点

他大学でも任期制をとっているところはある。その場合、「大学の教員等の任期に関する法律」(大学教員任期法)という、大学を対象とした法律を用いている。これは、主として期間限定のプロジェクトの場合を想定したものである。ほかに、新規採用の際に最初の何年かを有期雇用とし、その後は期間の定めのない雇用とする場合がある。しかし、本学のように、3年または5年の有期労働契約を定年まで繰り返すという例は、(後述の首都大学東京を別として)聞いたことがない。役所はもちろん、民間企業でも、基幹従業員が全員有期雇用(契約社員)ということはある(あるとしたらよほど特殊な事情によるのだろう)。

そもそも、大学教員任期法は労働関係法令の特別法であるから、法律(学)の基本原則に従って、任期制をとるならば労基法第14条ではなくこの法律を用いなければならないはずである。そのように組合は主張してきたが、この11年間、当局からはきちんとした説明

がないままである。

法人化による改悪に嫌気がさして、2005年4月の時点で39名（八景キャンパス教員の26%）が他大学に転出した。法人化後に本学に赴任した教員の場合も、有期雇用でない大学への転出が続いている。多くの教員が定期的に大学教員の人材情報のサイトを見て、転職先を探している。転職できる優秀な教員が出ていくのである。

（４）首都大学での任期制撤廃

本学の「全員任期制」は、本学同様2005年に法人化した首都大学東京をまねたものといわれているが、首都大学東京では2015年4月より、助教を除き任期制が撤廃された。本学においても、法人固有職員については、2014年4月から任期制が廃止になっている。歴史と伝統を持ち社会的に一定の評価をされている大学の中で、教員の「全員任期制」を標榜して定年まで有期雇用を繰り返す奇妙な大学は、横浜市立大学だけとなってしまったのである。

任期制は労働問題であるだけでなく大学問題である。昭和のはじめの横浜商業専門学校（Y校）以来、横浜市民の税金と学生の学費によって支えられてきた本学をまともな大学に戻して発展させていくことは、横浜市立大学教職員そして横浜市立大学教員組合の社会的使命である。

＜文書の提出・受領など＞

●「八景キャンパス正門外歩道部分に設置された立て看板に関する再要望書」を提出しました。また、担当者との折衝を行い、1/15から立て看板の文言が修正されました。

2015年12月3日に、校門前の歩道部分に設置されている立て看板の文言変更について、再度要望書を提出しました。その後、人事課担当者の提案で、立て看板を設置した施設課担当者と意見交換の場を持つことができました。意見交換の場では、施設課としても、教職員および学生の自由な意見表明や言論封殺を目的としているわけではないという見解が示され、看板の老朽化・試験等で部外者が増える1月には、再要望書であるように文言の修正を行うということで、1月15日には立て看板の文言修正が行われました。

●「就業規則の変更無効についての確認および見解の要求」の回答を受領しました。

2015年7月29日付で提出した、「就業規則の変更無効についての確認および見解の要求」に対する回答を1月7日に受領しました。今回の就業規則変更は、事前相談・交渉が一切なく、2015年6月時点で周知すらされていなかった2015年4月以降の新就業規則が問題となったものですが、理事長名での文書にて手続き不備の謝罪と今後の誠実交渉の努力を表明されたと捉え、無効確認訴訟への移行は留保することとしました。

平成28年1月7日

横浜市立大学教員組合
執行委員長 高橋 寛人様

公立大学法人横浜市立大学
理事長 二見 良之

平成27年4月1日付 公立大学法人横浜市立大学就業規則の変更について

- 1 今回の就業規則の変更はあくまでも教員の勤務実態に合わせる趣旨であり、労働条件の引き下げを企図したものではないが、結果として労使間で軋轢が生じたということについては遺憾の意を表す。
- 2 今後、就業規則の変更等で、職員の労働条件の変更については、労働法制を踏まえ誠意を持って対応する。

●「教員管理職の選考に関する要望書」の回答を受領しました。

2015年8月12日付で提出した、「教員管理職の選考に関する要望書」に対する回答を、同1月7日付で受領しました。本学では教員管理職が学長の任命により教員の意向を一切反映しない形で任命される制度となっていることについて、制度の理由説明と現状において合理的か検証を求めました。受領した文章では、単に適切であると考えているというに留まり、回答と呼べるものなのか不明瞭なものとなっています。また適切であるという根拠も一切示されていませんでした。

なお、文章受領の際には、人事課長の私見として、学校教育法における学長ガバナンス強化の法改正の動向に一致するものであり、常によりよい体制を検討していることなどの説明がありました。

平成28年1月7日

横浜市立大学教員組合
執行委員長 高橋 寛人様

教員管理職の選考に関する要望書に対する回答

本学における教員管理職の選考の過程では、透明性確保のため学外有識者も委員となっている人事委員会において適任者を選考した旨説明、了承を得るなど、公立大学法人横浜市立大学教員管理職規程に基づき適正に行われています。

具体的には、学長が人事委員会に報告し、理事長に申し出ることになっており、理事長は、この申し出を受けて、教員管理職を任命することとしています。

《公立大学法人横浜市立大学教員管理職規程抜粋》

第4条 教員管理職（診療科部長は除く。）の選考は、学長が人事委員会に報告し、理事長に申し出る。

2 理事長は、前項の学長の申し出により、教員管理職（診療科部長は除く。）を任命する。

3 病院長は、診療科部長を任命する。

＜交渉の進捗＞

●クロスアポイントメント制度について、合意書案を法人側に示しました。

2015年12月3日の事務折衝にて、クロスアポイントメント制度についての合意書案を法人に提出しました。クロスアポイントメント制度は2015年9月に拙速に導入された制度ですが、当組合へ事前相談なく、また教員への周知もされない状態で9月10日から施行された制度です。組合員から制度の趣旨を逸脱した首切り出向に乱用される懸念があると指摘を受けて、制度の無効確認などを含めて法的検討と事務折衝を続けた結果、組合との合意書（労働協約）という形で当該懸念を払しょくできるように手当てするという方向で調整することになりました。

現在、法人からの返答待ちとなっており、一刻も早い合意締結が求められています。

●任期制・教員評価制度交渉の進捗

1月14日の執行委員会までには、新しい任期制・教員評価制度について法人側の提案を行うという説明を受けていましたが、理事長の意向から従来からの方針転換があったためという説明で1月16日現在でも提案を受けていません。

当組合は、法人側の求めに応じて、2015年4月23日付で返答文章を提出しているばかりか、教員評価の処遇反映方式の将来的な見直しについて、労使双方で平成26年度中を目途に交渉を行うという合意を行っております。それにも関わらず、法人側は、新しい任期制を考えており評価制度にも関わる内容であるため一括で提案したいと説明を続けるのみ

で、具体的な交渉を1年近く伸ばしています。今後、法人提案のスケジュールを明確に求めていきます。

＜お知らせ＞

●総会が開催されます。

1/28（木）18時より「いちょうの館多目的ホール」にて、総会を行います。総会後は懇親会（ワインパーティー）を計画しておりますので、是非ご参加ください。懇親会参加は無料です。

●執行委員選挙の投票をお願いします。

1月28日の総会の翌日が次期執行委員選挙の公示になり、2月18日の正午に開票を行う予定です。有効投票総数に達しない場合は、選挙が無効となりますので、組合員の方は投票をお願いします。

以上