

「助教」職への任期制導入案に強く反対する

北海道大学は2007年度から導入予定の「助教」職に対して、新規採用の助教に任期制を適用することを検討中である。4月10日付けの企画・経営室長名の文書によれば、各部局の意見を集約したうえで7月末をめどに結論を得たいとしている。

企画・経営室が作成した「本学における教員の職に係る方策について（案）」によれば、①大学教員任期法に基づく任期制を適用する、②原則として40歳以上の新規採用は行わない（年齢制限）、③任期は5年を上限として各部局で定める、④再任は評価・審査のうえ一度だけ認める（一度限りの再任）、⑤その場合の任期も5年を上限として各部局で定める、⑥再任の評価・審査は「再任の基準」を明確にしたうえで各部局で定める、という枠組みが提示されている。

北海道大学教職員組合は、以下のような理由から、「助教」職への任期制導入案に強く反対する。

1. 労働条件の重大な不利益変更にも道を開く

大学は先の検討案のなかで「若手教員・研究者を任期を付して広く雇用し、競争的な研究環境の中で活躍できる人材を養成する」としているが、働くものの立場からみれば任期制とは、期限を定めて自動的に失職させられる極めて不安定な雇用制度にほかならない。さらに、再任にかかわる「基準」なるものも現時点では一切明確ではない。このような不安定な教育・研究職を将来にわたって、大量に生み出すことになる今回の任期制導入案を認めるわけにはいかない。また、2004年に作成された「中期計画」では任期制の導入を「全職種を対象として検討」するとしている。今回の「助教」に対する任期制の導入が、将来的な「全教員任期制導入」の布石となることに強い懸念を抱かざるを得ない。

2. 部局の人事、研究・教育の自律的展開を損なう

今回の導入検討の進め方に対しても強い疑問をもつ。2006年の「年度計画」においても大学側は、「研究科等の組織単位ごとの検討を促進するために必要な取組を行い、成案の得られた研究科等から順次任期制を導入する」としている。任期制の導入検討はその必要性も含めて各部局の裁量・判断に委ねるべきであり、今回のような全学一斉導入を事実上のトップダウン方式で進めるというやり方は認められない。

3. 法令上の根拠をもたない

2005年7月の改正（2007年4月1日施行）により、任期制法（大学の教員等の任期に関する法律）は、助教職に任期をつけることができることとした（第4条）。この改正は、学校教育法一部改正に関連する法律改正として行われたものであり、任期制法の趣旨は国会で何ら審議されていない。したがって、「限定的」「選択的」任期制という立法趣旨に変更は行われておらず、大学が助教職全体に任期制をつけることを任期制法は予定していないと見なければならぬ。なお、任期の上限についても、任期制法に定めはなく、国立大学教員の身分が国家公務員であった時代の文科省通達をのぞき行政解釈も存在しない。一律に上限5年、再任は1回限りとした大学案は、何ら法的根拠をもたない。

北海道大学教職員組合は、「助教」職への任期制導入案を白紙に戻すことを強く要求する。大学が「助教」への任期制の導入を具体化しようとする場合には、組合は就業規則の重大な不利益変更問題として、団体交渉を配置して争わざるを得ない。