

2013年2月28日

国立大学法人 琉球大学
学長 岩政輝男 殿

琉球大学教授職員会
会長 新城 竜一

公開質問状

4月1日施行の改正労働契約法に関連して、琉球大学の教員人事関係規定等の見直し案に対し、組合三者には今年度第1回団体交渉（2012年11月14日）において厚生労働省の発表した資料が情報提供として提示された後、しばらく音沙汰のない状態が続きました。学内での検討が始まったことに鑑みて、教授職員会は2013年1月24日に3項目の要求書を申し入れたところであり、また、2013年2月20日ようやく本件に関する最初の事務折衝が持たれたところです。2013年2月15日に開催された全学説明会でも不安や異論など多くの意見が出されていました。

私たち教授職員会は、琉球大学の発展を願い、社会の要求と評価に応え得る大学となることを切に希望し、施行を目前に控えて労使が十分な協議を行うために、学内説明会での質疑及び当会の実施したアンケート結果を踏まえ、以下のことをお尋ねします。

尚、これについての団体交渉は、1月24日の申し入れ、2月20日の事務折衝を踏まえ、さらに、本公開質問状の回答を受けて実施したいと考えますので、予定される交渉の三日前までにこれに答えて頂くことを要求致します。

1. 人材こそ大学の資源

大学の根本は教育と研究です。その充実を図るためには、教職員が誇りを持って仕事に取り組み、その中で優れた学生が育成され、そしてそのシステム自身が持続可能であることが必要です。現在のみならず、将来の琉球大学を担う優秀な教職員を確保・育成すること、ならびにこれら教職員を今以上に大切にすることが最も重要な戦略的課題となります。

これを踏まえて、以下の9点についてお答えください。

- ① 大学教員の任期に関する規程で採用されている教員については、「上記に関わらず、当該教育研究組織が必要と認めた場合は、教授会等の議に基づき任期の定めのない教員とすることができる」というのは、5年を超えて雇用した場合には「無期労働契約への転換」が認められるという理解でよいか。
- ② 非常勤講師及び特命教員（外部資金雇用）の場合は、「上記に関わらず、部局の特別の事情により、通算5年を超えて雇用する必要があると役員会が判断したときは、通算5年を超えて雇用することができる」とあるが、具体的な手続き時期や対象条件はどうなっているのか。
- ③ 外国語教育センターについては「5年で辞めていただく」と説明された後で、外国語センターの見直しとの発言があったが、これについて詳細な説明を求める。
- ④ 「2013年4月以前のうち、特別経費、暫定的に配置することを条件に雇用が認められた職員、特別経費でこの期間だけ採用しますというかたちで採用されている非常勤職員があるので、その方についてはその期間満了でお辞め頂く」との説明であったが、具体的に対象となるのは何人か。尚、ここで言う「非常勤職員」には、大学院を卒業したあと、研究プロジェクト等の属託事務として仕事をしながら、非常勤・専任の職を求めている修了生がいることを踏まえての説明を求める。
- ⑤ 非常勤教職員やTA、RAが雇用契約を1年未満の月単位で辞令交付された場合の科研費申請の権利の有無、図書館の利用、情報センターのアカウント取得など、研究者としての環境の保護の有無についての説明を求める。
- ⑥ 非常勤講師の採用にあたって、前期・後期科目担当者の契約期間については「実際に合わせて検討」と発言しているが、具体的な結果と、実施した場合の影響評価について説明を求める。
- ⑦ 無期化を容認する判断が、役員会である場合と研究組織・部局である場合の二通りが説明されたが、その区別は何によるものか。

- ⑧ 「クーリング期間を使えば再び雇用できる」という説明がなされたが、「クーリング期間」を流用して「無期雇用権」を抑制するような理解が生じるが、コンプライアンスに照らし、どのように説明責任を果たすのか。

2. 長期的な採用人事計画

琉球大学のとるべき態度は、就業規則の拙速な変更によって無期雇用権を抑制することではなく、大学として長期的な展望に立って採用人事計画案を作成し、それを踏まえて検討すべきと考えます。そもそも法人化して中期目標・計画に基づき運営される大学として、その実行が危ぶまれる事態を招くことは到底社会に理解されるものではなく、認証評価をはじめとする外部評価に耐えられるものとは思えません。

そこで、以下の9点についてお答えください。

- ① 今回の法改正に伴う就業規則の変更が、「雇い止め法理」に適っているという立場を社会に対して説明して理解を得るべきではないか。
- ② 「長期にわたって有期雇用が反復されるならば、その職は「正規化」すべき。それが適わない経済状況のなかで「無期雇用権」の法改正があった。有期で配置されること自体が間違っているのではないか」との説明会での意見のように、正規化を促進することが、社会に理解を得られる大学の雇用の在り方ではないか。
- ③ 運営費交付金の任期付き教員の場合、更新が1年後に来る教員は特定でき、個別の検討も可能であると考えますが、4月1日にあらゆる有期雇用形態について就業規則の変更を実施しなければならない緊急の必要性がどこにあるのか。
- ④ 将来的な採用人事計画をはじめとする制度設計に沿った雇用計画のデータ開示をすべきではないのか。
- ⑤ 沖縄県の高等教育研究機関の雇用現場の現状に鑑み、専門知識の提供について非常勤教職員に支えられている沖縄県内の大学という固有の環境を十分に斟酌すべきと考えますが、これについてどのような検討をおこなったのか。

- ⑥ 今回の就業規則改正で対象となる雇用形態別の規模（人数）を出し、それぞれのインパクトについて説明し、そのうち直近で「無期転換権」が発生するケースは、何年度末から何例あるのか、就業規則変更で対応する必要性根拠について具体的説明を求める。
- ⑦ 説明会で出された「ある学部で5年勤めた人が、別の学部での仕事に応募したとき、この人は、すでに5年の履歴があるという理由で採用されないならば、これは事実上の『雇い止め』となるのではないか」という質問に対して回答すべきである。教員の状況に即して別の例で言うならば、TAかRAを1年やった人が、琉大の5年の任期付き教員に応募したとき、採用された時点でこの人には「無期転換権」が生ずる、という理由で採用されないことが起こるのではないか。
- ⑧ 4月1日から一斉に5年間のカウントが始まるということは、5年後に大量の雇用終了という状況が予想されるが、これによって教育・研究へ及ぼす影響についてどのような検討をおこなったのか。
- ⑨ 長期に亘って非常勤講師を継続更新してきた人たちに、これから5年のカウントが始まるという説明は誰がどのように行うのか。そして、5年後の雇い止めについての合理的説明は、いつどの段階で誰がどのように行うのか。

いずれも大学運営の手続の問題として形式が整っていればよいということではありません。そうすることが規則上・規程上の問題がないかどうかを基準に判断すればいいことでもありません。すべて、琉球大学を今よりもさらに良い大学にしていくための力の源がどこにあるのか、そのためにはどのように大学を運営していくべきなのか、という問題です。

「琉球大学憲章」を引き合いに出すまでもなく、その答えは学長のリーダーシップの下、必要な情報を公開し、現場の事情や声に耳を傾け、議論すべき事項を議論できるような仕方で会議にかける、つまり民主的な大学運営を行なうことであると考えます。そのことが大学運営に関わる全構成員の意欲を高め、より良い大学をつくっていく上での継続的な力になるのです。

尚、2月20日の事務折衝にて要求しました、2-⑥に関するデータの報告が未だありませんので、個別具体的な質問・要求事項は別途行いますので、まずは以上の質問に対して、3月11日（月）までに回答することを要求します。