

2020年2月7日

国立大学法人富山大学
学長 齋藤 滋 殿

富山大学教職員組合
中央執行委員長 大野圭介

全学的な任期制導入に関する回答要求書

1月24日の団体交渉において、富山大学教職員組合は、文書での回答を求めています。以下の通り、再度、回答を求めます。

要求事項

全学的な任期制導入のために就業規則を改正し労基署に提出する前に、国会答弁を含め規則を改正する法的根拠を示し、以下の質問に文書で回答するよう要求します。

1. 全学的（学部や学系横断的）な任期制の適用は違法である。そうでないというなら、その法的根拠を文書で回答せよ。
2. 各学系とりわけ人社芸術系が、なぜ、4条1項1号の定める先端的・学際的等の条件に合致すると言えるのか、その法的根拠を文書で回答せよ。
3. 在職者の昇任時の任期制適用は労働契約法違反である。そうでないというなら、違法でない法的根拠を示し、文書で回答せよ。
4. 全学的な任期制を導入するほうが「優秀で多様かつ最適な人材」を獲得しやすいという主張には根拠がない。できるとする根拠と合理的説明を求める。

（参考1）上記1. 及び2. に関して違法と考える根拠

任期法制定の際の国会答弁抄録（文科省の公式見解）

- 任期制を導入することによって、短期的に目の前の研究成果を上げよう、業績を上げようという傾向が出てきはしないかという危惧があるわけです。長期的な研究だとかあるいは粘り強い、あるいは日が余り当たらないけれどもというような、そういう研究が軽んじられていくような傾向というのが出てくるのではないかというふうに思う。（中略）勤務条件等ともかかわってそういうことが危惧をされるわけです。そういうことにある程度歯どめをかけるために、四条で一、二、三というタイプが示されていますが、この範囲というのは、ある程度限界があるのですよ、限定があるのですよというこ

とを見えるようにしないと、(中略) 大学がやろうと思ったら、もうだれでもどれだけでもできるような感じがするわけですね。先端的、学際的、総合的、あるいは分野の特性にかんがみ、こう言うと、大学がこれはこうですということを定めるすべての教員に網がかけられるという状況になるだろうと思うのですね。(中略) 範囲を限定をする、あるいはその限界を示すということが必要なんだというふうに思うのですが。(山元勉委員・140回-衆-文教委員会-12号・平成9年5月16日)

〔答弁〕 第四条の一号から三号までの考え方でございます。私どもといたしましては、大学審議会の答申におきまして教育研究上の必要に応じて任期制がとり得るようにということ、しからばその教育研究上の必要性とは何だということについて、答申で書かれてあることを比較的素直になぞったつもりでございます。それからもう一つの観点は、それ以外にも、大学の自由な設定の仕方というようなものも許されていいのではないかとすることも考えられなくはないのですけれども、例えば国公立大学の場合ですと公務員制度のもとにおきます教職員の身分保障という観点から、やはりここはきちっと限定的に書くべきであるということ、一号から一、二、三と三つに限定して書いたつもりでございます。したがって、制度的な意味合いにおきましては、私どもとしては、例えば教員個人に応じて任期を定めたり定めなかったりということは許されるわけではございませんし、これらの一号から三号までのどれかに該当するという説明が少なくともなされなければ、この任期制の導入ということは考えられない、こういうことでございますので、当然大学に対してもそのような趣旨が生かされるように、私どもとしても周知徹底を図ってまいりたい。(雨宮忠政府委員・140回-衆-文教委員会-12号・平成9年5月16日)

- 本法案では教授、助教授、講師、助手となっておりますわけですが、諸外国の例を見ますと、教授は大体対象となっていない、そういう例が多いようでございますけれども、この法案で教授まで任期制にされた理由、そういう点についてもお聞かせをいただきたい。(栗屋敏信委員・140回-衆-文教委員会-14号・平成9年5月21日)

〔答弁〕 お尋ねの諸外国との比較ということでございますけれども、例えばアメリカの場合でございますけれども、いわゆるアシスタントプロフェッサーというところに至るまでは、これは、むしろ実態上は一律の任期制と言ってもよいくらいの任期制が支配しているわけございまして、むしろある意味では准教授、教授に至る試用期間的な位置づけだということに言っても差し支えないような実態にあらうかと思うわけでございます。それで、それを経て、テニユアを得るための審査を経、その上でアソシエイトプロフェッサーなり、あるいはフルプロフェッサーの地位を得る、テニユアを得る、こういう仕掛けになっておるわけでございます。それに対しまして、我が国の場合には、いずれの職位につきましても一律のという発想はいたしておらないわけございまして、大学の教育研究上の必要に応じて、かつ、どういふ場合にかということ限定しておるわけでございます。それと、助手にしく場合もありましようし、また教授にしく場合もあるというように、概括的に申しますと、かなり弾力的な運用が可能なような、そういう仕掛けであるということが異なったところであらうかと思うわけでございます。(雨宮忠政府委員・140回-衆-文教委員会-14号・平成9年5月21日)

(参考2) 上記3. に関して違法と考える根拠

任期法制定の際の国会答弁（文科省の公式見解）

〔答弁〕 任期制の導入に関連いたしまして、その任期を付したポストへの任用という場面におきましては、本人の同意を得て行うということが法律上明記されているわけでございます。したがって、本人の意に反してそのような任用行為がなされるということは考えられないというように思うわけでございますし、また、それを本人が受けないというようなときに、そのことによって何らかの不利益な取り扱いがあるというようなことも、もちろんあってはならない（雨宮忠政府委員・140回・衆・文教委員会-12号・平成9年5月16日）

〔答弁〕 私どもの審査報告の中で、恣意的なものが入らないように、特に私立大学に関しては強く要望いたしました次第であります。そして、経営側、特に理事長等々の恣意的な判断で任期制が導入されたり任期制によって首を切るということが起こらないように、学長並びに教員の人たちの意見が十分入るようにということを書いてあります。同じように国公立でもやはり恣意的なことが行われないうにすることは極めて重要だと思っておりますけれども、しかし、国立には評議会というものがあり、それから教授会がかなり強いのでありますから、そういう点で、仮に任期制を導入しようとするれば、教授会がきちっと審議をしてくれるものと私は信じている次第であります。率直に言って、学長はその辺にはほとんどリーダーシップをとれないということが普通だと思います。ですから、むしろ教授会がどういふふうな合意を形成していくかということが一番のポイントであろうと思っております。

（有馬朗人参考人・140回・衆・文教委員会-13号・平成9年5月20日）

（参考3）上記4. に関して「優秀で多様かつ最適な人材」の獲得にはつながらないと考える根拠

（1）2019年1月～12月に本学サイボウズガルーンに掲載された「教員等公募」の分野別件数

医学	387	経済学	23
薬学	124	法学	27
工学	118	文学	19
理学	181	外国語	40
		教育学	17
		スポーツ	3
		芸術学	2
		音楽	13
		デザイン	27
合計	810	合計	171

※複数分野に数えうる公募もあるため、上記数値には若干の重複がある。

富山大学宛てで届いている人社・教育・芸術系の公募をすべて合わせても医学系の公募件数の半分以下で、人材の流動がほとんど止まっているのが実情です。

(2) JrecIn の公募情報をもとに、分野間の常勤職に占める任期付き・任期なしの雇用機会に分野間のばらつきがどの程度あるのかを試算すると次の表のようになります(国公立大に限定して集計)。

JrecInの公募情報からみた分野間の常勤雇用機会の差異
(国公立大：2020年2月5日時点)

※上段が実数、下段は全体数に占める各項目の割合(%)

	全ポスト		教授・准教授採用のみ		全ポスト 合計	准教授 以上全体
	任期なし	任期あり	任期なし	任期あり		
人文学	18	12	17	5	30	22
(%)	60.0	40.0	77.3	22.7	100	100
社会科学	26	27	25	14	53	39
(%)	49.1	50.9	64.1	35.9	100	100
情報学	13	31	12	4	44	16
(%)	29.5	70.5	75.0	25.0	100	100
総合理工	14	22	10	2	36	12
(%)	38.9	61.1	83.3	16.7	100	100
医歯薬学	63	152	49	52	215	101
(%)	29.3	70.7	48.5	51.5	100	100

(※各分野の分類はJRecInに準拠)

助教や研究員等を含む教員公募全体(=全ポスト)で見ると、学長が属する医歯薬学分野と人文学の間には差があるものの、情報学や総合理工との差は大きくありません。これは、助教や研究員などの若年研究者が「准教授、教授に至る試用期間的な位置づけ」とするアメリカ式の任期制のあり方(参考1)に沿ったものです。しかし、職位を准教授以上に限ると、医歯薬学分野ですら任期付きと任期なしの人事は半々で、人文学における任期付き公募の割合は23%、情報学は25%、総合理工に至っては17%を切っていることが分かります。つまり、文科省が国会答弁で示している通り任期制はあくまで特例にすぎず、准教授以上のポストの過半数を上回る教員が任期制になる状態は明らかに異常であるということです。

また、医歯薬学分野以外の全ての分野は、人文学の30件を筆頭にいずれも公募件数自体が50件に届いていません(医歯薬学のみ215件)。つまり、医歯薬学分野以外の分野はただでさえ公募数が少ない上に、公募に占める任期付きの割合も低いということです。

このように公募数そのものが限られた状況で任期制を導入しても、応募者が任期満了後に次の職が見つかる可能性は低く、優秀な人材であればあるほど最初から他大学の任期のないポストを目指そうとするでしょう。給与水準が他大学に比して特段高いわけでもない

本学が任期制によって労働条件を悪化させれば、優秀な人材にとっての富山大学の優先順位は下がり、結果として教育研究のレベルの低下を招くと考えるのが自然です。そうならないという合理的な説明を求めます。