

任期制教員の再任審査で「再任不可」、同一学部で2年連続 ～5月31日任期満了の任期制講師が異議申し立て～

山口大学に任期制教員(助手)として着任後2度の再任審査を経て講師まで昇任した方が、今年5月31日の任期満了を前にした再任審査で2015年(平成27年)12月に「再任不可」とされたことに不服を申し立てたものの、再度の再任審査の結果、今年3月に再び「再任不可」とされるという問題が起きています。

山口大学では1999年(平成11年)以来、理系部局を中心に助手・助教・講師等を任期制教員として採用しており、今では助教を中心に275人の任期制教員がいます。一部を除いてそれぞれ5年の任期中の研究成果等を中心とした評価項目ごとに本人からの再任希望調書にもとづいて各学部設置される「再任審査委員会」の報告を踏まえて再任の可否が判断されるしくみとなっていますが、制度導入後に再任を希望しながら「再任不可」とされた方は近年までほとんどいなかった(人事課回答)というのが実際の状況でした。

今回問題が発生したA学部B学科では、2014年度(平成26年度)にも別の任期制教員に対して「再任不可」としたことが判明しています。しかしその際はご本人からの不服申し立てではなく、今回のような問題には至りませんでした。全学的にみて事実上前例がなかった「任期制教員の再任不可」が同じ学部で2年連続して発生したことに對する疑問の声があがっています。



◆ 再任不可は事実上の解雇～学部任せでなく大学としての対応必要

複数回以上再任されてきた任期制教員の「再任不可」は事実上の解雇通告に等しいもので、ご本人にとっては死活問題と言えます。ご本人から事情をお聴きした組合は、任期制教員の業績等審査は基本的には学部が行うものであることを前提としても、審査内容等に重大な問題点があること、また、改正労働契約法(2012年8月)で法定化された「雇止め法理」にも抵触すると判断し、人事課を通じて当該学部の対応見直しを求めました。

これに対して山口大学は「本来は学部の責任で適切に進めること。組合の申し入れもあり事情を確認したが、一連の経過からして重大な問題点があるとは判断できないため、さらに踏み込んだ対応はむづかしい」と不十分な対応に留まっています。

前後して、任期満了まで一か月を切った5月6日、ご本人から当該学部・学科の責任者に対して決定の撤回を求める要望書を提出したにも関わらず、10日以上経過した5月17日に要望書で指摘した問題点についての一切の説明・釈明なしに、「教授会で審議決定されたものであるから再任不可の決定を撤回することはできない」とのみ記載した「回答」が届いたとのこと。こうした対応では学部当局が当然の説明責任を果たしているとは到底言えないため、組合は5月19日に「任期制教員の再任審査結果に関する申し入れ」を学長宛に提出し、再任不可決定の撤回を求めつつ協議もしくは交渉の場をただちに設定するよう求めました。

なお、教員人事についての学部の判断に対して山口大学として指導しその変更を求めることは、通常はあってはならないことですが、今回はその内容に大きな問題があることから組合として対応しているところです。以下は、19日付け申し入れ書の付記事項です。ご確認ください。

私ども山口大学教職員組合は、教員人事に関することについては基本的には学部教授会の判断を尊重すべきであり、従来は「教授会の議に基づき」とされていたものが一昨年の学校教育法改正に伴う学内規則改正の際に「教授会の意見を聴いて」と改正されたもとにあってもその運用の在り方に大きな変更はないという大学としての見解を維持することが必要と考えております。この一般原則を維持することを前提としつつも、今回の事案に見られるように学部での決定なり対処の経緯等に著しく問題があると判断せざるを得ない場合には、まさに学長判断のもとに適切な対応を行うことが必要と考えていることを申し添えておきます。

時間雇用職員の雇用継続を求めて折衝し解決(今年3月)

山口大学では最近でも非常勤職員の方が今年3月末にいわゆる定年退職後の雇用継続の際に「受け入れ先がない」ということで事実上の「雇止め」を通告されるという事態が発生しました。

その状況を知った山口大学教職員組合は、ご本人のお話しをお聴きした上で大学当局に対して「定年退職後に本人が再雇用を希望した場合には、常勤・非常勤の別なく大学として措置する義務があり、受け入れ先がないということで事実上の雇止めとすることはあってはならないことだ」として、責任ある対応を求めました。

組合の申し入れを受けた人事課担当者が当該学部の各部署との調整を続けた結果、「とりあえず1年」ということではありましたが「受け入れ先」を確保することができ、「雇用継続」が実現しました。「とりあえず1年」ということでの雇用継続ですが、1年経過後も引き続き部署のいかにかわらず年金が満額支給される65歳までの雇用継続を大学として保障することは当然の責務となります。



不適切な人事異動についても折衝を重ね解決(今年3月他)

その他、パワーハラスメントの被害者救済へのとくみも重視

この他、ここ数年以内に限ってみても、事務職員の人事異動に関してご本人としては到底受け入れがたく誰が見ても不適切と思われる異動先が内示され、それぞれ深刻な不安を抱えて組合に相談がもちこまれたケースが複数発生しています。

その際も、組合はご本人の事情等をお聴きした上で、内示の撤回もしくは別の勤務先を速やかに用意することを大学当局に求めるなど折衝を重ね、それぞれ一定の期間経過後あるいはただちに解決させるなどしてきました。

また、山口大学ではパワーハラスメントによって深刻な被害を受け、心を病み、果ては退職にまで追い込まれるケースが後を絶たないことから、組合としてその解決を求めて要求書・要望書を提出し交渉等を進めてきました。

その結果、今年4月1日付けで職員の懲戒等に関する規則別表の「懲戒処分標準例」が一部改正され、パワーハラスメント等についても明記されています。



そうした中、個別の相談が持ち込まれることもしばしばあり、その都度ご本人の事情をしっかりとお聴きした上で、助言等もさせていただきながら場合によっては大学当局へ申し入れを行うなどして問題解決をはかってきました。現在も数人の方と適宜連絡をとりあいながら対応を進めています。

困ったとき、辛いとき、解決方法が分からないときは組合に!

ほとんどの場合、ご本人は「もっと早く組合に相談すればよかった」「一人で悩み苦しんできたが、組合のお陰で元気を取り戻せた」などと話しておられます。

実際には、組合の存在を知ることなく、あるいはご相談を持ち込まれることなく「泣き寝入り」の末に退職に至ってしまったケースも多々あると思われます。そういう意味では、残念ながら組合が対応してきたことは「氷山の一角」とも言えるかもしれないというのが山口大学の影の現実と言わざるを得ません。

一人で悩まず組合に相談してください。組合はあなたの立場に寄り添ってお話を伺います。

○退職を強要されて困惑している。 ○休日出勤しても手当てがもらえない。 ○パワハラを受けて訴えても解決しない。 ○仕事が複雑かつ忙しすぎ、毎日落ち込んでしまう。 etc.