

## 組合第 1 次見解要求(1 月 14 日)に対する当局回答要旨

(2005 年 2 月 10 日)

.....  
凡例:

- ・当局側回答は文書によるものではないので、要旨のみを「回答」として示す。
  - ・組合側質問・要求は要旨。
  - ・「回答:なし」・・・当局から回答が明示的にはなされていない箇所。
  - ・詳細などを「今後示す」、「別途示す」とある箇所について当局は、きわめて早い時期に示す約束をしている。
- .....

### 1 根本的な前提

大学当局は、「大学の責務と大学教員職務の特性にてらした勤務条件等の設定を行う」「労働条件の不利益変更を行わない」という考え方に立って、教員組合との協議・交渉を誠実にすすめるべきである。

回答： 労働条件に関することは、これまでも話し合ってきた。今後も必要な協議・交渉には対応していきたい。

### 2 労働条件を具体的に検討する上で不可欠な諸規定について

明確な提示を行うべきである。

回答： さきに一部を示した。今後示せるようになりしだい示す。

### 3 教員説明会

今回提案にかんし教員説明会を開催し、教員の質疑・疑問・要求に誠実に回答すべきである。

回答： 先月末に実施したところだ。

### 4 教員組合との協議・交渉及び必要な手続きを踏まえずに個々の教員に勤務条件に関する個別同意を迫らないこと

回答： 法人における労働条件は、就業規則及び法人設立後に結成される労働組合と、使用者である法人との間で締結される労働協約などに基づき定めることになる。また、使用者が定める就業規則については、労働基準法の定めるところにより、過半数で組織された労働組合、または、労働者の過半数を代表するものの意見を聴くことが定められており、こうした手続きに沿って対応していきたい。

## 5 原則全教員への任期制適用について

1)全教員を対象とする任期制が大学の教育・研究のあり方に真にふさわしい制度であるという論拠は全く示されていない。

全教員を対象とする任期制の導入が「優れた人材を確保する」といえる根拠は何か？

「大学の教員等の任期に関する法律」(以下、「教員任期法」)が大学における任期制の適用を限定的に扱っていることとの関係で、今回提示された任期制案が大学における「教育研究を進展させる」といえる根拠は何か？

回答： 任期制は、公正かつ総合的な教員評価制度及び新たな給与制度（年俸制など）と併せて運用することにより、教育・研究活動の活性化を図ることを趣旨としたものである。また、優れた人材を確保するとともに、多様な知識や経験を有する教員等の交流の活発化を図り、もって、教育研究を進展させるため、原則として全教員を対象に任期を定めて任用する制度としたものである。

2)重大な不利益変更を伴う任期付き教員への移行を正当化する根拠、理由は存在しない。

任期の定めのない職員としての身分承継を否定し有期雇用契約に切り換える根本的で重大な不利益変更を行う、合理的でやむをえざる理由は存在しない。また、当局案には、全教員の有期雇用契約への切り替えが不利益変更には当たらないとする論拠、制度根拠は示されていない。

回答： 任期制の導入は、他大学でも進めているところであり、教育研究の活性化に資するものだ。

3)仮に任期制を導入する場合、法理から言って「教員任期法」に拠らなければならず、労働基準法第14条に基づくことはできないはずである。

回答： 平成16年の労基法改正により有期契約期間の上限制限とその適用範囲が改正されたことにより、労基法に基づく導入が可能となった。

・また、当局案が依拠する労基法14条の有期労働契約における期間上限延長は、「有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるようにすることを目的としている」教員にとって従来の「期間の定めのない雇用」と比し、今回当局提案のどこが「良好な雇用形態」であるのか？

回答： なし

4)有期労働契約が合意にいたらず、「期間の定めのない雇用」が継続する場合の勤務条件は「公立大学法人横浜市立大学職員の勤務条件（教員）」文書における「任期」の項を「期間の定めのない雇用」に変更すると解しうが、それ以外に変更がある場合にはその内容と理由を説明せよ。

回答： 「公立大学法人横浜市立大学職員の勤務条件（教員）」に示された内容については、そのとおりだ。なお、詳細については別途示していきたい。

5)当局案(「教員の任期制について」)に示された任期制の制度設計は、雇用形態の変更という最も重大な労働条件の変更を提案しているにもかかわらず、以下に指摘するように、あまりに曖昧で具体性を欠く。以下の指摘は細部にわたるものではなく、制度設計の基本にかかわるものであり、それぞれについて具体的回答を求めるものである。

・「教員任期法にのっとる」とは具体的にどういうことか。

回答： 教員任期法の目的は、「大学等への多様な人材の受け入れを図り、もって大学等における教育研究の進展に寄与する」ことだ。

・「再任の考え方」の「最低限クリアしてほしいこと」とは、具体的にはどのような水準を規定しているのか。

再任用件の内容として「取組姿勢、能力、実績など」としているが、「取組姿勢」の主観的で恣意的でない基準としてどのような指標を規定しているのか？

また「取組」の具体的内容は何か？ 複数の要素にわたる場合、それらの相互関係はどのように規定されているのか？

さらに、「能力」の具体的内容は何か？ 「実績」として判定されない「能力」として何を想定しているのか？

回答： 再任及び昇任については、別途基準を示していきたい。

・「再任の考え方」にある「新たな市立大学の教員として」の「新たな」とは、現在の学部、短期大学部等は想定していないという意味か？

・助手、準教授、教授の職位にあることの可否と教員身分にあることの可否が同一視されている。

再任審査において当該職位にあることの審査基準・内容と、教員身分にあることの審査基準・内容とにちがいはないと考えるのか？

あるとすればどのようなちがいを想定しているのか？

市立大学教員として「最低限クリアしてほしいこと」と助手、準教授、教授それぞれの果たすべき職務が同じでないとする以上、再任の可否は直接にはそれぞれの職位にあることへの可否を意味するはずである。

大学教員としての責務、市立大学教員としての責務、職位に応じた職務それぞれの内容についてあきらかにしたうえで、それらの相互関係を踏まえた再任要件規定が示されなければ説明としての一貫性を欠く。

・再任審査にかんする厳密で透明性のある手続規程が明示されていない。

「教員評価制度の評価結果など」を用いているが、教員評価制度を再任審査に用いることの理由、根拠はまったくあきらかでない。どのような理由・根拠から教員評価制度を再任審査に利用するのか？

回答： なし

・「教員評価制度の評価結果など」を用いるとしているが、教員評価制度を再任審査に用いることの理由、根拠はまったくあきらかでない。どのような理由・根拠から教員評価制度を再任審査に利用するのか？

回答： すでに、「公立大学法人横浜市立大学職員任期規程」に示したとおりだ。

・「教員評価制度の評価結果など」の「など」とは何か？  
・教員評価制度の評価結果を具体的にどのように用いるのか？  
・単年度評価である教員評価制度をどのようにして3年ないし5年任期の任期制における評価と連動させるのか？

回答： 再任及び昇任については、別途基準を示していきたい。

・「人事委員会で審査し」とされているが、審査内容と結果について透明性を確保する具体的保障が存在するのか？

回答： 審査の基準を定めることや、学外委員を含め構成することにより、透明性を確保している。

・再任拒否にたいする異議申し立て制度を必要なしと考えているのか？

回答： 評価結果にたいする異議申し立て制度を検討している。

・テニユア制度の導入を謳っているが、その具体的制度内容があきらかにされていない。テニユアの資格要件、テニユアへの移行条件をどのように想定しているのか？

回答： 教授の職位のうち、テニユア資格を有する教授として創設したもので、審査に合格した場合は、定年までの雇用契約を締結することができる終身雇用の教授だ。なお、テニユア教授への昇任については、別途基準を示していきたい。

・助手、準教授における再任回数制限の根拠が示されていない。この基準を仮に現行の助手、助教授に適用してみると、限度年限を越えるケースが存在する。特に、助手について3年任期の1回の更新しか認めない場合には、きわめて深刻な事態が予想される。このことを承知しているか？

承知しているならば、予想される明白で重大な不利益を承知しながら当局案のような再任回数制限を設けているのはなぜか？

回答： 助手については教員等の相互の学問的交流の促進を図り、教育研究の活性化を図る趣旨から任期は3年、再任は1回とするものだ。6年という期間の中で、是非とも成果を挙げてもらい、「上位の職への昇任に積極的にチャレンジしていただく」といった動機付けとしても考えている。

・3年任期の有期雇用契約は大学教員の職務にふさわしくない。

大学教育にそくして教員の職務を評価する場合であれ、中期計画にもとづいて評価する場合であれ、3年任期の設定が大学にふさわしくないことはあきらかである。大学教育のあり方を無視している。大学における評価の整合性という観点から3年任期がふさわしいと考える根拠は何か？

また、準教授について「簡易な審査」によりさらに2年の契約を行うとしているが、この場合、「簡易な審査」の内容は何か？

回答： なし

・昇任に関する制度内容は具体的にどのようなものか？ 任期制の再任審査と昇任制度との関連が指摘されているにもかかわらず昇任制度の説明が欠けている。

回答： 昇任審査の資格要件などは別途示していきたい。

・再任と年俸との関係について曖昧な説明が行われている。

再任にあたって年俸が同額、増額、減額の場合があるとしているが、年俸設定はその年度にかんして行われるものであり、3年ないし5年の任期最終年度における年俸増減をなぜ行うのか合理的説明がない。年俸設定が当該年度の教員評価にもとづくとするならば、「夏頃まで」の再任判断において年俸の増減を云々することは年俸制の趣旨に外れている。

回答： なし

・ローン設定を困難にするなど、「期間の定めのない雇用」から期限付き雇用への移行によって生じると予測されるさまざまな不利益について当局はどのような検討を行ったのか？

回答： 既に、病院に勤務する教員の一部に任期制を導入しているが、そのような問題があることは聞いていないが、今度の制度構築の中で留意していきたい。なお、主要取引銀行に選定された横浜銀行は、任期制であることをもって、ローン設定を困難にするということはないとのことだ。

## 6 教員の給与制度にかんする当局提案について

1)年俸制の導入を柱とする新賃金制度の検討にあたっては賃金制度の不利益変更をもたらさないことを前提に組合との協議・交渉をすすめてゆくべきである。

回答： なし

2)当局提案の年俸制が教員のインセンティブを高める制度たりうる前提として、民間企業と異なる教育機関である大学が、教員各人の業績に応じた処遇に必要とする原資を確保し保障できることが必要である。一定の賃金原資枠内で年俸の増額と減額を均衡させざるをえない制約がある以上、成果主義賃金制度としての年俸制はインセンティブを高めるどころか、モラルの荒廃を招くだけである。

当局案は年俸制導入の前提となるそうした根本的制約について納得できる説明を行っていない。このことについて納得できる説明を行うことを要求する。

回答： 人件費の財源の基本は、市からの運営交付金及び授業料等になる。

3)当局案は、年俸制度の検討にあたって、「現行の給与制度を踏まえ、国立大学法人や私立大学などとの均衡に配慮するとともに」、「個々の教員に対するインセンティブのある制度とする」としているが、示された制度概要は図示されたモデルのみであり、制度提案に必要な説明が尽くされていない。賃金規程で明確にされるべき点を念頭において当局案にたいする疑問点の概要を示す。

・年俸における固定部分と解しうる給料相当部分が「基本的構成」とされているが、その給与体系はどのような考え方にもとづいてどのように構成されているのか？

回答： 年俸制度の枠組みとして、固定部分となる給与相当分と変動部分となる職務給・業績給相当分とで構成され、それに実績により支給される宿日直手当等や実費で支給される通勤手当を加えたものを給与（賃金）としていくという考え方に基づくものだ。

・業績評価の対象として想定された職務給としての扱いに、現行給与制度における「調整手当、扶養手当、住居手当、初任給調整手当」相当分が組み入れられるのは、「現行の給与制度を踏まえ」とはいい得ない変更である。

回答： 現行の原資を配分したものだ。

・職務給は業績給と同じ評価制度を用いた業績評価による支給とされており、上記諸手当相当分に当たる職務給の性格が評価制度のうで否定され、実質上業績給体系に吸収されている。職務給と業績給とは、現行制度に由来する「出自」のちがいににかかわらず、業績評価にもとづく「変動部分」として扱われることになる。

当局案に言う職務給は、業績給と明確に区別した制度設計を行うべきである。

回答： 「努力すれば報われる」制度としてくために、変動部分を確保できるように構成するものだ。

・年俸における変動部分の比率は、たとえ個別合意があったとしても適切とみなされる減額幅を越えることは許されない。モデル図における変動部分は見通しのある生活維持を危うくするほどの幅になっており、懲戒処分における減給の限度を越える。適正とみなす減額幅をどう想定しているのか？

回答： 増減の幅は最大で10%程度と考えている。

・業績給における業績評価の基準、手続が曖昧である。

年俸の変動部分については、「教員評価制度による評価結果を活用する」としているが、評価結果が具体的にどのように用いられるかを明示的に規定されていない。

業績に応じた支給額算定において、支給段階はどのように想定されているか？ またそのさいの基準は何か？

「目標達成度や職務業績に応じて支給」とされているが、これは「教員評価制度」における目標達成度評価および職務実績評価それぞれに応じて支給額を算定すると解してよいか？ その場合、両者の関係をどう考えているのか？

提案された教員評価制度において評価にたいする異議申し立てが認められた場合、また、使用者が公正・適正評価義務を怠った場合に生じる損害の補正・補償についてどのように措置するのか？

回答： 評価にあたっては、公平性・客観性を確保することは当然と考えるが、具体的な事例が生じた場合は、誠意をもって対応していく必要があると考えている。

#### 4)再任時、昇任時の年俸改定について

・再任審査にともなう増減額の基準が審査時年俸にもとづく理由は何か？

回答： 再任時の年俸が、任期中積み重ねられてきた評価結果だ。

・増減額を給料相当分と変動部分に「一定の割合」で配分するとあるが、どのような根拠からどのような割合で配分するのか？

回答： 再任及び昇任などによる新たな任期における年俸であるが、給料相当分（任期中固定）は、通勤手当など実費弁償として支給する分及び入試や宿日直など実績に応じて支給する分を除いた年俸全体の60%とする。「労働基準法」における、休業手当など、生活保障や最低保障の観点から、給料相当分としての割合は60%とすることが妥当と考える。また、本学教員全体の給与の構成を見た場合でも、概ね6割が給料月額となっている。

#### 5)退職手当算定基礎額の考え方について

現行制度においては退職日における給料月額となっているが年俸制において退職年度年俸の月額への割戻額を基礎額とする合理的根拠は何か？

回答： これまでの退職手当の算出と同様にするために、退職時給料月額は必要となる。

6)仮に年俸制を導入する場合に必要な移行過程をどのように考えているのか？ この問題に関連して、以下の疑問を示す。

・年俸制の導入にあたっては、通常、年俸査定に携わる評価者の十分な習熟・訓練が必要とされるが、どのような試行期間を想定しているか？

回答： 評価制度は、教員の意欲を高め、教育研究の活性化と進展に資することを目的とするものだ。評価者訓練を含め、信頼できる制度としていきたい。

・現行学部、短大等が並存して存続する期間における当該部門は年俸の査定にかかる評価対象となるのか？

その場合、だれがどのように査定に携わるのか？

回答： なし

#### 7) 「平成 17 年度年俸の考え方」について

平成 17 年度賃金については、給与制度全般にわたる制度内容への協議と切り離して定めるべきである。

そのさい、現行水準からの不利益変更が生じないことが必要である。

回答： なし

#### 7 その他の勤務条件案について

1) 現行勤務条件からの不利益変更とならない事項については同意する。

2) 病院及び医学部の臨床系を除く教員について、就業時間を、8 時 45 分から 18 時 15 分の内の 7 時間 45 分としているが、労基法の休憩時間規定の趣旨に反する長時間拘束を設定する根拠は何か？

回答： 授業時間（1 限～5 限）を勤務時間としてカバーしようとするものだ。これまでの 17：15 では、5 限をカバーすることができなくなりますので、就業時間を 18：15 までとしたものだ。

3) 現行時間管理との異同について説明を求める。

回答： 今後は法人として出勤・退勤、外勤などの状況については把握していく必要がある。

#### 8 教員評価制度について

1) 学問の自由の遵守という当然の原則が確認されるべきである。

回答： なし

2) 当局案による教員評価制度を任期制と連動させることは、教員評価制度を再任の可否を最大の目的とする制度に歪めるものであり、「教育・研究の活性化」を促進するのではなく著しく損なう。

3) 「教員評価の目的」として当局案に挙げられている事項と雇用契約打ち切り（雇い止め）の可否を問う再任審査の目的とは整合しない。

とりわけ、役割に応じた目標の達成度を競わせ評価する目標管理制度は、職務を「最低限クリアすること」を再任要件の考え方として謳った任期制案の審査制度とは性格を異にするものである。

回答： なし

4) 教員評価制度の制度設計に関する疑問及び要求を挙げる。

・評価の対象とされる「地域貢献」「学内業務」の評価対象領域として性格、範囲が曖昧である。

査定項目の選択に客観性、公正性が担保されているか疑問である。

回答： なし

・人事評価を行う者が当該評価領域・分野について優れた専門的能力を有することは、評価の公正性、客観性、信頼性を保つ上で不可欠の条件である。当局提案の評価者体系ではこの条件はどのように確保されているか？

また、評価者は被評価教員の業績についてよく知悉していることが当然であり、これらの観点に立つならば、「教員評価委員会（仮称）」が評価を行うことは適切でない。評価・査定責任を曖昧にする点でも、「教員評価委員会」に学長が評価を「依頼」し、さらに一次評価者、二次評価者を「委嘱」という手続は不適切である。

回答： なし

・教員評価の公正性、客観性を保障するためには評価者にたいする評価が必要である。

回答： なし

・目標管理型評価制度における評価者の役割の重要性から、その導入にさいしては、評価者に対する十分な研修期間を含む試行期間が設けられるのが常識である。当局案はそうした試行期間を置かぬものとしているのか？

回答： 実際に導入し、運用していく中で見直し・改善を図っていくことで、より優れた評価制度を構築していきたい。