

平成 17 年 3 月 15 日

教 員 各 位

横浜市大学改革推進本部  
最高経営責任者 松浦敬紀

### 任期の定めのある雇用契約への同意について

新たな大学においては、市が有する意義ある大学として、市民が誇りうる、市民に貢献する大学となること、さらには、発展する国際都市・横浜とともに歩み、教育に重点を置き、幅広い教養と高い専門能力の育成を目指す実践的な国際教養大学となることを目標としております。

この2つの目標を実現するため、「教育重視・学生中心・地域貢献」という基本方針のもと、大学を自主的・自立的に運営し、教育・診療・研究の活性化及びその水準の向上を図ることを目指しております。

横浜市立大学の公立大学法人化は、単なる公立大学法人への衣替えではなく、併せて教育システムの大胆な改革を一体的に推進するなど、新しいしくみに対応する制度設計も同時に行い、教育面及び運営面を一体として改革を推進し、大学自らが、時代の要請に、より迅速に応えることができる、活力ある大学にして行こうとしているものであります。

新しい法人では、こうした新たな大学の目標を達成すべく、総合的な教員評価制度のもと、年俸制や任期制という3つの制度を一体とする新たな人事制度の構築を進めております。

この新たな人事制度の大きな柱の一つが任期制であると考えております。

さて、公立大学法人横浜市立大学における勤務条件につきましては、これまで、就業規則（案）等をお示しするとともに、1月及び2月に開催したキャンパス別の説明会でお話ししてきたところですが、新たに導入する人事制度のうち、任期の定めのある雇用契約を締結するためには、教員の皆さん一人ひとりの同意が必要とされています。

つきましては、別紙「任期制運用の基本的な考え方について」及び「平成17年度年俸推計額」をご覧の上、これまで私が、皆さんにご説明申し上げてきたことなども考慮していただき、別紙の同意書に自署または押印の上、次の期限までに、大学改革推進本部事務局（大学改革推進課）へ提出してください。

#### 1 提出期限

平成17年3月22日（火）

#### 2 提出先

大学改革推進本部事務局（大学改革推進課）

※病院に所属されている方については、病院管理部を経由して提出していただいても結構です。

（代表問合先）

電話 787-2412 担当 中山・倉本

#### 3 その他

- (1) 今回は、あくまでも任期制の適用に同意をいただけるかどうかを確認するものです。
- (2) したがって、期限までに回答がない場合は、任期の定めのある雇用契約に同意していただけなかったものとみなして扱います。
- (3) なお、移行初年度の扱いとして当面の間、年度途中でも任期の定めのある雇用契約への変更を受けるとします。この場合の任期の始期は、平成17年4月とします。

平成17年3月15日

教員各位

横浜市大学改革推進本部

最高経営責任者 松浦敬紀

### 任期制運用の基本的な考え方について

新しい法人では、教員評価制度のもと、年俸制、任期制という3つの制度を一体とする新たな人事制度の構築を進めております。

説明会においてもお話したとおり、個々の教員ばかりではなく、大学全体として、教育・診療・研究の活性化及びその水準の向上という目標の達成に向けた、この新たな人事制度の大きな柱の一つが任期制となっております。

法人との間において、一定の期間を定めて雇用契約を締結する、いわゆる「任期制」につきましては、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性化を図るなど、大学全体としての教育・診療・研究を進展させることを期待しております。

このため、教員の皆さん一人ひとりにつきましては、任期という一定の期間に目標の達成をはじめ成果や業績をあげていただけるよう期待しております。

私としても、皆さんが任期の期間において、目標の達成をはじめ成果や業績をあげていただけるように、支援等を行っていきたいと考えております。そのことを十分に考慮していただき、任期の定めのある雇用契約への同意をいただきたいと思います。

#### <任期制運用の基本的な考え方>

任期制は、教員評価制度をはじめ、年俸制と一体として運用することにより、教員一人ひとりの教育・診療・研究活動の水準を上げ、専門分野・キャリア開発の契機としていただくとともに、組織の様々な活動への参画、目標達成への努力等によって、大学における教育・診療・研究の地域社会への貢献等の水準の向上や質の向上に寄与できるものと期待しております。

任期制は、その運用にあたり、一定の任期の中で、目標の達成をはじめ成果や業績をあげていただき、その評価を再任の手続きに反映していく仕組みではありますが、これまでも説明してきたとおり、「普通にやっていたら再任される」制度として運用していく考えであります。

任期制は、任期の期間の雇用を約束するもので、教員のリストラを第一義の目的としたものではありません。

新しい大学においては、勤務時間管理等、新たな人事制度のもと、適正な制度運用を図ってまいります。任期制に同意していただいた方に対しては、大学の目標・計画に沿って一体となって活動いただく点や任期期間中に一定の成果・業績をあげることが求められることから、制度運用の中で、様々な形で支援してまいります。

裏面あり

例えば、

- 任期付雇用の方は、教員自身の行動計画に併せた時間管理を行いやすくするため、労基法第38条の3第1項第1号に該当する業務を行う方を対象に専門業務型裁量労働制を導入します。(なお、任期の有無に関わらず附属病院及び附属市民総合医療センターにおいて、医師として職務を行う方については、1か月変形労働時間制を導入します。)
- 任期付雇用の方は、任期の更新時に年俸額の給料相当分についても見直しが行われるので、給料相当分の増額の機会がひろがることが考えられます。
- 裁量労働制や変形労働時間制の中で、時間管理が行いやすくなった結果として、兼業の機会もひろがることが考えられます。更に地域貢献として評価される機会もひろがることが考えられます。
- 任期付雇用の方は、大学の管理職に就任し学内貢献をしていただく機会がひろがることが考えられます。
- 任期付雇用の方は、いろいろな面で評価の機会がひろがりますので、自ずと評価結果に反映され、テニユア教授への就任も含めた昇任等の機会がひろがることが考えられます。  
なお、昇任審査は本人の意向を確認の上、行いますが、現職が期間の定めのある契約か期間の定めのない契約かどうかに関わらず、昇任となった場合については、新たな職位において、新たな職位の任期の期間に基づく新たな労働契約を締結することになります。
- 任期付雇用の方は、海外出張や長期研修などの際にも、優先度を上げて承認等をしていくことが考えられます。
- 基本的な教育研究費の支給に差は設けませんが、上積みとしての付加分の交付に当たっては、任期付雇用の方には、優先度を上げて交付していくことが考えられます。

新しい組織に生まれ変わる横浜市立大学が、横浜市にとって必要な存在意義を有し、市民に理解され、横浜市とともに発展していくために、教員の皆さんも責任感と危機感を持ち、共通の目標に向けて教育・診療・研究に取り組んでいただきたいと思います。

新しい法人では、同じ船に乗る者として、新しい人事制度の定着を図り、法人化後の基礎、土台をしっかりと構築し、予想される大学教育界の激しい変化を、ともに乗り切っていきたいと考えております。ご理解、ご協力を賜りたいと思います。