

平成19年2月21日

千葉大学ユニオン委員長
伊藤谷生 殿

国立大学法人千葉大学長
古在豊樹

平成19年2月13日の団体交渉の際、質問のありました事項につきまして、下記のとおり回答いたします。

記

質問

1. 【附則3に関して】

現在、助手、講師、助教授、教授である者が、2007年4月1日以降、医学研究院及び医学部附属病院において引き続き在職するに際しては、任期付与同意書（任期を付した労働契約書）の提出は必要条件ではないとしてよいか。

回答

同意書の提出は任意であり、引き続き在職するための条件ではありません。

質問

2. 【附則4に関して】

- (1) 任期付与同意書を提出しない場合の規程がない。従って、同意書提出がない場合、「当然のこととして教授に昇任させない」ということにはならない。そう理解してよいのか。
- (2) (1)を否定するのであれば、その根拠は大学教員任期法ならびに本学規程上のどこにあるのか。なお、付随文書である「基準等について」は本学規程を拘束する文書にはならない。
- (3) 昇任はそもそも雇用者のもつ人事権行使によるものであり、それは契約関

係の変更を必要としない。そのことは理解しているか。また、附則4は、昇任に関する人事権の行使をコントロールするものなのか。

- (4) 教授の職務、資格等は学校教育法で規定されている。特に学内外への公募を行った上で、学内の者をその教授に昇任させ、同時に任期をつけるとすれば、これまでの契約関係を終了させ、新たに有期雇用契約を締結することになるのではないか。そうであるとすれば、医学院ならびに附属病院においてのみこれまでの契約関係を終了させ、新たな契約関係の締結を要求するのは、法の前の平等ならびに千葉大学における人事均衡原則に反するのではないか。

回答

- (1), (2) について

教授職は任期制であることを明記したうえで公募します。学内在職者が応募する場合、その時点で、教授就任に伴って任期が付されるという労働契約関係の変更にあらかじめ同意しているものであり、就任に際して改めて同意書の提出を求める必要はないものと考えます。

- (3) について

昇任は使用者の裁量的判断に委ねられているものと理解しています。

なお、附則第4項は教授職が公募制を採っていることから、学外者が教授に就任する場合と同様に、学内在職者が教授に就任する場合も任期が付されることの規定であり、個別の人事案件について判断されるものではありません。

- (4) について

学内在職者が教授に就任することが、それまでの労働契約関係を終了させ、新たな労働契約関係の開始に当たるとは考えていません。

労働契約関係が終了する事由としては、①契約期間満了、②辞職願の提出による合意解約、③解雇、が考えられますが、当然のことながらこれらには該当せず、本学職員としての身分は継続していることから、職員の同意を得て任期を付すことは労働条件の変更に当たるものと考えています。

質問

3. 【同意書（任期を付した労働契約書）に関して】

- (1) 同意書の提出は、現労働契約の終了を前提とし、新たに任期という名の有期雇用契約に入ることを意味するののか。そうであるとすれば、これまでの労働契約における諸権利の継承を保証する法令上の規程、ならびに学内規程はなにか。
- (2) 同意書の提出に期限を設けることは、提出を強要することになりかねない。期限を設けるべきでないと思われるが、どうか。

回答

(1) について

2 (4) で回答したとおり、職員の同意を得て任期を付すことは労働条件の変更に当たると考えています。任期を付すこと以外の労働条件の変更は提示しておらず権利義務は当然継承されます。

(2) について

任期を付した4月1日付けの辞令を作成・交付する必要があるため、そのための手続に要する時間を勘案すれば、事務的な提出期限を設ける必要はあります。ただし、期限後に提出された場合でも随時受理したいと考えています。

なお、提出期限を示すことが同意書の提出を強要することになるとは考えられませんが、同意書の提出は任意であることを重ねて周知するなど誤解を与えないよう配慮したいと考えています。

参考：大学教員任期規程改正案附則

- 3 施行日の前日において、大学院医学研究院及び医学部附属病院に在職する大学教員（前項に規定する者を除く。）であって、施行日に引き続き在職する者については、改正後の規程は適用しない。ただし、当該教員が施行日以後、昇任又は配置換の際、任期を付した労働契約を締結した場合は、この限りでない。
- 4 前項本文の規定にかかわらず、大学院医学研究院の教授又は医学部附属病院の教授に昇任する場合にあつては、改正後の規程を適用する。