

2016年2月20日

学校法人立命館

総長 吉田美喜夫殿

関西非正規等労働組合（ユニオンぼちぼち）

執行委員長 尾崎日菜子

## 確認書

2016年1月25日の団体交渉で、関西非正規等労働組合と学校法人立命館は、以下の事項を協議したことを確認する。なお協議内容は団体交渉の音源から作成した。

### 1. 団体交渉での協議

(1) 当組合は、立命館大学の労働者代表は選出方法に法的問題があると指摘した。労働基準法では、法定労働時間を超えて使用者が労働者を使用する場合、また就業規則を改定する場合など、事業所の労働者の過半数を組織する労働組合か、労働者の過半数を代表する労働者代表との手続きが必要であると定めている。しかし、立命館大学の労働者代表選挙で選出された労働者代表は、労働者の過半数の投票を受けて選出された者ではないので、労働者代表としての資格をもたない。

(2) 当組合は、法人に、法的問題の調査を労働基準監督署に連絡して行うように要求した。団体交渉に先立ち、当組合から労働基準監督署に問い合わせをした。京都上労働基準監督署からは違法性を示唆された旨を、法人に伝えた。

(3) 当組合は、労働者代表選出方法には法的問題がある以上、就業規則改定にも、授業担当講師制度の導入にも法的問題があると指摘した。2016年度から立命館大学は、新たに雇用する非常勤講師の契約に5年上限を設ける授業担当講師制度を導入する予定である。労働契約法改正により、5年を超えて契約更新する労働者に対して、無期転換権が発生する。また、厚生労働省は「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間（原則）5年を10年とする特例」を設けている。こうした点を踏まえ、当組合は、立命館大学が導入する授業担当講師制度は、改正労働契約法の無期転換

権を回避する脱法行為であり、非常勤講師にとっては不利益な変更である、と主張してきた。授業担当講師制度導入には、就業規則改定が必要であり、就業規則改定には労働者代表からの意見聴取が必要である。しかし、立命館大学の労働者代表は、労働者過半数を代表していない。当組合は、就業規則改定を前提とする授業担当講師制度導入には法的な不備がある、と主張した。

(4) 当組合は、上記の指摘を団体交渉で行ったのであるから、法的問題を法人が認識したと考える、と述べた。授業担当講師制度は非常勤講師にとって不利益があり、授業担当講師制度導入には労使間の丁寧な話し合いと、労働基準法に定められた手続きを踏まえる必要がある。当組合は、労働者代表・就業規則改定の違法性を法人に情報提供したので、法人として認識してほしいと伝えた。

(5) 当組合は、労働者からの理解が得られない状況と、違法な手続きを放置して、授業担当講師制度を次年度から導入するべきではない、と主張した。

(6) 当組合は、法人に、対応方針を決めて早期に回答するように要求した。

## 2. 法人の回答

2016年2月12日、法人（人事課：人見課長）から当組合に電話で以下のような回答がなされた。

(7) 法人は当組合の要求に、「従前通りの方法により選出された労働者代表と考える」、「これ以上は話し合いの場（団体交渉）を要望してください」と回答した。また「労働基準監督に問い合わせましたか」と質問すると、「やっていません」という回答がなされた。

以上