

# 2017 年立命館大学労働者代表選挙 立候補者への公開質問および回答

関西非正規等労働組合ユニオンぼちぼち

我々関西非正規等労働組合ユニオンぼちぼちは、労働者代表選挙における投票率向上に向けた取り組みとして、立候補者の方々へ公開質問を行いました。短い期限ではありましたが、全候補者から回答を頂くことができました。立候補者の方々にはこの場を借りて改めて御礼申し上げます。

また、雇用形態を問わず、立命館大学に雇用され働いている労働者の方々には、各候補者の回答をぜひ投票の判断材料として頂きたいと存じます。

## 公開質問状

2017 立命館大学労働者代表選挙  
立候補者への公開質問状

関西非正規等労働組合（ユニオンぼちぼち）

### 趣旨文

我々関西非正規等労働組合ユニオンぼちぼちは、現在の立命館大学各事業所の労働者代表につきまして、4 事業所のうち 3 事業所で投票率が過半数割れしていることから、労基法上の労働者代表の条件を満たしていないと認識しております。つきましては、労働者代表の適法化に向け投票率を向上させる取り組みとして、立候補者の方々へ公開質問をさせて頂きたいと思っております。

質問項目につきましては、過去の選挙において特に投票率の低い非常勤講師・授業担当講師、学生アルバイト等の投票率を向上させるため、また当組合が授業担当講師制度をはじめとした不安定雇用問題に従前から取り組んできたことから、大学内の不安定雇用について焦点を当てております。

お忙しい中恐縮ですが、ご回答のほどよろしくお願い申し上げます。

### 質問

1. 授業担当講師制度に賛成ですか、反対ですか。その理由も教えてください。
2. 学内の雇用（教員・職員）の約半数を、派遣社員や任期付き契約社員等の非正規雇用が占めていますが、この状況を適切と考えますか、不適切と考えますか。その理由も教えてください。
3. 今後、学内の不安定雇用について、労働者代表としてどのような取り組みをしていきたいと考えていますか。

## 立候補者の回答（キャンパス毎、立候補届出順）

### 衣笠キャンパス

#### A 候補（非常勤講師）

1. 授業担当講師制度に賛成ですか、反対ですか。その理由も教えてください。

回答：反対です。授業担当講師制度はその労働条件において従来の非常勤講師とまったく同じであるにもかかわらず、更新上限回数を4回に制限するものです。これは労働契約法18条の無期転換権の行使をさせないための脱法行為であると考えます。また、非常勤講師間の差別でもあると考えます。私の所属している非常勤講師組合は、この問題に関して、ぼちぼちさんやゼネラルユニオンさんと共同で団交をおこなってきました。この問題に関しては当組合のニュース『非常勤講師の声51号』にも見解を載せております。

2. 学内の雇用（教員・職員）の約半数を、派遣社員や任期付き契約社員等の非正規雇用が占めています。この状況を適切と考えますか、不適切と考えますか。その理由も教えてください。

回答：不適切であると考えます。雇用は正規雇用、すなわち雇用期限がなく、直接雇用が原則であると考えます。人材派遣会社などを使用する間接雇用は避けるべきであると考えます。また、「任期付き」採用は期間の定められたプロジェクトに限るべきであると考えます。その仕事が引き続きあるにもかかわらず、担当職員・教員を入れ替えることに合理的理由は見出せません。また、その仕事に慣れてきたころにあえて新人と入れ替えることは学生に対しても無責任であるといわざるを得ません。

3. 今後、学内の不安定雇用について、労働者代表としてどのような取り組みをしていきたいと考えていますか。

回答：当事者の声を聞く場を公式に設定し（当事者、法人、組合、労働者代表など）、出来る限り不安定雇用をなくす方向を目指します。そうした声を聞いたうえで、当局と交渉し、就業規則の改訂に全力を尽くします。

\* \* \*

### 衣笠キャンパス

#### B 候補（職員）

はじめに

労働者代表の投票率が低い（もしくは、労働者の中での関心が低い）ことについては、問題があると感じています。その原因は、この間の組合離れや組合に感心が薄まる状況の中で、社会的に労働者の権利意識が薄れていることも深く関わっていると感じています。

私たちが働いている高等教育・研究機関では、学生を労働者として社会に送り出しているにも関わらず、そこにいる教職員が、学生が体験するであろう労働者環境・権利問題に関心が薄いというのは、一般企業とは異なる問題を含んでいると考えています。その意味でも、今回の労働者代表選出の取り組みにおいても少しでも、これら労働者の権利問題等について感心が集まればと考えていますので、公開質問状に回答させていただきます。

<質問に対する回答>

1. 授業担当講師制度に賛成ですか、反対ですか。その理由も教えてください。

→「反対」です。

そもそも、もとの制度である大学における「非常勤講師」制度は本来、「専任教員が留学で不在であるときや、特殊な専門科目で代わりが見つけられない専門家を特別に招く場合などが、例外的なものであるはずであった。」(1998 脇田滋(龍谷大学))と認識しています。それが、制度変更等で優秀な人材を安く使う制度に変質してきています。これら、有期の教員の多くは、私たち高等機関を卒業した方々であり、大事なOB・OGです。また、授業を受ける学生から見ても、不安定な雇用条件下での教育は、「教育の質」からの視点からも決して有効な雇用形態といえないと考えています。また、雇用主から見ても、常に次の人を探す業務が付きまとい、業務を増やしています。つまり、働く側、学ぶ側、雇用主からみても何もいいことは無い制度と考えています。

2. 学内の雇用(教員・職員)の約半数を、派遣社員や任期付き契約社員等の非正規雇用が占めています。この状況を適切と考えますか、不適切と考えますか。その理由も教えてください。

→「不適切」と考えます。

理由は、先の1.で述べたのと重なりますので、省略しますが、特に職員については、現場での経験の蓄積ができた時に雇用期限が来てしまうこと、有期雇用の職員は常に次の仕事を探さなければと不安を抱えていること、また雇用期限が迫ってくると新しい業務の取り組みは、雰囲気的に難しくなり、本人の能力を発揮することにも妨げになっているとともに、有期雇用制度そのものが本人の能力を一切評価していない(見ていない)と認識しています。

また、質問では触れられていませんが、業務委託等についても、ノウハウが大学に残らない(逆にこの間、大学の残っていたノウハウが消えていく)問題があり、業務委託についても慎重であるべきと考えています。なお時代とともに大学内の組織の役割の変化も実際に起きており、外に出してしまった業務が、重要な意味を持つようになったからといって、あわてて学内で行うことはたやすいものではありません。コスト重視だけの各種制度の導入は見直す時期に来ていると考えています。

3. 今後、学内の不安定雇用について、労働者代表としてどのような取り組みをしていきたいと考えていますか。

→制度を変えていくのは決してたやすいものではありません。また私たちが働く大学という組織は常に社会の中にあり、社会の動向とは無関係ではられません。少なくとも労働者代表としては、学内の情報だけにとどまらず、近隣の大学の労働条件について感心を持つとともに、労働基準監督署を始め労働局が発信している情報を正確につかみ、「噂」「感」に頼ることなく、正しい情報をもとに判断していきたいと考えています。

また、先に述べたとおり、大学における労働者の環境は、学生の学びとは無関係ではありませんし、大学の業務の高度化にも深く関わっています。問題意識は常に持った上で、限られた期限の中で、少しでも労働環境が改善できるよう労働組合と共同し法人側に訴えて行きたいと思っています。

最後に、私たちが働く「大学」は「今後の知識基盤社会において、公共的役割を担っており、その社会的責任を深く自覚する必要がある。」(中央教育審議会 2005)とされており、社会が抱えている各種問題に対して、解決モデルを提示する役割も持っていると考えています。みなさんとそれが出来れば本当にうれしいと思っています。

<参考文献>

非常勤講師問題と大学教員任期制法--大学をめぐる最近の状況と雇用形態の多様化に触れて/

\* \* \*

びわこ・くさつキャンパス

C 候補 (職員)

1. 授業担当講師制度に賛成ですか、反対ですか。その理由も教えてください。

(回答)

- ・反対です。
- ・4 キャンパスとなった今、安定的な教学体制を保持し、教育の質の向上を図っていくことはますます重要な課題となっています。本学のカリキュラム・教育において、専任教員がその役割と責任を第一義的に果たすということは重要ですが、3 万人以上の学生を有する私立大学においては、専任教員だけでその役割を果たすことは不可能で、有期・非正規雇用の先生方とともに、全体として教育の質の向上や高度化に取り組んでいく必要があると考えます。そのなかで、5 年での雇い止めは、非常勤講師の先生方にとって、そのキャリアや経験を活かし、本学の教育においてその力を最大限発揮いただくことを妨げるものであり、同時に、科目斡旋をますます困難とし、現場における貴重な教育経験の蓄積、継承を妨げるものであると考えています。

2. 学内の雇用 (教員・職員) の約半数を、派遣社員や任期付き契約社員等の非正規雇用が占めています。この状況を適切と考えますか、不適切と考えますか。その理由も教えてください。

(回答)

- ・適切な状況とは考えていません。
- ・職員職場では、無期・有期に関わらず、職場の課題に全体として取り組んでいるのが実態です。しかし、年度末や期中での契約職員の退職・交代により、業務が著しく停滞し、職場におけるせっかくの経験や知識が適切に蓄積されないという大きな問題を感じています。特に年度末の一番の繁忙期にその大きな波がやってくるために、無期・有期に関わらず厳しい状況のもとで働くこととなります。職員組織においても、業務の質向上、高度化には、安定的な体制が必須であり、半数が安定しない雇用という状況は適切とは考えていません。

3. 今後、学内の不安定雇用について、労働者代表としてどのような取り組みをしていきたいと考えていますか。

(回答)

- ・この件に関しては、労働者代表の取り組みではなく、教職員組合を含む労働組合が取り組む課題だと考えます。
- ・労働者代表としては、その役割である、就業規則の変更等にあたり、労働者に対して不利な変更や適切でない措置が取られていないかなどについてキャンパスの労働者を代表してその意見を述べることや労使協定の締結等をとおして、無期・有期を問わず労働者の誰もが安心して働ける労働環境、職場作りのために、労働者代表としてできることに真摯に取り組んでいきたいと思えます。

\* \* \*

びわこ・くさつキャンパス

## D 候補（非常勤講師）

非正規労働者増加や同時に起きている氷河期雇用現象は日本の社会の癌みたいなものであると思う。両方の現象は社会の大黒柱にある白蟻巣みたい、柱のなかの木をどんどん噛みちぎって、それを続けたら、いつの間にすべてが倒れてくる。

日本の社会の将来のため、やっと非正規労働者の問題を徹底的に議論しないとといけないことだれでもわかるはずだ。そして非正規労働者にはほかの労働者と同じような protection, 安定生活の可能性を与えるべきだ。

私は今年の立命館大学の労働者過半数代表選挙の立候補者 D です。ぜひとも非正規労働者の問題点を議論しましょう。

1. 授業担当講師制度に賛成ですか、反対ですか。その理由も教えてください。

1. について：いわゆる「授業担当講師」は労働者の誤分類（misclassification）で大学はそういう労働者種類を使用しようとするのが労働法の脱法行為であることは確実だ。大学が授業担当講師は「種別」、あるいは新しい「労働者科目」といくら主張しても事実として授業担当講師は事実として常勤講師だ。裸な現実には、「授業担当講師」は単なる契約締結権利が限られている非常勤講師である。基本的大学は大学の継続的財政失敗をカムフラージュするために使っている。「授業担当講師」という以前なかった題名を発明して言い訳や怪しい法律説明で妥当しようとしている。しかしかわいそう非常勤講師をごまかして、締結可能性が限られている契約を受けるようにさせても大学の財政が回復しない。大学を運営しているトップは**大学財政が絶対に回復しないように**長くうまく運営しているから。基本的立場が弱く、不安定の状況で働いている労働者から継続契約締結権利＝無期雇用権利を奪う行動のみでどの財政でもうまくいかない。それはギリシャで、アメリカのデトロイト市で、また世界中の数えられない企業や行政よく証明されている。私、ともに日本の法律制度は反対！

2. 学内の雇用（教員・職員）の約半数を、派遣社員や任期付き契約社員等の非正規雇用が占めています。この状況を適切と考えますか、不適切と考えますか。その理由も教えてください。

2. について：大学はおもな仕事を非正規労働者の使用による済ませることは社会や日本の経済の根本的の問題を映している。もちろんそういう状況は健康的な社会や経済の崩壊の特徴であると思う。

非正規労働力の現象は日本の社会にはなにを意味しているだろう。安定的な生活できない階層の構成と意味している。福祉を実施しないといけない行政へ税をしっかりと払えない社会階層の構成と意味している。家族を育てられない社会階層の構成と意味している。仕事で技能を習えない（いわゆる working neet）の労働者階層の構成と意味している。

しかし非正規労働者の使用拡大現象による、事実として日本の経済にはまったく価値ないことは明確である。企業や会社が契約労働者、Part、派遣労働者の使用を拡大し始めてから日本の経済が成長しない経済になっている。むしろ非正規労働者の増加あったのに GDP 成長が縮減してきた。現在日本の経済成長は年間 1% を超えないことは非正規労働者が足りない理由ではないことは経済にやくにたっている事実を示している。

考えてもらいたいことは日本の経済を悩ませる問題、例えば deflation、収入減少、低 innovation 欠けてある企業などの都合による事情が企業の非正規労働者利用の拡大に直接基づく。

非常勤講師や非正規労働者の問題を話そうとすると大学がいつも財政困難を取り上げて非常勤や非正規のため本格的に何もできないという。しかし非常勤や非正規労働者一般が財政の困難事情の緩和のため責任を取ってむかしから相当な負担をなっていることは事実だ。大学のため自分のことをかなり犠牲していることは明らかだ。例えば低い給料、保険ゼロ状況、少ない手当、組織で

ほぼ権利ない状況、それ全部我慢しながら一生懸命働いている。そういう貢献は専任講師や職員に衰えないから大学が認めるべきと思う。

大きな矛盾は非正規労働者がおもな労働者になっているのに直接な代表がないことだ。大学の労働者過半数＝非正規労働者はある組織の都合を代表するのではなく実際に過半数の労働者を直接代表することになっているはず。しかし立命館大学で自分のために行われた労働活動はなにであるさえ我らは知らない。2017年からそれが変わって欲しい。

3. 今後、学内の不安定雇用について、労働者代表としてどのような取り組みをしていきたいと考えていますか。

3. について：大きな矛盾は非正規労働者がおもな労働者になっているのに直接な代表がないことだ。大学の労働者過半数（＝非正規労働者）の代表はある組織の都合を代表するはずではなく実際に過半数の労働者の大事や得意（interests）を直接代表するはず。しかし立命館大学で今までの労働代表は非常勤や非正規の権利をどう守って、かれらのためなんの行動していたか全くわからない。

認識してほしいのは労働者の過半数を代表しているものは、別な組織の都合や主義（ideology）を代表することではなく、代表労働者の過半数を直接代表しないといけないことだ。われわれは代表されているなら、いつ、なんのため、どのように代表されているか基本的に知りたい。それは当然な正義だ。

もし2017-18年の労働代表になる機械があれば私には重要な課題は非常勤講師や非正規労働者のエンパワーメント（empowerment）やサポートだ。そのため、さまざまな活動するつもりだ：

- ・非正規労働者の労働専用なHPを設立する。そこで非正規労働者に関連している重要な内容、例えば大学の交渉、労働制の変化などのせる。特に労働者代表しているもの活動や年同歴表示する；

- ・非正規労働者の問題、困難などを自由話せるopen meetingを設立する；

- ・労働者から労働条件の回復の提案受け取って大学に伝える；

- ・大学に対して妥当な要求（例えば次年度の契約の提携する可能性のはい段階の知らせ）のlist作りを目指して大学に出す方法も；

- ・非正規女性労働者の職場、仕事関連の問題の調査を実施する；

\* \* \*

## 朱雀キャンパス

### E 候補（教授）

1. 授業担当講師制度に賛成ですか、反対ですか。その理由も教えてください。

1. 質問でいうところの「授業担当講師制度」が、立命館大学授業担当講師就業規則に基づく授業担当講師の雇用形態のことを指していると受け止め、それについて回答いたします。

私は、以下の観点から、立命館大学授業担当講師就業規則中、労働契約法18条1項に基づくいわゆる「無期転換ルール」を換骨奪胎するものがあり、その点については反対します。

同就業規則9条2項および3項1号は、通算雇用期間として5年を超えることを抑止する規定ですが、これは、上記「無期転換ルール」を定めた労働契約法改正の施行に合わせて定められました。一方、立命館大学には上記授業担当講師と事実上全く同種の職種に関する就業規則である、非常勤講師就業規則が存在し、その6条の3はいわゆる「無期転換ルール」を定めています。

これは、①授業担当講師と非常勤講師は同種の職種であるにも関わらず、労働条件について異なる取り扱いをするものであること、②事実上、向後、授業担当講師としての採用に一本化する

ことにより、「無期転換ルール」の適用を免れることとなり、それを狙ったものであることが明らかであること、の二点について、労働者の労働条件に関わる問題があると考えます。

特に②の点は、労働契約法の「無期転換ルール」の「抜け穴づくり」と言わねばなりません。そもそも「無期転換ルール」は、労働者の雇用の安定のために設けられたものです。雇用の安定は、労働者が安心して日々の生活を送るうえで不可欠な雇用形態であり、使用者と労働者との労働条件をめぐるやりとりを対等なものにする役割を果たします。このようなことから私は、職種の名称はどうあれ、「無期転換ルール」が原則的に採用されるべきであると考えます。

以上の理由から、反対します。

2. 学内の雇用（教員・職員）の約半数を、派遣社員や任期付き契約社員等の非正規雇用が占めていますが、この状況を適切と考えますか、不適切と考えますか。その理由も教えてください。

2. 質問でいうところの「非正規雇用」が、直接の契約関係にない雇用形態と短期の雇用形態の両方を含むものを指していると受け止め、それについて回答します。

学内の雇用（教員・職員）の約半数を、非正規雇用が占めている状況は適切であるとは思いません。

いわゆる非正規雇用は、働く側にとっては、雇用が安定しない、ということになります。これは立命館大学が、大量の不安定雇用層を生み出しているということでもあります。社会に対しても責任を負うべき大学が、社会的に存在する不安定雇用の縮減に協力しない、というスタンスを取るべきではないと考えます。

また、労務管理としても、適切ではない、と考えます。派遣の場合、派遣元との関係で派遣される労働者がコロコロ変わる可能性が常にあり、短期雇用の場合は、契約期間が満了すれば、異なる労働者を雇うことになります。これは、安定的かつ継続的な業務運営にとってはマイナスです。特に短期雇用の場合は、期限満了する前から次の雇用先を探し始めなくてはなりません。これは労働者が安心して労務に集中できないということであって、業務効率が悪化する原因になります。6月21日に開催された「業務協議会」で、APUの短期雇用職員の大量中途離職の主たる原因が、無期雇用への就職にあることがAPU事務局長より示唆されました。無期雇用の人数を抑制し、その分を短期雇用で回そうとする人事労務政策それ自体が問題であったことは明らかです。

以上、労働者の生活の安定と、使用者としての労務管理の合理性という、両方の観点から、直接無期の雇用形態が基本となるべきであると考えます。

3. 今後、学内の不安定雇用について、労働者代表としてどのような取り組みをしていきたいと考えていますか。

3. 不安定雇用の主因は、短期の労働契約にあると考えています。労働契約法18条1項はそれを何とか解決しようという模索の表れであると思いますので、立命館大学においても、同条の考え方で人事政策が行われるよう主張します。

\* \* \*

## 大阪いばらきキャンパス

### F 候補（職員）

1. 授業担当講師制度に賛成ですか、反対ですか。その理由も教えてください。

(回答)

・反対です。

・大学の教育・研究現場に対する社会的要請がますます高まる一方で、学生は多様化しており、

教育の質を担保し、またそれを持続的に発展させることについて、正規・非正規問わず教職員の負担が漸次的に増加している現状があります。その中で、授業担当講師あるいは非常勤講師の先生方が5年で雇い止めとなることは、先生方の教育・研究上のキャリアや人生設計において著しい不利益を生じさせ得ることはもちろん、本大学における教育の経験やその蓄積をも毀損してしまうという点で、大変深刻な問題であると考えています。

2. 学内の雇用（教員・職員）の約半数を、派遣社員や任期付き契約社員等の非正規雇用が占めていますが、この状況を適切と考えますか、不適切と考えますか。その理由も教えてください。

(回答)

- ・適切な状況にあるとは考えていません。
- ・職員組織においても、正規・非正規問わず教育・研究力を高めるための努力を間断なく続けていますが、授業担当講師や非常勤講師の先生方と同じく、非正規の職員の方々が5年で雇い止めとなることについては、業務の蓄積や安定的な継承に多大なる支障を生じさせており、かつその影響が年々深刻さを増していると考えています。

3. 今後、学内の不安定雇用について、労働者代表としてどのような取り組みをしていきたいと考えていますか。

(回答)

- ・労働代表者としての職責は、就業規則に対して当該事業場の労働者を代表して意見を申し述べることで、その必要が生じた際に法人側と丁寧な審議を行ったうえで労使協定を締結すること等にありま。他方で、不安定な雇用について抜本的な改善を要求するなどの労働条件の変更に係る取り組みについては、労働者代表の職責の範疇を超え、私自身もその構成員の一員である教職員組合を含む労働組合全体で総合的に取り組んでいく課題であると考えています。

- ・学生や社会からの負託に誠実に応え得るために、労働者の多様な立場や意見そして価値観等に丁寧に向き合い、それを尊重しながら、正規・非正規問わず労働者にかかる過度な負担を排し、かつ、真摯な取組が十分に報われる労働環境を確保する姿勢を堅持しつつ、私は労働者代表としての職責を果たして参りたいと考えております。

-----  
-----  
以上の内容は、候補者名を匿名にしたうえで、

ユニオンぼちぼちのブログ (<http://rootless.org/botiboti/blog/>) でも公開しています。

またツイッター (@unionbotiboti) でも随時情報発信をしていきます。

〒601-8015 京都市南区東九条上御霊町 64-1  
アンビシャス梅垣ビル 1F  
関西非正規等労働組合 (ユニオンぼちぼち)  
TEL/FAX: 075-681-6904