

2018 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、ほぼすべての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

2018 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

現在、立命館大学各事業所の労働者代表は、いずれも有権者の過半数の得票を得ておらず、労基法上の労働者代表の条件を満たしていません。我々関西非正規等労働組合ユニオンぼちぼちはこの事実を労基署に申告し、その結果、衣笠・OIC・BKCの3事業所に対し労基法違反であるとして是正勧告が出されました。こうした現状をふまえ、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. 現在、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。こうした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、50音順）

衣笠キャンパス

A 候補（職員）

この間、労働者代表の投票を促進する取り組みは、立場の違いを超えて各種取り組みを進めてきていただいています。今回の公開質問状についても、投票促進に繋がることを願いつつ解答させていただきます。

はじめに

大学内の労働問題は社会が抱えている労働問題と深く関っており、立命館大学だけでは、なかなか解決できない問題も含んでいるもの事実です。だからと言って、問題の放置または社会に随従していくことが正しいとも思いません。

むしろ、多くの学生を社会に送り出している高等教育機関である立命館大学において、社会のあらゆる問題に立ち向かい、苦勞しながらも解決策を模索・実施してこそ、社会的な役割が果たせると考えています。

その上で、以下私の考え方について述べさせていただきます。

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。

「反対です。」

カリキュラムの変更で授業がなくなり、担当する講義が無くなる事とは無関係に、教職員の雇用期間を定めて、期限が来たら解雇という仕組みそのものに反対です。

現在の有期雇用制度は、働いている教職員の個人を見ているわけではなく、単なる頭数としてしか見ていないとも日々感じています。教職員は人であり、その人をじっくり見て評価していく仕組みに代えていく必要があります。その上、高等教育機関である立命館大学では、特に学生の学びを充実させるための仕組みや内容をより深めていく取り組みが重要です。この有期雇用制度が、学生の学びを深めている仕組みであると誰が言えるでしょうか？

質問 2. 現在、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。こうした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。

問 1 の授業担当講師制度でも述べましたが、仕事とは関係なく有期雇用とする考えに反対です。また、有期雇用だけでなく、問題を複雑化しているのは、業務委託です。

私は全国の公共図書館を含む図書館司書の労働問題について調査したことがあります。そこでは、公共図書館等では業務委託（指定管理制度）などが進み、労働者の賃金が著しく低下し、ワーキングプアを作り出している構図があります。これは、公共図書館だけでなく、大学図書館で

も同じです。業務委託は、完全にマニュアル化された業務については、確実に実施し、サービスの安定化の側面では利用者サービスとしては評価できます。しかし、改革・変革を伴う業務については適しているとはいえません。それは、業務委託を実施した業務については、現場の様子を完璧に把握することは困難であることと、「業務委託＝経費軽減」という関係が常にあるので、コストが増えそうな業務改変が非常に進めにくくなる実態もあります。学生の学びや研究は時代とともに大きく変わります。それら業務を委託してしまった場合、それは大学と言えるのでしょうか？

教職員の有期雇用問題だけに限らず、組織としてふさわしい雇用のあり方について、学内外で情報共有し、問題意識が共有できる方々と社会的に「問題の見える化」を現在も進めています。なお、大学図書館は世界共通のサービスを実施していることもあり、国内外との連携（情報共有）が比較的スムーズにできる世界です。みなさんもぜひこれら問題に関心を持っていただき、「考える」ことを進めていただければと思います。

* * *

衣笠キャンパス

B 候補（非常勤講師）

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。

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。法人は専任率向上のための制度であると主張していますが、5年目で有無を言わず雇止めすることとの整合性が理解できません。また、法人は、うまくいかなければ再考するとも言っていますが、私たちはモルモットではありません。なお、私の所属している関西圏大学非常勤講師組合は、授業担当講師制度を撤回させるべく、「ぼちぼち」と共同で団交をおこなってきました。共同団交の結果についてはその都度、組合ニュース『非常勤の声』で報告しています。

質問2 現在、学内の雇用（教員・職員）の約半数を、派遣社員や任期付契約社員等の非正規雇用が占めています。こうした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：雇用は特別な場合を除いて、正規雇用（直接雇用で、定年まで）が原則であるべきだと考えます。派遣社員や任期付き契約社員の採用は特別な場合に限られるべきです。その仕事が引き続きあるにもかかわらず、担当職員・教員を数年ごとに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考えます。労働者代表として、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。

* * *

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。

・社会が大学に求める教育の質向上や研究活動に寄せる期待は日々高まっております。一方教育を受ける学生は、多様化し様々な課題を抱えています。このような中で大学が果たしていかなければならない社会的責任、とりわけ教育は益々重くなっています。本学は大規模私立大学であることから専任教員のみで、これらの責任を果たしていく体制を取ることは、率直に現在の社会状況からも難しいことも事実です。しかし非常勤講師・授業担当講師はもちろん有期の事務職員の方々も本学の教員の一環を担っていただいております、専任の教職員のみならず、有期・非常勤教職員が一丸となって教育力の強化とその戦力化を図っていくことが、本学に必要であると考えます。この中で、非常勤講師・授業担当講師の5年での雇い止めは、先生方の教育や研究上のキャリアに不安を生じさせることはもちろん、本大学における教育や経験の蓄積をも妨げる問題であると考えます。

先生方にとって、本学の教育において、その力を最大限発揮いただける環境を整えていくことが非常に重要であると考えます。

2. 現在、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。こうした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、まずはBKCキャンパスの全ての労働者の意見や声を丁寧に聴きたいと思えます。また、就業規則の変更等にあたっては、全ての労働者に対して代表として不利な変更や適切でない措置が取られないように、意見を述べる所存です。労使協定の締結等をとおしては、専任か有期であるかを問わず、大学で働く労働者の誰もが安心して働ける労働環境や職場作りのために、労働者代表として尽力していきたいと考えております。

* * *

朱雀キャンパス

D 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。

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」を定めていません。

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. 現在、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。こうした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。

「非正規雇用」はご質問にある通り、直接の契約関係にない雇用形態と短期の雇用形態で主に構成されていますが、いずれも、働く側にとっては、雇用が安定しない、ということである一方、労務管理としても、適切ではない、と考えるので、これらの観点から、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。

職員の場合、短期の期間が限定された特殊な業務の発生の場合を除いては、継続的な業務遂行がなされるものであり、その継続的な業務における直接無期でない雇用形態が採用は、業務上の理由では説明できませんから、労働者代表としては、直接無期を基本雇用形態とするよう、使用者に主張し続けることとなります。

教員の場合は、大学におけるいわゆる専任教員雇用の慣行として、教授会の構成メンバーとなり大学行政に携わることとされています。この慣行は、研究者たる教授会メンバーのみが教員であることを想定したものであろうと推察されますが、しかしながら現在では、無期雇用の教員であっても多様な職位・職務が考えられるように思われます。無期雇用の教員がすべて教授会のメンバーとなるのか、そうでなくてもいいのか、私には判断がつかい兼ねますが、抜本的な対策を講じる場合には、この点の整理が不可欠であるように思われます。なお、教員においても、「非正規雇用」では雇用が安定しないという点では変わりがなく、早急にその解消が求められることから、抜本的な対策だけではなく、他方で、専任教員数の増加を行うなどによる非正規雇用の正規化も同時に求められるところであり、この点については都度主張していきます。

* * *

E 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。

本学のカリキュラムにおいて、専任教員のみで開講科目を担うことは不可能であり、非常勤講師・授業担当講師の先生方の力を発揮いただくことが不可欠です。そういった状況の中、5年での雇い止めは、科目斡旋を困難にするとともに、教育経験の蓄積・継承を妨げるものだと考えています。「改正労働契約法」の趣旨に基づき、希望者は5年で無期労働契約へ転換することが可能な制度への変更を求めます。

2. 現在、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。こうした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、労働組合が取り組む課題だと考えます。私自身も教職員組合の構成員ですので、教職員組合も含めた労働組合全体で取組んでいく必要があると考えております。

非常勤講師・授業担当講師はもちろん契約職員や事務補助職員も教育の一環を担っており、教育現場においては学生への責任は変わりません。また、それに伴い相応の負担があります。教育現場において多用な課題に直面する中で教育の質向上を進めていくためには、全ての雇用形態の教職員の教育力の強化が必要となります。また契約職員についても、5年ごとの入れ替わりにより現場での経験の蓄積を難しくしており、無期労働契約の導入を求めていきたいと思っております。

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