

2019 年度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、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

2019 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

労働者代表は、残業を可能にする協定（いわゆる「三六協定」）を結んだり、就業規則の改訂の際に意見を言うなど、重要な役割を担ってきました。しかし、選出したことのない事業所、選出しているにもかかわらず民主的な方法で選んでいない事業所が多くあるといった調査結果があります（労働政策研究・研修機構編『過半数労働組合および過半数代表者に関する調査（調査シリーズ No.186）』）。残念ながら、過半数の得票を得ていない「労働者代表」が協定を結んだとのことで労働基準監督署から是正勧告が出された立命館大学も、その中に含まれます。

こうした現状をふまえ、労働者代表選出選挙の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での質問をさせていただきたいと思えます。

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（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、採用時期を根拠に更新上限回数を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ともに、非常勤講師間の差別でもあります。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。今後も、授業担当講師制度の撤回を主張しつづけます。

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。その仕事自体が継続しているにもかかわらず、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しません。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。当事者の声を聞く場を公式に設定し（当事者、法人、組合、労働者代表などが参加）、出来る限り不安定雇用をなくすよう尽力します。同時に、「同一労働・同一賃金」の実現に尽力します。

* * *

衣笠キャンパス

B候補（教授）

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。

（1）労働契約法は、有期雇用契約で働く人々の雇用環境を改善するために、非正規雇用契約の期間が5年を超えて6年目に入った時点で、希望に応じて無期雇用契約へと転換できる権利を保障しています。立命館大学の授業担当講師制度は、雇用期間が形式的に1年、更新回数4回までであり、雇用期間は最長でも5年であるため、雇用期間が6年目に入ることは実質的にはありません。有期雇用契約で働く教職員は5年で雇止めされるため、その生活と権利は保障されず、不安定な状態に置かれています。その結果、大学における教育とその支援業務の継続的遂行にも

支障が生じています。このような授業担当講師制度の問題は直ちに改善されるべきです。

(2) 私は、立命館大学教職員組合の執行委員(2017年度)、執行委員長(2018年度)として、さらに特別執行委員(2019年度)として、立命館学園で働く多くの教職員の方々と協力しながら、労働条件に関する様々な課題の解決のために取り組んできました。その中でも授業担当講師制度の問題は最重要の課題でした。多くの教職員の取り組みの結果、学校法人立命館常任理事会は「立命館大学授業担当講師制度の一部見直しについて」(2019年9月4日)において、必要に応じて更新回数4回を超えて更新することを可能とすることを決定しました。これによって雇用期間を形式的に5年で区切ることなく、必要に応じて6年目の雇用を実現することができるようになりました。これは、有期契約で働く教職員の権利と生活を保障し、無期雇用契約への転換を促す大きな前進であると考えます。

(3) 立命館大学における教育は、学生・院生の学習環境は、専任教職員だけでなく、授業担当講師、契約職員、事務補助職員によって支えられています。これまでになく学生が多様化し、大学に対する社会的要請と期待も高度化しています。そのような状況の中でより良い教育を進め、学習環境を整備するために、大学全体において、また個別学部において教学改革が進められていますが、授業担当講師の教育的実践と経験は、教学改革を実際的なものにする上で不可欠であると思います。授業担当講師制度は部分的に見直されましたが、法人と授業担当講師の双方が納得できるような契約更新の調整方法についてはまだ残されたままです。多くの教職員の皆さんのご意見を参考にしながら、授業担当講師制度の更なる改善のために努力したいと思います。

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。

(1) 新自由主義の経済政策・労働政策が進められ、労働法制に関する様々な法的規制が緩和されるなかで、日本社会はどこに向かって進もうとしているのか、展望が見出せない状況にあります。終身雇用制度や年功序列型賃金など「当たり前」とわれてきた制度は、もはや日本社会の「伝統」とは言えなくなっています。「老後は年金で生活する」など夢物語であり、「老いた後」よりも「老いる前」の「今」の問題にさえ見通しが立たない状況にあります。競争主義は働く人々を競争へと駆り立て、競争からふるい落とされた弱者は貧困と経済格差の鉄鎖から逃れられない厳しい状況に追いやられています。ご質問にある派遣社員、有期契約社員などの非正規雇用の問題は、このような日本社会の構造的な問題に起因していると思います。

(2) この問題を解決する糸口をつかむためには、経済政策や社会政策の研究成果を社会改革の方法において具体化することが必要です。政府・厚生労働省は、労働契約法の無期雇用転換権を実質的に保障するために行政指導を強化すべきです。最低賃金の算定方式を改善し、時間給の増額(最低でも1時間1000円、さらには1500円)することは喫緊の課題です。高齢者・子ども、障害者など社会的弱者に対して生活保障として諸手当を増額するなど社会制度の改善が待たれています。日本の大企業は空前の収益を上げながら、それが働く者に還元されず、内部留保に精を出していますが、富を生み出したのは労働者であり、平等に分配されるべきです。日本の全体的な経済規模から考えると、いわゆる「ベーシック・インカム」のような斬新な制度の導入も検討すべき時機に来ているでしょう。

このような課題は、日本社会を全体的に改革することなしには実現できません。人々が分断されたままでは取り組めない課題です。それゆえ、問題の解決へと向かう全社会的な規模で進めら

れる大きな運動が望まれています。働く人々が自分の問題を解決するために、飛び込んでいけるような新しい社会運動の波を起こすことが必要です。労働運動は、青年・学生、女性など様々な団体・組織と連携しながら、新しい社会運動を担うべき重要な存在であると考えます。

(3) 私は、立命館大学の労働者代表が学校法人立命館との協議に臨むにあたって、以上のような情勢認識は基本姿勢として必要であると考えます。ただし、社会的な問題を個別の学校法人との協議においてどの程度まで議論し、取り組めるかは分からないところもあります。労働者代表の主要な任務は、労働者代表選挙の選挙区の選挙人の信任を得た上で、残業時間の上限規制について協議し、また就業規則の改訂にあたって意見を主張することです。その前提として日本社会の全般的な労働環境についての知見は必要ですが、それが議題になるのか、それに関して発言することができるとしても、選挙人から信任を得ているのかなど分からない点があるため、自由な議論と意見を参考にしたいと考えています。

(4) 私の考えを端的に言えば、そのような課題は、労働者代表が取り組む以前に、立命館大学教職員組合や関西非正規等労働組合立命館分会などの学内の労働団体が取り組むべき課題であると考えます。私が加入する立命館大学教職員組合は、有期・非正規雇用の教職員の処遇改善を運動方針に位置づけ、法人と交渉してきました。同一労働同一賃金の原則の実現、格差の是正などが社会的にも課題とされる中で、立命館大学という限定された職場においても、その問題を積極的に取り上げ、「働き方改革」をめぐる議論において位置づけて議論をしてきました。このような運動がさらに拡大・強化すれば、それに比例して、労働者代表の取り組みの場と機会も拡大していくのではないかと思います。

* * *

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)

・制度自体に改善すべき課題が多く残っていると考えております。

社会が大学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。大学が果たす教育への社会的責任は重いですが、大規模私立大学である本学が専任教員のみで、これらの重責を果たしていく体制を取ることは、現行では非常に困難であることも事実です。

授業担当講師の先生方も本学の教育の重要な一環を担っていただいております、専任・非常勤にかかわらず、先生方にとって、教育の現場で、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必要です。それらのために先生方の要望を率直に法人に訴えかけることが労働者代表の役割のひとつであると考えております。

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)

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おしては、専任か有期雇用であるかを問わず、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。2019年度は、特に組合にも所属しない有期雇用者の小さな意見や要望を声にして法人へと訴えかけることも心掛けてきました。

* * *

朱雀キャンパス

D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】

一般論としては反対です。その理由は教育という側面においては、その組織への帰属意識がその力の発揮に大きく影響すると思うからです。所信表明にも記しましたが、労働者個々の力を最大化し、組織の力へと昇華させていくためには、まず労働者個々人が精神的に充実していなければならないと思っています。授業担当講師制度がこれを阻害するものなのであれば改善していかなければならないと思います。一般論としたのは、授業担当講師制度により自身のキャリアアップを流動的に構築されておられる方もいるかもしれないと思ったからです。この辺りについては、これから情報収集をしていきたいと思っています。

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】

1と同様、一般論として不安定雇用は改善した方が良いと思います。一方で、不安定雇用でもその選択の方がライフとワークを両立し易いという労働者も一定数おられるのではないかと思います。

肝要なことは多様な働き方が選択でき、その選択を職場の中で認め合い、個人もその職場全体も気持ちよく仕事ができる制度設計や風土を醸成していくことと考えています。

このように個の視点と全体の視点を意識しながら取り組みを進めていきたいと思っています。

* * *

大阪いばらきキャンパス

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、授業担当講師の希望者には5年で無期労働契約へ転換する仕組みを作ることを求めています。その結果、「立命館大学授業担当講師制度の一部見直しについて」（2019年9月4日常任理事会）において、特に必要と認める場合に4回を超えて更新することを可能とする見直しが図られたことについては、無期転換への道が見える一定の前進があったと考えます。

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、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