

2021 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、労働者代表選挙の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く存じます。

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、立命館大学でも過半数の得票を得ていない「労働者代表」が協定を結んだことで、2018年に労働基準監督署からは是正勧告が出されています。

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、賃金格差について、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. コロナ禍への対応のため、正規非正規問わず教職員の労働量は増加しています。しかし特に授業担当講師・非常勤講師においては、遠隔授業に関わる労働量の増加に加え、各種備品の購入費や通信費の自己負担の重さを訴える声が上がっています。こうした現状に対し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（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。

私は、授業担当講師制度に反対です。なぜなら、有期雇用契約は、不安定な雇用形態であり、雇用と生活の安定という労働者の権利保障の観点からみて、望ましくない制度だと考えるからです。同時に、本学が現在、多くの授業担当講師・非常勤講師としてかかわっている先生方の貢献なくしては、学生にきちんと授業を提供できていない状況も、きわめて由々しき事態であり、無期転換が基本であると考えています。

昨年度に引き続き今年度も、コロナ禍での新しい授業運営への迅速な対応が、雇用の形態にかかわらず、すべての教職員に求められています。特に、今年度の開講方針では、対面での授業を基本とすることを求められましたが、実際には、留学生、家族に高齢者やエッセンシャルワーカーがいる学生など、オンラインを希望する学生も多数いて、事実上、ハイブリッド（対面とオンラインの併用）での授業を強いられた教員も多数存在しています。対面とオンライン双方に対応したハイブリッド型の授業は、授業準備、授業運営、その後のフォローアップを含めて、負荷が増加しています。加えて、急なBCPレベルの引き上げについても、周知の方法およびそれにかかわる丁寧な説明という点でも、大学の対応はあまりにも不十分でした。こうした問題のしわ寄せは、本務校をもたない非常勤講師・授業担当講師の先生方によせられていると認識しています。

常任理事会は、授業担当講師について、雇用期間を5年で区切ることなく、必要に応じて6年目の雇用を実現できることとしました（2019年9月4日）。これは、授業担当講師制度の処遇改善という点で重要な前進となりますが、まだ不十分であると考えます。また、非常勤講師・授業担当講師としてかかわっておられる先生方の貴重な教育実践を共有する仕組みをきちんと持ち合わせていないということは、大学にとっても極めて大きな損失になっていると考えます。労働者の権利保障という観点と、質の高い教育保障という観点から、大学に誠実に「無期転換ルール」を遵守することを求めることが何よりも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、賃金格差について、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。

2020年6月の教職員組合の春闘要求書の回答において、常任理事会は、働き方改革関連法の施行について、「2022年度実施を目途とする」としてはいますが、すでに1年を切っている現時点で具体的な方針が示されていないことは、きわめて由々しき事態であると考えます。立命館大学の契約職員の労働条件は、他大学と比べても不利な状況になっています。適正な処遇は、職場への分断ではなく、職場に一体感をもたらすべきであり、とりわけ非正規の教職員の声・ニーズに真摯に耳を傾けてこそ実現されうると考えます。だからこそ、2021年度は、同一労働同一賃金を含めた働き方改革を実現していくうえで、きわめて重要な年になると考えます。

非正規雇用の拡大が、日本社会に大きな格差と不安を生み出す要因となっていることはすでに指摘されていることでもあります。私自身も当事者の一人ですが、子育てや介護、病気など、様々な事情を抱えながらであっても、安心して働ける環境は、すべての教職員・学生にとって、重要であると考えています。雇用状況が安定しないことの不安は計り知れません。高等教育機関として、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保および改善に誠実に取り組むことが重要であると考えています。

労働者代表という立場でできることは限られていますが、以上のような考え方にに基づき発言していく所存です。

3. コロナ禍への対応のため、正規非正規問わず教職員の労働量は増加しています。しかし特に授業担当講師・非常勤講師においては、遠隔授業に関わる労働量の増加に加え、各種備品の購入費や通信費の自己負担の重さを訴える声が上がっています。こうした現状に対しどのような取り組みをしていきたいと考えていますか。

新しい授業運営への対応や学生への対応によって生じた物理的・経済的・精神的負荷は、すべての教職員の課題となっています。1でも述べましたが、こうした矛盾の多くは、授業担当講師・非常勤講師に集中していると考えています。自宅でのWi-Fi通信費用、パソコン代、マイクなどの関連付属品にかかわる費用負担のみならず、授業の収録などで、以前よりも長時間化している労働実態について、大学が責任をもって実態把握を行い、経費補填および賃金面での改善に速やかに取り組むべきであると考えます。労働者代表という立場でできることは限られていると思いますが、以上のような考え方にに基づき発言していく所存です。

あわせて、労働者代表は、衛生委員を兼務することになっています。教室の喚起システムや机の配置など、授業内外での感染対策をはじめ、大学全体での感染対策はまだ不十分です。すべての学生・院生、教職員が安心して学び働ける環境を整えるために、私個人としては、PCR検査体制の充実も視野に入れて、労働衛生管理にかかわる意見を述べていきたいと考えています。

* * *

衣笠キャンパス

B 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、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。これは無期転換権を行使させないための脱法行為であると考えます。同時にこれは、非常勤講師間の差別でもあります。今後も、授業担当講師制度の撤回を主張しつづけます。

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：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。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）、不安定雇用をなくすよう尽力します。

また、雇用形態や職務内容に応じて数多くの賃金体系があります。私は、「同一労働・同一賃金」の実現に向けて尽力する所存です。

3. コロナ禍への対応のため、正規非正規問わず教職員の労働量は増加しています。しかし特に授業担当講師・非常勤講師においては、遠隔授業に関わる労働量の増加に加え、各種備品の購入費や通信費の自己負担の重さを訴える声が上がっています。こうした現状に対し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：授業準備や採点など、あらゆる面で労働量が増加しています。備品購入・通信費もバカにはなりません。これらに対する手当の支給を団体交渉を通じて要求してきましたが、これまでのところ、法人からは「支給はしない」との回答が来ています。

こうした状況は他大学も同じですから、複数大学を掛け持ちしている非常勤講師にとってその負担は膨大です。「負担の重さに耐えられないので、講師をやめたい」という相談も受けましたし、「講師をやめた」との連絡もありました。法人はいまだに「オンライン授業の仕方の研修」や「備品の貸し出し」程度の援助にとどまっていて、負担の重さに見合うだけの手当についてはこのまま何もしないことを決め込んでいるようです。

「賃金は授業の対価なので、準備・採点なども合わせて賃金に組み込まれている」というのが手当不支給の理由ですが、本来、非常勤講師の賃金は対面授業を前提に設定されており、上記のような負担を想定していません。私は、今後も粘り強く、手当の支給を要求し続けます。

* * *

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。

授業担当講師制度については、原則反対です。

現在、立命館大学で働いていただいている多くの授業担当講師の望むべき制度になっていないと感じているからです。

一方、現在の立命館大学は多くの授業担当講師の先生方によって成り立っていることも現実であり、あわせて授業担当講師や非常勤講師の問題は個別立命館大学だけで解決を図ることも難しい点を含んでおります。

現行の授業担当講師制度の課題と実際の授業担当講師の先生方のご要望や意見を丁寧突き合わせ、具体的な問題点とその解決に向けて、法人に是正していくべき点を指摘していきたいと思えます。

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、賃金格差について、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。

長年にわたり、身近な職場の中で多様な職種のみなさんと働いてきました。また、過去の職場では、有期雇用者のみなさんの要望も鑑み安定した雇用形態で働き続けられる環境に尽力した経験があります。現在も立命館大学の現状は多くのこのような有期雇用者のみなさんの働きに支えられているものです。

しかし、制度や体制については、各労働組合や社会的な課題として解決を図る必要のある問題だということも認識しております。また多様な雇用形態のみなさんには、様々なご意見や考え方があることも日々感じております。その中で最優先課題として取り組むことは、有期雇用のみなさんのご意見を広く丁寧にお伺いすること、そして同一労働（責任についても含む）同一賃金の実現であると考えております。

3. コロナ禍への対応のため、正規非正規問わず教職員の労働量は増加しています。しかし特に授業担当講師・非常勤講師においては、遠隔授業に関わる労働量の増加に加え、各種備品の購入費や通信費の自己負担の重さを訴える声が上がっています。こうした現状に対しどのような取り組みをしていきたいと考えていますか。

コロナ関係では、日々先生方と一緒に働き、授業運営をしているものとして、先生方に新たな労働負担が増加し、各先生方が教育現場では様々な工夫やご努力をいただいていることを痛感しております。

コロナ関係だけでなく、労働者代表としては常日頃から働いておられるみなさんの率直なご意見をお伺いできる工夫をしていきたいと考えています。これらのご意見を法人との労使懇談会でしっかり伝え、問題解決につなげたいと思います。おひとりおひとりの意見や思い、現場の課題をしっかり理解し、伝え訴えることが重要な役割の一つであると考え努力してまいります。

* * *

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。

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。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、多様な労働者の方のご意見に耳を傾けたいと思います。

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、賃金格差について、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。

3. コロナ禍への対応のため、正規非正規問わず教職員の労働量は増加しています。しかし特に授業担当講師・非常勤講師においては、遠隔授業に関わる労働量の増加に加え、各種備品の購入費や通信費の自己負担の重さを訴える声が上がっています。こうした現状に対しどのような取り組みをしていきたいと考えていますか。

所信表明にも記しました通り、ウィズコロナを見据え、教育・研究・学生支援の維持・向上を前提としつつ、その中でどのように新常态の労働環境・働き方に向けて工夫・改善できるかを労使で協議していかなければならないと考えています。正規非正規問わず、教育・研究・学生支援の維持・向上のために労働者が過度に負担（業務量的な負担、金銭的な負担）している状況があれば、学園に適切な支援を要求すべきと考えます。まずは実態の把握から取り組みたいと思います。

* * *

大阪いばらきキャンパス

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。

授業担当講師制度には導入時から反対でしたし、制度の解消を進めるべきだと考えています。

2013年に改正された労働組合法の18条で定期労働契約が通算5年を超えたときには労働者の申し込みにより無期労働契約に転換できるようになりました。従来の非常勤講師はこれに相当しますが、この改正は定期労働契約者の雇い止め不安を解消することを目的とするものでした。ですから、法人がそのことを十分に理解したうえで、雇用期間を最大5年に限定する授業担当講師制度を導入したこと自体に、重大な問題をはらんでおり、私はそもそも反対です。

2020年2月19日の改正「授業担当講師就業規則」第9条2により「法人が特に必要と認める場合」には「4回を超えて更新することがある」と規程が見直され、無期転換への道が見える前進がありましたが、そもそもの制度の導入からの問題点を洗い出して、早期に解消をはかるべきであると考えています。

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、賃金格差について、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. コロナ禍への対応のため、正規非正規問わず教職員の労働量は増加しています。しかし特に授業担当講師・非常勤講師においては、遠隔授業に関わる労働量の増加に加え、各種備品の購入費や通信費の自己負担の重さを訴える声が上がっています。こうした現状に対しどのような取り組みをしていきたいと考えていますか。

2.と3. については、まとめて回答します。

立命館大学が数多くの非正規雇用の方々の日々の奮闘に支えられていること、そこに不安定雇用や賃金格差が存在することは認識しております(2)。また、コロナ禍において非正規労働者への打撃が特に著しいことや、労働量の増加、自己負担の増加に対して声を上げにくいであろうことにも心を痛めています(3)。

これらの問題については、労働者代表の職分におさまるものではなく、各関係労働組合が取り組むべき問題だと考えていますが、労働者代表にも、有期雇用にかかわる問題について、肌感覚で感じ取ることができるセンサーのような役割が求められると考えます。したがって、教職員組合や法人との懇談会などの場で、感じ取った問題点を述べ、是正措置について意見を述べるなど、職分の及ぶ範囲で努力を惜しまない所存です。

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