

2022 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

2022 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」）の締結や、就業規則の改訂の際に意見を述べるなど、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く思います。

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。

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の立場です。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かつ柔軟な対応が、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。今年度は対面をベースとする講義に戻りつつありますが、このことが、個別の授業配慮にかかわる作業の増加に直結しています。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への加重負担となっ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。

同一労働・同一賃金という観点からの、処遇の抜本的な見直しが必要であると考えています。まずは、本務教員に準じた賃金の引き上げが何よりも重要であると考えています。

コロナ禍における非正規雇用者を中心とする失業の増大、さらには、ウクライナ情勢の影響による物価の急激な上昇なども、国民の生活不安に直結しています。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基づき発言していく所存です。

* * *

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。

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（2018年度に採用された授業担当講師は、毎年更新を繰り返したとしても2022年度を限りに雇止めになります）。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、従来から存在する非常勤講師と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。

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、立命館大学には雇用形態や職務内容に応じて数多くの賃金体系が存在しますが、そうした賃金体系の差が合理的かどうかを精査し、出来る限り「同一労働・同一賃金」を実現すべきであると考えます。

* * *

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反対です。

その理由は、非正規という雇用形態は非常に不安定であり、働く方にとって将来の見通しが立ちにくいものだと考えるからです。特にこのコロナ禍において、その課題はより一層大きなものになっていると感じます。ただし、授業担当講師制度をめぐる課題は、学部・研究科のカリキュラムにも関係している話であり、一朝一夕に解決できるものではないと理解しています。

立命館大学では、「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日常任理事会）により無期転換の議論に一定の前進があったと言えます。労働者代表として、この歩みを止めることがないように取り組みたいと考えています。

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。

ご指摘の通り、立命館大学では多くの教職員が様々な雇用形態且つ非正規の立場で働き、教育研究活動を支えてくださっています。不安定雇用、賃金格差は社会的にも大きな課題であり、立命館大学においてもそれは同じだと認識しています。この課題に対して労働者代表の役割としてできることは限られますが、労働組合と協力して改善に向けた法人への働きかけを行いたいと考えています。

* * *

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。

労働者代表の立場から、基本的には反対です。労働者の権利を守り、多くの授業担当講師の皆さんが安心して教育活動を行える環境の達成にはまだ様々な課題が残されていると考えることがその理由です。授業担当講師の先生方の率直なご意見や、授業担当講師制度の導入・見直しに関するこれまでの議論の経過、本学の教育において授業担当講師の先生方が果たされている役割を十分に踏まえて、課題の解決を目指していきたいと考えています。

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。

有期雇用で働かれている教職員の皆さんの労働条件に関わる取り組みは、社会的な側面や大学の教育・研究活動の質の向上の観点から、非常に重要な課題であると考えます。また一方で、相対的に、有期雇用の教職員の皆さんの声や意見を学園に届けるのが難しい状況にあるのではないかと感じます。職場や業務の状況、労働条件や環境に関わる様々な意見に丁寧に耳を傾けて、教職員組合や法人との懇談の機会を通じて職場の実態や課題を粘り強く伝えていくことが、労働者代表としての重要な役割であることを認識して、取り組んでまいります。

* * *

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条により、有期労働契約が通算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、この改正は有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ていたはずであるにもかかわらず、2015年7月に雇用期間を最大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した。

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、いまでも教学上の必要から当該科目がなくなる場合や、当該科目を専任教員が担当する場合などには4回を超える更新が認められません。また、無期転換を避けるために意図的に4回目の更新を避けるケースも見られると仄聞しています。私は、こ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。

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。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、2021年度の労働者代表の役目としては、派遣労働者のあり方や、新規の特定業務専門職の拡大提案などに対して、現場の実態を踏まえて、歯止めとなるべく意見書を提出してきました。2022年度においても、教職員組合や法人との懇談の場などで、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