

2023 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

2023 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を受けています。

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。

質問にいう「授業担当講師制度」とは、本学授業担当講師就業規則に基づく制度を意味すると理解して、以下回答いたします。

端的に回答を申し述べますと、反対です。本学授業担当講師就業規則を廃止し、本学非常勤講師就業規則に一本化して運用すべきであると考えます。そして一本化する場合は、これまで本学授業担当講師就業規則が適用されてきた労働者については、本学非常勤講師就業規則が適用されるべきであると思料します。

以下、理由を申し述べます。

本学における授業担当講師制度は、旧来の本学非常勤講師就業規則に基づく非常勤講師と事実上同種同一の内容をなす労働契約について、労働契約法 18 条 1 項に基づく無期転換制度の適用を回避する目的で制定された、と理解しています。

そもそも労働契約法 18 条における無期転換制度の導入は、有期労働契約が日本型雇用システムの下で不安定雇用を生み出していることに対する一つの対応としてなされました。雇用の安定は、労働者の人間的生活にとって欠くべからざる雇用形態です。だからこそ、従来から期限の定めのない労働契約が標準的な労働契約でした（労働基準法 14 条 1 項参照）。

これに対し、授業担当講師就業規則 9 条 2 項は、通算して連続 5 年の雇用期間が発生することを抑止する規定ですが、これは法律による無期転換制度導入に対する潜脱になっています。そしてこの点が不必要ならば、そもそも同就業規則を制定する必要もなかったでしょうから、同就業規則全体が廃止されるべきであると考えます。

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。

ご質問にあるような「非正規雇用」については、労働者としては、雇用が安定しない、という問題があり、労務管理としても、適切ではありません。以下、職員と教員では対応が異なると思われますので、分けて回答いたします。他方、賃金格差の問題については、同一労働同一賃金の原則が実現されるべきことを主張します。

職員については、期間が限定された特殊な業務以外は、継続的な業務遂行がなされるものであり、この場合の労務管理は直用かつ無期の雇用形態が本来的です。したがって、労働者過半数代表としては、直用かつ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。

教員については、大学におけるいわゆる専任教員が、教授会の構成メンバーとして大学行政に携わるようになっていきます。ただ、現在では、無期雇用の教員であっても、多様な職務が考えられるところであり、そうすると、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、ということが問題になってくるでしょう。近年の学校教育法の改正により、教授会の権限が大幅に縮小されトップダウン型の大学運営に誘導されつつあるところ、この問題は、教員自身が決定権限を持って大学行政に携わることでそれ自体の問題（大学の自治、大学ガバナンスの問題）にも発展します。

教員の「非正規雇用」も雇用が安定しないという問題については同じですので、早急にその解決が求められますが、同時に以上のような大学特有の制度との関係の整理も必要になるように思われます。大学行政との関係の整理については私の能力を超えるもので、適切な回答をする自信がありません。そこで、さしあたり私の能力でも、専任教員数の抜本的増加により非正規雇用を正規化していくことは、主張可能ではないかと思しますので、この点については主張していきたいと思します。

* * *

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。

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。毎年更新を繰り返したとしても、5年を上限に雇止めされる授業担当講師がすでに相当数おられます。この制度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ています。同時にこれは、従来から存在する非常勤講師との差別化をはかるものでもあります。新たな授業担当講師を見つけなければならない専任教員にも多くの負担をかけるものです。一刻も早くこの制度を廃止すべきです。

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、そうした賃金体系が合理的かどうかを精査し、可能な限り「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。特にコロナ禍を通じて、その課題はより一層大きくなったと感じます。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引き続き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や処遇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、本学がより働きやすい環境となるために労働者代表として果たす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反対です。授業担当講師制度は、2013年4月1日に施行された改正労働契約法に対応して2016年度から導入されたものであり、有期労働契約における雇用期間を最大5年間に限定することで雇い止めを制度化するものでした。それは無期労働契約への転換ルールを定めた改正労働契約法の趣旨に反するものです。

授業担当講師制度は、2020年2月の授業担当講師就業規則改正により、法人が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され、無期転換のケースが出てきたことは一歩前進ですが、依然として5年の「壁」が存在しています。なかには無期転換を避けることを前提に授業担当講師の採用が行われるケースもみられると仄聞しています。本制度については、廃止を含め抜本的に見直し、改正労働契約法の趣旨に沿った制度にすべきです。

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。

学内における不安定雇用や賃金格差の問題に対しては、組織された労働者としての労働組合の取り組みが基本になります。物価高騰による実質賃金の低下のなかで、本学における非正規教職員の賃金・処遇改善は喫緊の課題であり、教職員組合においても春闘の重点課題としているところです。

労働者代表としては、労使懇談の場や、制度変更・就業規則等の改正に対する意見を述べる機会において、パートタイム・有期雇用労働法等の趣旨を踏まえ、雇用の安定と賃金・処遇格差は

正へのできる努力をしていきたいと考えています。

〒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