

控室

首都圏大学非常勤講師組合

東京公務公共一般労働組合 大学非常勤講師分会
 TEL 080-3310-6910
 URL: hijokin.web.fc2.com/
 e-mail: daigaku_hijoukin@yahoo.co.jp

〒170-0005 東京都豊
 島区南大塚 2-33-10
 東京労働会館 5F
 郵便振替口座
 00140-9-157425
 大学非常勤講師分会

本号の主な内容

◆契約期間上限問題の現況 (p.5) ◆河合塾ユニオン 不当労働行為救済申立——現況報告 (p.6) ◆法政大学特任教育技術員解雇裁判のご報告とお礼 (p.7) ◆「非正規の代表は非正規から」(早稲田大学労働者過半数代表選挙の報告) (p.8) ◆四組合共同声明「安全保障法関連法案の制定・改定に反対する声明」 (p.10)

首都圏大学非常勤講師組合2015年統一要求

〔1〕大学のブラック化に歯止めを

大学は学術・教育機関としてまず法令を遵守せよ!

現在、大学の雇用環境においては、目に余るような違法・脱法行為が蔓延しています。たいへん残念なことに、いまや大学だからといってそこに世間以上の良識を期待できなくなっているのが現状となっています。

改正労働契約法が発効したにもかかわらず、非常勤教職員の無期転換を阻止するため5年で雇止めを強行しようとしているのをはじめとし、おなじく脱法的意図をもって雇用の空白期間を隙あらば挿入しようとしたり、さらに到底首肯しえないような手続きにのっとり雇約期間の上限を就業規則の中に滑り込ませようとする——等々の狡猾かつ悪辣な振る舞いが目立つようになってきています。

また、労働時間を実計算すると最低賃金以下になってしまう、労基法における差別禁止を顧みることなく差別的待遇を平然と行う、あるいは授業に関して下請や外部企業への委託が当たり前のごとく行われ、派遣法における偽装請負の温床となっている、あるいはパワーハラスメントが横行する——等々、その質の悪さも枚挙にいとまがありません。「ブラック企業」も

顔色をなくす違法行為が多々報告されるようになってきています。

「ブラック企業」が社会問題となって久しいですが、大学における雇用の劣悪化が職場環境の劣化を招き、ひいては学術・教育・研究活動の劣化を招くのは必然です。大学は学術・教育・研究機関である以上、その範たるべく、社会に対してより厳格な法令遵守の義務と責任が発生するはずですが、現状はまったくそうありません。むしろ率先して、私たちの社会自体の劣化を押し進めてしまっているのではないのでしょうか。

私たち首都圏大学非常勤講師組合は、雇用のこうしたブラック化を食い止め、労働法をはじめとする関連法令の厳格な遵守を大学には要求していきます。

そして、本来であれば、大学はその社会的責任において、貧困が拡大するこの「格差社会」といわれる状況を率先して改善する姿勢を見せねばならないはずです。しかし実態はむしろその逆になっているのではないのでしょうか。非正規の教職員の待遇改善に消極的であるどころか、格差拡大を是認するかのごとき傾向が、大学でいまだ大手をふるっています。これは大学という教育機関がいかに劣化しているかを

物語って余りあることの証左です。実質的賃下げが容赦なく進行する状況にあって、私たち非正規の教職員は自分たちの生活破壊を食い止め、待遇改善をみずから勝ち取っていかねばいけないのはいまや明白です。今般、『21世紀の資本』で評判になった仏経済学者T・ピケティ教授も、日本においては非正規雇用の待遇改善が急務の課題であり、成長の鍵でもあると言っていたではありませんか。

【2】1コマ月5万円を実現し、生活できる賃金をアベノミクスで実態は賃金切り下げ！

——15%の賃金増額を要求しよう

次に賃金が大幅に引き上げられねばなりません。すでに皆さんも日々痛感しているとおり、この時勢において、私たちの家計は、ますます苦しくなるばかりです。安倍政権は「アベノミクス」なるまやかしの金融・財政政策を打ち出し、大企業や富裕層ばかりがうるおう仕組みを作りあげています。政権はその気もないのに、企業に対して賃上げを求めるふりだけはしましたが、今年の春闘の結果から、賃上げを行った企業は全体のたった0.6%であり、しかもそれを享受できたのは一部大企業正社員にすぎないことから、「アベノミクス」のいう「賃上げ」がいかにか虚妄であるかがはっきりしたと思います。

物価上昇、消費税増税、各種社会保険料値上げ等々が、私たちの零細な家計を押しつぶそうとしています。そうした状況にあって、大学もまた賃金を上げようとする姿勢を見せていないことは皆さんの知るとおりです。物価上昇分2%（安倍政権の政策目標として2%上昇分）はもとより、各種保険料がこの10年以上ものあいだ、毎年1%ずつ値上げされ、国民健康保険、介護保険料、国民年金保険料でこのかん3%の値上げとなっています。そして授業回数従来は半期平均14回であったものが15回

（休講分は補講で代替義務）の完全実施となっていることから、実質的な労働強化と労働時間の延長が行われています。これは賃金としてはおおよそ7%の損失にあたります。

以上より、首都圏大学非常勤講師組合は、2%+3%+7%で計12%の実質賃金の従来への回復分、それに本来の賃上げ分3%を加味し、現在のコマ単価に対し15%の賃金アップを要求していきます。組合はすでに講師給一コマ5万円の実現を掲げていますが、それを実現させるための第一歩として以上の要求を行います。同時に、私たちは学生の負担軽減のために、高等教育の無償化を求めるとともに、学費値上げにも反対します。

【3】5年上限による解雇を全ての大学で阻止しよう

2013年4月1日に、改正労働契約法が施行され、この日を起点に5年雇用が継続した場合に本人の希望により期限の定めのない無期契約に転換できることになりました。これによって、賃金や労働条件が自動的に大きく変わるわけではありませんが、無期転換を恐れた大学経営者は一斉に5年上限を設定しようとしてきました。しかし、全国の非常勤講師組合の闘いにより、ほとんどの主要大学は、5年上限の提案を撤回しました。しかし、一部の大学では、なお5年上限に執着しています。すべての大学で雇用の上限を撤回させ、雇用の安定を実現しましょう。

【4】年収300万円以下は奨学金を返済猶予に！ 所得連動型の返済制度を導入させよう！

非常勤講師のほとんどは大学院を修了しています。したがって、必然的に、日本学生支援機構（元日本育英会）から多額の奨学金の貸与を受け、その返済の負担にあえぐ人が沢山います。しかしながら、非常勤講師の生活環境が上

記のように劣悪であるために生活費に困窮し、かつ年間数十万円に及ぶ奨学金の返済にも苦慮しています。そうした中で、最近では滞納者に対する返済の督促が異様に厳しくなり、滞納者に対して日本学生支援機構から一括返済が求められる例も出てきています。

私たちは、非常勤講師の立場からだけでなく、すべての教職員・父母・学生や大学院生とともに、年収300万円以下の返還猶予、年収に応じた所得連動型の返還制度への根本的転換を求めます。今後、個別の救済だけでなく、集団訴訟を起こすことも検討します。

〔5〕非常勤講師の勤務実態を考慮し、社会保険加入を

①私学助成の非常勤講師給の算定基準を改め、非常勤講師に関する費目を充実させ、大幅に増額すること。

②雇用保険制度の運用を改善し、みなし労働時間（たとえば、一回の講義を6時間または8時間労働と見なす）の導入によって加入資格を与えること。

③週20時間で、2016年から厚生年金加入が可能になります。見なし労働時間によって加入資格を認めるよう求めます。

④私学共済に加入できるよう制度を改善すること。

〔6〕雇用の安定化を

①5年上限など非常勤講師の雇用契約に上限を付けないこと。

②非常勤講師に大学教員任期制を適用しないこと。

③正当な理由のない更新拒否や、科目名の変更による一方的なコマ数減を行わないこと。

④学生からクレームが付いたり、学生アンケートによる授業評価が低かったりした場合でも、「均衡待遇」原則に基づき専任の場合と同様に

扱い、一方的に解雇事由としないこと。なおセクハラ疑惑等の場合も学内の規定に則って適正に扱うこと。

⑤契約後、学生の履修者数が少ないなどの理由で授業を行わない場合、変更は一方的な理由によるものであるから賃金は全額保障すること。また、仮に履修者がゼロの場合も年収の6割を不開講手当として支給すること（法政大などで実施）。

⑥次年度の更新の連絡は、10月までに行うこと。

⑦非常勤講師の講義コマ数を減らさざるを得ない場合、本務校のある者から減らすこと。

⑧留学、入院・通院後の雇用を保障すること。

⑨ Semester制や4学期制で、講義のある期間は半年や3か月の場合でも、契約期間は1年とすること（立教大などで実施）。

〔7〕労働条件の改善

①非常勤講師の賃金体系を明確化し、各号俸の支給額を公表すること。

②賃金を直ちに15%アップし、数年以内に、1コマ月5万円以上の賃金を支払うこと。

④賃金の支払いは回数払いでなく定額月給制にすること。

⑤授業準備の経費を含む付帯業務手当の支給。

⑥研究費の支給。

⑦冬季・夏季の一時金の支給。

⑧退職金の支給。とくに、大学の一方的な都合で雇い止めになる場合は、規定の有無にかかわらずかならず支給すること。

⑨給与所得としてではない交通費を月ごとに全額支給すること。

⑩労災保険制度が非常勤講師にも適用されることを非常勤講師全員に周知すること。

⑪健康診断など福利厚生制度への参加を認め、全員に通知すること。

⑫身分証明書の発行。

⑬試験・レポート・小テストの採点料を別に支払うこと。

⑭受講者数が標準より多い場合には特別手当（オーバーサイズ手当）を払うこと。

⑮大学主催の懇談会・懇親会・講習会には原則として時給を払うこと。

⑯所定の講義時間以外の試験・追試験・再試験・補講には、時給を払うこと。

⑰オフィス・アワー（講義時間外の学生の個別質問時間）に時給を払うこと。

⑱労基法に基づき、有給休暇を実施すること（首都大など）。

⑲パート労働法3条および改正労働契約法20条に基づき、専任教員との均衡処遇を求めます。また、パート労働法13条に基づき、専任教職員との賃金格差について情報開示と合理的な説明を求めます。具体的には、専任の総担当コマ数と総人件費および非常勤講師の総担当コマ数と総人件費の開示を求めます。

〔8〕研究教育条件の拡充

①受講者の数を適切な規模に制限すること。

②非常勤講師を活用して、少人数教育を実現すること。

③カリキュラムや教育内容について非常勤講師に発言の機会を与えること。

④コピー・印刷機の使用の拡充・簡便化。教材作成などにコピーの無料使用を認めること。

⑤大学紀要への投稿権を認めること。

⑥専任と同じ枠での科研費の申請を受け付けること。

⑦専任教員と同様の条件で図書館の利用を認めること。

⑧非常勤講師控室の設置あるいは拡充整備。

⑨メールボックスや個人用ロッカーを設置すること。

⑩返信を必要とする書類（成績表、シラバス等）の通信費・郵送費は大学が負担すること。

〔9〕専任教員への採用時における教歴評価

専任教員採用の際には、その大学で勤務している非常勤講師に優先的に応募機会を与え、審査においてその大学での非常勤歴を評価すること。

〔10〕委託・派遣について

①派遣会社から来ている教職員は大学の雇用に切り換え、すべての教職員（専任および非常勤）を直接雇用すること。

②大学教育を子会社や専門学校などに丸投げせず、大学が教育に直接責任を負うこと。

〔11〕女性非常勤講師の地位向上のために

①現状を把握するために、非正規教員・研究員の女性比率等を含めた実態調査をおこなうこと。

②一部の大学で行われている語学系インストラクター・補助研究員の待遇格差と低賃金を改めること。

③研究者としての業績の一貫性とプライバシー尊重のために旧姓等の通称使用を認めること。

④労基法の規定にのっとり、産前産後の休暇や育児・介護休暇、その後の雇用を保障すること。

⑤非常勤講師の仕事がみなし労働であることを前提に、保育所等に申請する労働時間を考慮すること。

⑥専任教員・研究員採用にあたって既婚・未婚、子の有無等での不利な扱いをしないこと。

⑦非常勤講師を研究者として処遇すること。少なくとも希望者には研究者番号を発行し、科研費申請を可能にすること。

〔12〕外国人教員の地位の安定のために

①外国人に対する差別的な扱いをやめること。

②国籍等を理由にした賃金差別をやめること。

③契約書や重要な連絡事項については外国人教員に理解できる言語の文書を渡すこと。

(早稲田などで実施)。

②組合掲示板を設置すること(明治などで実施)。

③非正規の教職員にも組合事務所を提供すること。以上

[13]専任教員の研究保障とアルバイト制限

①専任教員の研究保障のために担当コマ数の制限を維持すること。

①特に、専任教員による本務校以外でのアルバイト的な非常勤を制限すること。

連絡先：首都圏大学非常勤講師組合・志田昇書記長

TEL 03-5395-5255 FAX 03-5395-5139

[14]組合活動の保証

①組合の機関紙・ニュースの配布を認めること

契約期間上限問題の現況 ——早稲田大も、大阪大も、5年上限を断念

全国すべての大学で一斉解雇を完全に阻止しよう

2013年4月に改正労働契約法が施行され、5年後には有期雇用者が希望すれば、無期契約に転換できることになりました。これに対して、ほとんどの大学が、無期転換を恐れ、5年上限を設定して、非常勤講師全員を雇い止めにすることを検討し始めました。とりわけ、早稲田大学や大阪大学は、就業規則に5年上限を明記し、非常勤講師に通告しました。

しかし、全国の非常勤講師組合の闘いにより、5年上限を一度決めた大学も次々に撤回に追い込まれ、一斉解雇の計画は破たんしつつあります。

早稲田は、5年上限も、クーリングによる無期転換妨害も断念

早稲田大学は、2014年3月までに在籍していた非常勤講師については上限を付けず、契約中断(クーリング)によって無期転換を妨害することもしないと2015年6月の当組合との団

体交渉で約束しました。また、2014年4月以降に入職した非常勤講師については、10年上限を提案しています。

また、大阪大学は、5年上限を10年上限に延ばしました。これで非常勤全員解雇を計画していた早稲田と阪大が共に5年上限を断念したことになります。

他の主要大学も、慶応・明治・法政などいずれも5年上限を付けないと当組合に団交の場で約束しています。他の大学も、5年上限は付けないことが大勢となりつつあります。

首都大では法律通り5年で無期転換を就業規則に明記。更に、一部の大学では就業規則に5年で無期転換をすることを就業規則や雇用条件通知書に明記しています。現在のところ、次のような大学・高専では、上限なし・改正労働契約法通り5年で無期転換を認めるとしています。一橋大(就業規則)、お茶の水大学(就業規則)、国立高専(就業規則)、首都大学東京(雇用条件通知書)、昭和女子大(雇用契約書)武蔵大(就業規則)。

改正大学教員任期法による問題の先送り

他方で、2013年の12月に可決された「改正研究開発力強化法」と「改正大学教員任期法」によって、5年継続で無期転換であるべきところ、10年継続しないと無期契約に転換させないという動きも広がっています。このうち、「改正研究開発力強化法」は、主として理系の研究プロジェクトで雇用されている人が対象なので、経営者団体の私大連盟も非常勤講師には適用を断念した模様です。その代わりに、「改正大学教員任期法」を使って、慶応大学、明治大学、東海大（学校法人東海大学無期労働契約転換に関する規程）などは無期転換を10年後に先送りしています。また、法政大学（就業規則）、東洋大学（就業規則）などは現職については上限がなく、「10年」で無期転換、後から採用された人は10年上限としています。ちなみに、大阪大学は現職も含め10年上限としています。

もちろん、任期制適用による問題の先送りは5年上限でクビになるよりはましですが、研究者扱いされていない非常勤講師にまで任期制が全員に適用できるという解釈には大きな疑問があり、今後各大学と話し合いをしていく必要があります。

全国すべての大学で一斉解雇を阻止し、雇用の安定を実現しよう

当組合は、5年であれ10年であれ雇用期間に上限を付けさせないことを優先しつつ、全国の全ての大学で一斉解雇を阻止し、雇いを安定させることを目指しています。

今でも、恵泉女子大、女子美など若干の大学では、5年上限を非常勤講師に通知しています。もし他でも上限がついている場合には、当組合に連絡をお願いします。どんなに小さな大学でも、一大学も5年上限による解雇を許さず、雇用の安定を実現しましょう。

河合塾ユニオン 不当労働行為救済申立——現況報告

河合塾ユニオン、竹中です。いつもご支援ありがとうございます。愛労委での河合塾・不当労働行為救済申立事件調査も、いよいよ大詰めを迎えつつあります。証人調べには、首都圏からも大勢傍聴に来ていただきましたが、この7月13日(月)が一応、最後の審問の予定です。もう少しやるかも知れませんが、改めて振り返っておくと、この不当労働行為救済申立事件は、

- ・ 掲示、配布など宣伝活動における他団体との差別的扱い
- ・ 形式的には団交に応じるものの、重要テーマについてはゼロ回答を連発する不誠実
- ・ 書記長・佐々木に対するインフォーマル組

織を利用した執拗な嫌がらせ

- ・ 九州・前田組合員に対する不当な雇い止めなどに対する救済申立事件としてスタートしました。そこに、さらに無理押しの佐々木書記長不当「解雇」が重なり、当初の予定より長引いています。これは、厚労省作成の労契法解説リーフを数人に手渡したことを「公式文書を許可無く配布した＝許し難い犯罪行為」とし、さらに、そこに取って付けたような言いがかりを並べて強行されたものでした。

証人調べでの河合塾側証人の「ひどい」証言は多々ありますが、

- ・ 掲示・配布などについて、「許可の基準はない」などと述べ、傍聴席から失笑が漏れた話

は、ネットニュースにも掲載されています。
http://biz-journal.jp/2015/03/post_9101.htm 詳しくはこちらをご覧ください。

この証言の背景には、「施設内では、そもそも業務以外のあらゆる行為は、無条件に禁止であって、たまに恩恵として許される(お目こぼしされる)に過ぎない」という河合塾の「常識」があるように思えてなりません。だからこそ彼らは基準を訊かれたこと自体に、ぼかんとするのでしょう。以前の「お恵み」を基準に、同等の恩恵を要求するなど、「以前100円くれたんだから、これからも毎日100円よこせ」と物乞いが強要するのと同様に感じられるのかも知れません。うがちすぎならいいのですが。

・不誠実団交では、すべての団交に参加してきた複数の証人が、団交において1度ならず激しくやりとりした内容について「覚えていない」と述べています。如何に「団交などどうでもいい」と思っているかの証左ではないでしょうか。

・そして先日、前田組合員を直接「雇い止め」した、元西日本地区本部長が証言に立ちました。彼の「ひどい」証言の第一は、自分の陳述書で触れている「河合塾側も前田さんとの面談を録音していた」という事実を、「この陳述書を読んで初めて知った」と述べたことでしょう。つまり彼は存在すら知らない録音に基づいて陳述書を書き、その陳述書によって初めて、録音の存在を知った、と言うのです。あ然。さすが「どこに出しても恥ずかしい」と言われる人物だけのことはあります。けれどより重大なのは、アンケートについてむき出しの本音を語ったことでしょう。「アンケート満足度の高い講師がいれば翌年の(生徒)募集が良く、満足度の低い講師は募集の足を引っ張る。そんな講師はやめさせるの

が当然」などと述べ、真に「学力がついたかどうか」はおろか、大学合格の力がついたか、さえ問題にせず、講師は生徒を集めさえればよい、という露骨な儲け主義を得々と開陳。さらに、アンケートは「講師に塾側の意向を納得してもらうため」と述べ、実はアンケートを基準にして、(機械的に)講師をやめさせるのでさえなく、(塾側が)やめさせたい講師に、満足度を持ち出して「納得」させるためにアンケートを取っている、ということをあけすけに語りました。つまり、やめさせたい講師を「納得」させさえすれば、アンケートが生徒の実態を反映しているかなど、どうでもいい、ということになります。実際、そうとしか取れない受け答えをしているのですが、もはや詳しく述べるスペースがありません。

以上、少し述べただけでも、あきれかえる「ひどい」証言の数々です。とは言え、だからといって愛労委での勝利が保障されている訳ではありません。やはり最初の事実認定、最初の公的機関による判断、というのは今後大きな影響を与えます。だめ押しの上にもだめ押しをしておきたいところです。

みなさんの協力を得て、佐々木書記長の救済を求める署名は4730筆ほど、抗議はがきは1720通ほどに達しています。この夏には署名は5000筆、抗議はがきは2000枚を越えたいと思っています。ぜひご協力ください。また、カンパも引き続きよろしくお願いします。

河合塾ユニオン：竹中達二

法政大学特任教育技術員解雇裁判のご報告とお礼

1. 発端

今回の裁判の発端は、2013年4月施行の改正労働法での5年無期転換に関する大学法人側の誤解から、5年上限の契約を強要されたことに端を発しています。2009年に法政大学に3年更新で65歳までという内容で契約し、就職をしました。2012年の第1回の更新に際して、3年と1年毎の契約上限2回の最長5年で契約しなければ、契約更新をしないという契約内容になり、またこのうちの3年は、2009年から2012年までの3年もカウントされるという内容でした。2012年からの2年間、全法政に法人と代理で団体交渉を行って頂きましたが零回答であり、最終的には、2014年2月に特任教育技術員十数名が雇い止めされました。

2. 経過

2014年3月に我々2名は、組合に加入し、団体交渉を申し入れました。5月に第1回の団体交渉を行い、解雇無効にて復職を要求しましたが、法人側の回答は零回答でした。それを受けて6月に立川労基署に労働契約法89条、90条で刑事告訴、厚生省記者クラブにて記者会見、東京地裁にて不利益変更撤回ということで民事提訴をしました。正式に7月に立川労基署に89条違反で、刑事告訴をしました。団体交渉は引き続き、裁判と並行して行いましたが、議論は平行線をたどり零回答でした。

局面が変わったのは、11月裁判所の弁論準備にて復職を拒否された後、弁論準備後に大学

側が同じ職種を募集したことを団体交渉で指摘してからでした。12月末の事務折衝にて復職の話ができました。その後、裁判、団体交渉にて復職の条件をつめる交渉が続きました。

3. 和解

復職ということで交渉が続きましたが、2015年3月裁判の弁論準備にて、法人側より大学内の意見がまとまらないということで金銭解決による和解を受けました。裁判をはじめて1年、年度的には次年度にはいることから、この時点で和解しなければ長期化が予想されることから和解に至りました。

最後まで争うという選択肢もありましたが、ひとつの決断のポイントであったと考えています。

4. お礼

数度の団体交渉、裁判では、組合の方々のアドバイス、ご支援を受け、また何度も傍聴していただきありがとうございます。また、東京法律事務所の中川先生、青龍先生、長谷川先生のお力がなければ、和解には至りませんでした。この場をお借りしてお礼を申し上げます。裁判中は、先が見えず、回答される準備書面に憤りを感じるが多々ありました。現在紛争中の組合員の方にも微力ながら今後なんらかのお返しができればと思っております。今までご支援を頂いた組合の皆様には大変お世話になりました。

東原正智

「非正規の代表は非正規から」
早稲田大学早稲田キャンパス労働者過半数代表選挙で
当組合の片山幹生候補、大善戦！

職場の労働者の過半数を組織する労働組合がない場合に全労働者（非正規職員を含む）の中から選出され、就業規則の新設や改定のさいに意見を述べる役目を負うのが労働者過半数代表です。過半数代表者に書かせた意見書を添付して事業所が労働基準監督署に届けることで「就業規則」としての体裁が整います。

実は日本語非常勤インストラクターにこれまで適用されてきた規則（契約年限に5年上限がついていて、これを根拠として2009年4月から雇用されたインストラクターが2013年3月で雇い止めにされました）はこの手続きをとらないまま運用されてきたので、単なる「内規」にすぎませんでした。今回、これを労働基準監督署に届け出る形式を整えるため、早稲田大学早稲田キャンパスで選挙が行われたのです。

そもその選挙実施の連絡があったのが5月14日、公示が6月2日から8日まで、投票期間が翌9日から15日というあわただしい日程でしたが、組合から片山幹生早稲田ユニオン副代表が立候補し、「日本語非常勤インストラクターの就業規則についての意見を述べるのであるから、『非正規の代表は非正規から』の原則に従い、同じ非正規労働者が適任である」「拙速に就業規則を改定するのではなく、大学はこれまで当組合・早稲田ユニオンと行ってきた日本語非常勤インストラクターの雇用条件についての協議を継続せよ」と訴えました。

宇都宮健児弁護士・前都知事選候補者や佐藤昭夫・早稲田大学名誉教授をはじめ、多くの著名な人たちが片山候補への支持を表明し、専任教員組合の候補者と一騎打ちの闘いになりました。（片山候補の所信表明や推薦人リストに

ついては、早稲田ユニオンブログや組合ホームページに掲載の2種類のビラを参照。）

6月15日に開票が行われ、結果は投票総数731票のうち、専任教員組合の候補584票、片山候補143票、白票4票、疑問票・無効票0票でした。郵送投票などの制度はなく、有権者は期間中にキャンパス内の投票所に実際に出向いて投票するという形で、週1日程度しか出勤しない非正規労働者は投票しにくい形になっていましたが、かなり多くの有権者が投票所に足を運び、知名度で劣る非正規候補に票を投じたこととなります。

早稲田キャンパスに所属する当組合の組合員は40名程度なので、この得票結果は組合員だけでなく多くの非正規教職員や専任教職員も片山候補に投票したことを意味します。ご理解をいただき、片山候補を応援・支持・投票くださった方にこの場をお借りして改めて御礼申し上げます。

佐藤先生は推薦文の中でこう述べておられます。「今回の選挙…の過半数代表者は、有期雇用労働者の立場、その利害、心情をよく理解し、それを代弁できる者であることが望まれる。それだからいわゆる『パート労働法』第7条は、『事業者は、短時間労働者に係わる事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者を代表すると認められるものの意見を聞くように努めるものとする。』と規定されているところである。」

控室への投稿歓迎します。

Fax 04-2992-0516

Email: daigaku_hijoukin@yahoo.co.jp

当組合としては、「非正規の代表は非正規から」の意義を改めて確認し、今後も非常勤講師や非正規の教職員の雇用条件の不利益変更の

可能性があればこれに反対し、よりいっそうの待遇改善を求めていく所存です。

大学非常勤講師を組織する全国の四組合は、2015年7月28日、以下のような声明を発表しました。

安全保障法関連法案の制定・改定に反対する声明

2015年、日本政府は、自衛隊法、武力攻撃事態法、周辺事態法、国連平和維持活動協力法等を改正する平和安全法制整備法案、及び新法としての国際平和支援法案を閣議決定し、5月15日の沖縄「復帰」記念日に、衆議院への法案提出を行いました。そして7月16日には、衆議院本会議がこれらの法案を可決しました。

日本国憲法前文には、「われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免かれ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する」とあります。集团的自衛権の名のもとに、他国の戦争に武力で介入すれば、他国の国民の、平和のうちに生存する権利を否定することになります。また、第9条は「国権の発動たる戦争と、武力による威嚇又は武力の行使は、国際紛争を解決する手段としては、永久にこれを放棄する」とうたっています。違法・不当な侵略を受けていない状態で日本が他国に武力介入することは、国際紛争を解決する手段としての武力の行使に他なりません。

社会は自由で平等な個人の契約によって成立するとジョン・ロックは主張しました。民主主義の精神とは、同意による社会の運営です。私たち非常勤講師組合は、どのような交渉相手に対しても、説得と同意により多くの問題を解決してきました。どれほど理不尽な事件・相手であっても、誠実な交渉は必ず良い結果をもたらします。それは憲法前文がいうように、「平和を愛する諸国民の公正と信義に信頼して、われらの安全と生存を保持しようと決意した」からです。世の中に、殺人や暴力でしか解決できない問題は存在しないと、私たちは強く実感しています。

この法案は、他国の政府や他国民を対等な相手として扱わず、問答無用の殺人や暴力で解決することを目指すものに他なりません。現在、沖縄の辺野古で日米両政府が強行に推進している新基地建設も、自国の民意を省みない暴挙であり、これまでの日本の外交努力による世界平和の推進を無化するに等しい行いです。私たちは、それをいかなる理由においても認めることはできません。それは日本国憲法、私たちの活動のみならず、人類の進化と発展そのものの否定になるからです。

よって、私たち非常勤講師組合は、基本的人権の保障を活動目的に掲げる団体の使命として、また教育研究に携わる者の社会的使命として、その違憲性を訴え、これら安全保障法制の制定・改定に強く反対いたします。そして「7/14緊急シンポジウム学者の会×SEALDs KANSAI」やこの法案に反対する全ての組織、人々、集会、声明に賛同し、連帯いたします。

2015年7月28日

首都圏大学非常勤講師組合
東海圏大学非常勤講師組合
関西圏大学非常勤講師組合
大学等非常勤講師ユニオン沖縄