

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 090-9381-0599
URL: <http://hijokin.web.fc2.com/>
e-mail: union_daigaku_hi_joukin@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

- ◆ 東大職組から(3面) ◆ 団交・運動ニュース(4面) ◆ 無期転換 Q&A(6面)

東大の無法状態を正常化し、 全国450万人の長期有期雇用労働者の無期転換を確実なものにしよう

首都圏大学非常勤講師組合書記長 志田 昇

〔1〕東大の非正規労働者は1万人以上？

東大の公式ホームページをみると、正規教職員7832人。特定有期雇用教職員(フルタイムの非正規職員)2694人ということになっています。これだけ見ると、東大では正規教職員が多数を占めているように見えます。

だが、これには、裏があります。他大学では公表されている非常勤講師やパート教職員の人数がどこにも書かれていないからです。実際には、その他に非常勤講師(業務委託扱い)が3000人、パート教職員が5300人も存在しており、非正規教職員の総数は1万人をはるかに上回ります。また、パート教職員の8割は女性であり、地位が低いほど女性の比率が高くなる傾向も顕著です。

〔2〕非常勤講師3000人は、業務委託から直接雇用に改善

このうち非常勤講師は、これまで、業務委託扱いされ、合理的な理由のない雇止めが行われたり、労災保険さえ適用外にされたりしていました。また、雇用条件通知書がもらえないので「東大で非

常勤講師をしていた経歴が証明できない」とか、「学外からデータベースにアクセスすることが認められない」など不当な扱いを受けていました。

しかし、非常勤講師組合が東大の教職員組合と共同で交渉したところ、10月10日に回答がありました。それによると、「非常勤講師の労働者性に配慮し、非常勤講師を従来の業務請負契約から雇用に切り替え」、「雇用の更新回数の上限は設けない」「実態に応じ、平成25年4月1日以降の期間は労働契約法上の有期労働契約の期間と見なす」としています。これによって、非常勤講師の大半は、来年の4月1日以降、希望すれば無期契約への転換を申し込めることとなります。これで、早稲田大学などほとんどの私立大学で非常勤講師の無期転換が認められたのに続いて、国立大学でも非常勤講師にも展望が開けました。

〔3〕パート教職員へのクーリング期間(空白期間)の強制も廃止に

パート教職員には、以前から、5年上限の後、3か月のクーリング期間(空白期間)を置くという「東大ルール」が存在しま

したが、大学は、2012年の労働契約法改正によって、3か月のクーリング期間も雇用継続期間に通算され、パート教職員が5年継続勤務すると大量に無期契約への転換を申し込めるようになるのを恐れ、2013年にクーリング期間を6カ月に延長することによって無期転換を不可能にしました。

しかし、組合との交渉の中で東大当局は、説明不能に陥り、団体交渉では、パート教職員の6か月のクーリング期間をなくすことを約束しました。また、組合員の過去のクーリング期間の扱いに関しても交渉に応じるとしています。

〔4〕5年上限が最大の争点

現在、最大の争点になっているのは、「東大ルール」による5年上限問題です。この上限は、「期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となること」を「避けるために」設けられたものであり、計画的なクーリング同様に違法性があります。また、上限を定めた就業規則は、非常勤講師を排除した違法な過半数代表選挙に基づいたものなので、無効となる可能性があります。

〔5〕試験による一部の採用は無期転換の代わりにはなりません

しかし、東京大学当局は、選抜試験により一部の職員だけをフルタイムの「職域限定無期雇用職員」として無期契約で採用し、定年の65歳まで雇用し、試験に合格しなかった残りの非正規職員は、5年上限を理由に、順番に、雇い止めにしよう

としています。これでは、5年以上継続勤務した労働者全員に無期転換申込権を認めた改正労働契約法第18条の趣旨(雇用の安定)に反しています。また、この職域限定職員制度には、①フルタイムだけの募集で、現職のパート教職員が排除されている、②全国からの公募選考なので、これまで働いていた人が継続できる保証がない、③大学本部が予算に責任を持たず、部局任せのため、財政的基盤の弱い部局では採用できない、などの問題があり、このまま採用試験を強行することは許されません。

〔6〕正規と非正規の共闘で希望者全員の無期転換を実現しよう

これに対して、東大教職員組合と首都圏大学非常勤講師組合は、共同で希望者全員の無期転換を要求しています。

日経新聞によれば、450万人の長期有期雇用の労働者が来年4月1日から無期転換申込権が生じると言われています。JILPT(労働政策研究・研修機構)の調査によれば、民間企業では、大半の企業が無期転換を受け入れる意向です。しかし、国民の模範となるべき国立大学では、名古屋大学など少数の大学が非常勤職員の無期転換を認めています。大半の大学は様子見状態であり、最大の抵抗勢力になっています。国立大学の総本山である東大で非正規教職員の希望者全員の無期転換を実現させ、大学だけでなく、450万人の無期転換を確実なものにしましょう。

非常勤講師組合と東職の画期的共闘**東京大学教職員組合(東職)執行委員長 佐々木 弾**

数年前、「働き方改革」の構想段階当時、その策定を主導した長老経済学者の講演を拝聴した財界系の某研究会席上、改革の最大の敵は誰か、と質問した私に長老曰く「連合です」。私が労組系であることを知らなかったはずはなく、面と向かって無遠慮にも失敬な…と内心驚いた私を前に、正社員が既得権を死守するから一番弱い人たちにしわ寄せが及ぶ、と長老は持論を展開。最弱者の組織化と団結が必要、それを怠ってきた既存大手労組は怠慢、という正論には正直、首肯せざるを得なかった。

その後、我が東大で非常勤講師たちの労働契約さえ結ばれず労災等も無論下りぬ「日雇い」「モノ扱い」の実態が判明したのが昨年度末。当然ながら彼らの東職への組織率はゼロであり、附属高校の先生に偶然指摘されて初めて、我々東職はこの実態を知るに至った。これが非常勤講師組合との共闘の端緒となったことは、怪我の功名と言うべきか。

講師だけでなく、非常勤職員たちの待遇問題も頓に表面化した。東職委員長就任直前、私は委員長内定者として6月の団交に臨席。この時は東職単独の団交だったことで大学本部側が気を抜いたのか、常勤職員に有給で認められる病気休暇等を非常勤職員にも同一待遇するよう促し

た東職に向って本部労務担当理事は、非常勤職員の仕事は「単純反復的な補助作業」に過ぎない、と蔑称しただけでなく、何と非常勤職員の出勤を「品物の配達」に喩え、品物の届かない日には代金も払わなくて当然、と冷笑交じりに放言。先述の非常勤講師の処遇と併せ、同じ人間として最低限払うべき敬意の欠如に唾然。

改正労働契約法による有期雇用教職員の無期雇用転換権が発効する来春を前に、雇止め問題が本格化。ここでも東大本部は、同法の趣意に沿う無期転換にはなぜか消極的。制度を仔細に読めば、無期転換にカネが要る、という都市伝説は明白なウソ。とすれば「誰も何の得もしない」雇止めに大学本部が恋々とする意味は不明。総じて大学本部はお役人・お役所体質が抜けず、大学法人としての企業価値の最適化という企業家精神が薄弱。安定雇用のメリットが労使共通のものだという当然の事実気付かぬ暗愚。

下司の勘繰りを敢えてするなら、差別を設けることで正規・非正規教職員を分断し労組を弱体化、というのが大学本部の一連の姿勢へのほぼ唯一可能な合理的(?)説明。術中を行かず、東職の、ひいては全国・万国の労組再興を期すべき好機として、非常勤講師組合との共闘はまさに「渡り」に舟、以外の何物でもない。

団交・運動ニュース

國學院大学

國學院大學とは、今年度より実施されたカリキュラム改編に基づく出講依頼の変更予定をめぐり、昨年度は二回、本年度は一回、団体交渉を行った。その経緯を昨年度から辿っていく。

当初、2017年度以降の出講に関して大学から文書による通達があり、カリキュラム改編のため兼任講師の出講コマ数の激減が見込まれるという説明が記載されていた。英語科については2017年度には1コマのみ、2018年度には出講の保証は出来かねる、他の教科科目に関しても担当コマ数半減の可能性が示唆されていた。その後、兼任講師対象の説明会が行われ、コマ減の理由として渋谷キャンパス一極集中への切り替えと大学の独自性に特化したカリキュラム改編を挙げ、さらに英語科については質保証の目的で外部委託業者の講師による授業実施を始めるとの説明があったが、不明瞭な点が多く、定期的に五年継続契約更新後の無期雇用申請を避ける目的もあるのではと、兼任講師の間で不安感が広がった。昨年度の団体交渉の結果、英語科に関しては希望者には2017年度以降も2コマ出講が保証されることとなり、他教科についても善処する、無期雇用についても兼任講師の雇用と立場を尊重していくとの回答を得ることができた。

今年度は、個別面談の形で英語科兼任講師対象に行われた来年度の出講依頼時に大学側から提示された時間割のコマ配分をめぐり、昨年度の経緯もあったため、特定の曜日時限に偏る設定(平日1・2時

限と夜間の6・7時限、土曜日午前に授業数集中、3・4時限は各曜日1コマ程度のみ)にすることで自発的離職への誘導ではとの懸念が生じ、コマ配分の再検討を依頼するため団体交渉を要求した。同時に、同一労働同一賃金ガイドラインに基づき、待遇格差是正のため期末手当として兼任講師に一時金を支給することについても検討を依頼した。その結果行われた団体交渉では、下記のような回答を得た。

来年度から兼任講師への一時金を支給する点に関しては、本学が先陣を切って第一例になることは出来ない。組合側で各大学における一時金支給やベースアップに関する大規模なアンケート調査を実施するならば、その回答状況やその後の社会的動向によっては本学も検討する。常務理事は個人的意見として、一時金ではなく月給のベースアップという可能性を挙げたが、組合側としては、専任教員の給与アップが見られない現状で非常勤講師のほうのベースアップは難しいため(実際はそのほうが望ましいが)、せめて一時金で対応してほしいと再度要望した。

英語のコマ配置の均等化については、大学側としては昨年度の団体交渉の内容を踏まえて兼任講師の2コマ確保のために善処しており、出講曜日時限は希望を尊重し調整する。時間割は各学部学科のカリキュラムや要望を踏まえて決定され、既に周知もされているため変更不可能、開講数はクラス単位の必須授業の数で、曜日時限により履修者少数のため不開講といったことは一切発生しない。1コマ

設定の曜日時限に複数の出講希望があった場合は、個別に兼任講師へ調整の依頼をし、困難な場合は選択授業を開講する対応も検討するが、受講者少数となる可能性もある。外部委託の授業の割合を増やすために兼任講師が出講しづらい状況を作っている訳ではなく、逆に来年度は外部委託の授業数が減る。兼任講師と外部委託の講師が教えている授業のカリキュラム的相関関係がわかりづらい点は、英語科兼任講師対象の説明会で明示する。

実際に9月末日に行われた説明会では、カリキュラム改編とその趣旨、各学部学科の要望に基づく英語の授業設定や評価方法についての説明とともに、外部委託業者の講師および兼任講師の担当コマ数などの数値も具体的に示された。来年度以降は習熟度別の上位クラスは外部委託業者の講師、中下位レベルのクラスは日本人の兼任講師が担当する(ただし経済学部は学部として全て英語のみの授業を実施するため完全に外部委託とする)。同日に配布された出講予定および説明によると、夜間6・7時限に設定されていた再履修クラスは兼任講師の出講希望に合わせて昼の時間帯へ変更調整された。説明会での質疑応答の時間の長さが示すように、不明点や懸念事項が残るものの、英語科授業に関して大学側により比較的丁寧な説明が行われ時間割の調整が行われたことは、団体交渉を行った一定の成果と捉えられよう。(石原直美)

雨宮処凛/入江公康/栗原 康/臼井 聡/高橋若木/布施祐仁/マニユエル・ヤン

経済的徴兵制をぶっ壊せ 戦争と学生

岩波ブックレット 971(1917/8) 660 円+税

就業規則に反する「68歳定年」の強行を阻止！

—都留文科大団体交渉報告—

学内ポータルに出ている就業規則に「70歳定年」が明記されているのに、都留文科大学では昨今、年度途中で68歳になった非常勤講師に来年度の出講伺いを出さず、早々と後任の講師を依頼してしまうという事案が発生しました。「教育研究審議会」で「非常勤講師は68歳でお願い」の申し合わせが行われ、担当の専任教員が処理に動いていたようです。

組合はこの夏、大学側と複数回の交渉を持ちました。当初大学側は「(定年は68歳だと)みんな知っている」と言い張り、次には「68歳を上限とする」と記載された非常勤講師選考規定を提示してきました。選考規定は、非常勤として選考される対象となる人は68歳を超えてはならないというルール of 宣言ですから、大学側の主張はまったく無意味でした。

9月20日の団交で大学は「70歳定年」を確認し、今年行われかけた68歳雇い止めは誤りだったので撤回すること、すべての部局に70歳定年を周知するよう徹底する、という回答を提示し、就業規則どおりの運用がなされることになりました。今後は「一時金の支給」「講師給の引き上げ」「無期転換の保障」を求めていく予定です。(衣川清子)

昨年4月、早稲田大学で行なわれたシンポジウム「戦争と学生」の報告集です。

非常勤講師の無期転換 Q&A

Q: そもそも無期転換って何ですか？

A: 2013年4月から施行された改正労働契約法で、その時点から5年以上継続して勤めた場合、希望すれば「期限のある契約」ではなく「無期契約」になることになりました。雇用の安定をはかる趣旨からです。5年も継続した仕事なら恒常的にある仕事なので継続を期待するのも当然、とみなされます。毎年契約を結ぶこととはなくなり、立場は以前よりも強くなります。

Q: 無期転換するとどんなメリットがあるの？

A: 「来年は契約が更新されるのかなあ」と毎年心配する必要はなくなります。雇い主にとってはかなり強力な合理的雇止め理由をもってこなければなりません。ただし条件は以前とあまり変わらない可能性が大きいです。

Q: 無期転換すると専任教員と同じような立場になるの？

A: 専任教員のように定年まで身分が保障されたり、研究費や研究室が与えられたりすることはありません。無期転換前より条件を下げることはできませんが、上げなければならぬわけではないので、そのままではおそらく昇給はありません。組合に入って昇給や一時金(ボーナス)支給を要求しましょう。

Q: どうすれば無期転換できるの？

A: 大学ごとにルールが定められます。無期転換の申し込みは2018年4月1日以降、2019年3月31日までできます。大学は申し込みを断れません。実際に無期になるのは2019年4月1日からです。

Q: 2013年から5年たったので、半年休まないと継続できない、と言われましたが、半年仕事がないと困ります。

A: 無期転換を避けるためのクーリングは違法行為ですので、すぐ組合に相談してください。

クリップボード

(1) 『控室』原稿を募集します

組合員であるか否かを問わず随時原稿を受けつけています。掲載段階での匿名はかまいませんが、連絡先は明記してください。原稿は題字横のメールアドレスまでお送りください。短い記事や通信は送信者に断りなく、匿名で掲載する場合

があります。

(2) 『控室』を配布してくださる方を探しています

勤務先のメールボックスなどに『控室』を配布してくださる方を探しています。お志のおありの方はぜひ組合本部までご連絡ください。講師控室に直送も可。