

# 意見書

平成 30年 4月 9日

日本大学経済学部長 井 尻 直 彦 殿

日本大学経済学部労働者代表 今 井 拓 印

労働基準法第90条第1項に基づき、平成30年3月27日付けをもって意見を求められた就業規則案及び関連諸規程案（別添の一覧表番号①～⑱）の一部について、下記のとおり意見を提出いたします。

## 記

### 1 対象規程等

別添の①～⑱のうち、②「無期労働契約への転換に関する規程（案）」、③「日本大学臨時職員規程（案）」、⑤日本大学経済学部臨時職員就業規則（案）、⑮「臨時職員の給与等の取扱いに関する内規（案）」、⑯「賞与支給に関する内規（案）」

### 2 意見等

- 1) 意見書の提出にあたり、今回の日本大学経済学部の労働者代表選の結果について触れておきたい。今回の労働者代表選においては、日本大学非常勤講師規程の5年雇止め規定を維持し、表現を更新上限4回と改定し、施行することを認めるのかどうか、が最大の争点となった。また、労働者代表が、意見書の提出にとどまらず、制定、施行に反対して様々な活動を行うのかどうか、という点も、立候補者による互選の過程等で問題となり、信任投票の動向にも影響を与えることとなった。非常勤講師規程の制定、施行に反対し、行動すること等を意見表明した私は、少なくない不信任を受けることになったが、不信任票を上回り、投票者の過半数の信任を得ることになった。結果として、有権者の7割近い投票によって、労働者代表が選出されることとなった。

この経過は、日本大学経済学部の労働者の間で、この問題に対する真剣な検討が行われ、それぞれの立場により信任と不信任に大きく意見が分かれたが、日本大学経済学部の労働者の総意として、私が労働者代表となり、労働者代表が、非常勤講師規程の制定と施行に反対して活動を行う状況が現れた、ということを示

している。

2) 日本大学本部および日本大学経済学部は、今回の労働者代表選の結果を踏まえ、労働者代表に対する意見書提出の要請にあたり、この問題に係わるふたつの規程案、すなわち、日本大学非常勤講師就業規則案、および日本大学非常勤講師規程案については、さしあたり除外し、5年雇止め規定について再検討を行うべきであったと私には思われる。したがって、私は、本意見書においては、両規程についての意見の提出は行わず、別途、対応することにした。その為、前項の対象規程等からは、両規程を除外している。

3) なお、今回の労働者代表選においては、立候補者の互選による絞り込みによる信任投票という選出方法の問題点が明らかになった。それは、専任教員の立候補者と非常勤講師の立候補者から候補者をひとりに絞り込まなければならない場合には、仮に、専任教員の立候補者が非常勤講師の立候補者に候補者を譲らなければ、非常勤講師の5年雇止めという大問題が、労働者代表選の争点にもならず、承認されてしまいかねない、ということである。この互選による絞り込みによる信任投票という選出の方法は、次回の労働者代表選においては、当然再検討が求められると思われる。

また、今回の信任投票においては、候補者の意見表明文が、投票用紙とともに教員全員に郵送されることになった。この措置により、今回の労働者代表選は、民主的な手続きによるものに向けて、大きく一步を踏み出すことになった。この措置を次回以降も維持するとともに、さらなる改善を求めていきたい。

4) ②「無期労働契約への転換に関する規程(案)」第3条、2項「対象教職員の担当授業科目・担当時間及び休日は、転換前直近の労働条件から変更することがある」との規定は、労働契約法が無期契約の転換後の労働条件は、転換前の労働条件を下回ってはならない、と規定している以上、転換前の労働条件を上回る可能性があることを規定したものと解釈する他は無く、その意味で有効な規定である、ということを指摘しておく。その上で、さらに続けて「労働条件の変更については、対象教職員との協議のうえで行うものとする」との一文を追加すべきである。

5) 同条、3項は、「対象教職員の資格名称は、原則として転換前直近の名称を継続してしようしようとする」と規定しているか、例えば、無期労働契約に転換した場合、臨時職員の呼称は、実態を反映して改められるべきではないか。同規定第4条は、無期転換後の昇格および昇給について、労働組合との交渉等により、協

定がなされない限り行わない、ことを規定したものであるが、有期契約から転換した無期契約労働者にだけ、昇格及び昇給を行わないという規定は、合理的理由無しには、有効とは言えないと考える。例えば、授業科目の担当者が無期契約に転換した時に、一般に、経験年数の蓄積が、授業科目の運営を改善するという実態がある場合に、そして、例えば、有期契約労働者においても、わずかでも昇給がある場合に、無期契約労働者にだけ、昇給を行わない、という規定は、到底合理的理由があるとは言えないのである。したがって、この規定は削除するべきと考えられる。

6) 同規程第6条1項「この場合、対象教職員の健康、通勤などを考慮して、公正に行うものとする」を「この場合、対象教職員との協議のうえで行うものとする」に修正するべきと考える。同条第3項は削除するべきである。

7) ③「日本大学臨時職員規程（案）」は、第6条で「平成26年3月末日までに雇用された臨時職員」に限定して、無期労働契約への転換を認めているが、労働契約法の趣旨にかんがみ、この期間限定を削除すべきである。

8) ⑤日本大学臨時職員規程（案）第4条2項において、無期労働契約への転換後の臨時職員に対して、転換以前と異なる所属異同を命ずる可能性があることを規定している。無期労働契約へ転換により、臨時職員が不利益を被ることがあってはならないので、所属異動については、臨時職員と合意の上行うこととすべきである。また、同条4項も削除すべきである。

同規程第14条に臨時職員には、賞与及び退職金を支給しないことが規定されている。しかし、現状において、臨時職員や非常勤講師の賃金・労働条件は、講師給や時間給をフルタイム換算した場合に、専任教職員の基本給と比較して相当の乖離があると考えられる。仮に、この乖離が合理的な根拠に基づいていたとしても、専任教職員が、日本大学の運営に対する貢献度によることなく、在職期間や出勤率等により一律に賞与等を支給されている以上、非常勤講師や臨時職員を含めて、日本大学に働くすべての教職員は、同じ基準に基づいて賞与等が支給されるべきではないか。

9) ⑮「臨時職員の給与等の取扱いに関する内規（案）」第2条 「① 時間給 1時間当たり、1000円以内」を「① 時間給 1時間当たり、1500円以上」に「② 日給 1日につき 1万2000円以上」とすべきである。日本大学は、雇用するすべての教職員に最低限の生活を維持することが可能な給与を支給するべきであると私は考える。その為、フルタイムの労働で自立して生活が可

能な最低限の給与の水準を規定すべきではないか。

- 10) ⑩「賞与の支給に対する内規(案)」第4条「賞与の支給対象者は、基本給を受ける専任教職員で、当該賞与の査定対象期間の末尾に在籍するものとする。」については、日本大学に働くすべての教職員は、同じ基準で、賞与を支給されることが望ましいと考える。そこで、「賞与の支給対象者は、日本大学から給与を受けるすべての教職員で、当該賞与査定対象期間の末尾に在籍するものとする。」に変更すべきではないか。

以 上