

閉会集会

特別発言

全国大学高専教職員組合 書記長

長山 泰秀



この集会でもうひとつ、中央執行委員会から参加者のみなさんに呼びかけさせていただきたいことがあります。本来、開会集会で行う予定でしたが時間がありませんでしたので、ここでの発言となりました。《第28回教職員研究集会にあたってのよびかけ》職場の大切な仲間の「使い捨て」を許さないたたかいに立ち上がろう—全大教は、有期雇用教職員の「雇い止め」撤廃、無期雇用転換促進に力を結集します—、を読み上げさせていただき、呼びかけをさせていただきます。

《第28回教職員研究集会にあたってのよびかけ》

**職場の大切な仲間の「使い捨て」を
許さないたたかいに、教職員の幅広い連帯で立ち上がろう
—全大教は、有期雇用教職員の「雇い止め」撤廃、
無期雇用転換促進に力を結集します—**

2016年9月9日
全大教中央執行委員会

いま、国公立大学・高専、大学共同利用機関などの職場でも、常勤の職員数に匹敵する、あるいはそれを上回る人数の事務補佐員、技術補佐員などの非常勤職員が、教育・研究・診療の現場での日々の業務の運営

1/4

を支えています。常勤の教職員と非常勤の教職員とは、雇用条件に違いがあっても、職場で相互の信頼と協力の関係にたっておのこの仕事を分担しあう大切な仲間であることに何の変わりもありません。

それにもかかわらず、大学法人等は、非常勤の教職員ひとりひとりが職場にとって容易に交換のきかない重要な業務の担い手になっている実情を直視しようとせず、将来の抽象的な「経営リスク」ばかりに注意を向けて、非常勤職員を「雇用の調整弁」のように扱うことを目的として、一定の勤続年数で一律に「雇い止め」することを当然視する傾向があります。しかも、有期雇用の労働者のこうした「雇い止め」や「使い捨て」に対する不安を解消し、安定雇用を実現する目的で立法された改正労働契約法による有期雇用契約の無期雇用への転換が2018年4月から始まることを理由に、逆に「雇い止め」「使い捨て」をより徹底化しようとする動きを強めている大学法人等が相当数にのぼっています。

常勤、非常勤を問わず、また教員、事務職員、技術職員、図書館職員、医療職員などの職種を問わず、職場をともししている教職員多数の声をもち、こうした大学法人等の考えを変えさせ、「雇い止め」撤廃と無期雇用への転換をすすめるたたかいに、今こそ立ち上がらなくてはなりませんか。

「定員外職員」時代より後退し、 改正労働契約法の趣旨に逆行する各法人の対応

国公立大学・高専、大学共同利用機関の職場では、法人化前から長い期間にわたって、引き続き職員の定数削減と、それにかかわらず恒常的に増え続ける業務に対応する手段として、多数のいわゆる「定員外職員」を採用し、公務員制度の枠内で「常勤化を防ぐ」ための措置と称して、雇用の期間を形式的に「1日」とする、雇用中断日を設けるなどの、実情を糊塗するような対応が続けられてきました。

法人化により、各大学法人等は労使間の自治に基づき自由に労働

条件を設定できるようになり、「常勤化の防止」などの公務員制度による縛りからは解放されました。しかし、民間の労働法制上意味をなさないことが明らかな雇用中断日の廃止などは行われたものの、雇用契約を繰り返し更新することで「契約更新の期待権」が発生することを防ぐことを意図して、雇用契約（多くは1年以内）の更新回数や上限年数を設定し、フルタイム勤務またはパートタイム勤務の有期雇用教職員について、それらの更新回数や上限年数による「雇い止め」を行なおうとする大学法人等が多数にのぼりました。しかし、それぞれの職場での組合の粘り強い取り組みなどにより、「雇い止め」の年数の緩和や適用除外の拡大、再雇用の拡大など、「雇い止め」「使い捨て」をさせない一定の改善もかちとられてきました。

日本社会全体で有期雇用などの「非正規雇用」で働く労働者が増え続けるなかで、こうした一方的な「雇い止め」など有期雇用契約ゆえの不利益や不安定さの解消をはかるための法律として、2012年に改正労働契約法が成立し、2013年4月から施行されました。

この法律により、有期雇用契約を通算5年を超えて反復継続した場合は労働者からの申し出により期限の定めのない雇用契約に転換することとされました。また、雇用契約更新の期待権が認められる場合には、雇用契約期間の満了を理由とした労働者の意に反する雇用の打ち切り（雇い止め）は無期雇用労働者の解雇と同様、社会通念上の相当性など厳格な要件が求められることが明記されました。

日本社会で有期雇用労働者を働かせるすべての使用者には、法の趣旨に従い、恒常的・継続的な業務に従事する労働者をいつまでも不安定な地位におくことなく、使用者としての責任を果たす対応が求められています。公共の機関であり教育機関である国立大学等においてもこの使用者としての責務があることは当然であり、かつ、その責務を果たすことで範を垂れることが求められます。

現在、多くの大学法人等で進められつつある、無期雇用への転換の権利が発生する前にほとんどの非常勤職員を「雇い止め」にするために、5年を超えて雇用契約を更新できる要件を厳しいものにするような運用、

また、5年を超えた雇用契約更新の有無は勤務先の部局の判断にゆだねるとすることによって、無期雇用に転換した場合の件費の調達を部局の責任とすることで、実質的には多くの部局が5年を超えた雇用契約更新を回避せざるを得ない状況を作り出すような運用は、法の趣旨に照らしても、非正規雇用の弊害解消という社会的要請に照らしても、強く指弾されるべきものです。

その上、働き続けることを望む非常勤職員自身の権利に照らしても、そしてまた非常勤職員の持てる能力の発揮によって職場での業務が回っている現状に照らしても、なんらの合理性もありません。

職場に根ざす労働組合としての存在意義を今こそ発揮しよう

労働組合は、組合員がお互いの権利を守るための結合体であると同時に、民主的な運営が行われる職場を実現するための母体でもあります。それぞれの国公立大学・高専、大学共同利用機関の職場で、組合が先頭に立って有期雇用職員の一律雇い止め、「使い捨て」に反対する声を組織することは、労働組合としての存在理由にかかわる大きな課題です。

全大教は、有期雇用教職員の「雇い止め」撤廃、無期雇用転換促進をもっとも重点的な取り組みの一つとして位置づけ、学内外の世論形成、「雇い止め」の対象とされている当事者の把握と意向聴取、「雇い止め」阻止のために考えられる交渉戦術など、取り組み方針と討議資料を策定し、すべての単組に対して取り組みを提起します。

この問題についての認識を、これに関係する分科会・学習会への参加者だけでなく、すべての教研集会参加者が持ち帰っていただき、単組での取り組みにつなげていただくことを訴えるものです。

4/4

閉会集会

参加者発表



大阪教育大学
上村 明

大 阪教育大学総務企画課で事務補佐員をしている上村 明と申します。今回は、登壇の機会を下さり、ありがとうございます。

今回、出席させていただいた宇都宮大学で開催された今回の集会において、四つ感じたことがあります。

まず1点目は、全国の先生方、教職員の方々との話をさせていただいて学びを得たということ。

2点目は、「大学人が大学人を殺す」ということを再認識したこと。

この言葉は私が属する高等教育研究会などで非常にお世話になっている立命館大学教職員組合副委員長であった齋藤敏康先生がおっしゃっていた言葉です。現状を考えると、一面では「大学人が大学人を殺す」との動きもあるように思います。その一方で、「大学人が大学人を救う」との現状もあるように思います。私自身、ちょうど今年で6年目を迎えました。

本年4月で、いわゆる「非常勤雇用の5年の壁」を超え、何とか無期雇用に切り替えられ、大阪教育大学で引き続き継続して雇用されることになりました。この継続に関する流れを本学の職員組合の方々などが勝ち取って下さった成果だと感じています。もう一方で、今、様々な意味で存続の危機を迎えている大阪市立大学に社会人大学院として通うことができました。そこの学びは今の自分にとって血や肉になっていると思われま。

3点目は、「大阪教育大学における様々な経験を全国に発信すること」です。先ほど申しましたように「非常勤雇用の5年の壁」を超える制度を大阪

全大教中央執行委員会を代表して発言させていただきました。ぜひ、よろしく願いいたします。(拍手)

教育大学労働組合は、何とか「労使交渉」などによって勝ち取ってきました。その経験を全国、特に数年後には大量解雇を迎える東北大学などでも反映できればとも考えています。

4点目は、「情報収集と団結の必要性」です。

今回の大会で、このことを強く感じました。団結を強め、声出すべき時は毅然と声を出し、「大学人が大学人を殺す」と言った事態を発生させないようにしなければならないと感じました。

今後、私も微力ながら頑張っていきたいと思います。

改めて、この場に立たせて頂いたことをお礼申し上げます。みなさま、どうもありがとうございました。



閉会集会のようす

閉会集会

参加者発表



名古屋大学
佐藤 華織

今回、初めて教研集会に参加させていただきました。先ほど、紹介でありましたように、非常勤職員の分科会が、B分科会からA分科会へ移動したことで、A6分科会「非常勤職員」とB5分科会「図書館職員」の両方ともきちんと参加することができました。たぶん例年どおりだと、どちらに行こうかな、途中で抜けてこちらに行こうかなという形になってしまうかと思ったので、本当にありがたかったです。

今までは、教研集会へ参加した方が大学に持ち帰ってくる話を聞いて勉強させていただいたのですが、今回は、自分で聞き、どのようになっているかというような具体例を聞くことで身になったのと、非常勤職員の分科会では、当大学の実態を報告させていただいたのですが、その報告をするためにきちんと自分で改めて考える機会を得られ、それに対し各大学のみなさんからいろいろな反応や情報をいただいたことも、とても大きなことかと思います。

私は図書館に勤務しているのですが、図書館の勤務体系の中で非常勤職員の割合が多く、図書館職員の分科会では、より労働の実態に近づいた準備をしていただき、とても助かりました。それから、各大学の中の個々としての大学の中ではなく、ネットワークで動いているので、図書館としてどのように動いているかも分かりました。

特に私は非常勤の職員なので、通常働いているって、こういう組合活動とかをしていなければ全く分かることができませんでしたし、そのような機会を得ることができなかったのが、集会へ参加して本当によかったと思います。

また、各大学の事情を知ることができましたので、自分が勤務している大学だけで思っていると、何でこんなことやってくれないのだろうか、こんな大学は何だろうかと思ってしまっていたのを反省しています。

そういうことも分かり、視界が広がった意味でとてもよかったですし、教研集会に来ていらっしゃる方が、うちの大学でもたくさんおりますので、少しでも情報提供して共有していけるな、というきっかけになりました。

どうもありがとうございました。



A6 分科会 「非常勤職員」



B5 分科会 「図書館職員」

閉会集会

教研集会まとめ

全国大学教職員組合 中央執行副委員長

村井 淳志



皆さん、3日間本当にお疲れさまでした。全大教はなかなか財政的には大変厳しい状況に置かれており、残念ながら、来年からはこの教研集会を2年に1回開催にすることを大会で既に決めています。そういう意味で、毎年開催の最後の大会をこの宇都宮の地で開かせていただくことができたのは大変よかったと思います。それから、中富委員長の発案で、講師にお呼びする方に対し、もう少し十分なお礼をしつつ、より、これまで全大教とあまり縁がなかった優れた研究者の方にご講演をいただこうということで、今年から新しい試みの第1号という形で橋本先生にもご講演いただき、大変実りのある講演になったのではないかと思います。宇都宮は餃子の街であるとともにカクテルの街ということで、私もきのうドライマティーニをいただき大変おいしく、楽しい夜を過ごさせていただき、宇都宮に伺わせていただいたのは初めてですが、本当にいい街だなと思いました。

教職員研究集会の参加者名を報告して集会のまとめとさせていただきたいと思います。参加は49大学、3大学共同利用機関、3高専から118の方が参加いただきました。そのほかに、中央執行委員を含む運営委員が31人、それから宇都宮大学の学長先生や私大教連の役員の方々4人が来賓としておいでいただきました。それから、日教組、全教からお一人ずつ、それから報道、議員、元大学人の一般の方が6人、それから橋本先生、弁護士の先生で講師の方がお二人、未加盟大学から4人の方、そして全大教書記の3人、すべて合わせて合計170人の参加で、この教研集会が成功裏に終わりつつあることを確認して、集会のまとめとさせていただきます。3日間本当にお疲れさまでした。ありがとうございました。

教研集会レポート一覧（レポート集掲載分）

※全大教ホームページ(教研集会ポータルページ)よりダウンロード
してご覧頂けます 《http://zendaikyo.or.jp/?page_id=697》

A 分科会

【A1】高等教育政策 ～「大学改革」圧力による歪みに対抗しあるべき大学像を考える～

- ・学部再編と人員削減～徳島大学の事例～ 徳島大学 斉藤 隆仁

【A3】賃金・労働条件問題

- ・法人化第Ⅲ期の下で要求実現は可能なのか 名古屋大学 佐々木 康俊
- ・京都大学における任期付雇用の問題等 京都大学 廣瀬昌憲、竹中寛治
- ・任期制教員と無期契約教員との差異についての考察～再任審査制度と学部自治
山口大学 鴨崎 義春

【A4】男女共同参画

- ・アンケート調査 2016 集計と分析 全大教女性部

【A5】教員養成系大学・学部問題

- ・単科の教員養成系大学の改組と今後の見通しについて
大阪教育大学 田中ひかる

【A6】非常勤職員

- ・名大職組の取り組みについて 名古屋大学名大職組契約・パート WG
- ・京都大学の時間雇用職員問題と活動について
京都大学 末益 洋子

B 分科会

【B1】組合の拡大と強化—大きく、強く、楽しい組合をめざして—

- ・読まれる「組合だより」を用いた組合の活性化 岡山大学 大西 孝
- ・大分大学教職員組合の組織拡大への取り組み 大分大学 市来 龍大

【B2】教員の待遇・労働条件と教育研究環境

- ・首都大学東京のテニュア助教をはじめとする教員人事制度
首都大学東京 小林 喜平
- ・2016 年教員アンケート簡易報告 岡山大学 笹倉 万里子
- ・山口大学の年俸制—事前説明と業績評価を中心に—
山口大学 立山紘毅、滝野正二郎

【B3】事務職員(全大教事務職員交流集会～事務職員の組織率向上と運動充実のために～)

- ・「事務職員の組合組織・運動状況調査」のまとめ(速報版) 全大教事務職員部
- ・名古屋大学の事務職員をめぐる状況について 名古屋大学 名大職組事務職員部会
- ・新規事務職員への組合説明会の経緯と特徴について
京都大学 石田 茂光
- ・事務職員の職場の状況(派遣職員の増大など)と組合の取り組み
京都大学 福村輝美、竹中寛治
- ・事務職員関係のとりくみ状況と新規採用事務職員への組合加入説明内容
山口大学 鴨崎義春、三原敏秀
- ・サービス残業代支払い交渉～徳島大学の事例～
徳島大学 山口 裕之

【B4】技術職員～昇格改善実現に向けて～

- ・一般職の事務職・技術職の待遇～依然と、上位級数で3倍の差、50歳以上で5倍以上の差
電気通信大学 水谷 孝男
- ・中途採用(選考採用)者の待遇改善とりくみ
福井大学 小林 英一
- ・名古屋大学の最近の状況と処遇改善の課題
名古屋大学 名大職組技術職員部会
- ・高度技術支援センターでの昇格について
京都工芸繊維大学 岡田 哲治

【B7】附属学校

- ・名古屋大学教育学部附属中・高等学校について
名古屋大学 渡邊 武志

◇ 参加組合一覧、57 単組 170 人 ◇

北海道大学(※) 1	富山大学 1	九州大学 1
北海道教育大函館 1	福井大学 2	福岡教育大学 1
室蘭工業大学 1	金沢大学 5	九州工業大学 2
北見工業大学 1	静岡大学 1	佐賀大学 2
苫小牧高専 1	三重大学 1	大分大学 4
弘前大学 1	名古屋大学 5	鹿児島大学 2
岩手大学 3	名古屋工業大学 1	琉球大学附属病院 1
秋田大学 1	愛知教育大学 1	松江高専(※) 1
山形大学 2	京都大学 6	有明高専 2
東北大学 2	京都工芸繊維大学 1	都城高専 2
福島大学 3	和歌山大学 2	
宇都宮大学 8	奈良教大附属 5	【未加盟単組】
茨城大学(農) 1	大阪大学 2	横浜国立大学 1
高工ネ研 1	大阪教育大学 2	名古屋市立大学 3
信州大学 1	大阪府大教 3	
新潟大学 1	神戸大学 2	【取材・他団体・個人】
東京大学 6	鳥取大学 2	8
東京農工大学 1	岡山大学 2	
天文台 1	島根大学 1	【来賓・講演】
国語研 1	山口大学 7	6
筑波大学 2	香川大学 2	
電気通信大学(※) 2	徳島大学 2	【運営委員(司会等)・
東京学芸大学 1	高知大学 2	中執・書記】 34
東京海洋大学 1		
首都大学東京 2		

(※) 運営または中執委員等のみ参加のため単組&人数に含んでおりません