UNIVERSITY JOURNAL

全大教時報

Vol. 40 No. 5
2016.12

◆ 特 集 ◆

全国大学高専教職員組合 第28回教職員研究集会

開会集会あいさつ

記念講演　橋本 健二（早稲田大学 人間科学学術院 教授）
『新しい階級社会の出現と高等教育の課題』

基調報告　村井 淳志（全大教 中央執行副委員長、教文部長）

分科会報告

閉会集会まとめ

◆ 学習会 ◆

早田 由布子（旬報法律事務所 弁護士、全大教顧問弁護団）
『有期雇用教職員の無期雇用転換と雇止めの法律問題』

◆ 特集 ◆
全大教第 28 回教職員研究集会

❖ 開会集会
あいさつ ❖ 中富　公一（全国大学高専教職員組合 中央執行委員長）… 2
石田　朋靖（国立大学法人宇都宮大学長）… 5
高島　章悟（宇都宮大学職員組合執行委員長）… 7
野中　郁江（日本私立大学教職員組合連合 中央執行委員長）… 9

メッセージ ❖ 岡本　泰良（日本教職員組合 中央執行委員長）…12
蟹澤　昭三（全日本教職員組合 中央執行委員長）…13
前田　哲男（全国公立大学教職員組合連合会　中央執行委員長）… 15

記念講演 ❖『新しい階級社会の出現と高等教育の課題』
橋本　健二（早稲田大学 人間科学学術院 教授）… 16

基調報告 ❖ 村井　淳志（全大教 中央執行副委員長、教文部長）… 22

❖ 分科会
A 分科会報告 ❖ … 42
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～
A2：特色ある教育実践の構築とその運営体制の維持に関する課題
A3：賃金・労働条件問題
A4：男女共同参画
A5：教員養成系大学・学部問題
A6：非常勤職員

B 分科会報告 ❖ … 60
B1：組合の拡大と強化 ―大きく、強く、楽しい組合をめざして―
B2：教員の待遇・労働条件と教育研究環境
B3：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～
B4：技術職員～昇格改善実現に向けて～
B5：図書館職員
B6：大学共同利用機関
B7：附属学校

C 分科会報告 ❖ … 84
C1：平和問題や改憲問題に労働組合はどう関わるべきか

❖ 閉会集会
特別発言 ❖ 長山　泰秀（全大教 書記長）… 91
参加者発表 ❖ 上村　明（大阪教育大学）… 95
佐藤　華織（名古屋大学）… 97
教研集会まとめ ❖ 村井　淳志（全大教 中央執行副委員長）… 99
❖ レポート一覧(レポート集掲載分) … 100
❖ 参加単組一覧 … 102

◆ 学習会 ◆

『有期雇用教職員の無期雇用転換と雇止めの法律問題』
早田　由布子（旬報法律事務所 弁護士、全大教顧問弁護団）… 103

全国大学高専教職員組合 第 28 回教職員研究集会

↑開会集会のようす

↑司会：永井書記次長、西崎副委員長

全大教は、2016 年 9 月 9 日～ 11 日、宇都宮大学・峰キャンパスを会場に、「深刻化・固定化する日本の階層格差～国公立大学教職員はどう向き合えばよいのか」を全体テーマに教職員研究集会を開催しました。未加盟組合も含めて 57 組合、170 人が参加しました。

1 日目の全体集会では、主催者・中富 全大教中央執行委員長、来賓として、野中 日本私立大学教職員組合連合中央執行委員長、会場校の石田 国立大学法人宇都宮大学長、高島 宇都宮大学職員組合執行委員長より挨拶がありました。また、岡本 日本教職員組合中央執行委員長、蟹澤 全日本教職員組合中央執行委員長、前田 全国公立大学教職員組合連合会中央執行委員長よりメッセージが寄せられました。早稲田大学人間科学学術院 橋本教授による講演、村井教文部長が基調報告を行いました。各分科会では、3 日間にわたり活発な交流・討論が行われ、閉会集会では村井中央執行副委員長が集会まとめを述べ、教研集会を終了しました。

以下に、基調報告の内容と、分科会、講演等の報告を紹介します。

開会集会

ー主催者あいさつー

全国大学高専教職員組合　中央執行委員長
中富　公一

皆さんこんにちは、全大教中央執行委員長を拝命している中富です。昨日は台風のなかへ突入するような感じで岡山から出てきましたが、今日は一転、晴天となりました。これから３日間、大学の抱える問題、我々の抱える課題について皆さんと交流を深めていきたいと思っています。それをこのような立派な会場で開催できることを嬉しく思っています。宇都宮大学、および宇都宮大学関係者の皆さんに深く感謝いたします。

ところで宇都宮大学は今度新たに、地域デザイン科学部を設置されたと聞いています。私は先週から米国オレゴン州ポートランド市に行って、住民主体のガバナンスによる街づくりの研修に大学院生を連れて行って帰って来たばかりです。そこで痛感したのは、地域を住民の立場から総合的にデザインすることの重要性でした。ポートランドは、米国で唯一ソーシャル・キャピタル（住民同士の交流、信頼や協力）が上昇している全米一住みやすい都市として注目を集めている都市です。そこで「賢明な都市開発をする際の６つの中核となる柱」を教えて貰いました。紹介しますと、

1. 積極的で、知識の豊富な住民の参加や協力
2. 生態系の復元・環境衛生の向上につとめること
3. スマート都市センターづくりの模索
4. プレイス･メイキング（場づくり）―公園、プラザ、エンターテイメント、レクレーション、待ち合わせ場所などを総合的に考える
5. 動きやすさ
6. 地域経済の戦略的計画と協働の必要性

考えて見れば、これは大学にも応用できる考え方だと思います。その中で、我々職員組合の果たしている役割は大きなものがあります。大学構成員が尊厳をもって働くことができる職場作りを目指して、その時々の大学問題、労働問題に留まらず、国家や社会問題についても開かれた形で交流してきたからこそ、皆さんはここにお集まりになっているのだと思います。この教研集会は、そうしたなかでも最も集中して、こうした交流ができる機会として設定されてきました。是非、有意義な交流を進めていただくようお願い申し上げます。

その際、これもポートランド大学で学んできたPECCOの原則というのがありますので紹介します。

[P]　Be Prepared　事前準備をしっかりと

[E]　Treat everyone as equals　　誰とも対等の立場で接しましょう

[C]　Facilitate constructive dialogue and discussion

建設的な対話の促進に努めましょう

[C]　Challenge yourself and try new things

新しいものにチャレンジしましょう

[O]　Be open-minded　色眼鏡をかけず、物事を広い視野と心でみましょう

こうしたことは「大学の自治」「学問の自由」が保障されている大学でこそ実行できることだと思います。

「学問の自由」が尊重されるのは、学者がプロフェッションとして自律して真摯に知的活動を行い、それが人類の将来を託しうる知恵を生み出してくれるであろうという期待に基づいています。この自由な大学で保障される寛容さのなかで、真摯で多様な価値観が保障され、将来の指導者や市民や個人が育っていくことが期待されています。政府は、学生がこうした環境のもとで学習・研究する権利を、国立、私立を問わず、支援していくべきです。それが明日の日本の、そして世界の礎となるからです。

ところが今、我々大学人は、安倍政権下の大学改革の中で、視野狭く物言わぬ人となりつつあるように思われます。また、格差社会の広がりのなかで、学生がこうした教育を受ける権利が脅かされようとしています。この問題は、

これからの橋本先生のご講演、そして基調報告の中でも問題提起がなされると思います。

私は、アベ政治を次のように特徴づけうるのではないかと考えています。

(1) 戦前日本の侵略戦争を美化する復古的日本主義、

(2) アメリカの戦争に全面荷担できる軍事大国化、

(3) グローバル企業に奉仕する国家づくりを目的とし、その手段として、

(4) 憲法・法律に基づいた手続や権限の軽視・無視、

(5) 教育、そして大学の動員、

(6) マスメディアへの介入、自由の制約です。

こうした方向性のもと、大学では、日の丸・君が代の押しつけ、軍事研究への誘導、グローバル人材育成・イノベーション創出に役立つための大学改革、それにともなう文系学部・教育学部の縮小・再編、SGU など大学の三類型化と運営費交付金の傾斜配分による大学間格差の拡大、さらに実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化が進められようとしています。

要は、国家あっての産業であり、産業あっての学問であり、日本人だという訳です。しかし、ポートランドで学んだことは、人間の尊厳に基づいて人が居て、人々が暮らしやすい街をつくることで人が集まり、それらの人々の創意工夫によって産業が興り、そうした社会を守ってこその国家だということです。

現在、安倍政権の「戦争ができる国づくり」のなかで、大学は大きな曲がり角に来ています。この政治の動きのなかで学問の自由を守り抜かなければならないし、学生が成長できる教育を受ける権利を守っていかねばならないと考えています。

そのために、その理論的検討においても、運動においても、全大教は、私大教連と連携を強めていきたいと思っていますし、さらには大学執行部とも連携していきたいと思っています。これから 3 日間、充分に議論し、皆さんが抱える問題を共有し、解決の糸口を見つけていってもらいたいと思っています。宇都宮の地で行われるこの大会が意義あるものとなるよう祈念しています。ご静聴ありがとうございました。

開会集会

ー会場校あいさつー

国立大学法人宇都宮大学長
石田　朋靖

皆さん、こんにちは。ご紹介いただきました、学長の石田でございます。本日は、全国各地から宇都宮までお越し下さり、ご苦労さまです。

宇都宮大学は地方国立大学の中でも県名と大学名が異なる数少ない大学だということもあり、認知度は必ずしも高い訳ではありませんので、せっかくですから簡単に大学の紹介をさせて頂こうと思います。宇都宮大学は宇都宮高等農林学校と栃木師範学校等を母体とし、農学部と学芸学部の 2 学部から成る大学として 1949 年に発足しました。その後、学芸学部が教育学部に変わると共に、1964 年には地元からの強い要請を受けて工学部が設置され、また 1994 年には、地域の、そうして、地域からの国際化を先取りする形で国際学部が設置されました。さらに本年 4 月には、地域の物理的空間や社会システムという、地域そのものを対象とする総合学として、建築・土木から法律・経済まで文理融合した地域デザイン科学部を設置することができ、現在は 5 学部で構成されています。しかし、在籍する学生数は学部約 4200 人、大学院約 850 人であり、それを支える教員は附属学校園も含め約 430 人、事務系・技術系の職員が 210 人という規模で、大きな大学の工学系一学部にも満たないコンパクトな大学です。

本学も他の国立大学と同様に、運営費交付金が削減される中で大変に苦労しております。そんな中で、コンパクトであることをスケールメリットである構成員互いの顔が見える距離感を大切にした大学づくり、また、公立大学

のない県での国立大学という特殊性も活かした地域から信頼される大学づくりを進めております。こうした方針の下で、教職員皆さんからの力強い協力を得て策定した第三期中期目標期間における取組構想では、半年程前に文科省の方から全国立大学の中でトップの評価をいただきました。本学としては評価された中身が構想倒れに終わることないよう、その実現に向け、構成員が協働して進んでいきたいと思っています。

本学の職員組合とは、これまで団体交渉等も誠実に対応し、良好な関係を維持してきたと思いますし、今後とも誠実に対応し続けたいと思っています。例えば、昨年度は職員組合からの要求事項を受け、助教に厚い教育研究経費を配分するなど、教職員の待遇改善を実施してきました。予算が削減される中、どうしてもできることは限界があるのですが、引き続き、職員組合との団体交渉等を通じて、教職員の声に真摯に耳を傾けながら、働きやすい職場環境づくりを進めていきたいと考えています。

さて、宇都宮は、なんと言っても餃子で知られている、あるいは餃子でしか知られていないのかも知れません。これが安くて旨いのは保証できますが、実はもう一つお勧めがございます。それはアルコールです。例えば宇都宮には、国内はもとより、海外のコンクールで優勝したバーテンダーが日本一多い街で、多くの素敵なバーで，質の高いカクテルを提供してくれます。また、日光連山や那須火山帯から流れ出る清涼な水を利用した日本酒も極めて質が高く、全日空や日本航空のファーストクラスで提供される日本酒を提供している蔵も複数あります。幸か不幸か機内で味わったことは一度もありませんが、どうか，真摯な議論の続きで、あるいは議論のあとにゆっくりと頭と体を休めながら一杯をと言う時には、カクテルや日本酒を是非味わって頂ければと思います。

以上、最後は宇都宮観光協会の回し者のような話で失礼いたしましたが，本研究集会において、より良い大学づくりに向けた議論や情報交換が深まりますことをご期待申し上げ、私からの挨拶とさせて頂きます。

開会集会

ー会場校単組あいさつー

宇都宮大学職員組合　執行委員長
高島　章悟

宇都宮大学教職員組合執行委員長を務めさせていただいております、髙島章悟と申します。今年度４月より、委員長として、執行委員の皆さん、組合員の皆さんのご協力をいただき、業務を進めております。

宇都宮大学では４月に学長交渉を行い、互いに良いものを築き上げるという意識の下、話し合ってまいりました。今後も議論を継続し、プラスに働くような結論に向かうよう、時間の学長交渉、団体交渉をどのように進めるか、検討していこうと考えております。

今回は教職員研究集会ということで、様々な案件、議題が予定されております。職員の方々から伺うのは「予算の不足」についての話題です。予算問題の影響により、人事が凍結していると考えられ、定年退職後、新規採用人事が起こせない、または昇任となることが難しい現状があります。

全国からお集まりいただきました、宇都宮の地で、議論、意見交換、情報交換を行っていただき、この先に希望が持てるような会となるよう願っております。

また、宇都宮大学では農学部があり、農学部の産物を地域に向けて推進しており、例えば野菜はイベント等に出品、販売しています。また大学敷地内のコンビニエンスストア、大学生協でも、うどん、焼酎、季節によってお米も販売しています。

さらに栃木県は多方面で施設が充実していると言えます。歴史的施設としては日光東照宮、足利学校、レジャー施設では茂木にサーキット場（ツインリングもてぎ）があります。名産として苺のとちおとめ、かんぴょう、那須には牧場が多く酪農が盛んで、牛乳をはじめ、乳製品やお菓子など美味しいものがたくさんあります。お時間がありましたら是非お立ち寄り頂きたいと思います。

最後に、今回ご協力をいただきました全大教の皆さま、宇都宮大学職員組合の皆さま、そして、ご参加下さいました皆さまに、厚く御礼申し上げます。

フランス式庭園

開会集会

ー来賓あいさつー

日本私立大学教職員組合連合　中央執行委員長
野中　郁江

第28回教育研究集会にお集まりのみなさま、お招きいただき、ありがとうございます。日本私大教連中央執行員会を代表して、ご挨拶を申し上げます。

日本私大教連も、8月27日から姫路で教研集会を開きました。長山書記長においでいただき、ご挨拶をいただきました。そのなかで、学校教育法改悪以降の、全大教と日本私大教連の共同の前進について、高い評価をしていただきました。

具体的には学校教育法改悪反対の署名や政党要請、国会傍聴の取り組みを共同で行いました。二つの組合で集めた約7500筆という署名数は、これは安保関連法に反対する学者の会の研究者署名14300に匹敵するものと思います。

安保関連法については公大連を含めた3団体で反対アピールを出しましたし、また同じく3団体で、この8月に日本学術会議の大西会長との懇談を実現しました。

会長との懇談を実現した力は、国公私立の教職員組合の全国組織がそろって要請することの強さだと思います。それぞれ課題は異なりますが、この共同の力をおおいに活用していきたいと思います。

この場をお借りして、日本私大教連の私立大学政策の基本スタンスを紹介

させていただきます。一言でいえば、学生の立場にたって、大学間格差を解消し、充実した大学教育を受ける権利を守るということです。「大学にふさわしいミニマム質保証」を求めています。

日本私大教連は、大学間格差について、私立国立格差、規模別格差、地域格差、三つの格差として問題化し、取り組んできました。

私立国立格差は、学生一人あたりの財政支援が 13 分の 1 であること、授業料減免事業の対象学生数、一人あたりの金額がきわめて劣っていること、無利子奨学金の配分枠が小さいこと、ST 比率が高い、授業料が高いということです。

規模別格差としては、大規模私大と中小規模私大との格差も取り上げてきました。大規模私大の定員純増には批判的見解を示してきましたし、賃金要求でも格差是正を掲げてきました。

地域格差、都市と地方大学の問題も、進学率の差異として問題化してきました。

こうした三つの格差の是正、解消を掲げていることが、運動の前進につながっていると考えています。いくつかご紹介します。

私立国立格差については、「私立国立同等の原則」を掲げて、私大助成運動等に取り組んでいました。この提起は、私大連盟、私大協会、短大協会、私大団体連合との関係を、オール私大の結集という方向に変えてきていると思います。「私立国立同等の原則」という旗が鮮明であるからこそ、「ぶれない私大教連」に対する信頼感が生まれていると思っています。

全大教との関係では、一致して共同できる課題が明確になってきたと考えています。明確だからこそ、共同が実現してきました。共同というのは、相手の要求をどこまで理解し、尊重できるかにかかっていると思います。今後も共同の方向を追求するために、私たちは、全大教や公大連が目指している方向について、注目していきたいと思います。

規模別格差、地方別格差については、昨年来、文科省から定員超過率厳格化で対応するという方針がだされました。これは大都市、大規模大学の定員

超過率を地方、中小規模大学よりも 10％も引き下げようとするもので、都市大規模私大では 1 割の減収になるので、大騒ぎになりました。

日本私大教連は、定員超過率の厳格化自体は悪いことではない、規模別・地域別格差は、深刻な問題であるという認識を持ちながらも、文科省が定員超過率厳格化を推進するのであれば、私大助成の増額をセットで行うべきという反対論を提起しました。

強い私大を弱くするのはダメという競争論的反対論もありましたが、私たちはこうした格差を広げる立場にはたちません。

地方中小私大の要求では、地方進学率の差、これは東京 60% 超と鹿児島 30％台では二倍あります。これを縮めるために、自治体に機関補助および就学支援を求める政策、方向性を打ち出しました。

私立高校の助成率は、民主党政権時代の高校無償化政策と父母、学校、労働組合の運動によって、私学振興助成法の上限 5 割を突破する自治体が増えてきています。学ぶ学生の身になって、要求を掲げて、実現する道筋をつける、政策を提起することに、今後共、挑戦してきたいと思います。

こうした意味からも本教研集会から、おおいに勉強させていただこうと思います。どうぞよろしくお願いいたします。以上、ご挨拶といたします。

開会集会

ーメッセージー

日本教職員組合　中央執行委員長　**岡本　泰良**

全大教第28回教職員研究集会のご盛会を心よりお慶び申し上げます。また、みなさまの日ごろからのとりくみに心から敬意を表します。

わたしたちは、多様な子どもたちがともに育ちともに学ぶ共生社会の構築のため、子どもに寄り添った教育活動・教育実践を積み重ねてきました。しかし、貧困による教育格差・就職難・高等教育現場で働く教職員の労働条件など、教育にかかわる課題はいまだ山積しています。あらためて、「子どもの最善の利益」を実現する教育のありようについて、地域・保護者とともに社会的対話を通じて考えていく必要があります。

東日本大震災や熊本地震からの教育復興は十分にはすすんでおらず、未だ喪失体験に苛まれ続けている子どもがおり、教職員もまたストレスを抱えています。子ども・教職員の心のケア、教育復興にむけた支援、安全・安心な生活保障などの課題について、教職員・保護者・学校・地域等が連携したとりくみをさらにすすめていくことが重要です。

現在、政府・文部科学省がおしすすめる「大学改革」は、学問の自由と大学の自治を侵害し、学問思想の自由に依拠する大学のあり方を全面的に変えようとするものであり、断じて容認できるものではありません。大学間格差・競争主義を助長することなく、全国各地の大学における主体的な教育・研究を充実させる必要があります。

戦後70年以上が経過した今、平和と民主主義、憲法、教育は戦後最大の危機を迎えています。今集会が、「広がる格差･進む貧困化の中での高等教育の展望」を切り拓くさらなる一歩となり、全大教の教研活動がますます発展されることを心からご祈念申し上げ、連帯のメッセージといたします。

開会集会

ーメッセージー

全日本教職員組合　中央執行委員長　**蟹澤　昭三**

全国大学高専教職員組合第 28 回教職員研究集会の開催、誠におめでとうございます。

みなさま方が、平素より、大学・高等教育の充実と発展、教職員の賃金、労働条件の維持改善や地位向上のために奮闘されておられることに敬意を表するとともに、共通する課題に関する共同のとりくみで、大変お世話になっています。全教を代表して、お祝いと連帯の挨拶を申し上げます。

さて、18 歳選挙権が実現したもとでの初めて国政レベルの選挙である第 24 回参議院議員選挙は、7 月 10 日投開票で行われ、憲法違反の「戦争法」廃止や憲法改悪をめぐって、野党と市民の共闘対自民・公明の対決構図が鮮明となるもとでたたかわれました。選挙結果は、自公の政権与党が 70 議席を獲得し、野党 4 党と無所属の統一候補は 44 議席となりました。同時に、野党共闘の前進により、自民党は選挙区では 3 年前を 10 議席下回る結果となりました。32 の一人区のうち、11 選挙区で野党統一候補が勝利したことは、今後のたたかいの発展方向を示す重要な到達を築くものとなりました。11 選挙区の結果は、憲法違反の「戦争法」は何としても廃止したい、立憲主義を取り戻したい、原発ゼロを実現してほしい、米軍の新基地建設は許さない、TPP からの撤退をなどの切実な国民の願いが示されたものだと言えます。

安倍首相は、9 月末にも召集される臨時国会から、憲法審査会での審議を加速していくことをすでに表明していますが、このまま改憲につきすすむことは許されるものではありません。「戦争法」は米軍の戦争に、世界中どこでも自衛隊が参戦できるようにした憲法違反の法律です。憲法が禁止する武力を自衛隊が行使し、「殺し殺される」事態が現実のものとなる危険性が高まっ

ています。「戦争法」の発動を何としても止めなくてはなりません。

戦前、戦争に加担してしまったという痛切な反省のもとに、「教え子を再び戦場に送らない」ことを心に刻んで、日本国憲法の理念を実現させるべく、私たちは教育活動をすすめてきました。

私たちの願いは、目の前にいる子どもたちが民主国家の主権者として成長することであり、幸せな人生を送ることです。いま、まさしく私たちの目の前にいる子どもたちが、戦地に赴きかねない状況がつくりだされようとしています。「戦争法制」の成立を許さないために、広く社会的な連帯のうねりをつくるために立ち上がろうではありませんか。

情勢の激動のなか開催される全大教第 28 回教職員研究集会の成功で、憲法をまもり、平和と民主主義、国民の安全な生活と権利を守る運動がさらに発展することを期待し、皆様方へのお祝いと激励のメッセージとします。

開会集会

ーメッセージー

全国公立大学教職員組合連合会　中央執行委員長　**前田　哲男**

全大教第 28 回教研集会の開催、心よりお祝い申し上げます。

全大教第 28 回教研集会の開催に当たり、執行部をはじめ、全大教組合員の皆さんの日頃の地道な努力の積み重ねに敬意を表します。

大学と教育を取り巻く状況は、いよいよ厳しさを増すばかりです。

今年度から国立大学は、「3 つの枠組み」に類型化され、基盤的経費である運営費交付金の獲得競争に否応なく参加しなければならない事態となってしまいました。

また昨年 6 月、「国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しについて」なる文部科学大臣通知の中で、組織の「廃止」や「転換」についての言及がなされ、そのことによって、国立大学法人における人文社会系分野の研究・教育の今後の展開について、多大な危惧を抱かざるを得ない事態となったことは記憶に新しいところです。

「お上の意に沿う『改革』をしなければ、金など渡さん」というあからさまなやり様を、大学が唯々諾々と受け入ることは、国の経済力や企業の収益性に重きが置かれる大学づくりへ突き進んでしまうことになります。

このことに対し、私たち大学教職員が全力を挙げて立ち向かわなければなりません。

大学は、学問の自由が保障され、自治に基づく民主的運営をされてこそ、教育・研究を通して公共的な役割を遺憾なく発揮できる学術の場です。

大学が本来持っておかなければならない「自由・民主・公共」の条件をより充実・発展させるためにも、今回の教研集会が、実り多い集会となることを祈念いたしまして、公大連からのメッセージとさせていただきます。

開会集会

記念講演

早稲田大学　人間科学学術院　教授
橋本　健二

新しい階級社会の出現と高等教育の課題

※概要のみの掲載になります。
（全文については、全大教が発行する書籍への掲載を予定しています）

格差社会という言葉が使われるようになったのは2005年のことです。2005年になり格差が拡大したのかというと、もちろんそうではありません。格差拡大の長い歴史が実はあったわけです。

事実を振り返ってみたいと思います。これは所得格差の拡大の様子です。データは厚生労働省です。1980年の段階では、一番お金持ちの10％の人々の所得が、だいたい全体の26％ほどを占めています。2番目に豊かな人々がだいだい15.5％ほど、一番貧しい人々が1.5％ほどという形になっています。ところが年を追うごとにお金持ちは取り分がどんどん増えていく。一番下の10％の取り分は現在では完全に0％です。要するに、この人たちは年金または生活保護などで生活しているわけです。

別の指標で見てみましょう。産別、性別、学歴別、地域別などの賃金格差を見ると、1950年代、いずれの格差も大きかったのが、高度経済成長の中で格差がいずれも縮まってきます。そして、1975年から80年ごろから、どの指標もいずれも上昇傾向に転ずるわけです。いろいろな指標で見ても1980年代から格差が拡大してきていたことは明らかです。

このような格差拡大が認知されず放置された理由は、一億総中流社会という言説が一種の常識となり、影響力が非常に大きかったからです。私は、1980年代から格差の研究をしていますが、その頃、格差の研究をしていると言ったら、だいたい9割方の人から、何でそんな研究をするのだと言われました。

それでは、今日の日本の格差状況を指標で見ることにします。まず当初所得のジニ係数（格差が最大のとき1、格差が全くないときゼロ）は、0.554です。これは、農村の疲弊、困窮、貧困層の激増があった1937年と同じです。次に貧困率で見ると、16.1％です。これは、主な先進諸国の中ではアメリカに次ぐ第2位の高さです。そして、非正規労働者は、1713万人（主婦パートを除くと929万人）います。経済的理由で食料が買えなかった経験のある世帯は14.8％、衣料が買えなかった経験のある世帯が20％に上っています。このことが未婚化、そして少子化に大きく影響しています。

さて、こうした格差の構造を分析するときに私が使っている階級構造図式は、資本主義部門の資本家階級、新中間階級、労働者階級を置き、それ以外に自営業部門の旧中間階級を置くというものです。

このうち労働者階級は、これまでの常識で言えば資本主義社会の一番下層の階級です。その中でも、非正規労働者が増大することにより、この労働者階級の中に大きな分断線が引かれるようになってきています。個人の平均収入は正社員の労働者の場合で362万円、非正規だと180万円です。世帯収入は627と367で非常に大きな差があります。非正規労働者の場合には23.8％が貯金も不動産もありません。日本全体の貧困率は16％ですが、非正規労働者の貧困率は何と34.8％です。

このように格差社会の底辺で最も深刻な状態にあるこの非正規労働者の存在は、現在の日本の社会を非常に大きく特徴付けるものになっています。これを私は、「アンダークラス」と呼んで、従来の階級構造の下に位置付けることにします。その理由は、従来の労働者階級とは異質な低賃金・低雇用の状態に置かれた、最下層労働者だからです。

ただし、今日の日本社会では、格差拡大を是認する、容認する人々が多いということも認めなければならない事実です。それに対峙するためには、格差拡大がいかに社会的弊害を生み出すのかということを、事実をもって明らかにする必要があります。

まず、貧困な状態に置かれた人々は健康な高齢期を送ることができません。日本福祉大学の研究チームが、1万2600人ぐらい高齢者を対象とした大規模な追跡調査を行いました。それによると貧困は死亡率を高める、要介護認定率も高めるという、厳然とした事実が出てきました。都道府県別のデータを使い、貧困率と平均寿命の関係を見ると、沖縄と青森を除いて、貧困率の高い県ほど平均寿命が短いという、かなりはっきりした傾向が認められます。また経済格差が大きいと貧困層以外の人々の平均寿命も引き下げられることが分かっています。

次の問題は、人材育成システムの崩壊です。非正規労働者は一般に自分の能力を高める機会を持たないことが多くなります。時間とお金をかけ、自分の能力を高めたところで何もリターンがないと考えるからです。企業のほうも、非正規労働者は雇用期間が短く低賃金ですから、わざわざお金をかけて能力開発をする必要がないと考えがちです。さらに、低所得者の子どもは高等教育から排除されるので、これらの人々の子どもたちの人的資本は開発されないままに終わります。

こうして、格差が拡大すると格差が世代的に固定化します。アメリカの政府機関が公表したデータによると、親の所得と子どもの所得はよく似たものになる。つまり、親が金持ちなら子どもも金持ちになる、親が貧乏なら子どもも貧乏になる傾向が出てきました。

格差が世代的に再生産するメカニズムの中で最も重要なのは恐らく教育です。親が新中間階級であれば82.2％が大学へ進学しています。資本家階級の場合79％です。これに対し、旧中間階級では62.8％、労働者階級で59％です。この間に20％ほどの差があります。ですから、成績のよい子でも大学に行けるかどうかは親の階級により、かなり変わってくるのです。これが続いたら、

先祖代々上層階級、先祖代々下層階級という構造が生じるのです。

2015年に6回目の「社会階層と社会移動全国調査」が行われました。それによれば、1965年の時点での親の農地所有形態がこの21世紀の現代の日本においても、いまだに大学進学率の格差を生み続けている可能性があることがわかってきました。格差がいかに深い傷を社会に与えるかということを、われわれは認識すべきだろうと思います。

それでは、高等教育制度はいったい私たちの社会に何をもたらしているのか、どのような機能を果たしているのでしょうか。果たして高等教育制度は社会に革新をもたらす制度なのか、それとも現状を固定化する保守的な制度なのか、社会を進歩させるものなのか、それともいろいろ問題を抱えたこの社会を再生産するものなのかという問題です。

そもそも現在の国立大学は、高等教育を公共財として捉え、教育の機会を広く提供するために設置されました。そのもとは、1946年の合衆国教育使節団の報告書で、高等教育は少数者の特権ではなく多数者のための機会となるべきだと論じられたことに始まります。そして1948年には、占領軍当局が「日本の国立大学編成の原則」という文書を出し、各都道府県に少なくとも国立複合大学一校が設立されるべきであるというようにしたわけです。

国立大学には、高等教育の不採算部門を担うという責務もありました。例えば、低所得者の子どもに教育機会を与えるのは、一種の不採算の事業と言っていいでしょう。また、高等教育には外部経済効果、つまり社会全体に対して及ぼす効果があるので、公費負担が必要になるとも言われてきました。

ところが、現実の国立大学は、かなりエリート的もしくは準エリート的性格から脱却できていません。国立大学、特に地方国立大学が、それぞれの地域の貧困層の子どもたちに教育機会を十分に提供できているかというと、そうではありません。ある意味、貧者から富者への所得移転を助けている可能性があるのです。

また、高等教育は、地域格差も温存させています。大学は著しく大都市圏、特に東京圏に集中していますから、地方から東京へはだいたい年間5万人、

それから周辺の埼玉・千葉・神奈川へは4万人ぐらい地方から進学者が来ます。その大部分は実際には東京圏に就職をします。つまり、東京の大学は地方から人材を吸い上げ、東京都内に就職させる役割を果たしていることになります。

それでは、今後の大学教育はどうあるべきなのでしょうか。大学審議会の答申から今日に至るまで、大学を個性化すべきと言われ続けてきました。しかし、国立大学、特に地方国立大学の場合、果たして個性化でいいのか。地域の多数者に開かれた教育機関であるためには、極端な個性化はむしろ望ましくないとも言えます。地方国立大学は、恐らく、私の考えですが、地域の普通の若者たちに開かれたものでなければならない気がします。ただその一方で、国立大学は地域の学術の中心としての機能を果たす必要もあります。それらを両立させなければならないので、組織形態再検討も恐らく求められるでしょう。

また学費負担の問題ですが、単に公費負担を増やしただけでは、格差の解消は期待できません。これは私の昔からの持論ですが、「大学教育税」を導入したほうがいいと思います。「大学教育税」は、大学教育を受けることにより、所得を上昇させた個人と、大学教育を受けた人を雇うことによって収益を得た企業に課税するというものです。ですから、例えば国民の平均所得を相当程度上回る所得を得ている大卒者から、その超過分に一定の税率をかけて課税する。あるいは、大卒者を雇用している企業から大卒者一人当たりというような形で、一定の税金を取る。これにより、高等教育財政も賄えばいいのではないか、というのが私の考えです。

次に、アファーマティブ・アクションは避けられない課題だと思います。貧困家庭の若者たちには特別の教育機会や進学機会というものが保障される必要があります。そこで、一番代表的なものが入学時の優遇措置で、例えば貧困層の子どもたちの入学試験の得点に一定の上積みをするようなやり方です。そのやり方は個別の大学に委ねられるべきものですが、制度としてどうすればいいかと言えば、大学評価に貧困層もしくは低所得層出身を学生の比

率を指標にして加えてやればいいでしょう。

最後に、今後の国公立大学のあり方ですが、入学定員は恐らく、現状よりかなり大きくなる必要があると思います。というのは、地域の普通の若者たちに手の届く存在でなければならないという原則を立てるとしたら、そうあらざるを得ない。ただ、研究に対する社会的要請は今後も高まるでしょうから、入学定員を広げたことによる学生の平均的な資質の低下ということと研究の高度化ということの両立が図られなければなりません。広く地域の大人たちにまで、あるいは高齢者なども含め、教育機会を提供することを考えると、コミュニティ・カレッジの併設や地方の私立大学との連携も視野に入っていいのではないでしょうか。

ともかく、日本の格差拡大は取り返しがつかないのではないかというところまで進んでいます。そして、その構造の中に今日の大学が置かれているわけで、その中で大学のあり方を考えていく。これが今後の大学教育を考えるときに決定的に重要な点ではないかと思います。

開会集会

基調報告

全国大学教職員組合　中央執行副委員長、教文部長
村井　淳志

深刻化・固定化する日本の階層格差 ～国公立大学教職員はどう向き合えばよいのか～

はじめに

今回、第 28 回の全大教教研集会のテーマは「深刻化・固定化する階層格差――国公立大学教職員はどう向き合えばよいのか」と、設定しました。ちなみに、前回、金沢大学で開催した第 27 回教研集会のテーマは「広がる格差・進む貧困化の中での高等教育の展望」でした。つまり二年連続して意識的に、日本社会における格差問題と高等教育の課題について考える機会をもったわけです。

昨年の教研集会で記念講演をお願いした東京大学の小林雅之先生には、地域間の大学進学率の格差が非常に大きいこと（図 1）、所得階層別の大学進学率の格差が拡大してきており国立大学においても明確になってきていること（図 2）等を、詳細に語っていただきました。その講演録は全大教時報に掲載されています（小林 2015）[1]。

[1] 小林雅之「広がる格差・進む貧困化の中での高等教育の展望」全大教時報 39（5）、2015 http://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet_action_main_download&block_id=809&room_id=1&cabinet_id=17&file_id=4228&upload_id=11561

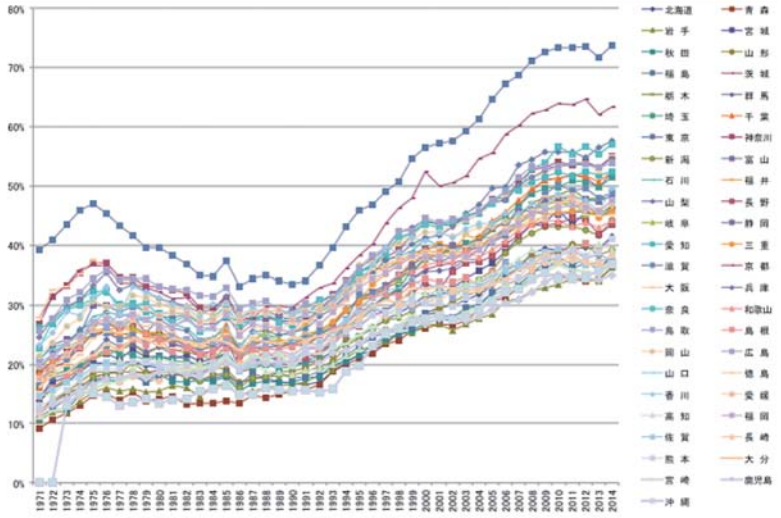
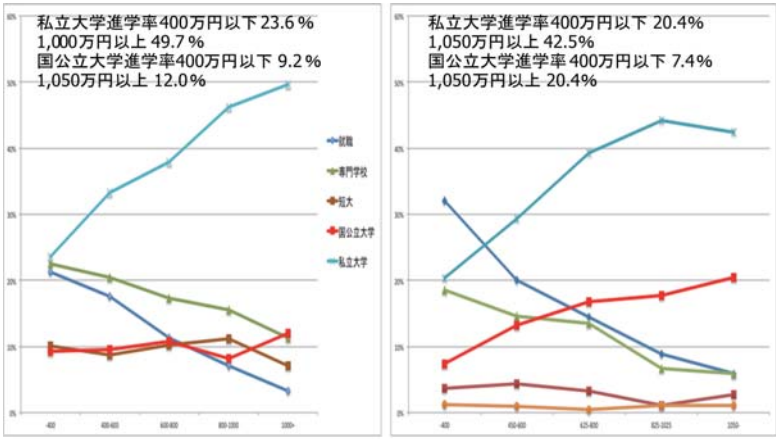


図 1　都道府県別大学進学率の推移（小林 2015）[1]



CRUMP2006年調査
学術創成科研（金子元久研究代表） 東京大学・大学経営・政策センター、サンプル数は4,000

2012年高卒者保護者調査
文部科学省科学研究費基盤（B）「教育費負担と学生に対する経済的支援のあり方に関する実証研究」（小林雅之研究代表）、サンプル数は、1,064

図 2　所得階層別高卒者の進路の比較 2006 年と 2012 年（小林 2015）[1]

大学がすでに、日本社会の中で階層格差を固定・拡大し再生産する装置の一つとなっているのではないか、という問題意識と、これに向き合わねばならないという危機感をもって、今回の教研集会を迎えています。

こうした問題意識・危機感から見た時に、最近の政府・文部科学省が展開している大学政策、高等教育政策をどのように評価すべきか、わたしたちはそれとどう向き合って、格差の是正のためにどのように力を注がねばならないかについて、教研集会をとおして、参加者の皆さんと一緒に考えていきたいと思っています。

1. 学生への経済的就学支援
＝高い授業料、使えない奨学金、低すぎる大学への公財政支出

(1) 高等教育の漸進的無償化を決めたものの実態は伴わず

1) 国際人権規約の留保撤回によって「高等教育漸進的無償化」が国際公約に

民主党政権の2012年に、政府は、それまで批准を留保していた国際人権規約の高等教育漸進的無償化条項の留保を撤回しました[2]。しかしその後、自公政権の政府は、同時に留保を撤回した後期中等教育（高等学校段階）の無償化を後退させ、所得制限を導入、その政策に関する国会答弁において、「無償化」は「授業料の不徴収の意味」であると限定解釈、さらには「漸進的」に関しては、「無償教育を漸進的に導入する方向に努力していく方針を維持して」いると述べることで、人権規約を遵守していると強弁をしています。ましてや高等教育の無償化にいたっては、そのための具体化をはかる政策はなんら提示されず、むしろこれと逆行するような国立大学の授業料の引き上げを招きかねない運営費交付金削減のうごき、私立大学の授業料の漸増が続

[2]外務省のホームページに、留保撤回と、その条文に拘束されることを表明するページが掲載されている。http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/tuukoku_120911.html
社会権規約第13条2（c）の条文は次の通り。「高等教育は，すべての適当な方法により，特に，無償教育の漸進的な導入により，能力に応じ，すべての者に対して均等に機会が与えられるものとすること。」

いています。

国際公約である高等教育の漸進的無償化を、年次計画をもって着実に進めさせることが必要です。

2) 大学授業料とそれをめぐる政策の動向 ―国立は高止まりの上増額の圧力が

大学の授業料は、国立大学については文部科学省令「国立大学等の授業料その他の費用に関する省令」によって現在、標準額は年額 535,800 円、上限はその 120％とされています。年額は 2005 年度以降変更されていません。

私立大学（4 年制、学部）の授業料は 864,384 円（2014 年度）、公立大学（同）537,857 円（同）です。私立大学の授業料は微増傾向にあります。

国立大学の授業料年額は、1975 年以降、急激に上昇しており同時期から私立大学の授業料も増加傾向であり（図 3）、物価換算でも、授業料が高額となってきていることは明確です。

こうした現状のもとで、国立大学の授業料の値上げをにらんだ議論とかけ

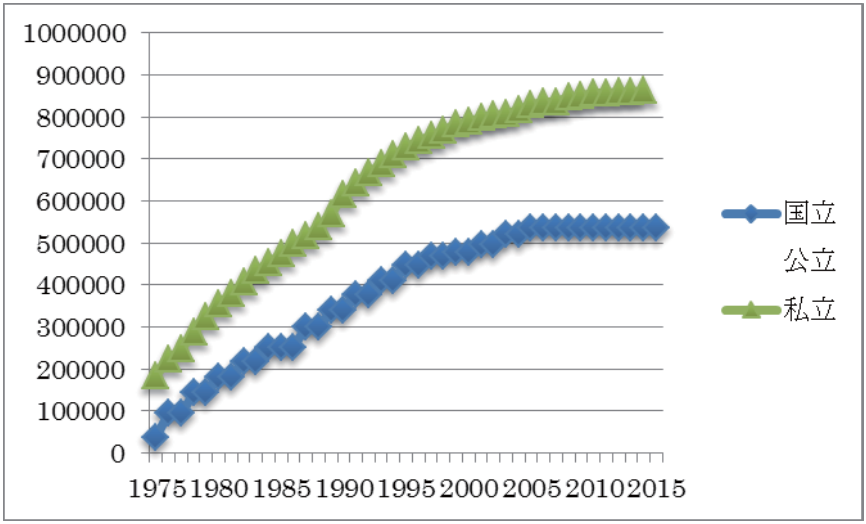


図 3　国立大学及び私立大学の授業料（年額、単位円）の推移（文部科学省、「国公私立大学の授業料の推移」より描く、公立大学は国立大学と非常に近いのでプロットを省略）

ひきが起こっています。2015 年の財務省財政制度等審議会において、今後 15 年間、毎年 1％におよぶ運営費交付金の削減と、自己収入の増加を求める方針が打ち出されました。これが実際に発動されれば、授業料以外の自己収入増が見込めない多くの国立大学においては、授業料が 15 年間で 40 万円の増額となるという試算が文部科学省からもしめされました（2015 年 12 月 1 日衆議院文部科学委員会質疑）。その後、2016 年度政府予算案では、運営交付金は前年度同額とされ、授業料の標準額の引き上げは行われませんでした。また文部科学省からは「国立大学の授業料について」という文書が公表され[3]、「文部科学省としては、今後、毎年国立大学の授業料を引き上げて 40 万円も値上げを行うことは考えておりません」と記されています。

国立大学の授業料に関する政策を、受益者負担論から脱却して、高等教育の無償化という原則に立ち戻り、それに向かって着実に実行に移していくことが必要です。

3) 授業料免除制度 ―無償化の足がかりとして規模の拡大を

国立大学、私立大学には、政府予算から（国立大学については国立大学法人運営費交付金の中で）、授業料免除のための経費が支出されています。文部科学省は、国立大学については「全ての国立大学等では、意欲と能力のある学生が経済状況に関わらず修学の機会を得られるようにするため、授業料の免除･減免措置を行っています」、私立大学については「経済的に修学困難な学生に対し授業料減免措置等を行う場合に、その 2 分の 1 以内を補助しています」と、それぞれ位置づけています[4]。2016 年度については、国立大学は学部・修士 5.4 万人（博士含め 320 億円）、私立大学は 4.5 万人分（86 億円）が枠として設定されており、毎年微増されています。

公立大学については、文部科学省は「公立大学等の授業料についても、意

---

3 文部科学省ホームページ＞国立大学の授業料について
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/1367834.htm

4 文部省ホームページ＞家庭の教育費負担や公財政による教育分野への支出等
http://www.mext.go.jp/a_menu/kyoikuhi/detail/1338251.htm

欲と能力のある学生が経済状況に関わらず修学の機会を得られるようにするため、減免措置が講じられています」とし、財源をしめさずに、事実として2013年度の実績として1.2万人（33.4億円）という規模をしめしています。これらの制度は、公費によってまかなわれる、経済的理由で進学・就学が困難な学生への「授業料不徴収」の一形態であり、無償化への足がかりといえるものです。無償化への道筋として、まずは、この制度の適用対象者の拡充が必要です。

(2) 奨学金制度 ―その充実はようやく緒についたところ

1) 日本学生機構の奨学金制度

現在、国による奨学制度は、独立行政法人日本学生支援機構を介して行われています。全て貸与制であり（例外として海外留学奨学金は給付）、そのなかには無利子（第1種）と有利子（第2種）があります。第1種と第2種の貸与人数の比率は2015年度で467,297人：877,343人となっています。近年第2種が増加を続けてきていましたが、2014年度からようやくその傾向があらためられ、第2種貸与人数を減少させながら第1種を増加させる政策に転換しました。

近年、返還滞納者に対する取り立てが強化され、ブラックリスト化（日本学生支援機構が信用情報機関にリストを提供）や裁判の乱発を起こすなど、社会問題になっています。

日本学生機構による返還滞納の理由に関する調査[5]によると、延滞が始まった理由（複数回答）として「家計の収入が減った」69.4％、「家計の支出が増えた」41.9％、「入院・事故・災害等」23.0％が上位に上がっており、「返還するものと思っていない」2.5％、「返還を忘れていたなどのミス」11.0％などの理由によるものはわずかです。家計逼迫などやむを得ない理由によるものが大多数なのです。卒業後におこりうるこうした不確定な原因による返還滞納は、家計所得の低い層ほどその危険性は高いはずです。奨学金の返還

5 日本学生機構ホームページ＞平成26年度奨学金の返還者に関する属性調査結果 http://www.jasso.go.jp/about/statistics/zokusei_chosa/h26.html

ができない可能性があることを危惧し、奨学金の借り入れに踏み切れない進学希望者が多数に上ることが知られています。こうした人々が希望通り高等教育に進学できるようにするためには、返還猶予や所得連動返還型の制度はもとより、根本的には給付制度が必要です。

2) 自治体、大学独自による奨学金の制度の動向

国による奨学金制度が不十分なことを受け、また地域への若者の定着の促進や入学者の確保などの観点から、自治体や大学独自の奨学金が運用されています。日本学生支援機構の調査[6]では、2013 年度において奨学金制度を有する大学・短大・高専は 817 校（1122 校からの回答中）であり、大学関連情報の検索サイト[7]で調べた結果でも、大学独自の給付型奨学金を運用している大学数は、国立大学 2 大学、私立大学 130 大学となっています（掲載大学数（4 年制）758 大学）。

3) 国による奨学金政策の新たな動向

2012 年度から、日本学生支援機構の奨学金のなかで、限定的ではあるものの、所得連動返還型奨学金の制度が運用されてきています。これは、「家計の厳しい世帯の学生等（給与所得世帯の年収 300 万円以下相当）を対象として、奨学金の貸与を受けた本人が、卒業後に一定の収入（年収 300 万円）を得るまでの間は願い出により返還期限を猶予」するものです[4]。

現在、新たな所得連動返還型奨学金の創設に向けた検討が文部科学省で進められており、有識者会議による 1 次まとめが公表されています[8]。その中では、この制度の必要性について「奨学金の役割はますますその重要性を増している。しかし、保護者や学生の中には、奨学金の返還の負担の重さのため、奨学金の申請を躊躇する者も少なくない。教育の機会均等を実現するた

6 日本学生支援機構ホームページ＞平成 25 年度奨学事業に関する実態調査
http://www.jasso.go.jp/about/statistics/syogaku_jittai/h25.html

7 ナレッジステーション＞日本の大学　http://www.gakkou.net/daigaku/src/

8 文部科学省ホームページ＞新たな所得連動返還型奨学金制度の創設について（第一次まとめ）
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/069/gaiyou/1369437.htm

めには、奨学金制度に対する不安を低減し、安心して貸与を受けられる観点から、制度の充実・改善を図らなければならない」としています。一方で同時に、「我が国の現下の財政状況に鑑み、新たな国庫負担が生じることについては慎重な検討を行った」とし、その規模、制度内容には財政状況から自ずと限界があることに言及しています。実際に提案されている制度内容は、所得に対する返還額の割合を 9％としています。制度のなかには、現行の所得連動返還型奨学金制度に設けられている年収 300 万円までの返還猶予がないことや、例えばイギリスなどでの制度では盛り込まれている返還上限年限（イギリスでは 30 年）についての定めを置かないこととして、貸与総額の返還を求めているなど、新たな所得連動返還型奨学金の創設をする目的・趣旨からすると不十分と考えられる点が多く見受けられるものです。後述する給付型奨学金を創設させ、充分な規模にさせることと合わせ、それまでの当面の制度として、この所得連動返還型奨学金の制度の充実を進めていくことも必要です。

社会の貧困化、格差の拡大をうけ、経済格差による進学格差が社会問題化する中、2016 年の参議院選挙から選挙権年齢を 18 歳に引き下げることも受けて、奨学金制度、その中でも給付型奨学金の必要性が政治課題として取り上げられ、各政党が政策に掲げるようになりました。そうした中、給付型奨学金の創設について政府も、「ニッポン一億総活躍プラン」（2016 年 6 月 2 日閣議決定）[9] で「給付型奨学金については、世代内の公平性や財源などの課題を踏まえ創設に向けて検討を進め、本当に厳しい状況にある子供たちへの給付型支援の拡充を図る」と明記しています。2017 年度文部科学省概算要求では、要求額を盛り込まず「事項要求」として掲げ、今後の政治決着に委ねる姿勢です。2017 年度政府予算案に、格差是正に実効性があり、希望する誰もが高等教育を受けることができるようになる給付型奨学金の創設を、充分な規模で盛り込むよう、今後の運動が非常に重要です。

9 首相官邸ホームページ＞一億層活躍国民会議
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/index.html - plan

概算要求を行った文部科学省は、2016年8月31日に、省内の「給付型奨学金制度検討チーム」による「給付型奨学金制度の設計について<これまでの議論の整理>」を公表しました[10]。これによると、「奨学の観点」（所得水準の面からの必要性）と「育英の観点」（努力を促すとして成績を考慮）を組み合わせて給付対象を決定する考え方をしめしています。また、財源について「将来は国民全体に社会的便益をもたらす制度であると考えられる。<中略>新たな制度に対する国民的な理解を得つつ、恒久措置を創設する場合には恒久的な安定財源が必要であることを踏まえ、制度改正や税制措置を含めた財源確保の方策について検討することが必要」とし、具体論には踏み込まず今後の政府予算決定過程での決着を求めています。その他、事前給付型と返還免除型のメリット・デメリットの検討をしたことがしめされています。

給付型奨学金を実現するために新たに発生する財政負担は、必要とする人数を経済的理由で大学進学を断念しもしも給付型奨学金があれば進学したであろうという「潜在的進学者」数の推計結果（小林2015）[1]で6万人、より広く住民税非課税世帯の一学年学生数である約16万人（小林雅之、日経新聞2016年8月14日付）の間として、かつ国立大学授業料相当額を給付するものと仮定すると、約320億円から約860億円となります。これは小さい額ではありませんが、実現不可能なものではありません。

（3）高等教育への公財政支出
―先進国最低の教育への投資、家計が支える教育

高等教育への支出は、OECD[11]による2015年発表の統計では、日本は対GDP比1.3％と、ほぼOECD加盟国の平均（1.4％）となっています。しかしながら、その内訳では公的支出が0.5%（平均1.2%）と、OECD加盟国中ルクセンブルク（0.4％）についで下から2番目の低さです。また、加盟国に

10 文部科学省ホームページ>給付型奨学金に関する議論の整理について
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/08/1376806.htm

11 OECD “Education at a Glance 2015” TableB2.1.
http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2015/indicator-b2-what-proportion-of-national-wealth-is-spent-on-education_eag-2015-18-en- .V8fbxFuLRpg

は高等教育にかかるすべての費用を公的支出によってまかなっている国が7カ国ある（ルクセンブルクはこの中に含まれる）にもかかわらず、日本は公的支出による割合が1/3と、際立って低いという状況です。私的部門の支出のほとんどが家計支出によってまかなわれており、日本の高等教育と、高等教育に学ぶ学生は、家計に支えられている状況です。この状況は先進国の中にあって特異なものであり、総額と構造についての見直しが急務です。

2. 新たな大学政策は社会の格差にどう影響するか ＝大学間の格差拡大政策が社会の格差を固定し拡大する

(1) 専門職業大学の制度化 —既存大学が特権層のためだけのものになってしまわないか

中教審は、答申「個人の能力と可能性を開花させ、全員参加による課題解決社会を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について」[12]を2016年5月30日に取りまとめました。このうち第1部は、「実践的職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する特別部会」において審議が続けてこられたもので、最終的に「専門職業大学」（名称に関する例示の一つ）としてその制度概要が示され、2019年度設置の方向で今後制度化が図られていくことになります。

この中では、今後の学校における職業教育において、「座学や理論の教育のみにとどまらず、産業界等と連携して、①専門分野における高度で実践的な専門性を身に付けると同時に、②専門の中で閉じることなく、変化に対応する能力や、生涯にわたり学び続けるための力（基礎的・汎用的能力や教養等）を備えた人材の層を厚くしていくことが求められており、その両面に対応できるより工夫された教育の仕組みが必要」であるとして、新たな高等教育機関の制度化を行うとしています。

12 文部科学省ホームページ＞個人の能力と可能性を開花させ、全員参加による課題解決社会を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1371833.htm

従来型の大学とは異なる、職業教育に重点をおく、ないしは特化した、高等教育機関が開設されることになることがほぼ確実になったことは、重大なことです。

この制度化に向け、中教審の前の段階で、実践的職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会議[13]が設置されていました。その委員の一人である冨山和彦氏（経営共創基盤 CEO）が、会議に提出したレポート[14]で、「L 型大学・G 型大学」の考え方をしめし、物議をかもしました。L 型（地域型）大学において学ぶべき内容は、たとえばシェイクスピアでなく観光業で役立つ英語を、憲法や刑法でなく道路交通法や大型特殊免許を、といった、極端に「実践的」な教育を行うべきとする考えを打ち出したものでした。冨山氏は、その後も同会議、中教審特別部会を通して、「偏差値 50 の人が 500 万円の年収を得られるようになる教育を」という主張を繰り返し述べています。こうした主張は、唐突なものですが、会議の中でも、そしてインターネット上の世論などでも一定の支持を得ています。従来型の大学を「学術知」の教育を行う機関であり、新たな教育機関では「実践知」を学ばせるのだ、と一方的に決めつける議論がまかり通っています。

この「専門職業大学」という新たな機関を構想するにあたり、一方でグローバルに活躍できる人材の養成を標榜し、一方で冨山氏の発言するような地域における教育で地域人材を養成するイメージが対置され、納得も議論の収束の目処も得られていない現状で、制度論に踏み込むことは拙速と言わざるをえないでしょう。それでも、とくに、地域人材の養成という議論には、現在の格差社会の中での高等教育に関する不満や、役割に対する期待が込められていると言えるのではないでしょうか。例えば地域にあって、あるいは経済

13 文部科学省ホームページ＞実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会議
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/061/

14 同会議第 1 回会議配布資料：冨山和彦「我が国の産業構造と労働市場のパラダイムシフトから見る高等教育機関の今後の方向性」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/061/gijiroku/__icsFiles/afieldfile/2014/10/23/1352719_4.pdf

的に恵まれず、高等教育へのアクセスが充分に保証されていない層に対して、将来の一定の職業的安定を期待させる教育を行うことをうたうことによって、進学意欲を高め、職業教育を通じてその能力を高めるという効果が期待されているのかもしれません。

しかしながら、こうした考え方の延長線上には、従来型の大学は「社会に役に立たない学術知」のみを扱う教育機関であり、経済的余裕と学力のある者だけに許されるある種の贅沢品として位置づけられるという危険性をはらんでいるとも言えます。

「専門職業大学」が発足し、入学者の出身階層が従来型大学と明確に分離した場合には、卒業者の進路、経済的成功、社会的なステイタスがどのように位置づけられ、あるいは実態としてどうなっていくのかが重大なことで、それ次第では、社会の格差の拡大あるいは是正に多大な影響をあたえることになるでしょう。

今後、本当に「専門職業大学」を制度化するのであれば、こうしたことまでを視野に入れた慎重で充分な議論がなされなければなりません。

(2) 高大接続システム改革
—学力低下のなかでの難易度上昇は格差を拡大しかねない

「高大接続システム改革」に関する中教審答申（2014 年 12 月）[15] が出され、高大接続システム実行プランの発表（2015 年 1 月 16 日）[16]、高大接続システム改革会議最終報告（2016 年 3 月 31 日）[17] と検討、具体化が進められています。

この「改革」のなかには、大学の個別入試の改革（AO 入試などの推進、

---

15 文部科学省ホームページ＞新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について（答申）
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1354191.htm

16 高大接続システム実行プラン（2015 年 1 月 16 日文部科学大臣決定）
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo12/sonota/__icsFiles/afieldfile/2015/01/23/1354545.pdf

17 文部科学省ホームページ＞高大接続システム改革会議「最終報告」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/033/toushin/1369233.htm

学力検査の廃止、アドミッション･ポリシーの義務付けなど)、高等学校教育改革、大学教育改革（カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの明確化、義務付けなど）と併せて、現在の大学入試センター試験を廃止し、新たな 2 種類のデスト（高等学校基礎学力テストと大学入学希望者学力評価テスト）を実施することが盛り込まれています。

「実行プラン」の工程では、新テストについては、高等学校基礎学力テストを 2019 年度から、大学入学希望者学力評価テストを 2020 年度から実施することになっています。

この、全国約 50 万人が受験することになるであろう大学入学希望者学力評価テストについては、記述式を一部導入する、コンピュータによる回答方式を採用する、項目反応理論を導入する、など、多くの新基軸が打ち出されていますが、それぞれについて実施上、技術上のさまざまな問題点、危惧が指摘されており、本当に実施できるのか、という疑問符が投げかけられています。外部テストや民間ノウハウの活用なども検討されています。国大協の入試委員会は、論点整理としつつ、国語系科目の記述式試験の採点を志願大学において行うことも選択肢とする考えを示しています[18]。

この大学入試改革について、社会の格差との関連で、次のような指摘があります。それは、大学入試センター名誉教授の荒井克弘氏が、構想されている複数教科を合わせた問題について、「パターン化しやすく、トレーニングのしやすさに繋がる。塾や予備校に通う余裕のある家庭の生徒に有利になる可能性がある」「むしろ中間層の子の学力が揺らいでいることが深刻だ。高校で授業を理解できるのが 3 割といわれるのに、専門学校なども含め 8 割が進学している。背景にあるのは、少子化で学生確保のために多くの私大が合格ラインを下げたことだ。」（2015 年 6 月 27 日朝日新聞）として、高校段階からの学力の二極分化の現状を指摘しつつ、今回の大学入試改革が格差拡大を加速させるのではないかと懸念を表明しているのです。

18「大学入学希望者学力評価テストの実施時期等に関する論点整理～とくに国語系記述式試験の取扱いについて～」国大協入試委員会（2016 年 8 月 19 日）
http://www.janu.jp/news/files/20160819-wnew-newtest1.pdf

もしも、新しい共通テストの出題形式が、荒井氏の言うように経済格差を従来よりも反映されるようなものになれば、経済格差との相関が指摘される「学力差」の大学進学とのリンクがより強まり、大学が「特権層のもの」と認識されるようになっていくおそれもあります。

こうした格差拡大の危惧を打ち破るには、学力輪切りをする結果となっている現行の方式とも、そしてそうした傾向を結果として助長してしまう可能性のある新テストとも考え方のちがう、個々の大学の中に多様性を生み出し、育てるような、大学入学者選抜制度を考えていかなければならないのではないでしょうか。

(3) 大学の入学定員の厳格化の政策的意図と破綻
—地方大学をより困難にさせている

東京圏を中心とする都市圏への人口集中を是正し、地方の活性化を図る観点で、大学の入学定員の厳格な管理が始まっています。

私立大学についてはすでに、入学定員の充足状況によっては私立大学等経常費補助金（いわゆる私大助成）を不交付とする措置をとっていましたが、これを厳格化し、2016 年度から 2018 年度にかけて段階的に、最終的には大規模大学（定員規模 8,000 人以上）では 1.1 倍以上の充足率になれば私大助成を不交付とする制度を開始しました。学部新設の認可に際しても中規模以上の大学（定員規模 4,000 人以上）で、充足率 1.05 倍以上になると認めないこととしています（2019 年度から）。

国立大学についても、学部規模によって1.05倍から1.15倍で学生納付金相当額の国庫返納（2018 年度まで段階的に）、1.0 倍以上で超過入学生数分の教育費相当額を国庫返納（2019 年度から）させるとしています。

この政策は、人口が、そして若者がどうして都市圏に集中するのか、という根本的な原因にアプローチすることなく、各個別大学の現行の入学定員の厳守のみを、ペナルティ付きで事実上強制するという、非常に姑息な政策と言わざるを得ません。また、公費負担がきわめて不十分な中で財政難にあえぐ各大学はこの規制に敏感に反応せざるを得ず、入学定員と入学者受け入れ

数を完全に一致又はごく近い人数の範囲内にとどめるという極度に柔軟性を欠く対応をせざるを得なくなるなど、実施にあたっては大きな混乱をもたらすものでもあります。

こうした政策に対しては、私立大学において、現実に存在する入学定員と学生受け入れ数の乖離を、入学定員そのものを増加させることによって解消しようとする動きが見られます。これでは、本来の政策目標である「地方創生」が果たせないばかりか、都市圏への集中が一層進み、地方大学の危機を招くとともに、これらのことによって、地方の進学機会の減少と都市圏へ進学する際の経済負担の増加の両面から、地方における大学進学率の格差の是正に逆行する結果となりかねません。

地方から都市圏への人口集中と、地域の社会の活性化が進まない現状についての、より根本的な原因の理解と、それに即した抜本的な政策が必要です。

3.「大学改革」政策の影響
＝地方から多様な大学が消えていく、都市圏へ出られない学生はどうすればいいのか

(1) 国立大学の「3類型化」とその影響　―「特定分野」は都市圏集中、学びたい人は都市へ出ないといけないのか

国立大学を、「世界最高水準」「特定分野に強み」「地域貢献」の3つの類型に分ける政策が、2016年度の国立大学法人第3期中期目標期間に入るのを機に、開始されました。

政府・文部科学省は、この政策を、2012年度からの「ミッションの再定義」をテコに、運営費交付金の配分と配分ルール、評価の中に位置づけるという方法を使い、制度の変更の議論も制度化も抜きにして実施に移しました。法令による何らの根拠もないので、政府は「類型化」や「種別化」といった用語を用いず、運営費交付金の「重点支援の3つの枠組み」と強弁をしていますが、将来の固定化・格差の拡大につながるおそれが非常につよい、実質

的な類型化であると言わざるを得ません。

この類型化は、2016 年度概算要求の段階で国立大学法人から手を挙げさせる形で、どの大学がどの類型に区分されるかが決定されていきました。結果、「地域貢献」枠である重点支援 1 に 55 大学、「特定分野に強みをもつ」＝重点支援 2 に 15 大学、「世界最高水準」＝重点支援 3 に 16 大学が割り当てられました。

この 3 類型は、それぞれの類型における評価の観点が別に定められており、かつ、その累計内での評価を競い、運営費交付金の重点配分を競うという制度となっています。この競争を続ける過程で、それぞれの大学は「改革」によって、もっている資源を、類型で求められる機能、分野に集中することとなるのは必至です。「重点支援の枠組み」として始まったこの仕組みは、時間が経過する中で、実質的で強力な類型化になっていくおそれが非常に強い「制度」です。

社会の格差の観点から見た場合、この制度はどんな影響を及ぼすでしょう。

図 4 に（次のページ掲載）、3 類型の各類型の、地域圏[19]分布を図示しました。「地域貢献」大学は、首都圏ではゼロ、そして 55 大学中 45 大学が三大都市圏でも地方中枢都市でもない地域（いわゆる「地方」）に立地しています。「世界最高水準」については首都圏 6 大学、三大都市圏 4 大学、地方中枢都市 4 大学、地方 2 大学です。「特定分野に強み」大学では、首都圏 10 大学、「地方」2 大学と、地域貢献大学と傾向が全く逆転しています。

こうした地域圏への分布を見ると、地方からの進学希望者のうち、都市圏に子供を送り出せない家計状態の家庭では、世界最高水準や特定分野でトップクラスの教育を受けることを断念し、地域貢献のための教育にシフトしていく大学で学ぶことしか選択肢が残されていない状況になりつつあることがわかります。地域間で、教育の量だけでなく、質についての格差が確実に開いてきているのです。

---

19 ここでは、首都圏・三大都市圏については、三大都市圏公示地価額の公示対象の都市、地方中枢都市は第四次全国総合開発計画での定義（札幌・仙台・広島・北九州・福岡）により区分した。

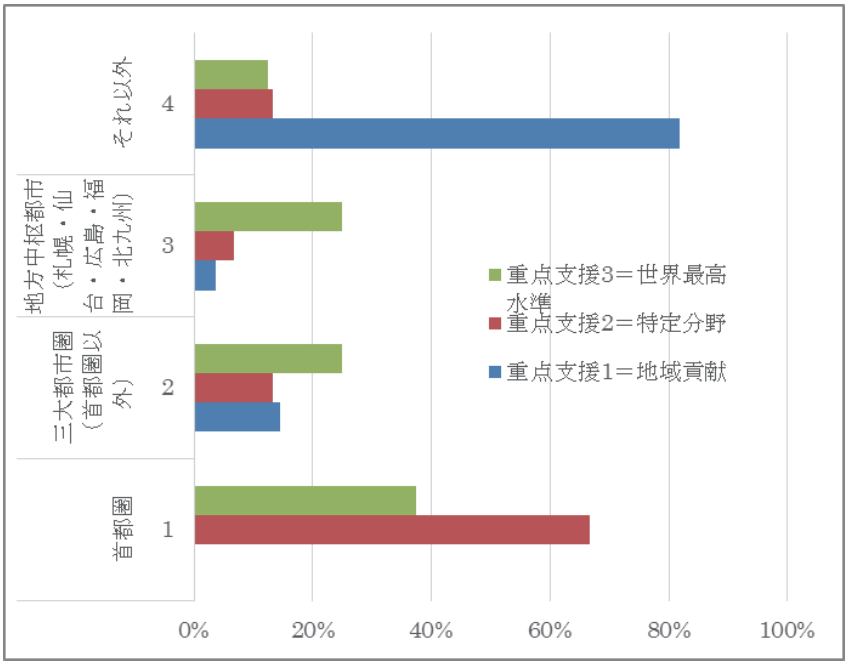


図４　国立大学及び私立大学の授業料（年額、単位円）の推移（文部科学省、「国公私立大学の授業料の推移」より描く、公立大学は国立大学と非常に近いのでプロットを省略）

(2) 国立大学の人文社会科学系「廃止・転換」と第３期学部新設の動向 ―大規模改組は地域貢献大学ばかり

第３期中期目標に入るにあたり、2015年６月８日に出された文部科学大臣決定「国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しについて」[20]の中に、教員養成系学部・大学院、人文社会科学系学部・大学院の組織を廃止又は社会的要請の高い他分野への転換をするよう求める文言がありました。実はこの文書の冒頭には、国立大学の果たしてきた役割の一つとして、「社会･経済的な観点からの需要は必ずしも多くないが重要な学問分野の継承・発展」が肯

20 文部科学省ホームページ＞「国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しについて」http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2015/10/01/1362382_1.pdf

定的に記述されているのです。一方では社会的要請の高い分野への転換を求め、一方では需要が多くなくとも重要な学問分野の継承発展が重要な役割と述べる、という矛盾した考えが同一文書にしめされているのです。国立大学を、長期的に学問の継承発展を担うような大学群と、短期・中期的な社会要請に即応していく大学群とに類型化して考えていることをしめしているのではないかと疑われます。

この通知のあと、「文系潰し」との批判を浴びて、文部科学省は、人文社会科学系を廃止することを求めるものではない旨の釈明を行いましたが[21]、国立大学における組織再編の実態はすでにこの方向で進んでいます。2016年度に学部新設を行ったのは、宇都宮大学（地域デザイン科学部）、千葉大学（国際教養学部）、福井大学（国際地域学部）、徳島大学（生物資源産業学部）、愛媛大学（社会共創学部）、佐賀大学（芸術地域デザイン学部）、大分大学（福祉健康科学部）、宮崎大学（地域資源創成学部）であり、また2017年度に学部新設を予定しているのは、東京海洋大学（海洋資源環境学部）、横浜国立大学（都市科学部）、新潟大学（創生学部）、滋賀大学（データサイエンス学部）、島根大学（人間科学部）です。なお、高知大学（地域協働学部）、山口大学（国際総合科学部）、長崎大学（多文化社会学部）などは、これより以前に学部を新設しており、同じ流れと考えていいでしょう。

これらは、文部科学省の方針に従い、教員養成系学部の中のゼロ免課程を募集停止にした定員と、加えて多くが人文社会系の学部の再編や学科の入学定員を削減し、これらの定員を用いて学部新設を行っていることが特徴です。これらのうち、千葉大学は「世界最高水準」、電気通信大学は「特定分野に強み」の枠ですが、それ以外は「地域貢献」枠の大学であり、「地域貢献大学」での新設学部の設置（人文社会系の縮小を伴うものがある）が多いことが特徴です。

こうした「地域貢献大学」の新設学部の名称には、地域を掲げるもの（宇

---

21 文部科学省ホームページ＞「新時代を見据えた国立大学改革」（2015年9月18日、日本学術会議幹事会への説明資料）
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2015/10/01/1362382_2.pdf

都宮・福井・佐賀・宮崎）や、当該の地域の、社会や地場産業への貢献をうたったと思われるもの（徳島・愛媛・大分・横浜国立・新潟）が多数あります。すでにミッションの再定義、3類型化、人文社会系縮小の路線が実質化し、とくに地方に立地する「地域貢献大学」において、教育分野のシフトが雪崩を打った形で始まっているといえます。

このことによる影響は、前述した3類型化で指摘したことと似て、地方から都市圏に子供を送り出せない家庭において、多様な教育分野の中から自分の学びたい分野を選んで学ぶという権利を縮小するという影響が出ることが必至という点です。都市圏の大学へのアクセスが困難な学生は、地方にあって地域のために勉強をし、地域のために貢献する人材となればよい、というのが、今回の改革の流れと言わざるを得ません。

そしてこれらの一連の大学改革は、現状の地域間の経済格差、そして昨年の小林先生の講演でも示された進学動向（地域で閉じる傾向がある）からすると、格差の是正に寄与するものではなく、逆に地域間の格差を固定化するおそれが非常に強いものであると言えます。

(3) その他大学間の格差をもたらす諸政策

これらのほかに、国立大学と、大学全体の「改革」を目指す幾つもの新しい制度が準備され、あるいはすでにスタートしています。

2016年の国立大学法人法改正により「指定国立大学法人」制度[22]が決定され、今後募集、決定されていくことになります。また、卓越大学院制度[23]、卓越研究員制度[24]がいずれも補助事業としてスタートしています。

これらも、大学、個人の格差政策であり、これらが現にある格差の固定化、拡大につながらないよう、監視し、発言していくことが必要です。

まとめ

社会の階層格差の出現･固定化に対して、大学がどんな役割を果たしているのか、果たしうるのか、そして、とくに国立大学に多大なる影響力を与え続けている政府・文部科学省の政策が、今後の社会の階層格差の動向に対して、大学を介してどのように影響することになるのだろうか、ということについて、考えるための材料を挙げ、そして論点をしめしました。

安倍政権のもとにあって、文部科学省が打ち出す政策は、グローバル化する経済、変化する世界の産業構造のもとで、少子化の状況に直面した日本が国際競争力を増大するため、という特定の状況に対し、大学を、研究者をいかに動員するか、そしていかに「役に立つ人材」を送り出させるのか、ということに特化したものになっています。

そこには、公正な社会の実現や、変化する状況にあって新たな構想を打ち出すことのできる人文知を含む知の創造や、都市圏に集中する産業、経済、そして大学、知を、バランスよく地方に立地させ、そのことによって、どこに生まれ育っても豊かな生活が送れる、豊かな高等教育にアクセスができる高等教育のグランドデザイン、など、これらのことを構想する意欲も力も感じることができません。そして大学からもそうした力を奪い取ってしまいかねないものです。

「はじめに」で述べた、国公立大学を含む大学がすでに、日本社会の中で階層格差を維持再生産する装置の一つとなっているのではないか、という問題意識と、これに向き合わねばならないという危機感は、こうした政策と向き合い、反対すべきは反対し、是正させ、大学を将来の社会のために役立たせるべく、苦しくとも運動をすすめる必要がある、それが大学の教職員組合としての重要で重大な役割である、という宣言でもあります。

教研集会を通して、そして日常の組合活動を通して、これらの役割を果たすためにがんばりましょう。

A 分科会報告

【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～

16 単組　26 人　＜司会：長山 泰秀（書記長、全大教））
佐々木 康俊（中央執行委員、名古屋大学）
文責：西﨑 緑（中央執行副委員長、福岡教育大学）＞

A1 分科会は、マクロな視点から現在の高等教育政策を分析することを目指し、報告・意見交換を行いました。具体的には、まず安倍政権の下、現在行われている「大学改革」の実態を把握すべく、各大学で進行中の改革実態の情報交換を行い、グローバル化の圧力に対して各大学および国立大学全体がどのような動きをしているのか、それによって生じている教育現場の問題は何なのか、ということについて意見交換を行いました。また、特に第三期中期目標・中期計画期間の前後で顕在化している、ガバナンス改革による学長への権限集中と教授会の弱体化、文系や教員養成系学部・大学の廃止・縮小、教育研究費の大幅削減などによって引き起こされている大学運営上の様々な問題について報告と討議が行われました。

一日目は、まず中富委員長から、本分科会の趣旨説明と基調報告が行われました。大学をとりまく情勢として、自民党の憲法改正案と教育政策との関連で、安倍政権が進めている大学改革は、日の丸・君が代の押しつけ、軍事研究への誘導、グローバル人材・イノベーション改革に役立つための改革、それにともなう文系学部・教育学部の縮小・再編、SGU など大学の三類型化と運営費交付金の傾斜配分による大学間格差の拡大、さらに実践的な職業教育を行う高等教育機関の制度化として進められているという事実確認がありました。そして、そのことが真理の探求という大学の社会的使命を損ない、国民的議論も十分になされないまま、政策主導の高等教育改革を大学に押し付け、憲法で保障されている学問の自由を奪う結果となっているという問題提起がなされました。

その後私大教連の藤田書記長から、「私立大学に対する「大学改革」圧力と私大の状況、日本私大教連の政策提言」と題して、報告がありました。藤田書記長からは、国立大学と私立大学とでは、もともと格差があるだけでなく、今や改革は私立大学を含めた高等教育全体の学術・研究の今後を左右する問題としてとらえる必要が提起されました。特に、公的財政補助が少ない私立大学では、学生納付金への依存を高めざるを得ないが、家計負担が限界に来ていること、また「私学の自主性の尊重」の名の下に特定の研究分野に財政誘導が行われ、学問の自由が奪われていること、もともとワンマン経営者が多かった私学がさらにその傾向を強めつつあり、その結果理事会による教職員の権利侵害が増加していることなど、が問題提起されました。日本私大教連では、「私立国立同等の原則」を軸とした『政策提言』を行ったことが報告されました。

会場には、記念講演の演者、橋本健二氏も参加されており、社会の格差問題も含めて、奨学金問題や、もはや大学が出生による格差是正の装置としての役割を果たしていないこと、についての意見交換が行われました。

2日目には、各大学からの報告として、徳島大学、福岡教育大学、岡山大学、北海道教育大学函館校からの報告があり、全国の大学で起きている問題が共有されました。

徳島大学からは、2016年4月に行われた学部再編に伴って、人員削減と学部の人事権の全学移行が行われたことが報告されました。会場と共有した国立大学全体の課題として、1) 改組が行われないと概算要求が通らないため、改革自体が目的化していること、2) 学校教育法と国立大学法人法の改正による学部教授会の権限縮小によって人事権が学長に集約されたため、教授会の意向とは異なる定員配置や人事が行われていること、3) 運営費交付金削減が続くことにより、改組を行っても人事凍結や研究費の削減を免れることができないことが確認されました。また徳島大学から提起された、運営費交付金の配分基準となる評価の問題として、KPI指標（Key Performance Indicator）

による評価をもとにした資源配分の有意性についても、今後検討を進めていく必要が共通認識されました。

福岡教育大学からは、2015年11月に国立大学法人評価委員会が2014年度の注目される主な取組みに挙げた福岡教育大学の「学長のリーダーシップによる部局長と一体となった主体的な改革の実施」の実態は、学長による独裁的・恣意的な大学運営であり、労働委員会から不当労働行為（支配介入）が認められて救済命令が出されても、命令不履行の状態が続いていること、恣意的規程改正と情実人事が横行していること、教員に対する不当な懲戒処分が連続しておきていること、組織改革と称して英語習得院のような不必要な組織を作ることや大学英語名称とロゴの改訂など大学の資金の無駄遣いが目に余ること、など具体的問題点が報告されました。各大学では、福岡教育大学ほどはひどい状態にはなっていないものの、ガバナンス改革で学長の専制が行いやすくなっていることや、部局との意思疎通の機会が減少していること、教授会が形骸化してきていることなどの認識が共有されました。また、教員の人事や予算配分についても、現場の意見が反映されにくくなっていることから、組合としても、団体交渉や学長懇談会などの機会を活用して質問することや、情報公開制度の積極的活用を行っていく必要が話し合われました。

岡山大学からは、11月の学長選考に向けての組合の取組みとして、森田現学長の6年間に渡る執行体制の評価アンケートを実施したことが報告されました。岡山大学職員組合の評価アンケートは、現学長の業績について20項目の選択肢を設定し、WEB回答と紙媒体の回答の両方を可能にするなど、教職員の協力を得やすい工夫がされていました。また「美しいキャンパスづくり」など評価が二分された項目もあり、現場の評価が一様ではないことも中間的総括で出ていることが報告されました。学長選考については、近年、教職員による意向投票を廃止するところが続出し、その結果、学長選考会議で決定された学長が文科省の意向を重視するあまり教育現場の実態とかけ離れた改革を強行したり、教職員と対立する運営や独断的運営をする例もみら

れます。その点で、教職員の労働条件を守るために、学長選考について、なんらかの影響を与える取組みを組合が行うことが求められている、ということが分科会の認識として共有されました。

北海道教育大学函館校からは、2016 年 7 月に突然、学長から「出勤事実の確認について」という文書が通知され、出勤簿への押印が毎日義務付けられるだけでなく、それに違反した場合には懲戒処分も含めた対応を行うという強い内容であったことが報告されました。この通知は、監事の無理解から専門業務型裁量労働制の教員に対する時間管理の強制が行われていること、出勤簿への押印は教員の過重な勤務を防止するために実施している点が無視されていること、懲戒に言及することで労使の信頼を損ねていること、通知が大学の教授研究の実態を踏まえていないことが問題として提起されました。そのほかにも、北海道教育大学の改革では、５つの分校が機能別に再編されたことにより教員養成の地域ニーズが考慮されにくくなったことや、学長選考についての問題、全学教授会となったことで、テレビ会議が採用されて、教員同士の議論が十分に行えなくなっていることが報告されました。国立大学の監事の質の問題や、大学運営における懲戒の濫用の可能性などが、労働環境悪化の課題として共有されました。

以上のように、「大学改革」は、民主的な大学運営を大きく損ない、教育研究活動の萎縮、学生へのサービス低下に結びついていることが実態として確認されました。今後の組合活動は、狭い意味での賃金・労働条件のみならず、大学改革によってもたらされる大学の荒廃と闘う方策を考え、広く社会の人々に訴えていく必要があると分科会の総括として考える次第です。

A 分科会報告

【A2】特色ある教育実践の構築とその運営体制の維持に関する課題

12 単組　14 人＜司会：御子柴 廣（中央執行委員、国立天文台）
中道 一心（前中央執行委員、高知大学）
司会＆文責：岡田 健一郎（中央執行委員、高知大学）＞

本分科会では、各大学で実施が広がっている海外実習やサービス・ラーニング（地域に派遣された学生が作業などを行う）などの新しい教育実践について、情報提供や意見交換が行われた。

海外実習については、必修化などが進む一方、受け入れ先の大学の確保が一部の教員に丸投げされていること、学生の金銭的負担が問題となり地元企業に資金援助を要請している例があること、事故や病気などのリスク対策が十分とられないまま話が進んでいることなどの問題が指摘された。

サービス・ラーニングに関しては、現地までの学生の送迎などといった教員の負担が重いこと、教員の本来の専門とは離れた業務が増加しているなどの報告があった。また、受入れ先（地元住民や企業など）の負担も重く、受入れを断られるケースも出ており、継続的な関係維持の課題も指摘された。

他には、特定の教育を目的にセンターが設置されたものの、任期付教員が任期途中で転出し、残されたプログラムを学部教員が実施することを余儀なくされている例が紹介された。また、国や自治体からの期間限定の補助金を使って教育プログラムを開始し、補助金終了後にそれをどのように継続するかという問題が多くの大学で生じているが、学部や教員の工夫で事業を継続している事例も紹介された。

全般的にはどの大学でも、人員削減が進む中で教職員の業務量が増大していること、一部の教員に負担が集中していることが共通した課題として挙げられる。これらの問題に対する特効薬は見当たらないが、新しい教育実践に関していえば、事前に教員間でしっかりと合意を得ておくこと、補助金が終

了しても継続できるよう無理のない範囲で行うことなどが重要と思われる。このテーマでの分科会開催は初めてと思われるが、いずれの大学も手探りで実践を行っており、今回はとりあえず問題を出し合うことが中心となった。それに対する適切な対応策・実践を議論することは今後の教研などでの課題であると思われる。

A 分科会報告

【A3】賃金・労働条件問題

25 単組　31 人　＜司会：永井 信　（書記次長、九州大学）
水谷 孝男（中央執行委員、電気通信大学）
司会＆文責：森戸 文男（中央執行副委員長、全大教）＞

この分科会の主旨は、「昨年度の A4 分科会「教職員の賃金・労働条件を向上させるたたかいと団体交渉の進め方」に引き続き、大学法人への財政的圧力、改革圧力が強まっている中でどのようにして効果的な労使交渉を行い、要求実現をはかっていくか、事例報告を中心として討論します。単組での団体交渉の事例（成功例だけでなく、失敗例についても）、できるだけ豊富なナマの資料を活かした報告をお願いします。なお、特に・大学財政・学内予算配分の分析を活かした団交充実、要求前進の事例。・教職員の声（学内世論）を活かした団交充実、要求前進の事例。・法的な制度（労働委員会あっせん、情報公開制度、安全衛生委員会制度、過半数代表者制度など）を活用した団交充実、要求前進の事例がある場合はぜひ積極的なレポートエントリーを」である。レポート等の報告と討論内容は以下の通り。

1 名古屋大学から「法人化第 III 期の下で要求実現は可能なのか」

運営費交付金が法人化時の 12,415 億円から 2016 年予算 10,945 億円と削減される中で、国立大学法人財政は厳しくなっていること。

2016 年予算をめぐって、財務省「財政制度等審議会財政制度分科会」が国立大の運営費交付金依存度を毎年 0.5％程度低下させる考えを示すなか、今後、基盤的運営費交付金の拡大を求める取り組みがこれまで以上に重要である。また、各法人は財源確保のため自己収入を増やしているが、現状ではこの自己収入の増加に比例して非常勤職員の増加となっていることが各大学のデーター集計から明確になったことが報告された。

討論の中では、「第３期中期計画期間に人事凍結や人件費抑制が強まる。組合は財政逼迫の中での労働条件改善が求められる。組合としても大学財務分析が必要だ」や「大学は財政難を理由に地域手当を国基準まで引き上げない。また教員研究費は半額になった」などの発言があった。

2 京都大学から「任期付雇用の問題等」

５年雇止め制度を 2005 年４月に実施後、時間雇用職員は約 2800 人に増大。事務常勤職員は約 1300 人に対し事務補佐は約 1400 人になっている。教育研究医療は時間雇用職員の存在を無くしては成り立たない状況にある。一方では正規職員が人員削減され超過勤務の増大やメンタルヘルス対象者が増加している。

時間雇用職員は 2010 年度から部局が必要と判断すれば継続雇用が可能になったが、いくつかの部局は適用を拒んでおり、支部での取り組みを進めていることが報告された。

これに対し、「雇止めせず基本的には無期雇用とすることを交渉で実現した」組合の取り組みの紹介や、「無期転換は財政的に困難だとする大学側の考えは観念論だ。無期転換しても人件費は増えない。」「準正規職員という無期転換後の職員制度を創設したが極めて少数である」、「組合の運動で無期転換の規程をつくらせた。無期転換となるには業務評価があるなど問題点もあり、今後も制度改善に取り組みたい」などの発言があった。

3 三重大学人文学部支部から

「労働契約法改正 18 条、５年問題についてのとりくみ」

2015 年３月、職員就業規則の解雇規定に「従事する業務を廃止する必要性が生じた場合」「従事している業務に係る資金の受け入れが終了となり当該業務を縮小する必要性が生じた場合」「配属されている組織を廃止する必要性が生じた場合」の３項目の追加がされた。これに対し組合の取り組みで、2016 年３月に上記の３項目は無期転換規程に移され、「配属されている組織を廃止

する必要性が生じた場合」が削除され「カリキュラムの変更等により授業科目が廃止されたとき」が追加されたことが報告された。

4 金沢大学から「この間の団体交渉の経緯」

2009年からの労使交渉による獲得した退職手当減額の経過措置や、昇給抑制年齢の延伸、非常勤職員の年休付与条件の緩和などの報告があった。契機となったのは2010年12月の県労働委員会へのあっせん申請と協定書締結により、大学側の交渉姿勢に変化があったこと。

交渉戦術は、①他の要求事項と関連させた交渉（代償措置）、②積算根拠を大学に出させ具体的事実に基づく交渉、③第三者機関（労働委員会）の活用があげられた。

それに加えて、大学執行部（総務担当理事）との信頼関係をベースにした緊張関係をつくってきたことや、組合執行部が毎年全員替わるが交渉経験を豊富に持つ役員が交渉に出席することが報告された。

5 静岡大学から「この間の団体交渉について」

この間の成果は、パート職員の単価引き上げ、静岡と浜松間の交通費を新幹線料金半額から全額支給にさせたこと。組合が成果を上げるためには、大学の財政負担の少ない事項を実現することも重要である。実現例として、同一週での振替休日と残業手当の支給、入試手当の改善、特任教員の任期延長などがあげられた。過半数代表者との連携も大事である。

過半数代表者については、前執行部が立候補する単組が多いが、意識的に組合とは区分けする単組があることなどが交流された。

6 山口大学から「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」

山口大学の任期制教員は助教（241人）を中心に275人（内、附属病院が141人）在籍しており、概ね「任期5年、再任1回限り」とされており、過

去の例では再任を希望し再任審査を受けた場合はほとんどが再任されている。再任審査に関する制度論についての分析が報告された。

7 全大教賃金・労働条件部の担当者から
現在作成中の「団体交渉マニュアル（素案）」の概要が報告された。

最後に次回の分科会の内容について意見交換をおこない、要求を実現するための効果的な団体交渉をおこなうための準備や交渉方法、組合の体制をテーマに開催することを望む意見が多数だされた。

A 分科会報告

【A4】男女共同参画

15 単組　15 人　＜司会：本多 将和（中央執行委員、松江高専）
川前 あゆみ（女性部常任委員、北教大釧路校）
文責：寺田 珠実（女性部常任委員、東京大学）
大浦 由美（女性部常任委員、和歌山大学）＞

「男女共同参画」分科会は、以前より全大教（教研運営委員会）と連携した上で女性部が中心となって担当してきた。分科会開催に先立って恒例のアンケート調査（1. 構成員 ｛職員｝ の男女比 ｛教員は国大協の資料｝、2. 男女共同参画基本データ ｛育児・介護休業休暇に関する数値｝ 3. 男女共同参画推進に関して改良したこと、問題点など）を行っているのだが、毎年蓄積されてゆくその貴重なデータを生かしきれないもどかしさを覚えるようになっていた。そこで昨年度からアンケート内容やアンケートに関する語句（例えば「ポジティブ・アクションの概念」）等の解説を詳細に行った上で、アンケート調査結果をもとに参加者全員で議論を進めていくことにした。昨年度の分科会では、おそらくほぼ全ての大学・高専で設置されている男女共同参画推進室（名称はさまざま）の活動対象が教員や女子学生（女性研究者支援）に偏っているのではないかという懸念を払拭するには至らなかった。この分科会では、教職員全般（男女とも）のワーク・ライフ・バランスを担う場として、各単組の活動の実態を見極めていくことに留意したいと考えている。

ここでは概ね当日のスケジュールに沿って書き進めてゆく。

≪１日目≫

参加単組全員から自己紹介も兼ねて男女共同参画に関する近年の新たな取り組みや，獲得された成果，問題点などについて報告していただいた。開催校である宇都宮大学より新しい保育園設置の話題が提供されたこともあり、

保育園、それに関連して学童保育、待機児童問題の発言が非常に多くなされた。今後取り上げるテーマとしての重要性を改めて感じた。東北大学や名古屋大学でも産前休暇8週となったという画期的な報告をはじめとして、産前・産後休暇取得支援（代替教職員の配置）などに関しても考えさせられるような興味深い発言が相次いだ。

≪2日目≫

女性教職員の積極的登用の動向に関する報告と「女性部アンケート調査」の結果の概要に関する報告を行い，意見交換を行った。国立大学全体で2014年に初めて10％をこえた「専門員等以上」の平均女性比率は、2015年には11.5％とさらに上昇した。アンケート回答単組においても約半数は女性比率上昇がみられた。しかし職階が上位にいくほど驚くほど低くなることに変わりはないのは残念である。国が掲げている2020年までに達成する目標値の女性比率17％以上とは「課長相当職以上」を指している。なお女性登用の増加は歓迎できる反面、昨今の急激な推進が大きなプレッシャーになっているとの指摘もある。目標達成のための具体的な施策について今後の情勢を注視し続ける必要がある。

今回の分科会では，保育所の設置・運営や出産・育児と職場との関係に関する悩みが率直に語られる一方で，これらに対する各大学等の実践的な創意工夫が紹介され，大いに参考になった。また男女共同参画推進の対象として職員（管理職女性比率等具体的な数値記載）を挙げている大学が複数みられたことが印象的であった。2日間にわたり今後の課題となるような意見が多数提出され、情報交流の意義を再確認する機会となった。

A 分科会報告

【A5】教員養成系大学・学部問題

9 単組　12 人＜司会：村井 淳志（中央執行副委員長、金沢大学）
司会＆文責：丸山 剛史（大学・高等教育研究会委員、宇都宮大学）＞

近年の高等教育・教員養成政策により、教員養成系大学・学部は、いわゆるゼロ免課程（教員養成を主たる目的とせず、教員免許状取得を卒業要件としていない課程）廃止や教職大学院設置等の組織改革を迫られ、教育条件が悪化している。本分科会は、厳しい状況にあっても、専門性豊かな教師・授業に強い教師を養成するにはどうしたらよいかを討議することを企図して開催された。集会当日は、村井淳志氏（金沢大学教職員組合）、田中ひかる氏（大阪教育大学教職員組合）による 2 本のレポートを中心に、各大学の状況報告、教育実践の紹介、意見交換を行った。

レポートの検討にさきだち、参加者に自己紹介と各大学の状況報告をお願いした。各大学の状況報告は全国動向を窺い知る貴重なものでもあるため、その一端を以下に記す（附属学校に関する情報提供は省略する）。

A 大学は、学生定員 100 人、教員数 60 人であり、すでに全学的に学部改組を行っていたため、昨年度のゼロ免廃止の被害は受けなかったが、教職大学院は設置することになった。学生定員や教員数はこれ以上減らすことはできない状況にあるという。

B 大学は、昨年度以降の検討により教職大学院を設置することになり、もう少しで認可される見通しである。ゼロ免課程も廃止することになった。学部教員養成課程は、初等・中等教育コースに改組することになったが、中等教育に関しては（文部科学省から）圧縮を求められたという。併せて教員就職率に関して指摘を受け、教員採用試験合格者、受験者をいかに増やすかが

課題になっている。

C 大学は、ゼロ免課程を廃止し、教員養成課程を 10 名増やした。同大学では、医学部から選出された教員が学長を務め、教育学部の教員人事がなかなか承認されず、困っているという。教員養成に関心のない方を引き抜いて新学部を設置することも検討されているという。

D 大学は、ゼロ免課程を改組することになったが、組織も名称も役員が決めてしまい、決定過程に教員はほとんど関与できなかったという。また、「教職大学院 Ver.2」への移行、教員養成系単科大学のなかには既設研究科・専攻を廃止し、全て教職大学院に移行させる大学があるとも話された。

A 分科会報告

【A6】非常勤職員

24 単組　31 人＜司会：小野 和泉（非常勤職員部委員、佐賀大学）
中島 真夕（非常勤職員部委員、都城高専）
文責：末益 洋子（非常勤職員部長、京都大学）＞

今年はじめてA分科会での開催となり、年休が少なく特別休暇がない非常勤職員にとっては、参加し難いのではないかとの不安もあったが、多くの参加があり非常勤職員問題への関心の高さが伺えた。また、日程の変更によりB分科会への参加が可能になり、それぞれの業務についての問題の共有と交流が可能となった事は評価できるのではないか。

分科会は、1. 雇用期限の問題、2. 賃金・諸手当、休暇等労働条件の問題、3. 正規職員化について、4. 仲間づくりの 4 点を中心に各大学の状況について情報交換・交流を目的としているが、今回も雇用期限・雇止めの問題が中心となった。

一日目は、分科会レポート集に掲載の名古屋大学および京都大学の報告と、都城高専からの報告があった。

名古屋大学では、非常勤職員組合員に実施したアンケートをもとに「雇用継続」問題を重点課題とし、全部局長宛に「有期雇用職員の期限撤廃に向けた協力共同」の要請文を送るとともに、会見の場をもち、労働契約法改正の趣旨を説明、継続雇用への理解を求める活動について紹介があった。また、組合主催で労働契約法の学習会を行い、未組合員への組合加入にも繋げている。正規職員化の取り組みは、毎年法人と意見交換を行い、試験の実施、内容の改善や確認をおこなっている点が他の法人との大きな相違点と感じた。

京都大学では、時間雇用職員部会を定例で行っているが、上限 5 年を迎え

た職員の雇用継続に向けての活動が主となった。「例外措置」により部局の判断で雇用継続は可能だが、採用の時期、部署など「その時の運」のようなものに左右されている現状について報告があった。また、2014 年 4 月以降、新たに採用された時間雇用職員は交通費が廃止され、大きな問題となっている。一つ、良い話題は、夏季休暇の比例付与が実現した事である。

非常勤職員組合員は一定数いるものの、実際の活動に関わる組合員が小数で固定されているという共通の悩みも名古屋大学、京都大学から報告された。

都城高専からは、高専機構として同じ就業規則が反映されているはずなのに、各高専で違った運用をしており、非常勤職員が不利益をこうむっていることが、非常勤職員の労働条件アンケートで明らかになったので、まずは底上げし更なる待遇改善に繋げたいとの報告があった。

二日目は、国立天文台、山口大学、東北大学からの報告があった。

国立天文台は、様々な有期雇用職員がおり、フルタイムの場合、年俸制などある程度待遇が改善されている部分もある。事務補佐員にあたる短時間契約職員は、3 年期限で運用されてきたが、業務内容・実績により最大 5 年まで更新されているケースが多くなっている。また、5 年を超えて更新した場合もある。無期転換について決まっているのは 60 歳定年規定のみで、近く無期転換を行う仕組みが提案される予定である。天文台の特殊性 (新たな天文台が出来るときは予算も人もつくが、反対に閉鎖される場合もある) から、現在の有期雇用職員がそのまま無期転換されるのではなく、別のポジションに申請し、審査を経て無期転換が認められるのではないかと考える。この場合、別の業務や、異動を含むことも考えられる。組合としても、どう要求していくかまだ定まっていない。要求の強い、有期雇用職員の組合加入が増えており、組合員の 3 割くらいになっている。

山口大学では、2016 年 4 月 1 日採用の「正規職員登用試験」が行われることになったが、組合への協議なく制度が導入されたため、抗議をするとともに説明を求めた。法人採用試験で予定人員を確保できなかったため、テストケース的な事もあり若干名募集となった。任期が 2 年となっており 2 年後に評価されるなど問題である。4 月 1 日付けで 2 人採用された。

もう 1 件、昨年病院医事課で、派遣職員を含めた正規職員の採用があった事が教研集会前日にわかった。この件も組合への事前協議がなく行われている。法人には事前協議、説明するよう求めていく予定であると報告があった。組合への情報提供、事前説明等を法人に強く求めていく必要があるとの意見が多く出された。

東北大学は、「3 年雇用期限でそれを超えての更新可能」を「5 年限度」とする就業規則の改正を 2013 年に遡った形で行い、無期転換については「正職員と同等以上の成果を出す事が見込まれる者」と労働契約法にない基準を設け部局の推薦および面談等の審査を必要とされ、そのため 2017 年度末から准職員・時間雇用職員の雇止めが予想されている。「希望者全員の無期転換」を求めた運動について報告があった。2900 名余りの対象者に総長宛の署名用紙を送り、当事者の声を集め、1000 通以上を集約提出し団体交渉も予定している。運動の展開について、非常勤職員だけでなく、正規職員への署名など学内世論を大きくする、過半数代表者との連携、衛生委員会での議論を要求し労務担当の陪席を求める、労働契約法の趣旨に反しているとして労働基準監督署に意見を求める、学内のみでなく学外世論に訴えるため記者クラブ等の報道の利用などについて提案があった。これから、部局長への要望書や、非常勤の雇用財源を本部財源とする要求、最終年の労働条件通知書の署名拒否など考えていきたいと発言があった。

最後に全大教中執より、「国立大学・高専、大学共同利用機関での「雇い止め」撤廃、無期雇用転換促進のとりくみに向けて」にそってこれまでの経

過と論点整理があった。全大教では労働契約法の改正に向けて基本的な考え方を 2013 年 4 月に出しており、法の趣旨を活かし無期転換をはかる、既に雇用されている職員に新たな更新上限が導入された場合の対抗措置、また新たに雇用される職員に雇用上限が導入された場合の対抗措置などを提案してきた。これまでの各単組の運動と基本的に一致するものである。しかし、法人・機構等当局の抵抗が強く難しい状況にある。その抵抗について分析すると、実体のない「無期雇用への転換リスク」や、未だに文科省人事で動いている人事労務担当の理事・役員等の横並び意識、部局に判断を委ねている場合も同様の横並び意識が働いている、公務員意識が根強いのでそこへの働きかけを考える必要がある。無期転換をしないために作られた不更新条項の無効性を主張していく、学内・学外世論を盛り上げる (例えば徳島大学の職員アンケートなど) などから運動が考えられるのではないかとの提案があった。参加者から全国の大学・機関が抱える問題であるので、全国的な共通の取組みの提案を求める意見があった。

参加された全大学・機関から発言をいただく時間をとれず残念だったが、各大学の状況や取組み、実現している待遇改善事例など持ち帰り今後の活動に活かしたい。

B 分科会報告

【B1】組合の拡大と強化
―大きく、強く、楽しい組合をめざして―

27 単組　35 人＜司会：石川 洋基（書記次長、秋田大学）
永井 信（書記次長、九州大学）
文責：本多 将和（中央執行委員、松江高専）＞

本分科会では、組合の拡大強化のために、単組で取り組んでいる活動について、レポートを中心に報告があり、報告内容に関する質疑や意見交換を行った。

【岡山大学】

組合が発行する新聞は、賃金・労働問題に関する内容が中心となるため、「お堅い」内容が多くなり、未組合員だけでなく一般の組合員にも見てもらえない事が多い。その対応として「分かりやすい内容を分かりやすい言葉（専門用語はなるべく使わない）で書くこと」や、「使用者に対して批判的な内容だけでなく、建設的な意見を掲載すること」などの工夫が必要である。しかし、それでもなかなか読んで貰えない事が多いため、「組合活動とは直接関係の無い話題（岡山大学では「旅行記」）を掲載することで、まずは「手にとって読んでもらえる組合新聞づくり」を行なっている事が紹介された。

原稿執筆者の趣味である内容を記載することで、執筆者の負担を軽減し、僅かであるが原稿料（図書券など）を出すことで、継続した清涼剤とする工夫が行われている。

【大分大学】

大分大学における組織拡大への取り組みとして、「医学部新採用オリエンテーション後に、組合の説明会を開催し、加入から 3 ヵ月間組合費無料キャンペーンを実施することで、加入を促進している事例が報告された。

また、組合執行部について、一部は毎年交代して多くの組合員に執行部を経験してもらいつつ、経験者が残ってサポートする体制をとることで、執行部経験者を増やし、組合全体の活性化を図る取り組みが紹介された。定期的な交代制を取るにあたって、なるべく早い時期から次の体制について話し合いをするなどの取り組みが行なわれている。

【三重大学】

増え続ける非正規労働者に対する運動が大切であるとして、学内の現状や支部機関紙の発行による情報共有などの取り組みが紹介された。

改正労働契約法による無期転換権の発生が 2018 年 4 月から始まることを理由に、逆に「雇い止め」を行なう動きを強めている大学に対して、組合支部機関紙を活用して積極的に教宣活動を行うことで「常勤教職員」にも、情報共有して貰い共闘する意思を向上させている。

また、学生（アルバイト）向けのパンフレットの作成やブラックバイト対策学習会の開催など、学生に対しても労働組合の意義・存在を紹介している事例が報告された。

【全大教中央執行委員】

全大教中央執行委員で編集中の「団体交渉マニュアル」と「組織の拡大・強化に関する取り組み調査」についてそれぞれ内容説明と、意見募集が行われた。

「団体交渉マニュアル」は団体交渉の経験が少ない単組に向けた「入門編」として、団体交渉の意義や進め方について紹介しているので、今後全大教ホームページ等に掲載する予定である。

「組織の拡大・強化に関する取り組み調査」は、積極的に組合活動を行っている単組の取り組み事例（新歓期の取り組み、レクレーション、広報活動の工夫など）を調査し、全大教加盟単組全体にフィードバックさせることで、単組における活動の参考とするための資料として集約しているものである。

【交流・討論】

事務職員の組合加入が少ない現状にあるが、大学運営にとっても、組合活動にとっても欠かせない存在であり、事務職員の意見を広く吸い上げ、組合活動に活かし、事務職員の組合加入者を増やすことが重要との意見が出されました。

仕事や趣味趣向に対する考えが多様化する中で、労働組合がどのよう活動をすれば、発展する事ができるかを探る分科会でしたが、その１つの方向として「紙（組合新聞）と足（直接出向いて話し合うこと)」がキーワードであり、大切な取り組みである事が確認されました。

B 分科会報告

【B2】教員の待遇・労働条件と教育研究環境

25 単組　30 人　＜司会：笹倉 万里子（前中央執行委員、岡山大学）
司会＆文責：奥 浩昭（前中央執行委員、電気通信大学）＞

いくつかのテーマについて報告を受け、熱心に議論が交わされました。大きく 4 点を報告します。

1 不利にはたらくことが多い年俸制

大学により導入はさまざまですが、共通しているのは、この制度が教員に有利には機能していないことと、新規採用教員には一律に適用されていることです。全国の国立大学法人等での実施状況とその影響（弊害）の把握が必要です。

2 若手教員の置かれている困難な状況

⑴成功例の少ないテニュアトラック制（年俸制とセット）

5 年を目途にテニュア助教として雇用（3 年目に中間評価あり）し、業績を評価の上で任期なしの准教授に昇任させる、というテニュアトラック制がうまく機能していない大学の報告がいくつか寄せられました（機能しているとの報告は一大学）。導入当初に比べ予算が大きく削減されている例、研究に専念できない（授業担当、研究室での学生指導等）状況の報告がなされました。年俸制の下での雇用と相まって、若手テニュアトラック教員の置かれている状況は明るくないとのことです。テニュアトラック制についても、全国の国立大学法人等での実施状況とその影響（弊害）の把握が必要です。

⑵教育研究が業務に含まれない「名ばかり教員」の出現

博士号を取得し、大学教員のポストを得ながら、業務が本人の研究分野とまったく異なる

ものとなっている事例（例えば図書館業務やIT管理）が報告されました。いわゆる「名ばかり教員」の出現は、放置すると、大学教員の業務形態に変化をもたらすかもしれず、対応が必要です。

3 教育

理工系分野研究の重視政策やグローバル人材育成喧伝の下、大学の教育の質の変遷が大きな問題となっています。

⑴高等教育の理念を崩壊させかねない、文科系学科の縮小

安倍政権下での憲法改正論議に見られる、大多数の憲法学者の見解に対する軽視は、同政権が推し進める文科系学部・学科の縮小政策と軌を一にしています。IT技術の一層の進展や人工知能の飛躍的進歩、異常気象の度重なる発生（それと地球の温顔化の連関）、原子力発電事故等、自然科学の発達の正と負の側面に焦点を当てるには、他の知、すなわち人文・社会科学の観点からのさまざまな検証が必要であるのに、国を（経済的に）発展させるには科学技術分野に研究費の大半を投じるのは、あまりにも短期的な見方です。人類の明日の道を誤らないためには、哲学・倫理学・文学を含む、人文・社会科学分野からの発言を重く受け止めなければなりません。

では、全国の大学等の理工系分野の研究者には手厚い教育・研究環境が整えられているか。現実には、一部の大学に予算が集中的に投入されており、多くの大学等の研究室では、研究室の運営に予算の大半が費やされ、研究に回せる予算はいくらもない、というのが現状です。また、短期間で成果の見えにくい基礎研究への予算が十分でなく、わが国の研究力の衰微が懸念されます。

⑵学生にも教職員にも犠牲の多い、留学促進を目的として導入された4学期制

留学する学生が減少する中、グローバル人材の育成を目標に、留学促進を目的として4学期制を導入するいくつかの大学から、この制度は留学促進に寄与しないのではないか、との報告がなされました。導入したものの、学生

の側にそれに呼応した動きが見られないようです。その要因のひとつは、経済的なことです。多くの学生は、財政補助が十分でない中での留学には躊躇せざるをえないのではないか。

教職員への負荷も小さくありません。成績評価の作業が増えます（これは教務の事務職員の作業量増にも直結します）。また、短期間での評価に応じた授業の組み立て・設計にも困難がともないます。

⑶学生の現実（留学への関心の低さ（経済的困難も関わっている）と教員の事情　　（十分な準備がなされないままに英語での授業を強いられる）への認識のないまま　　推し進められている、グローバル人材育成に向けての各種英語教育

⑵で言及したことと重なります。留学への関心の低さの大きな要因のひとつに、経済的困難があります。公的機関からの財政援助がない中での留学は現実的ではありません。一方、留学生の受け入れ増のため、教員はいきなり英語での講義を迫られ、右往左往するという状況が生じています。「グローバル社会への対応」と言われると、必要なことのように思えますが、現実には、それをスムーズに進行させないさまざまな要素があり、それを無視しての旗振りは、残念ながら効果を生まないだろうと思います。

もっと根本的に、グローバルとは何なのか。ある種の価値観に合わせるだけのことでないか。その結果失われかねないものは何か。この種の議論が一方で確実に積み重ねられて初めて、グローバルが意味をもちうると思います。

4 教員アンケート（2008、2012 に次いで実施）の活用法

これについては、あらためて報告いたします。

最後に。記念講演（橋本健二早稲田大学教授）で指摘・提案された、第 4 階級（貧困状態にある大学生）の出現や、（特に）地方の国立大学法人の役割（「普通」の学生を受け入れる）の観点も含め、今回話し合われたテーマを、教員部で地道に追及していきます。全国の多くの教員の参加を呼びかけます。

B 分科会報告

【B3】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～

20 単組　27 人　＜司会：武市 全弘（事務職員部長、名古屋大学）
：岩崎 誠　（書記次長、全大教）
文責：辻 英祐　（事務職員部委員、京都大学）＞

事務職員分科会は、 近年の参加者数減少の解消も目的に事務職員交流集会「組織率向上と運動充実のために」のタイトルの下、開催した。初日に提出のあったレポート報告の内の 5 本と各質疑応答、 2 日目に 1 本のレポート報告と質疑応答、各単組の現況、意見交換が行われた。

参加者は、事務職員交流集会を兼ねたことで事務職員の参加のための旅費が確保されたこともあって一定の参加を得ることができた。また、前年度の反省も踏まえて、全大教事務職員部からの繰り返しの参加呼び掛け、事前の個人的意見に基づくものでも構わないから、と附記した上での「事務職員の組合組織・運動状況調査」の配布が事務職員組合員の一定の参加動機に資することができたのではないかと思料される。

分科会では、最初に簡潔に自己紹介を行い、次の分科会の趣旨説明が行われた。（1）事務職員の組合員の全国的なつながりを作り、相互の交流を通じて活動の高揚をはかる。（2）単組の事務職員の運動の現状や組合員拡大の取組について経験や課題を交流する。

レポート報告は以下の 6 本が行われた。質疑応答及び討論から今回、印象に残ったものを羅列的に列記する。

①「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）

各大学の事務職員数も調査することで加入率を調べることができるのでは、との質問に対し、実数が少ないことから加入率は一桁であろうことが類推されるとの回答があった。

②事務職員の職場の状況(派遣職員の増大等)と組合のとりくみ　(京都大学)

私大と比較して国公立大学の方が事務職員の人数が多いのではないか、不要不急の業務があるのか、比較分析が必要ではないか、との意見に対し、私学との設置形態の差異、文部科学省からの調書、会計制度の差異と様々な要因があることが議論となった。

③サービス残業代支払交渉～徳島大学の事例　(徳島大学)

組合に残業代請求を相談に来た事務職員は組合加入したのか、という質問に対し、フリーライダーを認めず、組合こそが解決できることをコツコツと積み重ね、成果を知らせることが拡大の一助ではないか、との回答があった。

④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)

ハラスメントの取り組み事例について組合で全て扱いきれているのか、との質問に対し、組合員であればよいが氷山の一角であるが、組合とは自動車の任意保険と同様で即対価を求めるようなものではなく、「何か」のときのために必要ではないか、との議論があった。

⑤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)

関連して職場のＰＣ環境がシンクライアント方式に変更されることによって業務効率が低下し、事務職員の不平が蓄積されているとの報告があった。職場での不平を集約し、如何に当局に交渉としてあげていくか、声をあげなければ、何も変わらないとの議論があった。

⑥名古屋大学の事務職員をめぐる状況　（名古屋大学）

事務職員組織としてどういった運動ができているのかとの質問に対し、組織化することが難しいが、一組合員としての考え方は示していきたい、との回答があった。

その他、参加者からの現況報告として以下の報告があった。

「病休になるので組合費を減免してほしいとの相談があった。減免以前に病休の原因が何であったのか、相談事例を受けている。」

「役員、理事は現場を知らない。実態を知らないことが多いので組合が指摘することが大切だ」

「事務職員で脱退する人の理由が一度、役を引き受けると簡単な仕事と言われていたものが、各階層の交渉事項のとりまとめ、相手が上司だった、という丸投げの状況があるのではないか」

「事務職員組合員の核となる存在を育てることが各職階から成立する組合のバランスの形成に資することになる。」（拡大が先か、育成が先か、と少し議論となった）

以上のレポートの質疑応答、意見交換を踏まえ、今回の分科会で出された論点、課題を整理し、還元する場として全大教Ｗｅｂページ事務職員交流ルームを活用することが提案された。

B 分科会報告

【B4】技術職員～昇格改善実現に向けて～

23 単組　24 人　＜司会：糸井 茂（技術職員部常任委員、山口大学）
服部 崇哉（技術職員部常任委員、名古屋工業大学）
文責：永利 益嗣（技術職員部常任委員、大分大学）＞

今回の技術職員を対象としたB4 分科会の主なテーマは前回と同様「技術職員の昇格改善」であり、遅々として進まないこの問題に対して活発な議論が行われた。初日はまず電気通信大学より「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」、福井大学より「中途採用（選考採用）者の待遇改善のとりくみ」、名古屋大学より「名古屋大学の最近の状況と待遇改善の課題」、京都工芸繊維大学より「高度技術支援センターでの昇格について」の 4 点のレポートが提出され討議が行われた。

電気通信大学では担当理事が当初「事務職と技術職において待遇に著しい格差はない」と述べていたが、学内の調査によって上位級において事務系職員との著しい格差があり、具体的には 5 級以上の数が事務職で 22 ／ 123 で 18％であるのに対し、技術職員では 1 ／ 29 で 3 ％であり実に 6 倍もの差が存在していることが分かった。その差を埋めるべく行った団体交渉において、交渉担当理事及び法人側が非常に不誠実な言動及び対応を行った事が報告された。しかし、結果的に担当理事は待遇の差がないことの証明が出来ず、技術職員の 4 級・ 5 級の不在に問題があることを認めさせることが出来た。

福井大学からは全体としては昇格改善が進んでいるが選考採用の技術職員に関しては著しい昇格の遅れが存在していることに関する報告がなされた。選考採用の職員はその学歴に関わらず中学卒扱いとなっている事が原因であり、昇格の遅れに不満がある職員の中には法人採用試験を受けなおす者もいる。しかし、合格すると雇い直しとなり、それまでの在級年数がリセットさ

れるため、職歴の長い職員には不利である。同大単組ではこれらの問題を改善するよう法人側に要求し交渉中であるとのことであった。

名古屋大学からの報告では一部の大学で専門員制からライン制へ移る動きが出ているが、そのことに関する問題提起がなされた。具体的には専門員制では基準を満たせばシステム的には誰でも 6 級になれるのに対し、ライン制では組織のトップのみしか上位級を取ることが出来ない。また、職に対して高齢の職員の割合が多い職場では定年時に 4 級または 3 級までしか上がれないような大学もあるため、安易なライン制への移行は待遇の改悪に繋がりかねないとした。

最後は京都工芸繊維大学からの報告であった。同大はマネージャー制を採用しており、センター長に理事置き、その下に統括マネージャーがあり、次に第 1 ・第 2 技術系マネージャーとその下に各グループ長とツリー状に組織化しており、26 名の技術職員という小規模な組織でありながら 6 級を 2 名獲得している。これは同規模の技術職員を抱える大学から見ると非常に多いが、グループ長が総務・財務・勤務時間管理・広報を担当するなど、ほとんど事務職員を必要としないほど技術職員組織だけでしっかりとした組織を形成し、またそれを運営している結果であるとの見解であった。

2 日目は事前に行われた各単組へ向けた技術職員の昇格・待遇改善アンケートの集計結果をもとに討論が行われた。アンケートは 26 大学 16 高専 1 共同研究機関より回答があった。このアンケートの結果より 3 級の昇格に関して 32 歳程度で上がる大学と 37 歳前後で上がる大学に分かれているのが見て取れた。しかし、前者は 4 級への昇格が在級16年と国立大学時代の基準を踏襲しており、後者は高専などに多いが在級11年程度で上がれるようになっているため 4 級への昇格時期は同じ程度であると思われる。

定年退職者がフルタイムで再雇用されるかどうかに関する調査では約半数の大学で希望してもパートタイム採用しかされない大学があることが分かった。今後年金の支給開始年齢の引き上げが予測されており、無年金期間にお

いてパートタイム雇用しかされないのは非常に問題があるので、この問題もしっかりと団体交渉で要求していく必要がある。また、資格手当実態調査からは殆どの大学で支給されている衛生管理者手当をはじめ、様々な手当を支給されている大学が増えてきていることが見て取れた。

技術職員の昇格実態調査に関して調査日を現在の4月時点から1月など昇格が確定するタイミングに変更したらどうかとの意見が出された。統計資料としてみれば定点観測の点から4月時点を踏襲することも手であるが、本件については全大教技術職員部の方でも引き続き検討したい。

殆どの大学で組織化が行われているが、組織化をうまく昇格や待遇改善に繋げることができた大学とそうでない大学と非常に大きな格差が生じている。単に組織化しただけで終わることなく、教員や事務職員を巻き込んで組織のビジョンやミッションを定義し、結果を正しく評価するサイクルを確立することで組織全体の評価を上げる努力が必要だという意見が出た。

団体交渉に於いて新たに6級以上を要求する場合、退職金精算問題（公務員時代の昇格基準を超す分は大学側負担となる）を理由に拒否されることが多い。しかし、実際に文科省から交付される退職金は総額として大学側に若干の差益が生じるため、技術職員一人二人が6級に上がる程度で赤字に陥るものではない。法人側の答弁を鵜呑みにせず、その点を理解して交渉に臨む必要があると思われる。

自由討論では組織化後の新人技術職員の教育についての意見交換がなされた。組織化以前の技術職員は研究室に配属されていたため、その教員より教育を受けスキルアップを行うことが出来ているが組織化後はそれが不可能になっている。その対策として、大阪大学や京都繊維工芸大学では採用後一定期間は研究室に配属し、そこで教育を受けさせている。

また、1日目に行われた全体懇親会及び2日目の技術職員の自主懇親会では多くの方に参加していただき、より深い情報交換などで非常に盛り上がった。最後に本分科会にご参加いただいた皆様をはじめ、本集会運営に関わった全ての方々にこの場を借りて厚く御礼を申し上げたい。

B 分科会報告

【B5】図書館職員

6 単組　9 人　＜司会：折井 匡（図書館職員部委員、信州大学）
司会＆文責：長山 泰秀（書記長、全大教）＞

図書館職員分科会は、信州大学、東京大学、名古屋大学、京都大学、鳥取大学、佐賀大学、全大教から、計 9 人の参加で、2 日間の交流した。今回の教研集会は、非常勤職員分科会を A 分科会の日程に移動させた効果で、非常勤職員のみなさんがそれぞれの職種の分科会に参加できるようになり、図書館職員分科会にも、5 人の非常勤職員の図書館職員が参加され、共通の課題について活発な交流ができた。

交流の話題をいくつかの課題に整理して報告する。

◆ 図書館職員の専門性を自ら考えよう

以前から話題、課題となってきている、図書館職員としての専門性に関して、「図書館職員が自ら考えて発信することが必要」、「上司が専門性を説明しない」、「採用の際に司書の資格を必須せず、それよりコンピュータ運用や人物で選考している」、「司書資格自体が公共図書館寄りで大学でそれほどは役に立たない」、「パート職員も研修に行くことを奨励されている」、など、意見や情報交換が行われた。

◆ 他部署との人事交流には困惑も

部署間の人事交流に図書館も組み入れられた（名古屋大学）、図書以外の系への異動が始まった（京都大学）など、図書館職員が図書館だけでキャリアを積んでいくという人事体制ではない仕組みが導入される傾向が強まっていることが明らかになった。

◆ 職員採用が難しくなっていく

図書館職員の採用に関して、「法人職員採用試験だけでは職員採用しきれず、選考採用に頼っている」という声や、信州大学では「キャンパスが分散しており、どうしても人事が硬直化しがちである」といった、人数規模の大きくない職場としての困難などが聞かれた。

◆ サービス残業

引き続き、サービス残業が発生しがちだという声が聞かれた。「利用者に付き合ってしまう」、「残業申請が面倒でしない」、という実情がある一方で、信州大学ではコンピュータのログで管理しているとのこと。

◆ パート職員による基幹業務の担当は責任が過重になっていく

「図書館間相互貸借の担当もパートが担うように、それがさらに私費だけでなく公費扱いまで広がっている」といった声が聞かれた。

◆ 雇い止め問題は将来不安と職場の非効率性を招く

他の職場同様図書館でも、有期雇用職員（非常勤職員）の比率が上がっている一方で、改正労働契約法の趣旨を逸脱した５年以内での雇い止めが横行している。

パート職員の先行きが共通した不安で、また、「業務の継続性が心配」、「引き継ぎのマニュアルを作る時間もない」、「電子目録など、やれば誰でもできはするが、蓄積した経験によって能率はぜんぜん違う。雇い止めは全体の効率を悪くする」といった、職場を心配する声も強くあった。

◆ 正規登用制度が活用できない

非常勤職員から正規職員への正規登用制度があっても、図書館職員枠がない、ということが共通しており、一般事務職員になる覚悟がなければ正規登用に挑めない。

◆ 業務外注、派遣職員の受け入れが拡大している

業務単位の外注が入っている（九州地区は多くの大学で）一方で、派遣職員の受入も進んでいる（名古屋大学、京都大学など）という、職場の実態が明らかになった。

◆ 共通化・集中化

各大学で合理化のための共通化・集中化が進んでいる。

京都大学では地区ごとの共通化が進み、受け入れ・目録は共通、サービスはそれぞれ独自でやっている。文系共通は、言語が多様で大変。図書の回送は学内の生協のデリバリーを活用している。

名古屋大学では、図書の共通化検討中。 東京大学では総合図書館の建設が進行中。

信州大学は過去の集中化が失敗で、解消した、といった経験も報告された。

◆ 外部利用者の迷惑行為への対応、甘やかさないこと大切

大学図書館が地域に開かれたものとなるために、外部利用者の受け入れを進めているが、外部利用者による迷惑行為への対応に追われている実態が明らかになった。

そのなかには、危険を感じることもある、また、 飲酒をしての入館に対し入館拒否をするといった事例もあることが紹介された。

そうした中で、佐賀大学では、クレーマー対応のロールプレイなど苦情対応の研修を積極的に受けることを行っているという紹介もあった。

「利用者を甘やかさないことが大切」という声があり、事例と取り組みの交流ができた。

◆ 昼休憩をきっちりとるために

カウンター対応が可能な人数が少ない中で、当番以外の職員もつい対応し

てしまうという声が広くあった。名古屋大学、鳥取大学では必ず 2 名体制として、それ以外の職員は明確に昼休みを取るようにしているとのこと。信州大学では職員を 1 フロアにまとめ、集団で対応できる体制を整えている。

サービス部門だけでなく全館でローテーションを組むなど、工夫が紹介された。

◆ まとめにかえて

大学にとってなくてはならない、そしてますます充実されなければならない附属図書館での図書館職員の日々の奮闘について、貴重な交流ができた。

正規職員の採用の困難、人事制度の変更による混乱などとともに、業務の重要な部分が非常勤職員によって支えられている実態、それにもかかわらず一律に雇い止めをしようとする大学当局の態度が、将来への不安と業務の効率の悪化を招いている。

大学図書館は、それぞれ単体で機能しているとともに、図書館間相互貸借などで結びついた全国ネットワークでもある。スキルを蓄積した職員の雇用や処遇は、一つの大学の問題ではなく、全体の質や効率の問題と直結する問題であることを認識し、あらためて図書館職員が大学を超えて交流と連帯を深めることが必要であることを確認しあえた分科会だった。

B 分科会報告

【B6】大学共同利用機関

２単組　４人　＜司会＆文責：青木 和光（大学共同利用機関部委員、国立天文台）＞

今回の分科会は、国立国語研究所組合と国立天文台職員組合から 3 人の参加で、9 月 10 日に約 2 時間開催し、職場や組合の状況を交流しました。どちらの研究所でも年俸制の導入、有期雇用職員の雇用期限と無期雇用転換を課題として取り組んでいます。また、どちらも事務職員の組合加入が少ないなかで、国語研では事務職員へのアンケートで多くの要求、意見を集めていること、天文台では非常勤の事務職員の組合加入があり要望を聞くようにしていることが紹介されました。今回は 2 組合の参加だったために時間があったので、ハラスメントや安全衛生、広報普及活動など、話題を広げて議論することができました。

共同利用機関は、研究分野は全く異なりますが組織上似ているところがあるので、今回欠席だった組合はもちろん、可能なところに声をかけて状況を把握していきたいと考えています。

B 分科会報告

【B7】附属学校

11 単組　17 人　<司会:川上 有正(附属学校部委員、筑波大学附属坂戸高等学校)
司会＆文責:大谷 陽子(附属学校部委員、奈良教育大学付属小学校)>

参加者は初日と二日目を合わせて 17 人。参加大学は筑波大、宇都宮大、金沢大、名古屋大、奈良附属、神戸大、鳥取大、山口大、香川大、鹿児島大、福岡教育大の 9 大学。参加者の自己紹介の後、基調提案へと進んだ。

＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊

【基調提案】「労働条件の改善と教育実践を踏まえた附属学校の意義」
神戸大学附属特別支援学校　黒川陽司

附属学校部ではここ数年、次のことを柱として論議を進めている。

①労働条件に関する公立学校との不均衡を改善する
②教職員や予算削減による労働過重をくい止める
③公教育の発展や国民のための学校園づくりをめざした実践的研究をすすめる
④多くの附属学校園職場が全大教に結集することをめざす
⑤附属学校間および附属学校と大学組織との連携を強める

そして、附属学校園の教育をより発展させるために 2 つの方向が確認された。

1 大学・学部との連携のもと、公立学校にない先導的・実験的なとりくみを中長期的視点から実施し、関連する調査研究を推進する附属学校ならではの運動の方向・方策を見つけていく

2 人事交流をもとにした地域の教員の資質・能力の向上に寄与し、保護者とともに地域の教育活動の推進にとりくむ

これらの課題にそって、附属学校園をとりまく情勢が提起された。

≪教育環境≫
◆次期学習指導要領の中身と教職員定数拡充などの条件整備の必要性
「道徳」の教科化と教科書による一律の価値観の植えつけ、英語教育の早期化と現場の負担、高等学校の大幅再編、プログラミング教育の導入、全教科にアクティブ・ラーニング、障害のある子の「個別カルテ」作成の義務化、高等学校における通級指導など
◆軍学共同研究が教育にもたらすもの
◆日本の大学における寄附金のあり方

≪労働環境≫
◆部活動指導の手当を次年度から 2 割増
◆次世代の学校指導体制の実現構想
◆教員免許更新制度のあり方
◆教員の残業手当
◆最低賃金の引き上げ
◆夏の人事院勧告準拠

〈参加者から〉
●附属学校園と公立学校園の給与を比較したとき、実態は附属学校園のほうが低いのか。
●鳥取大附属では公立学校より少なかった。低い分はＰＴＡが補っていた。知事が変わって公立学校の給与が下げられた結果、附属学校のほうが給与水準が高くなった。

●法人化後は、大学から附属学校分の退職金を出せないから 3 月末日だけ公立学校に籍を戻して自治体が退職金が出すようにしていた。「附属学校（に籍を置いたまま）では辞職しない」という一筆を書かせていた。

基調提案後、提起された情勢や課題などにそったレポートが報告された。

【レポート①】「休暇制度について～特別休暇・介護休暇（休業）・
看護休暇等を取得できる条件整備の取り組みを～」

神戸大学附属特別支援学校　黒川陽司

◆「子の看護に関する特別休暇」が「満 6 歳（就学前）」の子が対象。兵庫県公立学校では「満 12 歳（小学校卒業まで）」の子が対象である上に、神戸大学では保障されていない「学校諸行事参加に関する特別休暇」も存在している。この実態を踏まえて取得条件の緩和を大学本部に要求したところ、「満 9 歳」までに引き上げられた。しかし、「学校諸行事参加に関する―」の創設は見送られた。今後も交渉を継続する。

◆「家族の介護に関する特別休暇」については、「“常時介護”の定義については厚労省に準拠し、要介護状態（ 2 週間以上にわたり常時介護）であることが要件なので、日常生活を送れる場合は該当しない」との回答を受けた。教職員の取得実績がほとんどない状況であり、はたして介護の実態としてこの条件が合っているのかどうかを今後も検討していく。但し、個別の案件については別途申立書を部局の長に提出し、受理されれば部局の判断で取得が可能であることもわかった。

◆「介護休業制度」については、神戸大学では完全休業及び部分休業期間は無給扱いだが、厚労省の「介護休業給付制度」を受けることが可能。雇用保険法が 3 月に改正されたことで、給付割合が 40％から 67％に引き上げられている。

しかし、現制度では代替教員は配置されず、学校現場では取得しにくいのが現状である。

◆病気休暇の際の代替教員配置基準が、神戸大学では90日以上の診断書が必要。兵庫県は30日以上の診断書、奈良教育大学では90日だったのが30日に期間短縮を実現（2008年4月～）ができている。

だれもが働きやすい職場づくりをすすめるために、休暇・休業制度を必要としている人にとって気を遣わず安心してそれらの制度を活用できるような制度づくりをすすめていきたい。大学が参考にするのは県の制度より他大学の情報のようであるので、団体交渉の際には、全大教の手当一覧などを活用するのが有効。

【レポート②】「名古屋大学教育学部附属中 / 高等学校について」

名古屋大学教育学部附属中・高等学校　渡邊武志

◆大学教授を校長にすると手当を支払わないといけなくなるので、副校長を校長ポストに置いている。校長は附属学校から推薦するが、教授会で覆されることもある。

◆ＳＳＨ、ＳＧＨ等の費用で事務職員を雇用している。

◆専任教員のうち6分の1は名古屋市立中学校からの教員であるが、原則3年で原籍に戻っている。

◆変形労働時間制を採用しているので、夏期休業中は勤務が0時間にはなっているが、実際は部活動に指導があるので出勤している。

◆附属学校協議会が設置されたことで、法人化後は大学との風通しがよくなってきた。

◆大量退職者にともなう退職後の再雇用が2年後に大きな問題となってくる。特任教諭となる。

◆学校図書館が充実している。

◆誰もが組合の必要性を感じられるような組合づくりをどう進めていけばいいのかが課題。

【情報交換】　～各種手当の一覧をもとに～

2006年に奈良教育大学附属学校園教職員組合が作成した権利手帳も紹介された。再雇用制度についても今後課題となる。

【レポート③】「通常学級にいる特別な教育的ニーズのある子どもたち」

奈良教育大学付属小学校　林喜子

◆入学選考試験を行っていない奈教大付小では、通常学級にも特別な教育的ニーズ（Special　Needs　Education）のある子が複数人見られる。15年ほど前にはＳＮＥ委員会を立ち上げ、ＴＴや通級指導といった支援の形を追求し実現することができた。

◆2年生の子どもたちの中に、ＴＴだけでは指導しきれない姿（授業中でも1対1の教師との関わりの要求がとても強い、授業中に座っていられない、教室から出て行くなど）を見せる子どもたちが複数人おり、通級指導担当教員をはじめ管理職も含めた全教員でその子どもたちの教育的な関わりを模索している。

◆そんな子どもたちのうち3人について、2年生になってからの様子や関わりの中でその子たちや周りの子どもたちをどう理解し働きかけていこうとしているのかを報告された。

〈参加者から〉

●子どもたちの姿は、大変そうだけど子どもたちの本音が出せているのは安心しているからこその姿であるととらえ、そのような時間や場所、人との関係づくりを学校の中に保障できることが大事である。

●学級集団という社会化のプロセスの中で自分のできなさに戸惑っている。そういう戸惑いを、自分の気持ちではなく絵本などの登場人物の気持ちとして代弁させるようなとりくみもある。

●その子どもたちの発達的要求がどこにあるのかをデータから包括的に見ていくことが必要。

【話題提供】「日の丸・君が代問題について　各大学の実施状況」

神戸大学附属特別支援学校　黒川陽司

神戸大附属特別支援学校の組合で日の丸・君が代問題についての学習会が行い、その際に出された資料をもとに、この問題についての各校の現状やとりくみを交流した。

〈参加者から〉

●神戸大附属特別支援学校では入学式も卒業式も日の丸・君が代はとりくんでいない。「子どもたちにとっての意味」を問うた結果としてそうしている。今後も全教員で丁寧に検討し、歴史的背景を学ぶことを続けていくことが大事。

●鳥取大附属では幼稚園では扱っていないが、他校は扱っている。

●舞台の壁面にいろいろな絵を飾って日の丸が目立たないように工夫している公立学校もあれば、日の丸だけでなく留学生全員の母国の国旗も並べているという事例もある。

●同時多発テロのあった 9．11 には、アメリカのどの家先にも星条旗が掲げられている映像が流れていた。見ている者に統一することの美しさを感じさせる。でも「おかしい」と言えない空気が覆っていたこともわかっておきたい。

●音楽を専門とする大学教員の中には教員を目指す学生に対して君が代の歌唱指導などをまず教えるのではなく、歴史的背景を学ぶことから始め、学生がそれについてどう考えるか、絶えず思考停止にならないように工夫している。

●現在の教育の到達点として日の丸君が代について何も思わない、あって当然という考えをもつ人が多くなっている。教員を目指す学生もこの問題を問題として捉えていない人がほとんどであるのが現状。

＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊

今回の分科会には、附属学校教員だけでなく大学教員の参加が多くあり、それぞれの立場からの現状交流や意見に、教育現場や教育労働について多角的にとらえることのできる視点を得ることができた。こういった学びは教研集会ならではだと感じた。

また、教員の多忙化が深刻な問題としてクローズアップされる中で、附属校園どうしが情報交換や交流などを通してつながりをもっておくことは、教育労働者としての視野を広めたり、学校づくりを進める力を高めたりすることに不可欠である。

そう考えると、来年度から教研集会が隔年開催になることが惜しまれる。何らかの形でこれまでつくってきたつながりを途絶えさせず、附属学校がより発展していくための場を設けたいと附属学校部会では考えている。来年夏頃に近畿圏の大学附属を会場にして職場や実践の交流の場をつくることを最後に提案し、今年度の附属学校分科会を締めくくった。

C 分科会報告

【C1】平和問題や改憲問題に労働組合はどう関わるべきか

19 単組　26 人　＜司会：中富 公一（中央執行委員長、岡山大学）
司会＆文責：西﨑 緑（中央執行副委員長、福岡教育大学）＞

昨年度は、安保法制改正問題に労働組合がどうかかわるべきか、各単組の経験を持ち寄って交流が行われました。その中で、組合が賃金などの限定的な労働条件に限って活動すべきという意見が単組内であることや、その一方で安保法制や平和の問題などに組合が積極的にかかわることによって、活動が活性化した単組の事例など、この課題についての単組の状況にさまざまな意見が述べられました。そのほか、別途有志の会をつくったり、有志の会と共同歩調をとったりするなど、組合内の分裂を避けるための工夫を凝らしている単組もあることがわかりました。

今年度は、７月の参議院選挙での結果、与党が衆参両院で３分の２以上の議席を獲得したことをもとに、改憲を念頭に活動する自公政権の動きが活発になっており、その社会状況の中で国立大学・高専の組合が如何に行動すべきか、を議論し、深めていくことが必要なのではないか、という問題認識でC1 分科会が設定されたわけです。

冒頭、中富委員長から、10 年ほど前から本格的に論議が始まった「改憲論の４類型」として①積極的改正派（石原慎太郎、中曽根康弘）、②安保体制維持派（自民党多数派）、③国連改革派（小沢一郎）、④厳格な法治主義のものでの改憲（自衛隊は違憲、最小限度の自衛）があること、その上で現在の状況として、世界的ナショナリズムの台頭とともに、自民党改憲案が力を持ってきている社会情勢が確認されました。憲法学の立場から考えると、自民党改憲案は、近代立憲主義が否定されていること、天皇親政への回帰を求めていること、資源を守ることは政府の義務という理屈を展開していること、さらに国民にも憲法を守る義務を課して国民総動員体制を作ろうとしている点

で、民主主義と相容れないと考えるという明確な分析も示されました。また現行憲法と労働組合との関係について考えると、労働組合運動は憲法で保障されているため、憲法は労働者の生活に直結しており、この改憲問題と労働者の生活が関係ない、とはいえないという見解が示されました。

世論調査の結果を見ると、憲法改正に賛成する国民は、その理由として、国防軍の保持（専守防衛）を重視して自衛隊を憲法に明確に位置づけたいと考えており、反対する国民は、暴走する安倍政権への歯止めをかけたい、という理由を挙げているということ、しかし集団的自衛権については、42パーセントの人が反対しているという事実確認もありました。ただし、組合にも集団的自衛権に賛成の人もいるので、どう組合運動をすべきかは、各単組で悩ましい問題として残っていることも確認されました。

こんな大事な問題について（組合のみの問題ではなく）大学で議論できないのは自殺行為ではあるが、具体的にどこで議論するべきかは、難しい問題を含んでいるという意見もありました。教育の中立性という点からは、教壇から一方的に意見を押し付けるのはだめだが、他方で市民としてひらかれた場で大学の教職員も自分の意見を表明する権利があるので、キャンパスでの政治活動については、有志による活動にするのがよいのではないか、という意見も出てきました。

京都大学では、昨年、防衛装備庁が3億円の研究助成を出すことになったところで、一斉メールでその募集が教職員に知らされ、原子炉の教員と工学部の教員が応募したが、学部長が説得したので申請せず、今年の募集にも申請しなかったという事例が提示されました。今年度9月9日には、組合が総長と会見し、1967年6月6日の評議会資料（米軍研究費について研究成果が戦争に利用される危険があるので好ましくない、という申し合わせを行ったことが記録されている。）が、現在も大学の方針として効力を有していることを確認したことが報告されました。同時に、中央執行委員会で議論し、組合としての見解を今、出しておいたほうがよい、ということで、組合から声明を出したという経緯が説明されました。また安保法制反対運動への協力では、

「学者の会」を立ち上げた高山さん等が執行部にいたので、組合中執で問題なく関わる決断ができ、組合活動として「当たり前のこと」として行動したということでした。

こうしたタイムリーな動きを組合が行うことができたのは、以前取り組んだ「総長選挙制度の廃止を許さない取組み」が功を奏したと思う。つまり、普段からの取組みを通して、大学の自治を守ること、大学のことは（構成員が）自分達で決めること、そして決めるときは議論を徹底的にして決めるというやり方を主張し、実行してきた経験が、平和への取組みにも活かされたのだと考えているという意見が出されました。組合活動としては、現場で起きている問題（定員削減でも看護師の増員でも）に対して常に現場の闘いを全組合が支える運動を展開してきたので、「理屈の問題で組合を離れるのか、その人個人の職場での信頼も含めて問われる」という土壌をつくってきた、それが現在の改憲や軍事研究の問題にも生きてくる、だから、組合は、現場の闘いを労働者層と一緒にいつも闘う、という姿勢を貫いていくことが大切ではないか、という意見が出されました。

三重大学からは、昨年の団体交渉で学長から、軍事研究について、「攻めるほうはだめだが守るほうがよいのではないか。（学術会議議長の）大西先生はいい人ですよ。」という発言があったことが報告されました。組合としては、軍事研究については、慎重に考えた上で、組合員の総意で「組合の要求」になることが必要だと考えているという意見が示されました。また 10 月 6 日に（ノーベル賞受賞者の）益川氏に来てもらって対談を行うことになっているので、そのような機会を活かしつつ、組合の支部の機関紙を発行して平和運動への世論形成をし、中央執行委員会に支部から挙げていこうと考えているという報告がありました。

徳島大学では、過去に米軍から研究資金をもらっていたことが明らかになったので、今年の 4 月に組合から質問を出したことが報告されました。学長との懇談会では、「情報公開をしてください。どんな議論があって、どんな返事をしたかを公開してください。」と組合が依頼し、学長の合意をとりつけ

ることができたと報告がありました。組合執行部の中では、平和問題や軍事研究禁止についての共通認識があるということでした。

天文台からは、軍事研究に関して、(1980 年代の SDI 計画など）長期間議論にかかわらざるをえなかった歴史があるということや、最近では、全大教ニュースにも、軍事研究反対の立場をとる天文台の組合の立場が掲載されており、防衛省からの予算を受け取らないこと、防衛省の研究に応募しないこと、共同利用において軍関係や防衛省関係の人間を受け入れないことを教授会で合意していることが報告されました。天文台のようなところでは、どこで一線を引くかが難しいが、軍事研究はあらゆるものを包括してしまう危険があるため、線引きをすることによって、踏みとどまれるし、引いてはそのことが研究者を守ることにつながると組合でも考えているという報告がありました。

北海道大学では、工学部の教授が今年 1 名安全保障技術研究推進制度に採択され、旧帝大初の採択ということで話題になったが、学内では、研究推進室で審査会をつくり審査した結果、問題がないということでゴーサインを出したという経緯の説明がありました。しかし、組合としては、審査の過程がわからない、大学としての判断の基準を明らかにしなければならない、研究成果を公表させていかなければならないと考えるので、これらの点を追及していきたいということでした。

山口大学からは、学生の政治意識が保守的になっていることについて問題提起があり、定期試験が終わったらすぐに就職活動のために学生がキャンパスからいなくなることや、就職活動のシーズンになるとスーツを着て大学にくること、安保法制の学習会を開けば、学生が「憲法の制約があるから大丈夫」とか「専守防衛だから大丈夫」だと当然のことのように言うことが報告されました。また、医学部にある高度救命救急センターには、緊急時に自衛隊も入ることができ、緊急事態条項でキャンパスが制圧されることが心配されるという懸念が示されました。 3 つめに、憲法を動かすには、膨大な法律の体系を動かすことになるが、

研究者サークルがこのことを許していてよいのか、組合とともに検討することも必要ではないか、という問題提起もありました。

名古屋では、6月初旬の大学祭で学生の君が代大合唱がおこったという現状もあることがまず報告されました。軍事研究と論文の公表との関係について、工学部では、特許申請の関係で、卒論の内容を発表しない、口外しないというドリルが常態化しているので、軍事研究にも利用される危険性があること、学生自治会の弱体化で学生が政治活動を行うことがなくなっていること（例えば「学費の問題は、政治問題だからぼくらはとりあげない」、と言っていること）が報告されました。今後の課題として、これまで培ってきた「軍事研究を行わない」という伝統をどう引き継いでいくか、学長の交代の時期が来るので心配されるということでした。

金沢大学では、学生だけでなく、教員のほうも平和問題や憲法問題に拒否感がある人がいるので、組合員拡大に妨げになるのでは、という意見が中央執行委員会にも出るくらいの現状であるため、組合では具体的話をしていない、ということが報告されました。

同様に、大分大学からは、若い世代には、平和活動や安保法制の問題は響きにくく、組合活動は賃金や労働条件の問題に絞ったほうがわかりやすいと考えてきた、自分も勉強したからわかるようになってきたとはいえ、そこまで普段の生活で考えてこなかったので、それがいかに重要なのかわからないできたという若い組合員からの意見が出されました。組合への勧誘を考えると、そういう人が入りにくいので、組合に加入してもらってから、平和問題や改憲の問題を学習する機会を提供する方法がよいのではないか、という提案がありました。

東京大学からは、学生・大学院生が集まってやっている会（若者）と有志の会（年配の人）があって、それの支援などを行っているという現状が報告されました。大学の組合の特徴として、部局の組合が強いので、様々な意見があること、政治的スローガンをあげるのは苦手ということがあるので、組合全体で積極的に行動を起こしていくことが困難であるという問題も語られ

ました。しかし、表でがんばる人たちのサポートをいろんな形でできるとは思っているので、参議院選挙の後をどうしていくのか、組合の立場を保ちながら持続的に議論にはかかわっていくべきではないかという意見がありました。

農工大からは、安全保障技術研究推進制度にすでに採択された人がいることが報告されました。新聞報道でも明らかになったので、組合は、学長に軍事研究についてどう考えているか、質問をしたが、学長からは「個々の研究による」という回答しかなかったということでした。軍事研究は、内容ではなく、誰からお金をもらっているか、ということが大切で、内容がなんであれ、防衛省からお金をもらっていれば軍事研究になると組合は考えているということでした。ただし、デュアルユースは、切り離して議論すべき問題だとも認識しているようです。

日の丸、君が代問題については、共同通信が全国の国立大学にアンケートをとったとき、学長はそれをすると回答してしまったので、組合からは、イデオロギー問題ではなく、「ガバナンスとして、どこで誰が決めたのか」ということを追及した結果、執行部は、従来通り（国歌斉唱はやらない）と決定した、という経験が語られました。軍事研究についても、議論の過程を公開させることも重要で、個々の単組の段階で、大学の軍学共同反対連絡会を立ち上げることも検討すべきではないか、という意見が出されました。

新潟大学からは、戦争法との関係では、組合ではなく有志の会や九条の会が大学内での運動を進めたこと、安全保障技術研究推進制度には、初年度（2015 年度）に学内から応募したいという手が上がり、そのときに軍事研究について、部局長に何か文書をつくったほうがよいのでは、という意見が寄せられて、大学の理念として軍事研究を行わない、ことが決定された、ということが報告されました。

佐賀大学からは、国歌斉唱問題について、組合内部でどうするかまとめきれなかったため、

今までやっていなかったのに、なぜ今年からするようになったか、と質問

状を出し、大学からの答えを教職員に周知したことが報告されました。組合で意見がまとまるまで、情報を出して、組合員に知ってもらうようにする、という方法があることが提示されました。また、一部の大きな声の人が発言すると、組合の意見と見られるので、そうならないように丁寧に説明することも大切だという意見も出されました。

以上の報告や意見交換から、組合活動として平和問題や改憲問題に取り組む場合、声明文を出すこと、全大教、県労連、県国公、その他団体加盟しているところ、有志の会と共闘することや、それらの意見表明を組合機関紙に掲載すること、運動をしている方に呼びかけて授業等の機会に学生に語ってもらうなどの方法があることがわかりました。また、立憲主義が民主主義や法治国家の基本であることを認識し、憲法があるから、表現の自由、学問の自由を盾に軍事研究に反対できることを学内外に訴えて、サイレントマジョリティーを含めた合意形成に努力することも必要であるということも共通認識として持ちました。さらに、大学院生が適性評価の対象となることや、研究室が軍事研究をしている場合に院生の思想信条の自由が奪われたり、研究発表の場を奪われたりするなどの危険があることも共有されました。軍事研究の推進や国旗国歌の強制などの問題に対する今後の単組の具体的闘い方として、農工大のように、イデオロギーの問題ではなく、ガバナンスの問題として追及して、大学の意思決定過程に整合性を持たせることや、正当性を要求することが必要ではないか、と思いました。

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、呼びかけをさせて頂きます。

《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、大学共同利用機関のどの職場でも、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おの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、職場をともにしている教職員多数の声をもって、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、今こそ立ち上がろうではありませんか。

「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、引き続く職員の定数削減と、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人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

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、よろしくお願いいたします。（拍手）

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けて学びを得たと言うこと。

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」との動きもあろうかと思います。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。そこで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す。

３点目は、「大阪教育大学の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

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ような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けたことも、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で、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とか、こんな大学は何だろうとか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らない方が、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人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　市來　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　渡邉　武志

◇参加組合一覧、57 単組 170 人◇

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

【未加盟単組】
横浜国立大学　1
名古屋市立大学　3

【取材・他団体・個人】
8

【来賓・講演】
6

【運営委員（司会等）・中執・書記】 34

(※)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

有期雇用教職員の無期雇用転換と雇止めの法律問題

旬報法律事務所 弁護士
全大教顧問弁護団
早田　由布子

全大教第 28 回教職員研究集会　学習会より（2016 年 9 月 10 日）

はじめに

皆さん、こんにちは。弁護士の早田と申します。今日はよろしくお願いいたします。

今回、有期雇用の雇止めと有期雇用転換と、特に有期雇用の不更新条項などについてというテーマをいただき、お話をさせていただきます。かなり勉強された方には基礎的なところからの話となっているので、そんなことはもう勉強したとか、そんなことは言われなくても分かっているという方もたくさんいらっしゃると思いますが、少し我慢していただければと思います。

一. 日本の有期雇用法制

1. 日本で社会問題化した背景

それでは、最初に、日本の有期雇用法制というところからお話しさせていただきます。日本の有期雇用法制がこんなに問題になったのは、リーマンショック以降です。リーマンショックのときに大量の派遣切り、有期雇用切りが発生しました。あのときは特に自動車メーカー、ホンダやトヨタで大量の派遣切りがあり、年越し派遣村ができ、政権交代にまで発展したという大事件がありました。

あの事件で改めて、有期雇用は労働者にとって非常に不安定な働き方であることが認識されたわけです。雇用期間が短ければ2カ月とか3カ月とか、長くても1年が一般的かと思いますが、そういう雇用期間が終了すれば、いつ、この雇用がなくなるかわからない。雇用がなくなるのは、すなわち生活費が翌日から途絶えることに直結するので、明日食べるものを買えない、いま住んでいる家の家賃が払えない、出ていかなければいけない。労働者によっては、社宅に入っていて派遣切り、有期切りに遭うというと、すなわち家を失うことに直結する方々もおられます。

あのときに年越し派遣村ということで、職を失った方々が日比谷公園に集まり、有期はこんなに不安定な働き方であることが社会的にも認知されたように思います。これは社会的な構造の変化ということもあるのですが、それまでは女性の家計補助的な労働の場合に有期雇用、パート・アルバイトという雇用形態が多く使われていたところが、雇用情勢の変化に伴い、こういう言い方は私はあまり好きではありませんが、一家の大黒柱たる男性にも有期雇用が広がってきた中で、社会問題化していった経過があります。

2. 入口規制のない日本の有期雇用法制

日本の有期雇用法制の問題としては、今まで申し上げたように、有期雇用は非常に不安定な働き方ですから、原則としては無期雇用、期間の定めのない労働契約が労働契約の基本になってくるわけです。ただ、日本の有期雇用法制は入口規制がないという問題があります。この入口規制とは何かというと、有期雇用契約を締結するときに、その契約を締結すること自体を制限する定めがないということです。

例えば、どんな例があるかということで、レジュメにドイツの例を紹介させていただきました。ドイツの場合は、有期雇用契約を締結できる条件を法律で列挙しています。例えば、一時的な労働需要に対応する場合、典型例が産休・育休期間中の雇用になります。あるいは、職業訓練または大学課程の修了に引き続いて利用する場合、ほかの労働者の一時的な代替として利用する場合など、有期雇用を利用できる場合が法律で定められています。

ただ、ドイツの場合も新規採用や企業を新しくつくるような場合に、期間設定に条件を付けないことがあるので、入口規制があると言ってもかなり緩やかなものです。ドイツの場合、緩やかな入口規制を設けておき、ある程度の条件があれば有期雇用もできるけれども、その後すぐに無期雇用に誘導する法制になっています。これが、有期雇用の締結の場面で規制を設ける入口規制です。

日本の有期雇用法制には、この入口規制は一切ありません。そうすると、使用者が有期雇用を利用したい場合、それを制限するものが実質的にないことになると、労働者が有期雇用から逃れられず、不安定であり続けるという問題があります。日本労働弁護団は、私も所属しており、労働者側で活動している弁護士の集まりですが、今まで繰り返し、入口規制の導入を求めてきました。有期雇用を無条件に認めることは労働者の不安定さにつながるということで入口規制を求めてきて、平成 24 年の労働契約法改正の際にも議論はされたのですが、導入されませんでした。

3. 日本の出口規制

では、日本の有期雇用法制にどういう規制があるかというと、出口規制のみとなっています。大きくは二つあり、一つは更新拒絶の場合の雇止め法理です。有期雇用期間が満了し、次の更新をしたいと労働者が望んでいるにかかわらず、使用者が更新の拒絶をすることを雇止めといいますが、雇止めに対しては一定の場合に解雇権濫用法理の類推適用があります。これはもともと法律ではなく、事例の積み重ねの中で最高裁が判例として出し、実務上もその判例に従って動いてきたものが、今回の労働契約法改正のときに条文になりました。後で詳しく説明します。

もう一つは無期転換権、これこそ新しいものですが、1回でも更新して5年を超えて有期契約として働き続けてきた人に対し、無期転換権、無期労働契約に転換する権利を与えるというものが新設されました。平成30年からしか無期転換権は実現しませんが、平成30年を待つことなく有期の労働者を無期転換するようにと、厚生労働省も推奨しており、実施した企業名を公表することでインセンティブを与えています。厚生労働省も有期契約労働者の不安定さは問題視しているということですね。

4. 平成24年改正労働契約法

平成24年改正労働契約法の概要を若干ご説明します。冒頭に申し上げました、リーマンショックのときに有期雇用労働者の不安定さということで、有期雇用を何とかしなければいけないという情勢の下で行われたのが、平成24年の労働契約法の改正になります。有期労働契約の反復更新のもとで生じる雇止めに対する不安を解消すること、あるいは不合理な労働条件を是正していくことが課題になっているので、それに対処することが改正の趣旨です。

改正のポイントは三つあります。先ほど申し上げました無期転換権と雇止め法理の法定、そのほかに3つめとして、今日はあまり触れませんが、20条、不合理な労働条件の禁止というものがあります。これは有期契約の労働者と無期契約の労働者がいて、同じような仕事をしている場合に、その労働契約

① 無期労働契約への転換（新 18 条）
② 雇い止め法理の法定（新 19 条）
③ 不合理な労働条件の禁止（新 20 条）

に不合理な差異があってはならないものになっています。この法律ができたときに例示された不合理な差別は、例えば食堂の利用、無期契約の社員でないと食堂は利用できないというものは不合理であるとか、通勤手当の支給などが具体例として挙げられています。

いくつか裁判も起きており、つい最近、定年再雇用の労働者が定年後再雇用であることを理由に大幅に賃金を下げられたことは労働契約法 20 条違反であるという判決が出ています。そういう判決が 1 件出ましたが、それが全体的な潮流になるかどうかは、今のところ分からない（注：その後、高裁で逆転敗訴しました。）。ただ、いくつか大きな裁判が起こっています。東京メトロの売店の販売員さんの事件とか、郵便局の職員さんの裁判も起きています。

ちなみに、いま安倍政権の下で、同一労働同一賃金の導入ということが挙げられています。ただ、実質的にどの程度の効果があるのかは、かなり疑問があるところです。いま労働契約法 20 条に入っている不合理な労働条件の禁止と、どこまで実質的に違うのだろうか、どこまで新しいことをやるのだろうかということは、かなり不透明な状況ではあります。

ここまで導入的な話をさせていただきました。

二．雇止め法理（労働契約法 19 条）

1. 雇止め法理とは

次に、雇止め法理についてお話しさせていただきます。改正労働契約法 19 条に入った雇止め法理の法定、今までも使われてきた理論の条文ですが、雇止めの法理とはどういうものかというと、まず（1）有期労働契約が期間の満了毎に当然更新を重ね、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していた場合（労働契約法 19 条 2 号）、または（2）有期労働契約の期間満了後も雇用契約が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合（同法 19 条 2 号）、この（1）（2）の場合には解雇に関する法理が類推適用されることが雇止めの法理ということになります。

ここでいう解雇に関する法理とは、解雇権濫用法理というものです。これは期間の定めのない労働契約を使用者が一方的に解約しようとする場合、つまり解雇しようとする場合に、その解雇は客観的に合理的な理由があり、しかも社会通念上の相当性がなければならない、というものです。これが解雇権濫用法理と言われるもので、労働契約法 16 条、昔は労働基準法の 18 条の 2 だったのですが、労働契約法ができたときに労働契約法に移りました。雇止めの法理というのは、現在の労働契約法 16 条に定められている解雇権濫用法理を、有期労働契約の場合も似たようなものだから使いましょうというものです。

無期契約の場合、解雇が有効か、無効かは、解雇権濫用に当たるかどうか、つまり、解雇に客観的合理的な理由があり、社会通念上の相当性があるかどうかということが判断基準になりました。が、有期労働契約で雇止めが有効か、無効かという判断をするに当たっては、解雇の濫用に当たるかどうかという判断に入る前に、さきほど述べた（1）と（2）に当たるかどうかということが、まず前提条件として検討されなければならないわけです。

2. 雇止め法理が適用される場合とは

(1) 労働契約法 19 条 1 号

では、この（1）と（2）はどういう場合かということです。まず（1）ですが、有期労働契約が当然更新を重ね、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態とはどういう状態かというと、典型例としては、雇用期間は 2 カ月とか 3 カ月と定められていたけれども、その後、契約更新のたびごとに契約書がつくられるわけでも何でもなく、「当然更新するよね」「はい」という感じでずっと続いてきた場合です。

実際、労働契約法 19 条 1 号のもとになった東芝柳町工場事件は、当初 2 カ月の契約だったのですが、更新の手続きを全然行っていなかったという事例です。そういう場合が（1）に当たります。ただ、いま私が実務上、非正規の方々の事件をやっていて、（1）に当たるような例はほとんどありません。だいたいの使用者が労働契約書はつくっていますし、雇用満了毎にそれを更新しています。

(2) 労働契約法 19 条 2 号

実務上問題になるのは（2）です。有期労働契約期間満了後も雇用契約が継続されるものと期待することに合理性がある場合、よく合理的期待の有無と言ったりします。つまり、1 年契約なら 1 年契約で、その期間が終わるごとに契約書をきちんとつくっていました。しかし、よほどのことがない限り、当然更新されるものだと思っていましたという場合は、雇用継続に対する合理的期待がある場合には雇止めは自由にできません。その雇止めに客観的、合理的理由があり、社会通念上の相当性がないといけないことになってきます。

では、合理的期待の有無をどのように判断するのかというと、今までの判例の積み重ねの中でいくつか事情として考慮されてきたことがあります。例えば、その方が担当していた業務は常にあるようなものなのか。例えば、経理事務を担当していました。この業務内容はこの人が辞めても、次の人が入ってきて全く同じ仕事をやるという場合には、業務内容に恒常性があると

言うのですが、この業務内容は短期的なものではない、臨時的なものではないことになります。

あるいは、すでに何回か更新されている。その人自身が２～３回だと更新回数はそれほど多くないといわれることが多いようですが、４～５回だと結構更新されている認定になることが多いという印象を受けます。もちろん、これは必ずというわけでもないですし、１回しか更新されていなくても期待があるという裁判例もあります。

あるいは、雇用契約書の作成経緯です。使用者から長いこと働いてくれと言われた。ただし、これは実際に立証できない場合が多いです。あるいは、契約更新の雇用実態、その職場の中だいたいの人が更新されているとか、だいたいの人が更新されないで辞めているとか、そういう事情によっても左右されます。あるいは、その契約書の文言がどうなっているか。必要性がある場合には更新しますと書かれているかどうか。そういうことが判断要素になってきます。

皆さんは大学の関係者の方々ですが、大学の特に教員あるいは研究者、非常勤講師の場合、非常に難しいのが業務内容の恒常性というところだと思います。特に研究者の場合には代替性がない。つまり、その方の業務内容は非常に特殊性があり、代りにほかの人がやってきて同じことを教えることがあまり想定されないことから、特に大学の教員、研究者に関しては厳しめの判断になることが多いようです。

また、今日の重大なテーマの一つである不更新条項、この契約をもって更新しませんというものですが、それがあれば直ちに更新されないわけではなく、あくまでも判断要素の一つになってきます。いま説明したような業務内容の恒常性や雇用契約書の作成経緯など、全体的な考慮の中で判断されていくことになります。不更新条項については後で詳しく説明します。

一方、この合理的な期待を否定する方向に働く事情はどういうものがあるかというと、まず職務上の地位です。典型例は 65 歳以上の特別嘱託職員などの場合は、あまり更新を期待しないでくださいという例として挙げられています。あるいは、その職場の中で雇止めの例がある。だから、当然更新さ

れるとはあなたも思っていないでしょうという方向に働くということです。

これが否定する方向に働く事情として挙げられているのも問題ですが、非常勤講師も合理的期待を否定する方向の事情と一般的に言われています。あるいは、仕事の専門性、臨時性、その人でないとできません、あるいはそのプロジェクトをやっている間しか必要ではありませんという場合です。そういう事情が合理的な期待を否定する方向に働く事情と言われています。

(3) 1 号と 2 号の区別は不要

今回、労働契約法の 19 条 1 号がこの（1）で、2 号が（2）ですが、（1）か（2）かという区別は実務上、全く意味がありません。なぜなら、効果が同じだからです。（1）であっても（2）であっても、雇止めの法理が適用されるので、（1）か（2）かはそんなに問題になりません。いずれにしても雇止め法理の適用があるかどうかということに関しては、これまでの判例の積み重ねがこれからも解釈上、重要になってくるということです。

3. 契約更新の申込み

万が一、雇止めに遭ってしまった場合に重要なことで、一つだけ法律になって変わったことがあります。それが「労働者からの契約更新の申し込みが必要」というところです。改正労働契約法の 19 条では、雇止めが無効である場合、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件での契約更新の申し込みを承諾したものとみなすという条文になっています。

ですから、万が一雇止めに遭ってしまった場合には、その雇止めを無効にするための手続きとして、労働者の側で直ちに申し込みをしなければいけない。契約を更新してくださいという申し込みをしないといけないことになります。実際上は雇止めに抗議したり、異議を述べた場合には申し込みがあったとみなされるのですが、確実に申し込みをしたことを書面で残しておく必要があります。これまでは国立大学などが全て独立行政法人になって労働契約法の適用がある前提で話をさせていただきました。

三．非常勤公務員に対する雇止め

次に、参考までにということですが、非常勤公務員に対する雇止めに関して裁判例、あるいは法律が今どうなっているかという話を少しだけさせていただきたいと思います。今までずっと労働契約法の話をさせていただき、独立行政法人の職員の皆さんは全員、この労働契約法の適用があることではあるのですが、公務員の方々、国家公務員でも地方公務員でも同じですが、非常勤公務員に対しては雇止めの法理は適用がありません。民間の場合、これは労働契約なので労働契約法の適用があるのですが、公務員の場合は労働契約ではなく任用ということなので、労働契約法の適用がないことになってしまいます。労働契約法の 20 条 1 項で、国家公務員と地方公務員、両方とも適用除外としています。

もちろん、先ほどから述べているとおり、国立大学が独立行政法人になったことで労働契約法の適用対象になったわけですが、この間、私も賃金切り下げの裁判、高専の事件を担当させていただきましたけれども、各地の裁判例を見ると、独立行政法人の特殊性などを述べて賃金の切り下げを有効としているような裁判例もちらちら見受けられます。そういうこともあり、多少意識しておいたほうがいいかもしれないぐらいのことで紹介します。当然のことながら、こちらからこんなことを持ち出す必要は一切ありません。

最近、救済するような事例も少しずつ出ています。レジュメに裁判例を二つ挙げていますが、一つは山梨の昭和町というところの嘱託職員の事件です。公務員としての地位は認めないけれども、更新されるという期待権侵害であるとか、合理的理由がないのに再任用されないという期待の侵害という権利を認定して、それを侵害された場合に損害賠償を認めるという裁判例も数例あります。ここに書かれている昭和町の事件も国情研の事件も、結論的には両方負けている事件ではありますが、1 件、中野保育所の事件は期待権侵害ということで損害賠償が認められました。そういう例も出てきてはいるところです。

ここは全体として公務員の話なので、余談ではあります。いずれにしても、

独立行政法人の場合は完全に労働契約法が適用されるということで、この労働契約法の解釈の中でどう交渉をしていくか、労働者の権利を拡大していくかということだと思います。

四. 無期転換権（労働契約法 18 条）

1. 無期転換権とは

次に、無期転換権の話をさせていただきます。これが労働契約法の改正により、新しくできたものです。簡単に言うと、1 回でも有期雇用契約を更新して、その全体の期間が 5 年を超えてさらに更新されましたという場合に、労働者のほうから申し込みをすることにより、その契約が無期契約に変わるというものです。厳密にその要件はどういうものかというと、同一の使用者との間で有期労働契約が反復更新され 5 年を超える場合に、労働者が使用者に申し込みをすれば無期の労働契約が成立するということです。

2. 同一の使用者

同一の使用者との間の契約ということが要件になるのですが、大学はどうかわかりませんが、一般企業でわりとあるのは、無期転換権の発生を免れる目的で派遣や請負を偽装したり、あるいは同じ経営者の別の会社に転籍させたりという例がままあります。そういう事例は実務上、争うのが本当に難しいのですが、ただ単に形式上変えただけです、労働実態は一切変わらないのですが、形式上の使用者が変わった場合。これは労働契約法 18 条を潜脱する目的のためのものであるということで、同一の使用者と解されることになります。

ただ、実務感覚からいうと、使用者を形式上変えただけだということを立証するのは結構大変です。使用者が形式上変わることで健康保険証の事業者欄の名前も変わるわけですし、名刺も変わっていたりするので、裁判でこれが争われたときに、これは全く形式上のものですということを立証し切るの

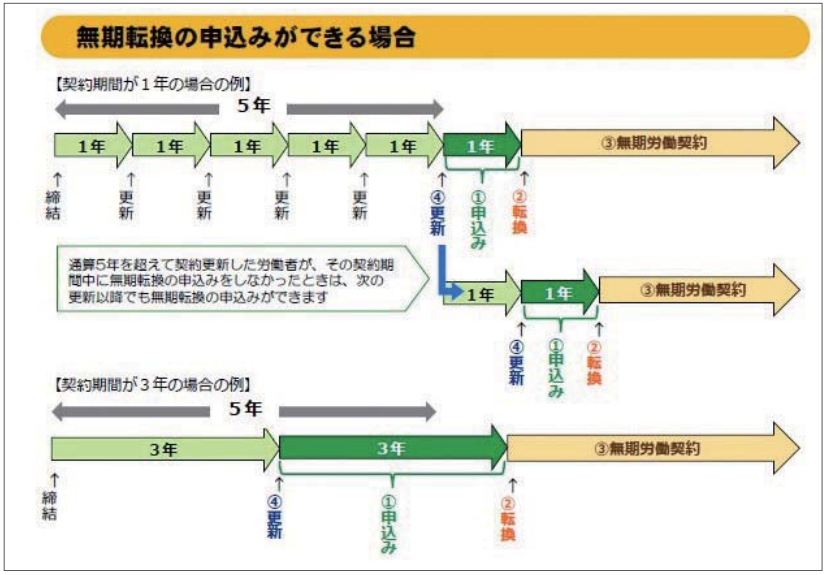
は結構大変です。

よくある事例ではあります。私も何件も裁判で争ったことがありますが、裁判官は形式をすごく重視します。形式が整っているのだから使用者も変わっているでしょう、という感じです。前に１回あったのは、給与明細書の発行名義人が変わっているのだから、これは違う会社に勤めたのですよねと言われた、そういう事例もあります。ただ大学では、この辺は実際にはあまり問題にならないのかもしれません。

3. 通算の契約期間が５年を超えること

(1) 原則

図１を見ていただきたいと思います。これは厚生労働省の「労働契約法改正のポイント」というリーフレットに掲載されている図を引用してきました。例えば、契約期間が１年という場合に、１年契約を４回更新しました。４回



【図１】 無期転換の申込みができる場合
（厚生労働省「労働契約法改正のポイント」より）

更新すると計5年です。この5年を超え、さらにもう1回更新されました。つまり、5回目の更新がされましたという場合に、6年目に入ったときに6年目の第1日から最終日までの間に申し込みをすると無期転換になるということです。

これは注意しないといけないのは、5年を超えて更新された場合に申込権が発生するということなので、満5年働き、5回目の更新はしませんという場合には申込権は発生していない。5回目の更新がされ、6年目に入ったときに申込権が発生するということです。ですから、この申し込みを忘れずにする必要があります。この6年目の1年間が終わる日までの間に申し込みをしておかないといけないということです。後になってさかのぼって申し込みましたということはできないんですね。

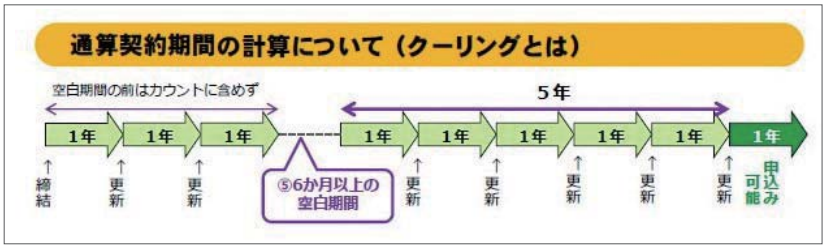
ただ、6年目は申し込みをしませんでしたが、6回目の更新がされ、7年目に入りましたという時には新たに申込権が発生します。ですから、更新されている限りは申し込みをしてもいいことになります。

では、契約期間が3年の場合はどうかというと、更新が1回以上行われ、通算期間が5年を超える場合ということなので、3年契約の場合には2回目の契約の期間なので、4年目から6年目までの間に申し込みをすることにより、無期転換をすることになっていきます。

注意をしなければいけないのが、この改正労働契約法は平成25年4月1日の施行ですから、平成25年4月1日以降に締結された契約にしか適用がありません。ですから、平成25年3月31日までの間に締結された契約には適用がないということです。いま平成28年ですから、今の時点でこの無期転換権が発生した人は3年契約の場合にはあり得ますが、1年契約で更新してきた場合には平成30年4月1日以降に更新をされた場合に無期転換権が発生するということで、ちまたでは平成30年問題ということが言われたりするところではあります。

(2) クーリング期間

次の問題はクーリング期間があるということです。有期労働契約と契約の間に契約をしていない 6 カ月以上の空白期間がある場合に、契約期間の通算がリセットされるということです。図 2 は、厚生労働省のリーフレットに掲載されている図です。例えば、1 年契約を 2 回更新して 3 年勤めたけれども、その次に 6 カ月契約をしていない期間がありましたというときには、6 カ月以上あいたことにより、通算期間が 1 回リセットされてしまいます。ですから、もう 1 回契約をして、さらに 5 年以上勤めないと無期転換権が発生しないことになります。



【図 2】 通算契約期間の計算について（クーリングとは）
（厚生労働省「労働契約法改正のポイント」より）

問題は、これを利用して無期転換権を発生させないように、規定により 5 年以上更新することはできないけれども、半年あけてまた契約をしてくれと言われるパターンとか、もっと悪いのは、半年間労働契約ではない形で働いてくれということを言われる例があるやに聞いています。これは労働契約法の潜脱、脱法行為だと考えています。つまり、この労働契約法 18 条の無期転換権を発生させないために、その半年間、別の契約で働かせるわけです。例えば、請負契約あるいは派遣契約という形に切り替え、働かせる。やっている業務の内容は変わらないのに派遣契約に切り替え、半年やらせて、また直雇用に切り替えるパターンが一番分かりやすい脱法行為の例です。

多少分かりづらくしようとすれば、職種を変え、この期間はこういう業務

内容で我慢してくれ。給料も減ってしまうけれども、ちょっと我慢してくれ。それが過ぎたらまた契約するからと言われて半年あけられ、半年あけたら、また有期労働契約を結び直しましたという例もあるやに聞いています。そういうものは、なかなか抵抗は難しいのですが、明らかに労働契約法の脱法であるということで、そのときこそ組合として支えていただくことが必要ではないかと思います。

クーリング期間は6カ月以上と申しましたが、有期労働契約の期間が1年未満である場合にはクーリング期間も短くなります。それは図の上に書いてあるので、参考にしてください。

4. 労働者による申し込みが必要

無期転換権を行使するためには労働者が申し込まなければいけないということで、先ほど申し込みを忘れないでくださいと申し上げました。通算契約期間が5年を超えることになる有期契約の期間中に使用者に申し込みをする、この申し込みもなく、自動的に無期になるわけではないので、この点は注意をする必要があります。

有期雇用法制に関する議論の中で、有期のほうがいい人もいるとか、派遣のほうがいい人もいるのだから、何でもかんでも無期にすればいいというのは間違いだという論調がありました。実際、自分の働き方に合わせて派遣のほうがいいとか、有期のほうがいいと言う労働者がいることは事実です。ただ、私に言わせれば、正社員の働き方が、全国転勤だったり長時間労働だったり、あまりにもその人の人生を縛ったものなので、特に家庭を持っている女性は正社員という雇用体系を選べないことが実態としてあるからこそ、そういう意見が出てくるというのが私の言い分です。

そういう意見が出されことを踏まえ、契約期間が5年以上にわたった場合に、無期になるか、それとも有期のままにするかということを労働者の選択に任せたのが、この申し込みの趣旨になります。ですから、必ず契約の満了日までに申し込みをしていただく必要があります。

ただし、使用者によっては無期転換権を行使しないことを更新の条件にし

ようとする人がいるかもしれないと危惧されていますが、これは許されません。通達で明確に書いてあります。たまにそういうことをする使用者がいるので、きっちり契約書をチェックしていただいたほうがいいのではないかと思います。もちろん、仮に書いてあっても無効ですが、チェックしていただく必要があります。

5. 無期契約への転換

(1) 当該有期雇用契約終了の翌日から始まる無期雇用契約が成立

では、無期転換権を行使したらどうなのかというと、無期契約に契約が変わるということなので、労働者が無期転換権を行使した時点で、そのときに締結している有期労働契約の期間満了の翌日から始まる無期労働契約が成立する。例えば平成 31 年 3 月 31 日までの契約がありました、その年の 1 月 1 日に無期転換権を行使した、そうしたら、その時点で平成 31 年 4 月 1 日から始まる無期労働契約が設立したことになります。

仮に 1 月 1 日に無期転換権を行使し、申し込みをしました。では、使用者がその時点で 3 月 31 日までの期間をもって雇止めにしますということができるかというと、これはできません。当然のことではありますが、そんなことをしてしまうと労働契約法 18 条は全く意味がないものになってくるので、無期転換権を行使した後の雇止めは許されません。これは無期労働契約の解雇ということになり、客観的・合理的な理由と社会通念上、相当性がなければならないことになります。

(2) 無期転換後の労働条件はどうなるか

では、労働条件はどうなるのかということになると、従前の労働契約と同じ労働条件となります。例えば、月給が 22 万円の 1 年契約でずっと更新してきました。例えば、同じ年代、同じ勤続年数の正社員だと月給 30 万円です。その場合に無期転換権を行使したことで月給 30 万円になるかというと、それはならない。22 万円のままです。前の契約と同じ内容の無期契約が成立することになります。変わるのは期間の定めのみ、期間の定めがなくなるだ

けということになります。

ただし、就業規則で別段の規定を設けることは可能です。ですから、会社によってはすでに無期転換後の従業員に適用される就業規則を別立てでつくっているところもあります。ですから、その会社の場合、無期契約、有期契約、無期権転換後の社員、この３パターンの就業規則を用意している会社もあるということです。ですから、仮に無期転換後の従業員について別途就業規則を定めようという動きが使用者側からあった場合には、その内容について交渉していく。無期転換後の社員であっても、たとえば賞与について正社員と同等の扱いにしてくださいという交渉をしていくことになります。

6. 高度専門職及び継続雇用の適用除外

ただし、今まで５年、５年と言ってきましたが、皆さんに非常に深く関わるとことして適用除外が二つあります。正確に言うと三つですが、一つは高度専門職、および定年後の高齢者の継続雇用の場合に適用除外の規定があります。この改正労働契約法ができた当時から使用者側からの抵抗が非常に強い法律でした。そのためにこれを切り崩そうという動きが、法律ができてすぐの時期からすごい勢いでありました。その結果として成立してしまったのが有期雇用特別措置法です。正式名称は「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」といいますが、平成 27 年 4 月 1 日に施行された法律で、高度専門職と継続雇用の高齢者については、無期転換権は適用されないというように適用除外が設けられました。

高度専門職のほうが皆さんプロパーに関わってくるかもしれないところです。専門的知識等を有する有期雇用労働者ということで年収要件があります。1075 万円以上、これは厳密に言うと、確実に支給されると見込まれる年収が 1075 万円以上です。ですから、賞与がここに入ってくるかどうかですが、ほぼ確実にこの額は支給されるという見込みのある賞与は入ってきます。偶然、業績がよかったという理由で支払われた賞与はここには入ってきません。要するに、1075 万円以上の年収があるような経済的な裏打ちのある人たちであれば、有期雇用であってもそんなに保護する必要はないでしょうという発

想のもとにつくられた法律です。

この高度専門職とはどういう範囲かは、レジュメの①から⑦まで書いてあります。博士号を持っている人や弁護士等の有資格者、IT ストラテジスト、特許発明の発明者、大卒で 5 年以上の実務経験を有する技術者、エンジニア、デザイナー、システムエンジニアとして 5 年以上の実務経験のあるシステムコンサルタント等々の人たちが高度専門職とされ、適用除外となっています。

ただし、この無期転換の申込権が発生しない期間の上限は 10 年ということになっているので、10 年を超えれば無期転換の申し込みをすることは可能ということになっています。一方で、定年後も継続雇用されている高齢者に関しても無期転換権の適用はありません。これが 27 年に成立した特別措置法の話です。

7. 大学教員等の特例

もう一つ、大学教員ということで、皆さんプロパーに関わるところとしては 7 のところで、二つ法律を紹介しています。大学教員任期法と研究開発強化法です。大学教員および職員のうち、もっぱら研究または教育に従事する者、要するに教員と研究職の人たちについては 5 年ではなく 10 年を超えないと無期転換権は発生しないことになります。ですから、職員のうち、もっぱら研究または教育に従事する者ということなので、例えば事務職の方で、研究のお手伝いをすることがたまにある人たちは、この適用はありません。

「もっぱら」というか、自分の業務のほとんどが研究ですという方のことをいうので、事務職員の方々については基本的に、この大学教員任期法の適用はないことになります。あるいは、研究開発強化法という法律で、科学技術に関する研究者または技術者等の方々についても 5 年ではなく 10 年たたないと無期転換権は発生しないことになっています。ここまで無期転換権の話をさせていただきました。

五. 非不更新条項

1. 何が問題か

最後に、不更新条項あるいは更新回数制限条項の話をさせていただきます。世間でこの問題が認知されたのは、私立大学の事務職の方々が最初だったのではないかと認識しています。私の友人で私大に勤めて、更新回数の上限が5年までということで、大卒後すぐにその大学に就職して、5年で雇止めに遭った人がいました。27歳で雇止めに遭ってしまい、そこから新しい職を探さなければいけないということで非常に苦労されていました。

昔、女性に関して若年定年制というものがありました。27歳とか28歳で定年になることが昔はあり、それは男女差別であるということで、男女の間に定年の差異を設けることはできないという形で是正されてきて、いま男女の定年に差異はないのが常識になっていると思いますが、こういう更新回数制限条項が入れられたら、新たな若年定年制ではないかと思ったりするところです。

では、これは何が問題かということです。まず、不更新条項は、例えば契約書に次回の更新はいたしませんと書かれている場合です。例えば、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの契約で、次回の更新はいたしません、本契約の更新はありませんなどと書かれているパターンです。これが不更新条項です。

それに対し、更新回数制限条項は、契約書あるいは就業規則などで「4回を超えての更新はしない」、つまり、1年契約で4回を超えての更新はしないということは、5年以上勤められないという意味です。あるいは、「通算5年を超えての更新はしない」という形で、年数の制限が書かれている場合があります。私が実際に見た某私立大学の契約書では、ご丁寧に最初は4回以上更新しませんと書いてあり、2年目は3回以上更新しませんと書いてあり、1年ずつその数が減っていくような契約書を持っている大学もありました。

こういう場合に何が問題になってくるかというと、厳密に言うと二つ問題があります。一つは、この更新回数制限条項あるいは不更新条項が解約の合

意ではないか。つまり、次回の更新はしない、期間満了後の更新はしないと書かれている場合に、例えばそれが平成29年3月31日までの契約だったとすると、平成29年3月31日をもって退職するという合意が、この特約を持ってあるのではないかという点が一つ。もう一つは、こういう条項があることにより、先ほどお話しした労働契約法19条2号の契約継続に対する合理的期待、法文上は契約更新に対する合理的期待がないのではないかという点です。この二つの論点があります。

2. そもそも有効なのか

まず、一つ目からいきます。そもそも、この不更新条項を仮に入れたとして、それが有効になるのかどうかというところです。例えば、労働者が契約更新に来ました、次回の更新はいたしませんと書かれた契約書を見せられました。これにサインしますか。サインしたら次回の更新はないことに同意したことになってしまう。サインしなかったから今回の更新はない。こんな選択を労働者に迫ることは、そもそも有効でしょうか。労働法学者の西谷先生は、これは民法90条の公序良俗に反する内容の契約でそもそも無効ではないかとおっしゃっています。

裁判例の中でどのように扱われているかというと、真正面から民法90条違反だと言った裁判例は今のところないと思います。私が見た限りではありません。ただ1件、裁判例の中で紹介している明石書店事件というものがあります。明石書店（制作部契約社員・仮処分）事件（東京地裁平成22年7月30日決定労判1014号83頁）の事例では、不更新条項に同意しなかった人は直ちに雇止めに遭っています。同僚でそういう事例があった。そうすると、この不更新条項のある契約書に同意をしなければ、私はこの場で直ちに仕事がなくなることになると、そこにサインをしないという選択肢は基本的にはないことになってしまうということで、不更新条項があっても解雇権濫用法理の類推適用を認めた事例があります。実は、この明石書店事件は私の事務所の先輩が担当した事件です。この事例は不更新条項について、会社が従業員に対しほとんど説明していないのです。そういう特殊性がある事案で

はあるのですが、不更新条項について最も厳しく判断した裁判所の判断例ではないかと思います。

3. 期間満了時点での合意退職となるか

裁判例も、不更新条項をもって期間満了時点での退職を合意したものではないかということについて、使用者側は多くの場合、これを主張してくるのですが、裁判例はかなり慎重です。基本的には不更新条項があることをもって、期間満了時点での退職の合意が成立していると判断している裁判例はほとんどありません。

例えばダイフク事件（名古屋地裁平成 7 年 3 月 24 日判決）では、調印の時点において、期間満了日をもって退職するという明確な意思を有していなかったことは明らかであるとしています。ですから、形式的な契約書に署名・押印したというだけでは、雇用契約の終了についての合意を認定しないのが裁判所の傾向ということになります。

ほかの裁判例でも、同僚に対し雇止めが行われた例があるかどうか、その契約の締結の場面でどういうやりとりがあったかという、その他の事情も総合考慮して判断しているということです。

1 件だけ、日立製作所（帰化嘱託従業員・雇止め）事件（東京地裁平成 20 年 6 月 17 日判決労判 969 号 46 頁)、この事件で東京地裁は、不更新条項をもって退職の合意が成立したと認定しています。ただ、この事例もかなり特殊です。この方は 16 回も更新しています。かつ、労働者側に弁護士がついていない、本人訴訟です。更新拒絶をされたのだけれども、それが雇止めの法理で解雇権濫用法理が類推適用されるという主張を労働者側がしていません。あくまでもこれは実質的に無期契約であるという主張を突っ張ったがために合意が認定されてしまった可能性もあるのではないかという事例です。これは雇止めの法理の適用があります、類推適用があるのではないですかと労働者側が主張していたら判決内容は変わったかもしれません。これは少し特殊な例ではありますが、関連の論文によく紹介されている裁判例なので、紹介しておきます。

4. 更新に対する合理的期待がなくなるか

実務上、より問題になるのは、不更新条項があることにより、契約の更新・継続に対する合理的な期待がなくなるのではないかということです。裁判例上も不更新条項あるいは更新回数の制限条項があることにより、合理的な期待がないじゃないか。あるいは、少なくとも薄まるのではないかという傾向の判断をしています。ですから、契約の更新・継続に対する合理的な期待を否定する方向のかなり強い事情として裁判所は考えています。

そういうことで注意が必要ですが、いろいろな場合があります。例えば、すでに何回か更新しています、今回も更新しました、使用者がいきなり契約期間中に次回の更新はしませんと一方的に宣言しました。こういう場合には合理的期待は消滅しないと判断されるのが一般的です。通達でもそういう内容になっていますし、裁判例でも京都新聞 COM 事件というものがあります（京都地裁平成 21 年 4 月 20 日決定）。要するに、使用者が契約期間の途中で一方的に次回の更新をはしないからなと宣言しただけでは、当然労働者の納得は得られるものではありませんから、期待権は消滅しないのが一般的な考えです。

ただし、東京地下鉄事件で、最長 3 年という定めに基づき、その 3 年を満了したところで更新を拒否した事例について、1 回前の更新のときに、「次回は更新しませんからね」ということを明示していたということで、合理的期待なしと判断した事例もあります（東京地裁平成 22 年 3 月 26 日判決）。ですから、裁判例の考え方として多いのは、契約期間にいきなり次の更新はしませんというのは、合理的期待は消えない。ただ、契約締結あるいは更新のときに、今回は更新するけれども次回は更新しないという場合には、合理的期待が消滅する方向で考える裁判例が出てくるという傾向かと思います。

5. 裁判例

いくつか裁判例を紹介します。まず報徳学園事件です（神戸地裁尼崎支部判平成 20 年 10 月 14 日労判 974 号 25 頁）。これは地裁と高裁で判断が分かれた事例です。これは常勤講師の方ですが、試用期間的な意味合いで最初は

有期契約を締結していたので、業務内容がよければ登用しますという場合に、登用されずに3年たってしまった方の事例です。一応、2回更新され3年になっている事例ですが、地裁では解雇権濫用法理の類推適用はあるとしたのですが、高裁でそれを否定されています。

大阪高裁（大阪高判平成22年2月12日労判1062号71頁）では、どういう事情で合理的期待はないとしたかというと、常勤講師という制度の目的からして、そんなに何回も更新を予定するものではないことと、同僚で雇止めされた実例があったことや、この方は途中で評価が悪くなったのか、次回の更新はないという感じのことを言われていたのです。そういう一連の経緯から、次回の更新に対する期待がどんどん減っていたので、最後の時点では期待はなくなっているということです。このような感じで、合理的期待があるかどうかは、契約の最初から最後までを総合的に見てどうかということを判断しているのが裁判例の傾向です。

学校法人立教女学院事件（東京地判平成20年12月25日労判981号63頁）は、これは不更新条項があっても合理的期待を認定している典型的な判決パターンではないかと思います。

続いて否定例を紹介します。近畿コカ・コーラボトリング事件は大阪地裁の平成17年の判決ですが、これはいわゆるリーディングケースと言われる裁判例です。どういう事情をもって否定したかというと、更新しませんということをちゃんと説明しているとか、以前更新されていたときとは違う内容の契約書に署名・押印しているじゃないか。あるいは、次回は更新しませんという内容の契約書の写しを渡されて持っていたのに、異議を1回も述べていないじゃないか。あるいは、最後の年に有給休暇を100％取得しているじゃないか。そういう事情で合理的期待を否定しています。有給休暇100％消化なんて当たり前のことで、こんなことで合理的期待がないと言われたらたまらないと思うのですが、その前の年までは60％ぐらいしか使っていなかったそうです。それが急に100％になったからというようなことが一応は書いてありましたが、私は問題だと思います。

このような感じで、裁判例がいくつも積み重なっています。今でも現に裁

判で争っている事例もあります。

6. 採用時点からの更新制限条項

法律上、争うのが一番難しい例は、入職する時点、採用された時点で、この契約は5年以上更新できませんと言われているパターンです。入社したときにはこの会社で頑張れば5年でも10年でも20年でも勤められると思って入ったし、実際に周りでそのように働いている人もいる。こうやって私も更新されていくのだと思い、3年たちました。ところが、4年目に、次以降は更新しませんと言われました。このような、途中で更新しないよと言われてしまうパターンと、最初からこの契約は5年以上更新しませんと言われるパターンとでは期待の程度が違うじゃないか。最初から説明されていたら、それはを分かって入ったのでしょう、となってしまうので一番難しいです。

ですから、最初から5年以上働けませんという契約になっている場合、あるいはそういう就業規則になっている場合が法律上、争うのが一番難しい事件になるので、ここは交渉の力に期待するしかない。そういう就業規則がもし今あるのであれば撤廃させる。つくろうとされているのであれば、入れさせないという動きが重要になってきます。

7. 人事政策と不更新条項

大学の教員の方々の場合は人材の流動性が能力の確保につながるなどと、まことしやかに言われていて、それが教員任期法の制定理由にもなっているということです。しかし、果たしてそうなのかという疑問があります。長く勤めることができない職種に、果たして有能な人材が集まるのでしょうか。あるいは、一つの仕事を最長でも5年しかできない場合に、その職務の引き継ぎはうまくいくのでしょうか。その大学の研究の質、あるいは教育の質は本当に保たれていくのでしょうか。

ですから、基本的には長期の雇用を保障する、労働者の雇用の安定を保障する方向で、ぜひ運動を進めていっていただければと思います。私から以上です。ご清聴ありがとうございました。(拍手)

原稿募集

全大教時報編集部では、各大学・高専・大学共同利用機関の具体的な動き、取り組みなど多方面からの原稿を募集しております。下記投稿要領によって、積極的にお寄せください。

✣投稿要領

❍文体　自由

❍字数　本文については、以下を基準とします。

２頁　2000 字　　４頁　4000 字

５頁　5000 字　　６頁　6000 字

❍原稿締切　毎奇数月・15 日

❍掲載　投稿の翌月号（但し、投稿が多数の場合は次号）

❍謝礼　規程により謝礼（図書カード）を進呈します。

❍その他

①投稿原稿は返却いたしません。

②投稿にあたっては、標題、投稿者氏名、所属大学・高専、又は機関名の明記をお願いしております。

全大教時報

第 40 巻 5 号　2016 年 12 月
（大学調査時報・大学部時報通算 218 号）

編集･発行　全国大学高専教職員組合　電話（03）3844 － 1671

〒 110 － 0015　東京都台東区東上野 6 － 1 － 7　MSK ビル 7 階

第 39 巻 6 号（2016 年 2 月）までについて、冊子の購入ができます（一冊 500 円）ので、ご希望の方は事務局へお問い合わせください。

郵便振替口座　00170-6-18892

全国大学高専教職員組合

Faculty and Staff Union of Japanese Universities