

授業担当講師制度に関する立命館大学の回答に反論する

関西圏大学非常勤講師組合

立命館大学で働くすべての皆さんへ

2016年4月から導入された授業担当講師制度について、当組合は「関西非正規等労働組合ユニオンぼちぼち」と「ゼネラルユニオン」とともに団交し、また文書による要望書も提出してきました。先般、要望書への回答がなされましたが、到底納得できるものではなく、ここに反論を公表します。(なお、「ぼちぼち」さんによる反論も「ユニオンぼちぼちブログ」で公表されていますので、ぜひこちらもご覧ください)

I 「授業担当講師制度導入」についての「確認書及び要望書」を法人に提出(2016/9月)

その内容は、これまでの団交において、

- ①契約更新に5年の上限を設けることの合理的理由を説明できていない。
- ②法人側は「授業担当講師制度は専任率を向上させる計画(教学の整備計画)の一環である」と説明してきた。組合は、「従来の非常勤講師制度で対応できるはずである。5年上限の必要はない」と主張した。それに対して授業担当講師制度導入の必要性を説明できなかった。
- ③「授業担当講師制度は、本来であれば非常勤講師として採用され、5年たてば無期転換権を行使できたはずの人たちからその希望を奪った。これは不利益変更である」との組合主張に対して、法人側は「観点の相違であり、不利益変更ではない」と繰り返すだけであった。
- ④「非常勤講師に対し無期転換権を行使できなくするには新制度導入以外にないと考えたのではないか」との組合主張に対して、法人側は「そのようなことはない」と言うばかりであった。しかし、この新制度は事実、無期転換権を奪うものである。
- ⑤「非常勤も授業担当講師も同じ仕事内容である。後者のみに不利益な契約を結ばせるのは差別であり、労働契約法違反ではないか」との組合主張に対して、法人側は「新制度に同意して契約書にサインしたのだから問題はない」と答えた。組合があらためて「新制度を設ける根拠」について質問したが回答できなかった。

以上のことを確認したうえで、

- 「1 授業担当講師制度導入の合理性がわかるように教学の整備計画を開示すること
- 2 授業担当講師制度の契約が差別ではないといえる根拠を述べること」という要望書を提出した。

II 法人からの回答

- 1 「教員組織整備計画」をご参照ください
- 2 これは同一の仕事に従事する非常勤講師と不合理な労働条件の相違を生じさせるものであり、労働契約法20条違反ではないかとの趣旨であろうが、20条は無期と有期の労働条

件の改善を図る規定であり、有期労働者間の条件に差があったとしても 20 条違反にはならない。つまり、契約更新回数に上限を設けたことは 20 条違反ではない。また、授業担当講師も自らの意思で契約したのであるから、これらの点からして、上記差異の存在は何ら不合理ではない。

というものであった。

Ⅲ 当組合からの反論

1 について

1 の質問は、法人側が団交の席上において「授業担当講師制度の導入は専任率向上のため」と回答したことが前提となっている。団交において、両者の関係について具体的な内容を聞いたが、まだ細かいところまでは詰めていないとのことであった。しかし、教学の整備計画は存在するため、それを読めば授業担当講師導入の合理性が理解できるとのことであった。であるから、その整備計画を教えてほしいと要求したものである。

ところが、法人側の示した「教員組織整備計画（2016～2020 年度）」は、開講コマ数の増加傾向と非常勤講師の担当コマ数の増加傾向を示したうえで、「教育の質の向上の目的（科目精選による学生の学びの道筋の明確化、専任率の向上による安定的な教員体制の実現、教員負担の軽減によるより丁寧な教育の実現）との関係で、なお課題を抱えている」とするだけのものであって、当組合などが質問した「専任率向上と授業担当講師制度導入の関係」についてはなにも書かれていない。これは回答不能ということであろうか。

2 について

これも私たちの質問に答えていない。私たちは「差別ではない」という理由を聞いているのである。それに対して法人側の回答は「別の制度だから問題はない」というものである。私たちは「なぜ別の制度をつくる必要があるのか」ということを、団交をつうじて再三問いただしてきたが、法人側は団交ではこの問いに正面から答えることをせず、「ほかの職種が 5 年上限なのでそれに合わせた」とか、「労働契約法が改正される以前から新制度導入について考えてきたから、脱法を意図したものではない」とか、「本人も同意してサインしたのであるから問題はない」とか、ことの本質を避ける回答に終始してきている。私たちは、この新制度は明らかに無期転換権行使（18 条）を妨害するための脱法行為であると考えている。さらに期待権（19 条）を最初からないものとするための脱法行為でもあると考えている。形式上、20 条違反ではないから許されるとするのは、大学として恥ずべき判断である。

団交の席上で、「このような制度をつくって誰がハッピーになるのですか」と聞いたが、法人側は黙ったままであった。

立命館大学で働くすべてのみなさん、授業担当講師制度廃止のために団結しましょう。とりわけ当該の皆さん、当組合に結集して反対の声を法人にぶつけましょう。