

『更新上限』問題 緊急院内集会の声明

昨年8月、労働契約法が改正され、5年を超えて継続更新される有期労働者は、本人の申し出により無期雇用に転換されるという「5年ルール」が初めて導入されました。その目的は、「有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにするため(厚労省HP)」とされています。しかし一部の国立・私立大学では4月に向けて、非正規職員・非常勤講師の更新年限を5年までとする新しい就業規則を設け、一方的に通告してきています。

もともと非常勤講師は特定の科目のみ学生に教授・指導するという労働の特殊性により、無期雇用に転換されても一定の事由での雇止めが常に可能なため、雇用不安は解消されません。しかも1コマ90分の講義を複数の大学(例えば7ヶ所!)で掛け持ちしなければならない、首都圏・関西圏両大学非常勤講師組合のアンケートでは、いわゆる専業非常勤講師の実に44%が年収250万円以下です。ところが、一部の大学による今回の法改正の曲解や逸脱によって、多くの非常勤講師が一律雇止めになれ、大学での研究・教育活動だけでなく、生活の継続すら危うくなるという事態が拡大しています。

有期研究員の任期もプロジェクト単位の助成金に依存するため、非常勤講師と同様の問題を抱えています。また大学の非正規職員、任期教員にも新たに上限を通告する大学があり、現場の混乱や教育への悪影響は計り知れません。

1966年に国連教育科学文化機関(ユネスコ)とILOの協力で採択された「教員の地位に関する勧告」では、第8項で「教員の労働条件は、教員が効果的な学習を最もよく促進し、その職業的任務に専念することができるものでなければならない。」とし、第45項で「教職における雇用の安定と身分保障は、教員の利益にとって不可欠であることはいうまでもなく、教育の利益のためにも不可欠なものであり、たとえ学校組織、または、学校内の編成に変更がある場合でも、あくまでも保護されるべきである。」としています。教育における教職員の雇用安定と身分保障の利益は、単なる個人の利益ではなく教育全体の利益であるという、50年も前に確立されたこの国際的理念に、日本の教育機関はどう答えるのでしょうか。とはいえ徳島大学のように、それまで更新上限3年としていた有期雇用職員の

上限を4月から撤廃するなど、教育研究に関わる労働者への改善を約束する大学も現れました。

同ユネスコの「科学研究者の地位に関する勧告（1974年）」のII-9-(a)でも、「国の科学及び技術関係要員の不断の十分な再生産を維持するため、高度の才能を有する若い人々が科学研究者としての職業に十分な魅力を感じ、かつ、科学研究及び実験的開発が適度の将来性とかなりの安定性のある職業であるという十分な確信を得ることを確保すること。」としています。ユネスコの科学研究者の定義では、文系の学者も含まれます。1997年の「高等教育教員の地位に関する勧告」でも、教員の学問の自由のために、民主的な手続きや雇用の安定が繰り返し強調されています。

労働基準法第1条は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」とし、また第2条で「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」としています。人たるに値する生活とは、結局のところ、憲法第13条でいうところの「個人の尊重」、すなわち個人の意思が尊重される生活ではないでしょうか。

大学・研究機関の一方的な判断により、問答無用で本人の意欲や熟練を否定するような雇用のあり方は、教育研究の目的に反し、また憲法の人権保障の理念にも反します。東京地区大学教職員組合協議会、首都圏大学非常勤講師組合、関西圏大学非常勤講師組合は、この緊急集会を上記の問題意識から開催いたしました。議員の皆さまにおいては、教育研究に従事する全ての労働者が、教育研究に関する本人の意欲と熟練を否定されることの無いよう、全ての高等教育・研究機関に向けて、労働契約法改正の趣旨を徹底させ、安定的雇用と教育・研究環境の整備を促す対策の推進と、教育の理念実現のためのさらなる法の改善をお願いいたします。

平成25年3月28日

なぜいっそうの雇用不安に？ 大学有期教職員からみた労働契約法改正の悪影響 『更新上限』問題 緊急院内集会

東京地区大学教職員組合協議会、
首都圏大学非常勤講師組合、関西圏大学非常勤講師組合（共催）