

◎立命館大学労働者代表選出に向けて 候補者の所信表明を紹介します！ 投票の際の参考に！ みなさんの意思を投票すること で明確に示してください！！

◎立会演説会を開催します！ 候補者の声を聞いて投票の参考にしましょう！

選挙管理委員会主催により、下記の日程で立会演説会を開催します。実際に候補者の主張を聞くことができる貴重な機会になります。投票する際の参考になりますので、ぜひご参加ください。

日 時	: 12月4日(火) 19:00～(予定)
場 所	: [衣笠キャンパス] 詳細未定 [びわこ・くさつキャンパス] [朱雀キャンパス]

◎投票方法(再掲)

今回の労働者代表選出にあたっては、事業場(キャンパス)毎に投票方法が異なります。投票期間など含めて所属されているキャンパスの選挙要項についての公示も参照してください。教員のみなさんは、出講簿などで所属の学部をご確認ください。

投票は12月3日(月)から12月14日(金)の2週間です。投票受付にあつては期間中各日、各投票所におけるそれぞれの開室時間内とします(それぞれ別途掲出します)。

有権者は、法人と雇用関係にある専任教員(任期制教員を含む)、特任、特別契約、特命、特別招聘、客員教授(ここまで准教授も含む)、チェアプロフェッサー、助教、講師、常勤講師、嘱託講師、非常勤講師(本務校所属も含む)ポスドク、助手、専任職員、契約職員、事務補助アルバイト、RA

(派遣職員は派遣元において行われる労働者代表選挙において投票するものとし、本選挙には投票権を有しません)

- ① 対象は、10月1日現在において学校法人立命館と雇用関係にある労働者のみとする。
- ② 理事は、対象から除外する。部次長は管理監督者ではあるが有権者である。
- ③ 法人に依頼し有権者リストを作成するが、上記の有権者で法人作成のリストに掲載がない場合、学校法人立命館発行の2007年10月分給与明細と身分証明書等の提示により、有権者とみなします。

※TA、レインボースタッフ、ライブラースタッフは、今回行なう労働者代表選挙の有権者に加え、労働条件改善に向け位置づけ等を引き続き検討していきます。投票については上記③により行ないます。

※東京オフィス、大阪オフィス勤務者とクレオテック、コンソーシアム、関西TLO、大学基準協会、文部科学省その他への出向者(選挙区としては出向元職場を基礎とする)については郵送での投票を認めます。

投票方法は、立候補者が2名以上いる場合は、候補者連名で、信任する1名にのみ○(○のほかレ、×などを認める)を記入。不信任の場合は何も記入しない。立候補者が1名の場合は信任投票を行う。信任する1名に○(○のほかレ、×などを認める)を記入、不信任の場合は何も記入しない。これ以外の投票については無効とします。

非常勤講師等の投票場所は、衣笠は各講師控室、BKC は教員ラウンジ、朱雀はプロフェッショナルスクール事務室とする。

(※別途、英文や記入例も入れた投票所案内や投票用紙を作成し、わかりやすく案内します)

それぞれのキャンパスにおいて全労働者(有権者)の過半数からの信任を得ることを目的とし、総投票数のうち最多の票を獲得した候補者を労働者代表として選出します。なお、同票数の場合は、投票期間を新たに定めて決選投票を行います。

◎候補者の所信表明 立候補受付順に紹介します。

■衣笠キャンパスの労働者代表候補 遠藤礼子さん(文学部 非常勤講師)の所信表明

目下、立命館は、非正規を含むすべての労働者を対象とした就業規則の改定作業を行なっていますが、その内容や手続きに大きな問題があり、それ以前に、多くの対象者に、改定を行なっているという事実すら知らされていません。また、懲戒手続規定の制定作業も進められていますが、特に、公正と透明性の確保という点で、非常に問題の多い内容であり、これもまた、対象者の多くには全く知らされていません。

私は、2000年から、立命館大学でイタリア語の非常勤講師をしています。その間、非常勤講師組合やゼネラルユニオンの役員もする中で、立命館大学の多くの労働相談を扱ってきました。どの大学にも、労働のトラブルはありますが、立命館大学での、トラブルの量の多さと悪質さは突出しています。労働者代表選挙で、すべての問題が解決できるわけではありませんが、私は、この選挙を通して、この大学の労働環境の改善に貢献したいと考えています。

私が、労働者代表に選出されれば、就業規則の意見書を書く際や、協定を結ぶ際に、対象者の意見をできるだけ多く聴いて、作成します、また、すべての非正規と正規の労働者の権利を守り、獲得するために行動します。

以上

■衣笠キャンパスの労働者代表候補 佐藤春吉さん(産業社会学部 教授)の所信表明

私は産業社会学部の教員です。現在立命館大学教職員組合の副委員長をしています。このたび組合より推薦をうけて労働者代表選挙に立候補しました。

労働者代表の仕事として一番大切なことは、専任教職員・有期雇用教職員を含む本学園において雇用契約関係にある全労働者の代表として、労働時間、休日、さまざまな労働条件について労働者の利益代表として理事会雇用者側と交渉する代理人の役割を果たすことです。その意味では、現在問題になっている就業規則の「新規制定」の動きについても、改悪を許さず労働者が安心して働ける環境と条件を守り抜くために、組合の運動と連動して、労働者の代表として大きな発言権をもって交渉に臨みます。また、労働者代表は、本来の法定労働時間を超える超過勤務(残業)について理事者側と協議し協定する「36協定」についてその締結の責任を担います。雇用者は、労働者の働き方の問題や課長や事務長など現場の職制の管理責任の問題に責任転嫁するのではなく、36協定遵守に努め、それができないような労働環境や人員構成をあらためる責任があります。その責任をしっかり果たさせていくことが労働者代表の仕事だと思っています。労働者代表に選出されたならば、組合はじめ立命館大学で働く専任教職員や有期雇用の教職員、全ての労働者のみなさんの声を聞き、その要求実現のために奮闘する所存です。

以上

■BKCの労働者代表候補 山本じゅんさん(キャリアオフィス 事務職員)の所信表明

私は2007年度、立命館大学教職員組合・非専従書記次長(BKC担当)をしております。また、業務ではキャリアオフィス(BKC)にて、理工系学部生・大学院生への進路・就職支援、インターンシップ支援の課題について取り組んでいます。この度、立命館大学で働くみなさんの労働環境の改善、関連法規の遵守、厳正執行を法人に対して求めていく代表として、立命館大学教職員組合からの推薦を受けて労働者代表に立候補しました。

立候補するにあたっては、教職員組合と連携し、BKCの固有課題や朱雀・衣笠と3キャンパス全体に関連する課題について、丁寧に職場の声をくみ上げ要求実現に向けて誠心誠意努力していく所存です。

立命館大学教職員組合の特徴は、労働条件・賃金課題とあわせて大学の教学創造の課題に積極的に取り組み、全学構成員自治の担い手として学友会や院生連合協議会と連携し教育・研究の諸課題について積極的に取り組んできました。また、豊かな高等教育の創造のためには、私たちの労働条件、労働環境の改善による人間らしく働き甲斐のある職場をつくることも不可欠です。これらの観点を貫いて、諸課題に取り組んでまいります。

私たち労働者を取り巻く環境は厳しい状態にあります。今年前半に提案された「ホワイトカラーエグゼンプション」は、「長時間労働時間を助長し、過労死の原因となる」と労働者のみならず社会的にも大きな反論のもと凍結されましたが、形をかえて再提案されるでしょう。また、日本の労働時間は、「労働経済白書」によると年間総実労働時間は短縮傾向にあるものの、04年時点での製造業・生産労働者の年間総実労働時間は、日本が1996時間と世界一の状況にあります。また、派遣法の更なる改正、規制緩和はさらに強められようとしています。日本経団連の「要望」では、「3年」の使用期間制限の撤廃や「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準の見直し」の項目では「偽装請負」を発注者と請負労働者との「コミュニケーションが欠かせない」ことを理由に合法化されようとしています。

日本の私立大学では、90年代以降、人件費の増加を極力抑えながら施設設備の拡充と学部学科の新設・拡大を進めてきました。その結果、有期雇用の教職員やアルバイト職員の雇用、あるいは業務委託や外注が急激に増加しました。その結果、私たち立命館大学の職場には期限の定めのない教職員だけでなく、非常勤講師、嘱託常勤講師、助手、契約職員、アルバイト職員など、学校法人立命館に雇用され大学の教学政策、労働政策に切実な利害関係を有する「多様な雇用形態」の労働者が多数存在するようになりました。そして複雑化し、高度化した業務と教育研究は、これら多様な職層の教職員の協働に委ねられているのです。

主な課題のなかでは、36協定については、2度にわたる労働基準監督署の査察をふまえ、抜本的な改善が求められます。現場の職制のマネジメントだけでは解決できない教育・研究との関連。また議論の中では様々なしわ寄せが職制に集中していること。その職制および部次長の労働条件を守る議論も求められます。職場の憲法である就業規則の有り様や懲戒規程について丁寧な議論。人事政策の検討の場である「立命館学園職員人事検討委員会」での審議の再開。ようやく一度目の衛生委員会が開催されましたが、定期的な開催、衛生委員会へBKCのメンバーの追加など私たちの労働条件の課題は山積みです。

これらの課題については、教職員組合では今年新たに弁護士や専門家との協力を得て進めてきましたが、さらに強めて取り組んでまいります。

BKCの固有課題では、キャンパス再整備計画も高度化の課題が教職員の業務創造や学生・院生の学びの条件に寄与し、学びやすい、働きやすいことに繋がることが重要です。

事務体制では、新たな学びの支援体制である「学びステーション」の課題や、理工学院構想の事務局体制整備も緊喫の重要な課題です。

教職員組合では、上記の課題ともに春闘ではワーク・ライフ・バランスに関する要求に取り組んできました。理事会の回答は変化する社会状況に対応して教職員の生活ステージに見合う諸条件整備を積極的に行うこと。当面、教育費の増大、女性の働く環境・条件の改善に重点を置くと述べていますが、一部を除き有額回答を得ていません。

国の政策では、2007年度より新たな男女雇用均等法が実施され、少子・高齢化を前に、企業や自治体において「働きやすい職場づくり」「男女共同参画型支援」など次々と具体的な施策が打ち出されています。このような社会動向をにらんだ取り組みも重要です。

最後に、本学では、専任の教員・職員の数を上まわる有期雇用・非常勤の教職員の方々がおられ、雇用条件の違いを超えて私たちとともに大学の教育・研究の充実・発展、学生支援のために大いに力を発揮していただいています。多くの方々は組織に属さない労働者です。私は、労働者代表に選出されましたら、こうした方々をともに働く仲間として労働実態の把握、労働条件の改善のために丁寧な意見交換を進めていきたいと考えています。

私たち労働者の労働環境を悪化させず、立命館大学で働く教職員を大切にする職場づくりのために、理事会にたいして要求し、私たちの要求を実現できるよう、ともに取り組みをすすめていきたいと考えています。

以上

■朱雀キャンパスの労働者代表候補 加藤薫 さん(教学企画課 事務職員)の所信表明

私は、教学企画課(教学部)に働く職員であり、2007年度、立命館大学教職員組合の非専従書記次長(朱雀担当)をしています。このたび、立命館大学教職員組合からの推薦を受けて労働者代表(朱雀キャンパス)に立候補しました。

労働者代表とは、立命館大学朱雀キャンパスで働く、専任教職員だけでなく有期雇用・非常勤の教職員、アルバイトのみなさんを含むすべての教職員のみなさん(=労働者)の「利益を代表する者」として、労働条件、就業規則、いわゆる36協定などの各種労使協定について雇用者側と交渉する代理人になるということです。私が立候補

するにあたっては、教職員組合と連携しながら、朱雀キャンパスを中心としながら立命館大学で働くすべての教職員の皆さんの代表を務めていく所存です。

立命館大学の教育、研究そして運営は、社会からの要請に応える中で、日々、複雑化、複雑化あるいは深化(専門化)してきています。これらの現場は、様々な雇用条件のもとにある教職員の皆さんの協働によって支えられていることから、私は労働者代表に選出されましたら、現場のみなさんの声を丁寧にくみあげ、労働実態の把握を進めていきます。そして、働く職場としても魅力があつて、ここで働く人々にとって「働きやすい」「いきいきと働ける」労働条件の改善と整備を目指したいと考えています。とりわけ、「真に働きがいのある職場」の実現を目指して、超勤が労働時間化している実態の改善、健康やストレスの問題、育児や介護にとどまらない全年齢層での「ワーク・ライフ・バランス」のあり方などについて、まず取り組んでいきたいと考えています。

朱雀キャンパスは、専門職大学院があるものの、衣笠や BKC と異なり、直接学生や教員の姿が見えにくい、雰囲気を感じにくいキャンパスとなっています。また学園の本部事務局を多く抱えるキャンパスでもあり、自分の業務と自分自身の「働くもの(労働者)感」との距離が測り難い場面もあります。そのようなキャンパスとしての特性などをとらえた上で、他のキャンパスと連携しながら、労働者代表として労働者の権利を守り、利益を守っていききたいと考えています。

また、労働条件は労使対等の立場で決定するのが原則となっていますので、雇用者側が一方的に決めるものではありません。立命館大学教職員組合は、現在、「新・就業規則」の制定について、私たちの働き方を決める重要な規則の制定であるとし、十分な説明を求め、議論の機会を要求しています。私たち、立命館大学で働く教職員を大切に、信頼し、そこに依拠するような大学づくり、職場づくりに向けて、皆さんと手を携え、そして皆さんの声をより所としながら、労働者代表として奮闘していきます。

以上

選管からひとこと＝有権者名簿の提供をしないという法人側の態度について

労働者代表をなぜ選ぶのか、選ばれなかった際に誰が困るのか、それは法人の側です。

現在、提起されている就業規則の「新規制定」をみても、現行の就業規則での不十分な点を改善していきないうざらざら、懲戒規程を含め法人側の管理・監督を強める方向で提起されており、法整備にともなう改定は、都度届出をしていけば問題なかったはずですが、今般、労働基準監督署からは、改定の都度、届出がされていない点について改善を勧告されているわけで、労働者代表の選出以前の問題があるといわざるを得ません。

36協定については、9月末をもって期限が切れており、現在は無協定状態です。しかし、これは協定の期限を1年と定めていることから、法人側の準備が遅れていることを示しています。配付された「働きがい」文書にかかわり、超勤削減の手立てを検討するにも、労働基準監督署の査察があつた時点から、速やかに対応を講じていけばある程度は間に合わせられてのではないのでしょうか。労働者側にとってみれば、「超勤命令がなくても働かざるを得ない」状況に変わりはなく、むしろ、職員の定員増や事務体制の整備が、現場の意識とかげ離れているなかで、日々の業務はそれぞれの「がんばり」に依拠する、きわめて不安定な基盤のうえに成り立っていると言えます。無協定であっても超過勤務の手当や休日出勤の手当は支払われますが、このままでは健康を守ることがおぼつかない状況です。その意味では、時間外労働の上限設定は必要ですが、現場の職制に責任を負わせるような内容の36協定では「使用者が時間外労働をさせても免責される」という条件に過ぎないといっても差し支えないでしょう。

就業規則の改定について意見を述べたり、労使協定の協議をして締結する場合に、過半数の労働者を組織する労働組合がない場合に選出するのが労働者代表であり、重要な位置づけがされています。以上のようなことから考えれば、法人が労働者代表の選出に必要な有権者名簿を提供しないとして、協力的な態度をとらないことは、わたしたち労働者の権利や健康、ひいては学園の業務遂行にかかわる労働者の働きを軽くとらえていると、批判せざるを得ないと考えます。

※この間実務の遅れを来たしておりますが、上記にかかわる対応が主な要因です。早期に是正されるよう再三要請をしてきております。京都労働局にも対応の相談をしております。

※名簿の提供を要請するため、11月28日に選挙管理委員長が森島総務担当常務理事に面会を申し入れましたが、11月29日になって、「必要ない」として面会を断ってきました。