

職場討議資料：2007年春闘の方向性について

- 「教育研究課題、ガヴァナンス、賃金労働諸条件を三位一体」へのバージョンアップ！
- 交渉では、理事会が席を立てて打ち切ることはできても、運動は彼らの力でやめさせることはできない！
- 職場を基礎とした組合運動がわれわれの最大の力になる！
- 職場でのしっかりした議論を行い、理事会が容易に転換できない職場での大きな流れをつくりだそう！

◆教育研究課題、ガヴァナンス、賃金労働諸条件を三位一体の課題として

近年の学園において、重要な事業が十分に全学の理解を得ないまま、実行段階に移されるという事態が進行しています。たとえば、BKCで行われつつあるホテルやスポーツクラブなどの開発は、多額の費用を要するものの全学的な議論は組織されてきませんでした。また、昨年、理事会が決定した中期計画は、ほとんど既存学部教学に対して言及されず、全学の叡智を結集したとはとてもいえない到達点でしかありません。既存学部教学についてほとんど言及できない中期計画が策定されるということ自体に、学園で働く教職員軽視、ひいては、既存教学の軽視が現れているといえます。さらに、こうした教職員の力量に対する過小評価が、05年以来の一時金カットによる賃下げを引き起こしている根本的な考え方であると考えています。

必要なことは全てトップダウンで決め、教職員の力を信頼しようとしめない、というガヴァナンスに対する姿勢が、結局、学園の教育研究をゆがめ、この間の一時金カットにつながっているという図式を指摘することができます。そういう意味では、教育研究課題・ガヴァナンス・賃金労働諸条件の三位一体の構図が現れています。組合は昨年来、情勢・

教育研究課題・賃金労働諸条件の三位一体の取り組みを強調してきました。そして、昨今の学内における様々な問題点を評価するならば、情勢のなかでもとくにガヴァナンスの問題が重要であると考えています。

ガヴァナンスという点では、日興コーディアルや不二家などでは、一連の不祥事によって、大きな打撃を被っています。こうした不祥事の中で問われていることは、トップが現場に依拠していない、トップが不透明な運営をして企業全体を危機にさらしているということです。現場に依拠していない、多くの教職員から見て不透明な運営がなされている。これらのことは、立命館においても残念ながら同じです。そういう意味では、教育研究をゆがめ、賃金労働条件を悪化させている根本にガヴァナンスがあるという点で、組合としては、教育研究課題、ガヴァナンス、賃金労働諸条件を三位一体の課題として取り組んでいきたいと考えています。

トップダウンのガヴァナンスによって教育研究がゆがめられ、賃金をはじめとした労働条件が後退しているのであれば、これは学園が学生父母、そして社会からの期待にこたえていないということ

意味します。そして、そうであるならば、当然、組合はこの事態を看過できません。そのために必要な

運動を組織し、理事会の姿勢を改めさせなければなりません。

◆業務協議会か、団体交渉か

それでは、理事会の姿勢を転換させるために、何が必要か、ということですが、この点では、いくつかしっかりと検討して、教職員の間で意思統一を図る必要がある点がいくつかあります。その第一は、業務協議会か、団体交渉かということです。

団体交渉ならば、拒否できないし、拒否すれば不誠実団交となり法的にも闘えるという意見がありますが、実際には、団体交渉には非常に威力がある、という見方は必ずしもできません。実際のところ、判例などでは、参加者を限定した形で行われる執行部と総務部長クラスの交渉も団体交渉として見られています。また、そうした交渉を行う際にも、議題や日程などで実質的な遅延行為や骨抜きにする行為が行われれば、そもそも団体交渉を数回持つことさえ簡単ではありません。さらに、一方、立命館でこれまで行ってきた業務協議会も、法的には団体交渉としてみなされることもあります。

そういう意味では、重要なことは業務協議会か、団体交渉かという形ではなく、より有利な交渉形態にするためには、われわれが運動によって有利な交渉形態を作り出すことであり、容易に理事長・総長が欠席できない、そして多くの参加者を受け入れざ

るをえない運動を作り出すことにあります。逆に、運動がない状態で、どういう種類の交渉を持ったところで、理事会から見て恐れるに足りません。これまでの業務協議会や団体交渉においてもそうでありましたが、理事会は論理的にどこまで破綻していようと、どこまで筋が通っていなくても、最終的には理事会の責任で行うとしてきました。容易にそうすることができないようにする運動を作り出すことが重要です。

また、2006年4月の大会決議においては、「業協方式は、学園の将来や課題、教育・研究・業務そして賃金について、議論する場として、全学合意のあり方を具体化する交渉として、役割を果たしてきました。……こういった交渉方式を『旧くなった』として否定しようとする態度は、学園創造を全構成員の叡智と力で行うのではなく、トップダウンの非民主主義的な手法で行ってしまおうという表れでしょう」、とあります。執行部はこの基本的理解を受け継ぎ、立命館に民主主義を復活させるという観点から、業務協議会を要求していきます。ただ、もちろん、団体交渉も選択肢として残すつもりであります。

◆教育研究課題と賃金労働諸条件要求について

それでも、これまでの業務協議会に関しては、いくつか批判がありました。第一に、教育研究課題をなぜ扱うのかということであり、第二に、関連しますが、教育研究課題に時間が取られすぎて、賃金労働諸条件要求の議論ができないというものであり、第三に、理事会と情勢や方針を共有しながら行われているので、そもそも交渉の体をなしていない、というものでした。

第一の点についてですが、私たちが日ごろ教育研

究に携わっている以上、様々な問題点を改善する要求を組合が掲げることは全く正当であります。また、上記に指摘したように、理事会のトップダウンにより教育研究の分野において様々な問題点が現れています。その問題点を改善していく姿勢を示すことは、私たちの賃金労働条件の要求の厚みを増すことにもなります。もちろん、05年において理事会が行った一時金カットは理由も破綻し、全く不当であるので、それをそれだけの理由で追及することも必

要です。ただ、理事会としては、私たち教職員がただだに賃金のみを要求しているという図式に立った方を喜ぶでしょう。しかし実際には、私たち教職員は、トップダウンに終始する理事会よりも、私たちこそ本当に真面目に学園の事を考え、学生や父母、そして社会の期待にこたえようとしているという自負を持っているはずです。そうであるならば、真剣に教育研究についての改善要求を出し、それを議論する姿勢こそが、私たちの賃金労働条件要求を社会的にもアピールすることになるのではないのでしょうか。逆に、私たちの要求が賃金要求に特化しすぎるならば、結局、理事会はそこをついてくるでしょう。

第二の業務協議会において教育研究課題に対して時間が取られすぎるという問題ですが、これは言い換えれば、理事会が賃金労働条件要求自体についてまともに議論しようとしなないということの裏返しでもあります。

これまでの業務協議会において賃金労働条件の交渉が深夜に及んだり、賃金労働条件の交渉のみの業務協議会を開催したりした経験もありますが、これらもすべては、理事会が席を立てて帰ることができない状況を作り出すか、賃金労働条件要求主体の業務協議会を飲ませてきた経緯がありました。つまり、業務協議会での理事会との闘いは、すでに事務折衝などの議題設定や日程調整の部分から始まっ

ており、そこにおいて私たちにとって有利な展開を作る以外には容易に実現できるものではありません。それでは、それをどうやって行うかについては、後に譲ります。

第三に、以前の業務協議会は情勢や方針の大枠について一致があり、そもそも交渉の体をなしていないという指摘ですが、私たちは、現在において行われる交渉は、かつて行われていた業務協議会のように、情勢と大枠の方針で一致した上での議論ということにはならないと考えています。

以前、長期計画が行われていたような時代においては、そもそもその長期計画を全学で議論し、全学で推進していく計画として合意してきたという経緯があります。したがって、そういう場合には、大枠の一致点が存在していたので、議論も対決的なものにはあまりなりえなかったと見ることもできます。また、たしかにそのころの業務協議会は、教職員の様々努力を訴える形で賃金などの労働条件の改善を要求していたこともあり、交渉という印象を受けないこともあったかもしれません。しかし、現在は、先述したように、組合は理事会の情勢認識や方向性に多くの疑問を持ち、その姿勢を転換させることを考えています。したがって、情勢や教育研究などの課題においても、かつての業務協議会のような形にはなり得ないと考えます。

◆運動とは何か。

理事会が容易には席を立てないようにするためには、どうすべきか。その大前提となるのが、組合の運動であると考えています。運動とは、より多くの人々による問題の議論であり、それによる認識の一致であり、それに対する統一した行動です。つまり、組合運動でより具体的に言えば、組合執行部がリーダーシップをとって運動の方向性をニュースや討議資料の形で示し、それに対して多くの職場集会が行われ、多くの組合員が参加して議論し、その過程を執行部と職場との間で何度も往復し、執行部

と職場とが非常に高いレベルで問題認識を一致させ、そこでの集団的決意を行動によって示すことです。**交渉は、理事会が席を立てて打ち切ることはできませんが、運動は彼らの力でやめさせることはできません。**そして、もし、運動が理事会から観て容易ならざるものに映るならば、彼らは交渉の席に戻ってこざるを得なくなります。逆に、運動がなければ、私たちは理事会を交渉の席につけるために、様々な妥協を迫られる羽目になります。

◆ストライキ、その他の効果的な戦術について

そして、もちろん、その運動の高まりのなかで、ストライキをはじめとして様々な行動を行う必要が出てきます。しかし、その場合でも、そもそも運動の高まりがあり、職場において旺盛な議論が行われていなければなりません。私たちは、理事会のトップダウンを批判しているのであり、それだけに職場での地を這うような議論こそが求められています。また、そういう取り組みなしには、どんなストライキも、どんな行動も成功させることはできません。

私たち教育研究の職場においては、他の業種とは異なり、ストライキによって当局に対して直接の経済的打撃を与えることは困難です。また、教え研究する私たちの職業から見て、授業や業務をストライキすることは、大いなる苦痛といっても良いでしょう。しかし、ストライキは労働者に対して法的に認められた権利であり、その大いなる苦痛をもってしても私たち教職員の決意を伝えるという意味では、まさしく最高の意思表示の形といえるでしょう。

もちろん、ストライキ以外にも、様々な効果的な戦術は考えられます。私たちこそが、理事会よりも、トップダウンのガバナンスとそのもとでの教育研究の状況や、賃金労働条件に危機感を持ち、学園の行く末を真剣に考えているという自覚がもてるならば、もっと学生や父母にアピールすることもで

きるでしょう。

どのような戦術を取るにせよ、職場での議論を旺盛に展開し、教職員の統一した形で決意を示すことこそが、最も大事なところでもあります。こういう動きが進む中で、理事会はおそらく様々なルートを使って切り崩しを図ってくるでしょう。また、そのなかで、逡巡する向きも出てくるかもしれません。しかし、逆に運動が大規模になればなるほど、切り崩しもやりにくくなります。理事会による切り崩しや、板ばさみになる人々を増やさないためにも、職場でのしっかりした議論を行い、理事会が容易に転換できない職場での大きな流れを作り出す必要があります。

さらに、05年の一時金問題の解決のためには、訴訟を起こす必要があるという意見もあります。訴訟は個人単位になるので、組合として訴訟を起こすことはできませんが、そもそも一時金を取り返すということ自体、昨年来組合が主張してきたことであり、その主張の方向性が組合と重なることは言うまでもありません。また、2月の大会決議にも書かれているように、一時金を取り返す際には一つの方法です。また、訴訟という行為はすべての国民に認められた正当な権利です。したがって、訴訟の動きに対しては組合として支援を行なっていきたいと考えています。

職場集会のへ積極的な参加をお願いします。

職場での議論が活発であればあるほど、組合は運動として力を蓄えることが出来ます。

その力をもとに、今春闘をたたがいぬぎ、不誠実な理事会の姿勢を変えさせようではありませんか！

今後のスケジュール（予定）

4月14日(土)	四役会議／第2回集中執行委員会
	※職場討議用大会議案書の骨子確定
4月16日(月)	四役会議／職場委員会
4月18日(水)	四役会議／執行委員会
4月19日(木)	新人職員配置 <<組合大会公示>>
4月22日(日)	連合執行委員会
4月23日(月)	四役会議／職場委員会

4月25日(水)	四役会議／執行委員会
4月26日(木)	連合第32回定期大会、RU148回臨時大会
4月27日(金)	要求書提出
5月1日(火)	メーデーに参加しよう！
5月3日(木)	憲法記念日