

京滋私大教連

CONTENTS

- 1～3頁 加盟組合代表者会議学習会報告
- 4～5頁 教職員の権利侵害とのたたかい
- 6頁 【トピック】
事業者に労働者の労働時間の把握義務を課す
- 7頁 人事評価制度導入をめぐる問題
- 8頁 企画案内・編集後記

〒602-8469 京都市上京区中筋通浄福寺西入中宮町311

TEL075-415-1092 FAX075-415-1093

E-mail:kfpu@ari.bekkoame.ne.jp URL:http://www.bekkoame.ne.jp/kfpu

2018.10.20
第244号

発行 京滋地区私立大学
教職員組合連合

【七・一九加盟組合代表者会議学習会】

新版『大学教職員のための権利ハンドブック』の活用法

立命館大学法学部 佐藤 敬二

◆新版『権利ハンドブック』と「働き方改革」

立命館大学の佐藤です。私も執筆者の一人である新版『大学教職員のための権利ハンドブック』（以下、新版『権利ハンドブック』）は、京滋私大教連結成三〇周年（二〇一六年）を記念して発刊の準備を進めてきましたが、毎年のように改正される労働関連法への対応を考え盛り込む等していたため、今年（二〇一八年五月）ようやく発刊することができました。

立命館大学の佐藤です。私も執筆者の一人である新版『大学教職員のための権利ハンドブック』（以下、新版『権利ハンドブック』）は、京滋私大教連結成三〇周年（二〇一六年）を記念して発刊の準備を進めてきましたが、毎年のように改正される労働関連法への対応を考え盛り込む等していたため、今年（二〇一八年五月）ようやく発刊することができました。

働き方改革関連法は、残業時間の上限規制など労働者にとって有益なものと言われている内容と、高度プロフェッショナル制度のように労働者にとって不利益なものと言われている内容を含んでいます。しかし、有益なものと言われているものも、現時点では大きな効果をもたらすものではないように思います。

例えば残業時間の上限規制は、単月で「一〇〇時間」未満、複数月平均で「八〇時間」未満、とするよう考えられています。しかし、この時間数は過労死の認定基準に相当する時間にすぎません。また、前日の終業時刻と翌日の始業時刻との間に一定時間の休息を確保するための「勤務間イン

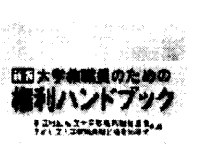
ターバル規制」を設けることになりました。しかし、終業時刻と始業時刻との間に設定される休息時間は「一一時間」となりそうですが、朝九時から働き始めた場合、翌日の始業時間である朝九時までの「一一時間」の休息時間を確保するのであれば、夜の二時まで働かせることも可能になるわけですから、この規制も効果的とは言えません。

発刊後も法改正は続いております。大きな動きとしては、先の国会で「働き方改革関連法」が成立し（六月二九日）、来年四月一日から施行されることがあります。関連法の施行にあたっての細則やガイドラインがこれから整備されてい

新版 大学教職員のための権利ハンドブック

京滋地区私立大学教職員組合連合・編
京都私立大学教職員組合連絡協議会

大学教職員の働く環境は、労働法上の権利を十分に確保することが必要です。本ハンドブックは、1997年発行の「大学教職員のための権利ハンドブック」を改訂し、最新の労働法改正を反映し、大学教職員の権利を確保するための実践的なガイドブックとして編纂しました。また、労働法改正の動向についても最新の情報を提供します。



編集者 佐藤 敬二 立命館大学法学部
監修者 新山 和夫 京都府立大学
発行所 立命館大学法学部
発行 立命館大学法学部

目次
第1章 大学教職員の労働法上の権利
第2章 労働法上の権利の確保
第3章 労働法上の権利の侵害
第4章 労働法上の権利の侵害の救済
第5章 労働法上の権利の侵害の防止
第6章 労働法上の権利の侵害の防止
第7章 労働法上の権利の侵害の防止
第8章 労働法上の権利の侵害の防止

A5判 154頁 本体 2,000円+税

京滋地区私立大学教職員組合連合

これまで労働者を保護する方向での法改正を行なう際には、「小さく生んで大きく育てる」ということが言われてきましたが、大きく育つまでにはかなりの時間を要する場合もあります。

例えば一九八五年に成立した「男女雇用機会均等法」は、その当時から男女間の格差をもたらす大きな要因として「コース別雇用管理」の問題性が指摘されました。「コース別雇用管理」とは、雇用する労働者について、労働者の職種、資格などに基つきコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行なうシステムですが、この制度を規整するための端的な条文が均等法に加えられるのに立法から二〇年が必要でした。また、現時点でも端的な条文のままです。つまり、改善させる運動を続けていかなければ、本当に有益なものとはなりません。

逆に、不利益なものと言われている「高度プロフェッショナル制度」ですが、現時点では、年収要件を一〇七五万円以上とし、対象業務を証券トレーダーなどに限るとされています。しかし、経営者側は年収要件や対象業務の拡大を求めていますし、厚生労働省による細則やガイドラインを超えた運用が行なわれることも予測できます。

この制度の廃止を求めるとともに、制度を前提としてもその範囲を限定し、制度を超えた運用を許さない監視が必要です。

有益なものと言われているものを本当に効果のあるものとするため、また不利

益なものと言われているものの影響を最小限に食い止めるためには国民的な運動が必要です。「働き方改革関連法」にかかわっては、先に述べたもの以外にも兼業や副業の促進等、いくつも検討する必要がありますので、新版『権利ハンドブック』を補充するものが必要だと思っています。

◆新版『権利ハンドブック』の発刊目的

さて、新版『権利ハンドブック』ですが、私がこのような書籍の発行を提案したのは、大学教職員に特有の問題を取り扱った書籍が見当たらなかったことがあります。二〇年前に発行した旧版の『権利ハンドブック』も含めて、労働法制を大学教職員の現場を例として記述した書籍は何点か出版されています。

しかし、大学教職員は一般の労働者と比較すると、かなり特殊な側面があります。例えば、大学は「学期制」で運営しているため、教員は年休の取得が難しい状況にあります。また、教員の「裁量労働制」導入に関しては、労働法学者の間でも賛否が分かれていますし、「個人研究室」の位置づけも一般企業には見られない問題です。このように大学特有の課題がある中で、それらを適切に解説する書物が求められていると考えていました。

近年では、理事会側から組合に対して、これまでなら考えられなかったような「攻撃」をしてくる事例も見受けられます。例えば、団体交渉の開催にあたって参加人数等の制限を行なおうとする理事

会に対して、組合が人数制限を拒否する姿勢を示すと「組合が団体交渉を拒否している」と一方的な主張を行なう理事会が複数あらわれてきています。

このようなこれまでの常識では考えられない対応を行なう理事会が増えている下で、新版『権利ハンドブック』の発刊にあたっては、全国で起こっている教職員の権利侵害事件の状況も念頭に置いて内容の整理に努めました。

また、現在の労働法制は一見ただけでは、理解しにくい規定となっています。例えば残業の割増賃金に関する条文では、「二割五分から五割までの間で『命令』に定めるもの」となっていますが、『命令』にすべて委任しているもので、『命令』を見なければ分からないのです。さらにその中身を見ると、ガイドラインを確認しなければ分からない内容となっています。つまり、法律の条文だけ見ても内容が分からないので、命令やガイドラインで考えざるをえなくなっているのです。さらには、組合側あるいは組合員の多様化という状況もあります。ひと昔前であれば、裁量労働制の導入に関して「反対」派が多数でしたが、最近では組合内でも賛成する声が増えていくように感じます。

一所懸命働いた人が評価されるためには、裁量労働制の導入も必要であるといった声が多くなっているように思います。私自身は、裁量労働制に批判的ですが、このような多様化する現場の雰囲気

を考慮し、新版『権利ハンドブック』では基本的な問題を指摘するとともに、仮に裁量労働制を導入する場合には留意す

べき点を挙げるなど、記述内容を工夫するようにしました。

◆実践的な章立て構成

新版『権利ハンドブック』は上のような現状への対応だけでなく、執筆者からのメッセージもいろいろと込められているつもりです。例えば、目次をご覧いただくとき、かなりユニークな構成になっていることがわかります。労働法の教科書は、労働契約、賃金、労働時間・休息、就業規則といった労基法に規定されている順番で構成されており、最後にパートや派遣労働者など非正規雇用の問題を掲載しているのが一般的です。

しかし、新版『権利ハンドブック』は、第一章の総論に続いて、第二章ではメンタルヘルス対策や安全衛生の問題を扱い、第三章で非専任教職員の権利、第四章で大学・学部・学科等の再編への対応といった課題を取り上げています。これは、執筆者が現在の大学での組合運動は、これらの課題への取り組みを強化する必要があると考えていることによりです。

また、全編通して読んでいたくと分かりますが、章によって記述が重なっている箇所がいくつもあります。それをあえて整理しなかったのは、実践的に新版『権利ハンドブック』を活用していただくため、関心のある章を読んでいたければ良いと考えたからです。

労働法の教科書には掲載されていない大学特有の課題に言及している部分も数多くあります。例えば、教員の仕事を奪

われたことをめぐって争われた裁判例を挙げている。一般的には、就労請求権を裁判所はなかなか認めない傾向にありますが、研究や教育を「学問の自由」と結び付けて、それを特有の価値として就労請求権を認めた判決があります。

また、個人研究室を追い出された教員に対して、「学問の自由」との関係で個人研究室の必要性を認める判決もあります。事件を担当された弁護士の方の相当な努力が、このような貴重な判決を導き出すに至ったと思いますが、「学問の自由」と結びつけてこのような判決が出ていることの意義をより広げていく必要があると考えています。

ハラスメントの問題では、大学のハラースメント防止委員会等へ申し立てられる事案として、「ハワハラ」や「アカハラ」が増えていることを踏まえ、それらへの言及に比重を移しています。加えて、「性的少数者」への対応が大学の場でもっと進められなければならないと考え、言及されています。「LGBT」の言葉は広く知られるようになっていますが、「LGB」は「性的指向」の、「T」は「性自認」の、いわば代表的な例を挙げただけとも言えます。実際にはもっと多様ですし、重複していることもあります。

最近「クイア（Queer）」という言葉がよく使われるようになりました。日本語に翻訳すると「変態」ですが、例えば男性が女装したり女性用の下着を着用する行為は、従来であれば「変態」とのみ扱われてきましたが、性的役割分担から解放といった側面も有しています。

世間一般の認識として、これらの問題ははまだ十分に理解されていないと思います。大学においても具体的な調査はされていないので、学生全体に占める性的少数者の割合も不明ですが、当事者は学生生活を送る上で（もちろん教職員の中においても）息苦しさを感じているように思います。身近な事例でいうと、男女どちらも利用できるトイレへの改修など、できるところから取り組みを進めていく必要があります。

◆職場での活用

新版『権利ハンドブック』は、職場でご活用いただければありがたいと思います。私自身が思う活用の仕方について最後に触れておきます。

まず、職場の点検をしていただけではないと思います。例えば、時間外労働の際の割増賃金の算定において、算定基礎となる賃金から必要以上の手当を除外しているため、後に追加支払いを行なった大学の例があります。賃金請求の効力は「二年」ですが、組合の要求もあつて、過去にさかのぼって支給されました。このような退職者もいて支給が大変です。

また、問題が自覚化されないままになっている権利侵害、あるいは組合が認識はしているが、そのままになっている権利侵害が明確化されればいいと思います。これを放置していると、それが社会の通例であるとして法改悪につながる危険性もあります。古い例では、違法派遣が横行していたため、それが合法化されてし

まい、結果として派遣労働が現在の格差社会の大きな要因を形成することになっています。現在の例であれば、課長への残業代不払いが横行していることから、その正当化の議論が高度プロフェッショナル制度導入へとつながっています。

前述しましたが、法解釈云々以前に、あまりに明白な法律違反も横行しています。気づけば放置せずに、組合に連絡して集団の力で解決を図る、あるいは単一の組合では困難であれば、京滋私大教連として解決を図ることが必要です。

さらに、学教の制限、あるいは問題として明確化されていない等ことから、触れていない問題も色々ありますので、職場でおかしいと思ったことを表面化させてほしいと思います。昨年度、学生とブラックバイトをテーマに自主ゼミを行なったのですが、議論する中で、現行労働法理論は正社員に対しては妥当するのではないかということが分かりました。

今後、「働き方改革関連法」が施行されるにあたって、厚労省のガイドライン等が明らかになる中で、現場で求められる課題も出てくると思います。私自身、講演の予定も入っています。新版『権利ハンドブック』にかかわっての学習会も考えられます。引き続き皆さんと一緒に対応を考えていきたいと思います。

