

2013年3月26日

『更新上限』問題に関する院内集會に寄せるメッセージ

徳島大学教職員労働組合
中央執行委員長 石田三千雄

これまで徳島大学では「非正規職員（事務系、病院系）の三年での雇止め」ルールを実施していました。「一回の契約期間を年度末までとし、更新を3回まで（契約期間の合計の上限を3年とする）」というルールです。私たち徳島大学教職員労働組合では、「雇止めは、労働者の生活を脅かすだけでなく、非正規職員の仕事へのモチベーションを低下させ、またある程度の経験を積んだところで職員を切り捨てることから、効率的な大学運営にとっても有害な制度である」と主張し、その撤廃を以前から求めていました。組合が実施した職員（正規・非正規含む）対象のアンケートでも、「雇止めは不合理」との声が多数を占めていました。アンケートでは、不合理の具体的な内容として、「雇止め後の『クーリング期間』中に人手不足になる」「定期的に新人が入るので指導業務が負担になる」「（非正規の人に任せられない業務もあるので）正規職員の業務量が増えた・業務範囲が拡大した」などが挙げられ、72%に人が「雇用期限は撤廃すべき」と回答しました。

今回の労働契約法改正を見込んで、組合としては2012年上旬に改めて「雇用期限の撤廃」を強く申し入れたのですが、大学側は当初、「5年での雇止め徹底」を提案してきました。そこで改めて、職員アンケートの結果などを参照しつつ、「非正規労働者の雇用の安定」という労働契約法改正の趣旨を主張したところ、大学側は組合の主張通り、雇用期限の撤廃を提案するに至りました。非常勤講師についても、大学側は当初は「担当するコマがなくなったらどうするのか」などと言っていましたが、組合は「非常勤講師を雇止めしてしまっただけでは、とくに1年生向けの語学や教養科目の授業が成立しなくなる」と主張し、その通りだと認めさせました。

結果的に、一部の教員（プロジェクト経費など年限のある資金で雇用されている場合）には雇用期限が残りましたが、その他、ほとんどのケースについて雇用期限の撤廃が実現しました。やはりアンケートで現場の声を集約し、雇止めの不都合な点を具体的に列挙していったことが勝因だと思います。

現実問題として、現在の大学運営は多数の非正規職員によって担われています。本来は非正規雇用そのものを圧縮し、正規雇用で安心して働ける環境を作っていくことが必要ですが、まず火急の対応として、非正規の人たちも安心して能力を発揮できる環境にすることが、今後の日本の「科学技術立国」を支えるうえで不可欠となっています。他大学でも、「雇止め徹底」を無定見に継続ないし導入するのではなく、大局的見地から雇用期限の撤廃の動きが広がることを期待しています。