



日 本 大 学 教 職 員 組 合 文 理 学 部 支 部 報

さ くら 88 号

発行: 日本大学教職員組合文理学部支部

2019年1月22日発行

今号のトピック

- 支部長挨拶
- 支部役員・執行委員のひとこと
- 2018年度支部総会
- 36協定及び変形労働時間制に関するアンケート実施結果について
- 派遣先事業所単位の期間制限延長にかかる意見聴取について
- 2019年新春討論会

支 部 長 挨 拶

古川 隆久 (史学科) —ぜひ皆さんのお力を！—

昨年11月29日の日本大学教職員組合文理学部支部総会における代議員選挙の上位得票者の協議により、12月6日付で支部長となりました、史学科の古川隆久です。専門は日本近現代史です。よろしくお願ひ申し上げます。

昨年、我々はアメフト問題に翻弄されました。日本大学教職員組合は、5月31日付で関係者の処分や運動部の改革、大学組織の民主的改革や最高幹部が明確に責任をとることを求め、組織改革の具体案を提示した「要求書」を田中英壽理事長に提出、賛同署名を募りました。小生もあちこちお邪魔しました。6月11日の第一次集約時点で、専任教員署名者616名のうち3分の1近い189名が文理学部の教員でした。こうした要求書や署名活動は、日大、そして文理学部の良識の存在を学内外に示し、動揺する学生や卒業生の心の支えになったと思います。そして現在もなお、組合は要求の全面的実現に向けて努力中です。

紅野謙介新学部長は、アメフト問題のさなか、学部次長として、昨年5月25日の学部による在学生・保護者・卒業生への「自由闊達な学園」維持の表明や、6月19日の文理学部担当会が民主

的な組織改革を本部に求めた「事態の早期打開と根本的解決に向けて」公表の中心におられました。また、12月13日の合同教授会における紅野教授の事実上の所信表明は基本的に良心的なものでした。しかも、紅野教授はかつて当支部の支部長でした。

つまり、当支部は大学本部との関係では紅野学部長を支援できる側面があります。一方で、通称名使用や前歴換算をはじめとする労働条件の改善を求めて大学当局（あるいは学部当局）と交渉することは、組合（および当支部）の重要な役割です。

労働条件の改善を求めて使用者側と交渉する労働組合の結成と活動は、被雇用者の権利です。しかも、我々の職場たる日本大学の社会的信用を回復するのに必要な具体策（すなわち労働条件悪化の防止策）を明示しているのは教職員組合のみです。しかし、その全面的実現を図るには数の力も必要です。そもそも、人数が少なくでは継続的な組合活動すら困難です。

大学の社会的信用を回復し、よりよい職場にしていくために、一人でも多くの皆さんのお力が必要です。ぜひ教職員組合にお入りください。毎月の組合費はわずかに基本給の100分の1です。会議の際にでもぜひ役員にお声掛け下さい。お待ちしております！

支部役員・執行委員のひとこと

副支部長 十代 健（物理学科）

組合に加入し間もないにもかかわらず、副支部長を引き受けることになってしまいました。ご迷惑をお掛けすると思いますが、先輩方のご指導を何卒よろしくお願い申し上げます。

私自身は研究が大好きな人間であり、昇進のない研究所から文理学部に迎えてくれた物理学科・物理生命システム科学科の先生方に感謝しており、現在の研究環境を支えてくれる学生たちには、しっかり教育していかねばと肝に銘じています。そんな訳で、文理学部の研究環境を少しでも改善しようと小さいながら努力をしてきました。

例えば、ストレス検査ですが、毎年、忙しい時期に配られ、その回答が逆にストレスを生み出すと感じていました。意を決し今回は白紙で提出したのですが、単に評価できませんでしたという結果が送られてきただけで特にお咎めはありませんでした。白紙の回答でも問題ないことを確認できたことは、今後のストレスを改善させてくれるのではと感じています。

組合に加入したのも、定年再雇用や特任教授の問題に対して、研究者として何ができるだろうと考えた一つの答えでした。他大学の公募では65歳以上の定年年齢を明記し研究環境をアピールしているものも見かけます。組合への加入の理由は人それぞれだろうと思いますが、私の場合は少しでも良い研究環境に繋がればという単純な思いからでした。様々な問題が山積する文理学部を組合から改善できることもあると思いますので、より大きな解決力を持てるよう多くの方々の加入をお待ちしています。

書記長 鈴木功眞（国文学科）—本学のガバナンスの実態を知りたい—

国文学科の鈴木功眞（すずきのりまさ）です。専門は日本語史・辞書史です。勤続は20年近いものの、今まで組合未加入でしたが、今年度に入りアメフト問題に端を発して本学のガバナンス問題が発覚し、私が今まで本学に抱いていたモヤモヤに核が加わった心境で、組合に加入しました。加入1年目ながら、この度1年間書記長をお引き受けすることになりました。

組合はアメフト問題発覚後、記者会見を開き本部執行部の対応を問うたことは報道もあり記憶に新しいことと思います。それに対し本部執行部は常務理事（人事担当）石井進氏の名として、記

者会見に出た組合員に対し、「発言者個人の違法行為」「就業規則違反」「注意喚起」という反応を示したようです。（「敬天新聞」ブログ 2018 年 7 月 7 日記事参照）私は真偽を知りたく存じます。

私自身は組合員 1 年目と言う状況で、「ガバナンス」、「寄付行為」（英語で言う donation ではないらしい）、「学部長選出参考投票」、「事業部」といった言葉すらよくわからず、極めて微力ではありますが、支部長・副支部長を支えたく存じます。

組合とは別組織「日本大学のガバナンスを考える会」も活動しています。私自身は日大全体を覆うモヤモヤを明らかにするために組合に加入したわけですが、この動機に御賛同頂ける方は、組合に加入するにせよしないにせよ、どうぞお声がけください。

情宣（支部報） 中村英代（社会学科）

この度、支部報を担当させていただくことになりました。できるだけこまめに情報提供に努めたいと考えておりますので、支部報「さくら」に掲載をご希望の記事や資料等がありましたら、お気軽にお声をおかけ下さい。また、支部報を通じた情報提供に関しても、可能な限りご希望にお応えしていく所存です。どうぞよろしく願いいたします。

会計 粕谷 元（史学科）

会計を担当することになりました史学科の粕谷です。私が研究対象とするトルコには、「魚は頭から腐る」という諺があります。もともとはロシアの諺だという説もありますが、トップが機能不全に陥った社会や組織は、やがて全体が機能不全に陥るという意味でトルコでは使われます。私自身が魚の胴体なのか、ヒレなのか、尻尾なのかはよくわかりませんが、去年は否応なく日本大学のガバナンスについて考えさせられました。上からの乱暴な改革が進む本学の現状では、組織の健全な存続のために労働組合の果たす役割は大きいと信じて、支部役員の一員として微力ながら支部長以下三役を支えていきたいと思っております。

会計監査 鈴木 理（体育学科）

本年度会計監査を担当することになりました、体育学科の鈴木理と申します。周知のとおり、昨今、本学を取り巻く状況は好ましからざる方向に進んでいます。このようなときにこそ、高い志のもとに将来を担わんとする学生たちの教学環境の適正化に精力を傾注し、施設・用器具等の物的資源はもとより、良質な指導を提供しうる人的資源を整備・拡張していくことが大切です。こうした取り組みに微力ながらお手伝いさせていただきたく存じますので、どうぞよろしく願い申し上げます。

支部役員（執行委員会委員長） 後藤範章（社会学科）

2018 年 11 月 29 日の支部総会で、初見さんと共に文理選出の執行委員となりました。そこまではやむを得ないとして、12 月 8 日に開催された組合の定期総会で、あろうことか 2019 年度の執行委員長に就くことになってしまいました。2018 年度の執行委員として、田中理事長らの退陣を要求する活動を進め、組合の組織改革案（一方における役員負担の軽減化と他方における活動の強化をはかる）をとりまとめて何とか実現にこぎ着けたツケが回ってきたようです。

それはともかく、1 月 6 日(日)に文京シビックセンターで、新しい日本大学をつくる会、日本大学のガバナンスを考える会、新生日大のガバナンスを考える会、首都圏大学非常勤講師組合・日大ユニオンといった関係諸団体、日本大学卒業生の皆さんが 65 名も集まって開催された組合主催の

新春討論集会で、2019 年の活動のスタートを切りました。皆さん、意気軒昂で、元気と勇気とやる気高め合うことができました（詳細については別稿をご覧ください）。執行委員会と文理支部とをつなぎつつ、田中理事長の一元的な権力構造が生み出す「日本大学の構造的諸問題」の解決に向けて、一步ずつ前進させていければと思います。

支部役員 田中ゆかり（国文学科）

今年度も支部役員を勤めることになりました。よろしくお願ひ致します。必要性や有効性などについての説明が何ひとつないままに、全学導入を前提とする自国中心主義的なにおいのする科目や学事暦などが次々に「降りて」くる今日この頃。アメフト問題についても納得のいく説明はいまだありません。科目削減に責任コマ増問題などなど、組合の必要性は一層増していると思います。未加入のみなさま、ぜひご加入ください！課題はさまざまですが、着任以来、声を上げ続けている通称名使用についても社会一般の水準に早く到達してほしいものです。気を抜いているとまたゼロ戸籍名にもどっていることもしばしば。今後も注視し、改善を要求し続けます。

支部役員 土屋好古（史学科）

文理学部着任から丸 26 年になろうとしています。この間 5 年間の執行委員（うち執行委員長 1 年）を含めて、長年組合役員を務めてきました。これには、安心して働ける職場でなくてはまともな教育・研究などできないという思いがあるからです。教授会の権限がほとんどなくなってしまった今、「法人決定」に対抗できるのは組合しかありません。法人に対抗するためには組合が強くなり大きくならなければなりません。文理学部で過半数組合になれば日大が変わっていくはず。皆さんに組合への加入を強く訴えたいと思います。

支部役員（執行委員） 初見 基（ドイツ文学科）

昨年度は支部長をお引き受けしながら、支部交渉をはじめとして学部内での多くの課題を手つかずのままに残してしまいました。任をまっとうできずに申し訳ありませんでした。

それらを挽回するためにも、組合に加盟されて間もないお二人を副支部長、書記長に迎えた古川支部長の新態勢のもと、この潑刺とした歩みの足を引っ張ってしまうことのないよう、微力ながら下働きをできればと念じております。

支部役員 松橋達矢（社会学科）

社会学科の松橋達矢と申します。この「挨拶」欄に文章を記載するのは、81 号以来 2 度目となります。この間、本学部ならびに本学を取り巻く学内外の環境は大きく変わり、組合員としてはほぼフリーライダーとして過ごしてきた身としても、大学人（研究者・教員・組織人）としての対外的・対内的な振る舞いのありようや、短期的のみならず中・長期的な未来において不利益や損害がもたらされる可能性としての「リスク」とどのように向き合っていくのか、そして解決に向けた大まかな方向性についての合意形成をいかに図っていくのか、について折に触れて考えざるを得なくなっています。

至らぬ点多々あるかと存じますが、お力添えのほど何卒よろしくお願ひいたします。

2018年度支部総会記録

2018年度教職員組合文理学部支部総会が、2018年11月29日（木）18時から7221教室において開催されました。以下にその記録を掲載します。

当初出席者17名（途中退席2名、途中出席1名）に委任状を加えて、定足数（組合員数の過半数）を満たして適法に成立した。まず議長に平井和之さんを選出し、以下議題に沿って議事が進められた。

2018年度活動報告については、初見基支部長からアメフト問題をめぐる経緯や未達成事項も含めた報告が行われた。そのうち支部報に関しては土屋好古さん、労働者代表の活動については古川隆久さんからの報告が行われた。続いて会計報告・会計監査報告が行われ、誤記の修正などが行われたうえで決算が承認された。

2019年度活動方針案については、「日本大学の民主的改革推進」、「2019年度支部交渉の実施」、「学内での選挙人名簿等の諸書類における通称名使用平常化」、「再雇用制度の運用および運用停止決定に伴う問題の解決」、「新組合員の獲得」、「メーリングリストを通じた組合員間の連絡態勢強化」、「大学財政・学部財政の分析」、「日本大学の改革を目指す諸団体との連携」の8項目が掲げられ、承認された。予算案については、支部代表者会議の決定により組合費の支部還元比率が10%から5%に引き下げられることについて変更を加えるか否かが議論されたが、来年度決算で処理することとし今年度実績に基づく予算案原案が承認された。

以上のうち支部役員選出を兼ねた総会代議員12名ならびに選挙管理委員1名の選挙の開票が行われ、得票数5票までの17名を候補者とする事が決定された。

なお開票作業中に執行委員の後藤範章さんから組合の顧問弁護士が、労働者・市民の権利や生活を守る弁護活動に力を注いでいる東京共同法律事務所の海渡雄一弁護士・木村壮弁護士に変更になる旨が報告された。開票結果が承認されたのち議長解任が行われ、総会は閉会となった。

36 協定及び変形労働時間制に関するアンケート実施結果について

平成30年度文理学部労働者代表 古川隆久

このアンケートは次期労働者代表の上記諸協定の締結可否の判断材料とするため、庶務課の協力を得て2018年8月3日から29日まで実施しました。138人に配布し回答者27人で回収率19.6%。以下はアンケート原文に結果を追記し、庶務課の見解もふまえて分析と評価を記載したもので、同年10月18日の合同教授会の「その他」で報告しました。庶務課のご協力に感謝申し上げます。

いわゆる36協定及び変形労働時間制に関するアンケート

★記入前に必ずお読みください！

1、本アンケートは、次期労働者代表の上記諸協定の締結可否の判断材料とするために行ない

ます。

2、無記名で行ない、集計は労働者代表及び労働者代表が依頼した補助者によって行いますので、昇進・転勤・契約更新等に影響することは一切ありません。安心してご回答をお願いいたします。

3、該当の番号にペンまたはボールペンでマルをしてください（鉛筆・シャープペンシルはご遠慮ください）。

4、本アンケートは記入後、庶務課に設置した投票箱に 8 月 29 日までにお入れください。

5、アンケートの集計結果は各職場に掲示するほか、合同教授会で報告します。さらに日本大学教職員組合文理学部支部の機関紙『さくら』に掲載する方向です。

★両協定の説明です

①36 協定とは、労働基準法第 32 条で禁じられている時間外労働（いわゆる残業）を、同法 36 条の規定に基づき、使用者と労働者代表の間で、一定の条件のもと、一定の限度まで認める協定です。

②変形労働時間制は、労働基準法第 32 条第 2 項以下に基づき、残業が生じないよう、繁忙期と閑散期の労働時間をあらかじめ一定の範囲内で調整する制度で、具体的な内容は使用者と労働者代表の間で協定します。

1、あなたはいずれの協定の対象者ですか？

① いわゆる 36 協定→8 ② 変形労働時間制→13 ③ どちらでもない→0 ④ わからない→1

※①と②両方にマル（以下「1で①②選択」）→5

2、1で①にマルをした方にお聞きします。このアンケート用紙の説明を読むまで 36 協定の内容を知っていましたか？

① よく知っている→0 ② ある程度知っている→4 ③ 知らない→5 ④ わからない→0

※1で①②選択 ①→1 ②→3 ③→1 ④→0

3、1で①にマルをした方にお聞きします。36 協定は遵守されていると思いますか。

① 守られている→1 ② ある程度守られている→3 ③ 守られていない→3 ④ わからない→1

※無記入 1 人

※1で①②選択 ①→1 ②→3 ③→0 ④→1

4、1で②にマルをした方にお聞きします。このアンケート用紙の説明を読むまで変形労働時間制の内容を知っていましたか？

① よく知っている→0 ② ある程度知っている→12 ③ 知らない→1 ④ わからない→0

※1で①②選択 ①→2 ②→3 ③→0 ④→0

5、1で②にマルをした方にお聞きします。制度のルールは遵守されていますか？

① 守られている→5 ② ある程度守られている→5 ③ 守られていない→1 ④ わからない→2

※1で①②選択 ①→2 ②→2 ③→0 ④→1

6、1で②にマルをした方にお聞きします。この制度を導入したことについてどうお考えですか？

① 良かった→1 ② 良くなかった→5 ③ わからない→6

※③選択者の1人は「まだ1年間やってみないと」と追記

※選択肢を選ばずに「良い点もあると思うが変更が出来ない不自由さがある」と記述した方が1人。

※1で①②選択 ①→3 ②→0 ③→2

分析

1、回収率が19.6%と非常に低かったのは遺憾である。当然、以下の分析の有効性も暫定的なものにとどまる。回収率が低かった原因については、実施・回収方法（紙、庶務課の回収箱）に問題があった可能性や、庶務課によれば職員の皆さんにアンケート実施の必要性を十分にご理解いただけなかった可能性もあるとのことである。次に実施する際には以上の諸点について検討を要する。

2、第1項目で①②両方を選択する人が少なからず出たのは想定外であった。これは古川の理解不足が原因で、変形労働時間制対象者は36協定の対象者でもあった（書類上もそうになっている）。次に実施する際は設問を改善する必要がある。

3、第3項目で、36協定が「守られていない」という回答が3人出たことは注意が必要である。

4、変形労働時間制については、第4項目、第5項目の回答状況から、事務担当者が周知徹底及び労務管理に努めていることがわかるが第5項目で「守られていない」が1人いることには注意が必要である。

5、第6項目の結果から、少なくとも現段階では変形労働時間制の評価は否定的だということが読み取れる。

6、第6項目の「変更が出来ない不自由さ」については、古川は当初「協定第1条に「特別の配慮を要する職員に対する本協定の適用に当たっては、学部長は労働者代表と協議する」とある以上、そうした事情が生じた場合も対応可能であることを対象者に周知する必要がある」と考えたが、庶務課としては、「あらかじめ1年単位の変形労働時間を定めたことにより、年度途中での変更を認めない措置をとったことによる回答と思われる」とのことで、古川としてもその解釈が適切であると考ええる。なお、庶務課としては「次年度以降、改善点・問題点として検討」するとのことである。

評価

1、回収率が低く、今回の結果は変形労働時間制の協定更新の材料として十分とはいえない。設問や方法について改善の上、再度実施の必要があるが、今年度は時間的に難しいので、来年度改めて実施されることが望ましい。

2、変形労働時間制については、長時間労働の是正という本来の趣旨からして導入すること自体に問題はないと考えられるので、学部当局は、再度の周知徹底や運用上の問題点の改善などによって不安感や誤解の除去に努めるべきである。庶務課としても、「変形労働時間制導入初年度として、良い点、問題点・改善点をまとめ、考察し、次年度以降、改めて周知徹底をはかりたい」とのことであるので、当方としてもそれを強く希望したい。

3、36協定については、安全衛生委員会での報告を見る限り、違法な運用はなされていないと判断できるので、学部当局は、再度の周知徹底によって誤解の除去に努めるべきであると共に、今後も適正な運用に努めるべきである。

派遣先事業所単位の期間制限延長にかかる意見聴取について

平成 30 年度文理学部労働者代表 古川隆久（史学科）

昨年 8 月から 9 月にかけて、労働者派遣法改正に伴う派遣期間制限（3 年）の延長手続きがあり、法の規定により労働者代表の意見を求められましたので、ご報告申し上げます。その意見の内容にかかわらず、労働者本人の同意があれば延長できますが、そのやり取り（文書 1、文書 2）は事業者側が労働者側に通知しているものです。文書 3 は今後について労働者代表としての要望を学部へ通知したものです。文書中に出てくる、厚生労働省・都道府県労働局『平成 27 年労働者派遣法改正法の概要』は、下記 URL をご覧ください。

なお、文書 2 ではなおやり取りを予定しているような書き方になっておりますが、それは小生の制度の誤解に基づくもので、一往復で終了で適法です。<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000098917.pdf>

文書 1 平成 30 年 8 月 20 日付文理学部長あて「派遣先事業所単位の期間制限延長にかかる過半数代表者への意見聴取について（回答）」

標記のことに関し、平成 30 年 8 月 3 日付依頼の件について以下のとおり、回答いたします。

記

派遣先事業所単位の期間制限延長について、異議を有します。

その理由ですが、①延長の理由が不明であること、②庶務課提示の「文理学部派遣職員の受入状況等について」の「派遣職員数（取引派遣会社数）及び専任職員数の過去 4 年間の推移」を見ると、派遣職員は概ね増加している一方、専任職員数は微減となっております。これは、派遣労働者が現に派遣先で就労している常用雇用労働者を代替することや、派遣先の常用雇用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止すべきであるという労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律）の趣旨や労働法制の基本原則（※）に反する疑いがあることです。

※参照、平成二十七年九月八日参議院厚生労働委員会「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案に関する付帯決議」の「一、労働者派遣法の原則について」、及び厚生労働省・都道府県労働局『派遣先の皆さまへ～平成 27 年労働者派遣法改正法が成立しました』

そこで、なお協議を継続されたい場合は、以下の 4 点について、派遣先事業所としての文理学部の見解や情報の提示を求めます（参照、厚生労働省・都道府県労働局『平成 27 年労働者派遣法改正法の概要』9 頁、以下『概要』と略記）。

- 1、今回、期間制限延長を行なう理由は何か（『概要』9 頁）。
- 2、派遣労働者が増加し専任職員が微減となっている理由は何か。
- 3、常用雇用労働者の代替と常用雇用労働者の雇用機会減少の防止のため、本事業所において、どのような取り組みが実行されているか。
- 4、労働者派遣法の規定をふまえ、派遣労働者の均等待遇の推進及びキャリアアップのために派遣先に求められている取り組み（『概要』16、18、23、24 頁）が、本事業所においてどの程度実行されているか。

文書 2 平成 30 年 9 月 13 日付文理学部長より古川あて「派遣職員の事業所単位の期間制限（3 年）による「派遣可能期間の延長手続きに係る意見聴取（異議）について（回答）」

標記のことについて、平成 30 年 8 月 20 日付け貴殿より回答された「派遣先事業所単位の期間制限延長にかかる過半数代表者への意見聴取について（回答）」に対し、下記のとおり事業所の見解等を回答いたします。

異議 1 今回、期間制限延長を行なう理由は何か（『概要』 9 頁）。

回答 1 近年の業務の複雑化（一課に専属する業務だけではなく、他課を含めた横断的な業務が増加）及び、人件費抑制の観点（入学定員厳格化による授業料収入の減少）から、業務量に対し、明らかに職員が不足している状況下にある。例を挙げると講師室については、従来専任職員 1 名と臨時職員 2 名で運営していたが、教務課業務の複雑化により平成 29 年 2 月から、専任職員 1 名を教務課へ配置替えせざるを得ない状況となった。現在講師室は、派遣職員 5 名（ユニット派遣）で運営している。現在の学部の人員では、業務を行うことが困難になるため、継続して派遣職員を採用するため、期間延長を行いたいと考える。

異議 2 派遣労働者が増加し専任職員が微減となっている理由は何か。

回答 2 近年、人事異動（本部発令）により文理学部の業務に精通した人材が多く勤務替となっている。人事異動時には、業務引継ぎ書を作成し、異動時に所属長に担当業務を報告し、業務の割り振りを改めて行うが、業務内容によっては、学部特有の運用方法等、業務引き継ぎ書では把握することができない「習慣」が多く存在している。実際に学部間異動を経験した職員に話を聞くと、「全く別の組織」というような意見が多く聞かれる。この学部特有の「習慣」を熟知した職員が、頻繁に異動していることから、日常的に業務処理の低下が発生している。

また、毎年本部人事課より翌年度の新人職員配属の意向調査が行われており、文理学部として要望を提出しているが、法人全体の採用人数の減少（現在の景気により一般企業等が人気のため）により、近年文理学部への新人職員の配属は見送られている状況（平成 27 年度配属が直近）である。そのため、本部人事課は学部での任期制職員の採用を容認しているが、任期が最長 5 年となることから、安定した業務の連続性を考えると積極的に採用を行いきにくい状況にある。

以上のことから、人事異動により低下した業務処理並びに新規採用職員の配属が無いことにより、派遣労働者の契約増加及び専任職員の減少へとつながっていると考えられる。

異議 3 常用雇用労働者の代替と常用雇用労働者の雇用機会減少の防止のため、本事業所において、どのような取り組みが実行されているか。

回答 3 現在文理学部において、派遣労働者の正規雇用は実施されていないのが現状である。正規雇用を行う場合は、派遣会社への紹介手数料（派遣会社への年間支払い額の 20%～25%程度）が発生することから慎重に行わざるを得ない状況である。

今後は、派遣労働者の適性を見極めながら、長期安定雇用の実現のため、執行部と検討していきたいと考える。

異議 4 労働者派遣法の規定をふまえ、派遣労働者の均等待遇の推進及びキャリアアップのために派遣先に求められている取り組み（『概要』 16、18、23、24 頁）が、本事業所においてどの

程度実行されているか。

回答4 現在文理学部において、キャリアアップのための取り組みは特段実施していないのが現状であるが、会計課及び図書館事務課の派遣労働者について本部の業務説明会や研修会に同行した経緯がある。

教務課の派遣労働者については、語学が堪能なことから、国際交流関係業務において、積極的に参画している。また、同派遣労働者は前職が学生の就職人気企業であったため、就職指導課と調整を行い、学生に対し業務経験を説明する研修会を開催し、アドバイスを行えるような機会も設ける予定である。

今後は外部の説明会や研修会及び学部内で行っているSD研修会への参加を積極的に行い、派遣労働者個人のキャリアアップに向け業務への研鑽を行える場を設けていきたい。

また、雇用安定措置の一環として、今後他業種・他企業への正規雇用を望む派遣労働者がいた場合は、必要に応じて派遣会社と相談し、既卒の求人が集約される就職指導課の利用を促進することも検討している。また、正職員の募集情報の提供として、今後任期制職員の採用情報等は提供をしていきたいと考える。

このように派遣労働者個人の特性及び状況を見極めながら、所属及び執行部と協議し、可能な範囲で現在の業務をより熟知しキャリアアップが可能となる職場環境を整備できるよう配慮していきたいと考える。

文書3 平成30年9月18日付文理学部長あて「派遣先事業所単位の期間制限延長にかかる過半数代表者への意見聴取手続に関する意見」

今回行われたような派遣先事業所単位の期間制限延長手続は、今後も行われる可能性があります。そこで、法令上は過半数代表の義務ではありませんが、厚労省の指針（『平成27年労働者派遣法改正法の概要』、以下『概要』）をふまえ、若干の意見を申し述べます。

そもそも、意見聴取手続の目的は、「労使自治の考え方に基づき、派遣労働者の受入れについて派遣先事業所内で実質的な話し合いができる仕組みを構築すること」です（『概要』6頁）。

その上で、『概要』9頁には、「意見聴取手続において過半数労働組合等から異議が述べられた場合、派遣先は十分その意見を尊重するよう努めなければなりません」、「また、当該意見への対応方針等を説明するに当たっては、当該意見を勘案して労働者派遣の役務の提供の受入れについて再検討を加えること等により、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めなければなりません」とあります。

また、『概要』8頁には、「派遣先が意見を聴く際は、事業所の派遣労働者の受入れの開始以来の派遣労働者数や派遣先が無期雇用する労働者数の推移等の、過半数労働組合等が意見を述べる参考になる資料を提供しなければなりません」とあります（下線は古川）。

「等」とありますので、「事業所の派遣労働者の受入れの開始以来の派遣労働者数や派遣先が無期雇用する労働者数の推移」以外の「過半数労働組合等が意見を述べる参考になる資料」も提供していただく必要がございます。

以上のことから、次に延長手続が行われる際の意見聴取では、今回、意見を求める際に提供された「部署ごとの派遣労働者の数、個々の派遣労働者の受入期間等の情報」に加えて、①延長を希望する理由、②今回の過半数代表者の意見とその回答、③今回の回答の3と4についての実施状況、④『概要』8頁で義務付けられております（別記※参照）今回の意見と回答の事業所労働者への周知状況、の4点も、過半数代表にあらかじめ示していただくことと、以後同様の形を維持していくことが適当と考えられます。次の手続の機会までにご検討をお願いいたします。

なお、前記の意見聴取手続きの趣旨をふまえ、今回の意見と回答の事業所労働者への周知はできるだけ速やかに行っていただく必要があります。

また、『概要』8頁に、「最初の派遣労働者の受入れの際には、派遣先は、過半数労働組合等に受入れの方針を説明することが望まれます」、同9頁に、「2回目以降の延長に係る意見聴取において、再度異議が述べられた場合については、当該意見を十分に尊重し、受入れ人数の削減等の対応方針を採ることを検討し、その結論をより一層丁寧に説明しなければなりません」とあります点もご留意ください。

※派遣先は、意見を聴いた後、次の事項を書面に記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間保存し、また事業所の労働者に周知しなければなりません。

- ・ 意見を聴いた過半数労働組合の名称または過半数代表者の氏名
- ・ 過半数労働組合等に書面通知した日及び通知した事項
- ・ 意見を聴いた日及び意見の内容
- ・ 意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間

2019年新春討論会

「新春討論会－日本大学のガバナンスを考える－」が開催されました

討論会（古川隆久）

1月6日午後2時半から5時まで、文京区シビックセンタースカイホールにおいて、日本大学教職員組合主催、新しい日本大学をつくる会、新生日大のガバナンスを考える会、日本大学のガバナンスを考える会、日大ユニオン、教員OB有志、卒業生有志の共催で「新春討論会－日本大学のガバナンスを考える－」が行なわれました。参加者は会場が9割程度は埋まる65名にのびりました。

後藤範章中央執行委員会委員長のあいさつに続き、本学部の初見基教授を含む組合側から、日大アメフト問題への組合の取り組み（一定の成果をあげ、かつ現在まで継続）、法人本部の機能不全状態、付属高校の状況（職場の憂うべき状況）、法人の諸規程の問題点（事実上理事長の独裁が可能）とその打開策について報告があり、質疑応答が行われました。

その後、共催各団体の代表や、組合の顧問弁護士に就任した海渡雄一氏などから挨拶や活発な発言があり、最後に、理事長、学長の説明責任、理事長、学長、常務理事の辞任、アメフト事件の真相究明、学長の直接選挙などを求める声明の発出を組合が共催団体と検討していくことが参加者によって承認され、盛会のうちに終了しました。

懇親会（鈴木功真）

討論会後の懇親会は同施設内飲食店で立食形式で行われました。参加者は40名、主催者が予想していた以上の参加者だったようで、立食ながら非常に盛況でした。

吉原令子元執行副委員長の司会、菊地香元執行委員長の乾杯の御発声で開会し、公式な懇親としては、組合に御協力下さることになった海渡弁護士による他大学と本学の非公式分析報告、組合各支部の参加者自己紹介、高校支部からの参加と発言、OBからの発言がありました。

個人的には組合活動初心者と言うことで、他学部の組合状況、組合と「新しい日本大学を作る

会」「新生日大のガバナンスを考える会」「日本大学のガバナンスを考える会」の関係、WEB上で本部執行部を問う日大関係者の投稿の状況、その他学内状況に関する様々な有益な情報、「敬天新聞」の存在、他大学組合の状況や組合組織はどうあるべきか等、さまざまな話を伺い、非常に充実した情報収集を行うことが出来ました。

今後も真偽を見極めるために、情報収集を継続していきたく存じます。

組合に加入しませんか？

- ★ いつの間にか、私たちの研究・教育環境はすっかり悪くなってしまったと思いませんか？
- ★ これまで進められてきた不利益変更が本当に必要なほど、大学財政は逼迫しているのでしょうか？
- ★ このような状況にどのように対処していけばよいのか、一緒に考えていきましょう。

関心のある方は、本号に掲載の支部役員

またはお近くの組合員まで、お気軽にお声かけ下さい。

日本大学教職員組合文理学部支部報

さくら 第88号

発行：2019年1月22日