

令和3年12月16日

過半数代表者 各位

理 事
水 島 郁 子

日頃から大学の業務にご協力を賜り、誠にありがとうございます。

この度の国立大学法人大阪大学非常勤講師就業規則の制定案及び関連規則の一部改正案について、皆様からいただいたご意見等に対しては、大学として以下のとおり考えております。

1. 契約期間の更新の上限について

今回、新たに整備する非常勤講師の制度において、労働契約を締結する非常勤講師に係る契約期間の更新の上限については、職務内容や本学の他の職種における更新の上限との均衡等を考慮し、国立大学法人大阪大学有期雇用教職員等の契約期間に関する規程第3条第2項の規定を適用せず、原則の5年とすることとしたものです。あわせて、準委任契約を締結する委託講師に係る契約期間の更新の上限についても、非常勤講師に係る上限との均衡を考慮したものとしております。

本学の有期契約ルールについては、「柔軟な人事制度の構築」を目指し、柔軟かつシンプルな制度とすべく、職名や契約形態に関わらず、契約期間等をすべて通算することとしており、今回の制度の整備に際しても、その考え方は維持することとしております。ただし、現在、非常勤講師として準委任契約を締結している者について、令和4年度以降引き続き非常勤講師として労働契約を締結する場合には、激変緩和のための経過措置として、現行の準委任契約の非常勤講師に係る契約期間の更新の上限を適用することとしつつ、経過措置が適用されない非常勤講師との均衡等を考慮して、この場合であっても労働契約を締結した日から起算して5年を超えないこととしたものです。

なお、現在の非常勤講師については、本学の有期契約ルールにおいて、他の有期契約者との統一的な取扱いのもと、契約期間の更新の上限を10年としておりますが、カリキュラムの見直し状況等を踏まえて、その都度契約締結の有無を判断しているものであり、更新の上限までの契約を保障するものではありません。

以上より、契約期間に係る更新の上限及び経過措置の内容については合理的なものであるというのが、大学としての考えです。

2. 給与額について

現在の非常勤講師については、準委任契約を締結して通常の労働者と異なる位置づけとしており、契約の性質等を考慮して報酬額を設定しておりますが、今回整備する制度において、労働契約を締結する非常勤講師については、労働法制上の保護を受けることや、学内における他の職種との均衡等を考慮して給与額を設定しております。

なお、講義等以外の附随的な業務に係る給与の取扱いについては、引き続き検討を進めており、今後、所要の手続きを経て決定する予定としております。

3. その他ご意見等について

例外的に、委託講師として準委任契約を締結する場合は、教育の質保証の観点から、「大学設置基準等の一部を改正する省令等の施行について」（平成19年7月31日 19文科高第281号）等を踏まえ、大学が主体性と責任を持って当該授業を開講することが前提となります。

また、令和4年度以降、労働契約を締結する非常勤講師については、過半数代表者選出等の母数となる労働者に含まれることとなるため、選出等において必要となる事項等は、順次整理してまいりたいと考えております。

以上、大学といたしましては、更なる教育研究の発展に繋げるべく、今後とも、人事制度の整備を図る所存ですので、ご理解とご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。

意 見 書

令和3年12月10日

大阪大学総長 殿

令和3年11月29日付けをもって意見を求められた、非常勤講師と労働契約を締結することに伴う就業規則の制定案及び一部改正案について、下記のとおり意見を提出します。

記

労働契約又は准委任契約を結ぶ者は研究職とみなし、更新の上限を10年とすべきである。

現在、准委任契約を結んでいる非常勤講師を、制度変更に伴う不利益変更としないために、新たな契約内容にかかわらず、経過措置として、更新の上限を10年は確保すべきである。

非常勤講師との労働契約を締結する為に新たな制度を設けることは評価すべきことであるが有期雇用であるため、労働者の雇用が不安定となり、安定した質の高い教育・研究の維持が困難である。恒常的に業務を行っているという観点から、無期雇用に転換すべきである。

吹田地区過半数代表者 谷川 裕 章

意見書

令和 3年 12月13日

大阪大学 総長 殿

令和3年11月29日付けをもって意見を求められた、非常勤講師と労働契約を締結することに伴う就業規則の制定案及び一部改正案について、下記のとおり意見を提出します。

記

1. 非常勤講師に対して5年の更新期限を設けることにより、分野や科目によっては優秀な人材の確保が困難となり、ひいては大学の教育の質を保證することが困難となる恐れがある。また、教育の質を維持するための部局の負担も大きくなる。一律に5年上限とするのではなく、より柔軟な制度を検討することが望ましいと考える。
2. 非常勤講師の時間当たりの単価が、これまでより下がっている。採点業務などの附属的な業務の取扱いについては検討中のことであるが、実質的に給与が減額となるようなことは避けるべきである。非常勤講師にとっては、これまでと同じ業務を行っているにもかかわらず減額となるのは不合理なことであるし、依頼する側としても合理的な説明が難しい。
3. たとえば全体の授業の半分を担当するような非常勤講師の場合、学生からみれば「責任をもって自分を評価する教師」である。一方、このような非常勤講師を「委託講師」とした場合、制度的には「責任をもって学生を成績評価するもの」ではなくなる恐れがある。この状況は教育上望ましいものではないので、避けるべきだと考える。
4. 来年度以降、非常勤講師とは労働契約が締結されるので、来年度以降、過半数代表選出の際にはもちろんのこと、過半数代表が大学側と労使協定を締結する際や、就業規則の改定に対しての意見書を作成する際には、非常勤講師の意見も聴取することが必要な状況が想定される。そのため、各非常勤講師の所属事業所の決定や、過半数代表から非常勤講師への連絡方法などについて、早急な検討を希望する。

豊中地区過半数代表者 養 老 真 一

意 見 書

令和3年12月14日

大阪大学総長 殿

令和3年11月29日付けをもって意見を求められた、非常勤講師と労働契約を締結することに伴う就業規則の制定案及び一部改正案について、下記のとおり意見を提出します。

記

提案いただきました非常勤講師と労働契約を締結することに伴う就業規則の制定案及び一部改正案について、特に意見はございません。

附属病院地区過半数代表者 武田理宏

意見書

令和 3年 12月 13日

大阪大学総長 殿

令和3年11月29日付けをもって意見を求められた、非常勤講師と労働契約を締結することに伴う就業規則の制定案及び一部改正案について、下記のとおり意見を提出します。

記

まず、非常勤講師との契約を従来の準委任契約から労働契約に変えることは、箕面地区のなかではすでに教職員組合から要望していたものであり、大きな変化として歓迎されるものです。

しかし、非常勤講師と労働契約を締結することに伴う一連の改正案は、大阪大学、特に外国語学部および日本語日本文化教育センター、言語文化研究科言語社会専攻の教育の質の低下を招き、箕面地区教職員にとっても深刻な問題となる可能性をはらんでいるため、到底承服できるものではありません。

一連の改正案のなかで最も問題だと考えられるのは、契約期間の上限が10年から5年に短縮され、また、これまでの契約期間が通算されていることです。

契約期間は、「国立大学法人大阪大学有期雇用教職員等の契約期間に関する規程」、及び「国立大学法人大阪大学有期雇用教職員等の契約期間に関する要項」において詳細に定められています。

非常勤講師は従来、「要項」において、いわゆる「任期法」に基づき期間の定めのある労働契約を締結した者又は「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」に該当する者に含まれ、契約期間の上限は10年とされていました。これについては、

・平成25年の制度変更時の大学説明文書（次頁）において、非常勤講師も「研究者又は技術者」であることを特例適用の根拠としています。

・また、これまで労働者として扱われていませんでしたので、労働契約法の特例を直接適用はしていないが、「準用している」、すなわち「教育研究上同じ取り扱いをしている」と2021年10月21日の箕面地区教職員組合との団体交渉の場でも説明しています。

このように、大学はこれまで一貫して、非常勤講師を、労働契約法の特例の適用の判断基準における「研究者又は技術者」とであると認識してこられました。

そして、新たに労働契約を結んで非常勤講師となる方の業務は、従来の非常勤講

師とほぼ同じ業務だと考えられます。したがって、現状のままで単に「要項」の第二条から非常勤講師を外すことは、到底受け入れられるものではありません。

※参考：平成25年の制度変更時の大学説明文書

労働契約法の特例への対応について(案)

法改正の内容(労働契約法の特例のうち、本学に関連する部分)

I. 次のいずれかに該当する有期労働契約者の無期転換申込権の発生は、「5年」ではなく「10年」となること。

① 科学技術に関する研究者又は技術者(科学技術に関する試験若しくは研究又は科学技術に関する開発の補助を行う人材を含む。)であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で労働契約を締結したもの

② 研究開発等に係る企画立案等の業務(専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。)に従事する者であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で労働契約を締結したもの

③ 大学教員任期法に基づき任期を付して雇用されている有期労働契約者

II. 上記Iの①②③に該当する者については、大学に在学している間の有期労働契約期間は、無期転換申込権が発生する適算契約期間には含まれないこと。

(公布日) 平成25年12月13日 (施行日) 平成26年4月1日施行

本学の対応(案)

1. 更新可能年数について

① 教員・研究員系(常勤・非常勤とも) 「5年」→「10年」
(該当職種) 特任教員、特任研究員、寄附講座(研究部門)教員、医員、医員(臨床研修)など

② 専務・技術職員系(常勤) 「5年」→「5年」※
※ 大学が特に必要と認めた場合は「10年」まで雇用可能
(例) 業務に関する学位(修士又は博士)取得者で、かつ、技術職として専門的な知識及び能力を必要とする業務従事者など

③ 非常勤職員(①以外) 「5年」→「5年」

④ 非常勤講師 「5年」→「10年」
注1) ①～④は、あくまでも契約締結可能年数の上限を示したものであって、上限までの契約を保障するものではないことに注意。

有期職の契約締結可能上限年数一覧

カテゴリ	上限	原則	例外	職種	具体的な職種	労務法特例適用の場面の概要
I 10年 (要改正)	10年	ナシ	大学が特に認めた場合、10年超えあり(要改正)	常勤	任用法教員 教授、准教授、講師、助教 労基法教員 教授、准教授、講師、助教 特任教員等 特任教授(常勤)、特任准教授(常勤)、特任講師(常勤)、特任助教(常勤)、特任研究員(常勤) 寄附講座等教員 寄附講座准教授、寄附講座講師、寄附講座助教 寄附研究部門教員 寄附研究部門准教授、寄附研究部門講師、寄附研究部門助教 特任教員等 特任教授、特任准教授、特任講師、特任助教 医員等 医員(臨床)、医員(臨床研修)、医員(専修歯科)、医員(研修医)、医員(研修歯科)	任用法教員 研究者又は技術者 研究者又は技術者 研究者又は技術者 研究者又は技術者 研究者又は技術者(補助含む)
				非常勤	特任専務職員等 特任専務職員、特任専門職員、特任専門員、特任上級専門員 特任技術職員等 特任技術職員、特任技術専門職員、特任技術専門員、特任上級技術専門員 特任医員等 特任医員、特任医員専門員、特任医員専門員	企業立業業務従事者 研究者又は技術者 研究者又は技術者
				常勤	特任専務職員等 特任専務職員、特任専務専門職員、特任専務専門員、特任上級専務専門員 特任技術職員等 特任技術職員、特任技術専門職員、特任技術専門員、特任上級技術専門員 特任医員等 特任医員、特任医員専門職員、特任医員専門員	企業立業業務従事者 研究者又は技術者 研究者又は技術者
				非常勤	特任専務職員等 特任専務職員、特任専務専門職員、特任専務専門員、特任上級専務専門員 特任技術職員等 特任技術職員、特任技術専門職員、特任技術専門員、特任上級技術専門員 特任医員等 特任医員、特任医員専門職員、特任医員専門員	企業立業業務従事者 研究者又は技術者 研究者又は技術者
II 10年 (要改正)	10年	ナシ	その他	非常勤講師等	非常勤講師、TA、RA	研究者又は技術者
III 5年 (現行通り)	5年	ナシ	大学が特に認めた場合、5年超え10年超えあり(要改正)	常勤	特任専務職員等 特任専務職員、特任専務専門職員、特任専務専門員、特任上級専務専門員 特任技術職員等 特任技術職員、特任技術専門職員、特任技術専門員、特任上級技術専門員 労基法技術職員 技術職員、技術専門職員、技術専門員	企業立業業務従事者 研究者又は技術者 研究者又は技術者
				非常勤	特任専務職員等 特任専務職員、特任専務専門職員、特任専務専門員、特任上級専務専門員 特任技術職員等 特任技術職員、特任技術専門職員、特任技術専門員、特任上級技術専門員 特任医員等 特任医員、特任医員専門職員、特任医員専門員	企業立業業務従事者 研究者又は技術者 研究者又は技術者
				常勤	特任専務職員等 特任専務職員、特任専務専門職員、特任専務専門員、特任上級専務専門員 特任技術職員等 特任技術職員、特任技術専門職員、特任技術専門員、特任上級技術専門員 特任医員等 特任医員、特任医員専門職員、特任医員専門員	企業立業業務従事者 研究者又は技術者 研究者又は技術者
IV 5年 (現行通り)	5年	ナシ	ナシ	常勤	特任薬剤師等 特任薬剤師、特任診療放射線技師、特任栄養士、特任臨床検査技師、特任衛生検査技師、特任理学療法士、特任作業療法士、特任臨床工学技士、特任言語聴覚士、特任歯科衛生士、特任歯科技工士、特任機能訓練士、特任医療技術員	—
				非常勤	事務補佐員等 事務補佐員、技術補佐員、医査技術補佐員、看護技術補佐員、技能補佐員、用務補佐員	—
				嘱託	嘱託職員等 嘱託職員すべて、特例嘱託技術職員等すべて	(※定年退職後の例外扱いについては、裏面労働法で検討中)

有期職の契約締結可能上限年数一覧

カテゴリ	上限	原則	例外	職種	具体的な職種	労務法特例適用の場面の概要
I 10年 (要改正)	10年	ナシ	大学が特に認めた場合、10年超えあり(要改正)	常勤	任用法教員 教授、准教授、講師、助教 労基法教員 教授、准教授、講師、助教 特任教員等 特任教授(常勤)、特任准教授(常勤)、特任講師(常勤)、特任助教(常勤)、特任研究員(常勤) 寄附講座等教員 寄附講座准教授、寄附講座講師、寄附講座助教 寄附研究部門教員 寄附研究部門准教授、寄附研究部門講師、寄附研究部門助教 特任教員等 特任教授、特任准教授、特任講師、特任助教 医員等 医員(臨床)、医員(臨床研修)、医員(専修歯科)、医員(研修医)、医員(研修歯科)	任用法教員 研究者又は技術者 研究者又は技術者 研究者又は技術者 研究者又は技術者 研究者又は技術者(補助含む)
				非常勤	特任専務職員等 特任専務職員、特任専門職員、特任専門員、特任上級専門員 特任技術職員等 特任技術職員、特任技術専門職員、特任技術専門員、特任上級技術専門員 特任医員等 特任医員、特任医員専門職員、特任医員専門員	企業立業業務従事者 研究者又は技術者 研究者又は技術者
				常勤	特任専務職員等 特任専務職員、特任専務専門職員、特任専務専門員、特任上級専務専門員 特任技術職員等 特任技術職員、特任技術専門職員、特任技術専門員、特任上級技術専門員 特任医員等 特任医員、特任医員専門職員、特任医員専門員	企業立業業務従事者 研究者又は技術者 研究者又は技術者
				非常勤	特任専務職員等 特任専務職員、特任専務専門職員、特任専務専門員、特任上級専務専門員 特任技術職員等 特任技術職員、特任技術専門職員、特任技術専門員、特任上級技術専門員 特任医員等 特任医員、特任医員専門職員、特任医員専門員	企業立業業務従事者 研究者又は技術者 研究者又は技術者
II 10年 (要改正)	10年	ナシ	その他	非常勤講師等	非常勤講師、TA、RA	研究者又は技術者
III 5年 (現行通り)	5年	ナシ	大学が特に認めた場合、5年超え10年超えあり(要改正)	常勤	特任専務職員等 特任専務職員、特任専務専門職員、特任専務専門員、特任上級専務専門員 特任技術職員等 特任技術職員、特任技術専門職員、特任技術専門員、特任上級技術専門員 労基法技術職員 技術職員、技術専門職員、技術専門員	企業立業業務従事者 研究者又は技術者 研究者又は技術者
				非常勤	特任専務職員等 特任専務職員、特任専務専門職員、特任専務専門員、特任上級専務専門員 特任技術職員等 特任技術職員、特任技術専門職員、特任技術専門員、特任上級技術専門員 特任医員等 特任医員、特任医員専門職員、特任医員専門員	企業立業業務従事者 研究者又は技術者 研究者又は技術者
				常勤	特任専務職員等 特任専務職員、特任専務専門職員、特任専務専門員、特任上級専務専門員 特任技術職員等 特任技術職員、特任技術専門職員、特任技術専門員、特任上級技術専門員 特任医員等 特任医員、特任医員専門職員、特任医員専門員	企業立業業務従事者 研究者又は技術者 研究者又は技術者
IV 5年 (現行通り)	5年	ナシ	ナシ	常勤	特任薬剤師等 特任薬剤師、特任診療放射線技師、特任栄養士、特任臨床検査技師、特任衛生検査技師、特任理学療法士、特任作業療法士、特任臨床工学技士、特任言語聴覚士、特任歯科衛生士、特任歯科技工士、特任機能訓練士、特任医療技術員	—
				非常勤	事務補佐員等 事務補佐員、技術補佐員、医査技術補佐員、看護技術補佐員、技能補佐員、用務補佐員	—
				嘱託	嘱託職員等 嘱託職員すべて、特例嘱託技術職員等すべて	(※定年退職後の例外扱いについては、裏面労働法で検討中)

次に、契約期間の通算の問題です。そもそも、大学はこれまで、非常勤講師とは準委任契約を結び、通常の労働者とは異なる位置づけをしてきたにも関わらず、新たに労働契約を結ぶにあたり、従来の契約期間を「通算」すること自体が整合性を欠くものです。この点については、既存の規程を根拠とせず、労働契約締結時を起点とするよう規程の改正をすべきだと考えます。

さらに、仮に上記規程に基づいた場合にも、大きな疑問があります。規程改正案の附則2によれば、これまで準委任契約を結んでいた非常勤講師は、従前のおり「10年」となっています。この附則が設けられた意図として、大学からは「従前の規程に基づいて、最長で10年を想定してこられた方への配慮」との説明を受けました。また、箕面地区教職員組合が受け取った2021年10月21日付の水島理事からの回答書においても、契約締結可能年数に「上限をあらかじめ明確に定めることは、契約の見通しや予測可能性を確保する観点からも十分合理性があると考え」ておられ、非常勤講師が、契約締結可能年限について10年という「見通し」や「予測」を持つ可能性を否定せず、むしろそれを肯定的に捉えているように思われます。しかるに、「ただし、この場合においても、第2条第6号の適用を受けることになった日から起算して5年を超えないものとする。」という直後の但し書きによって、同じ10年という見通しをもってこれまで契約してきた非常勤講師の一部に、契約締結可能年数が10年を下回る不利な条件を設定しています（例えば現在2年目の方は、あと8年という予測であったものが、あと5年となる）。このような制限を設ける理由は全く見当たりませんし、この但し書きが適用される非常勤講師にとっては大きな不利益変更です。

2021年6月1日現在で、外国語学部には210人、日本語日本文化教育センターには108人、言語文化研究科言語社会専攻には13人の非常勤講師の先生がおられます。この方々には、箕面地区において専任教員では担うことができないが、カリキュラム上必要不可欠の授業を担当していただいています。このような非常勤講師のうち、2022年度末で大学が定めた契約期間の上限10年を迎える先生は外国語学部だけで70-80人に上るとされており、それだけでも箕面地区の教育にとって大きな問題を引き起こします。さらに、今回の改正案では、契約期間の上限がこれまでの想定よりも早く到来する方もあり、箕面地区において差し迫ったカリキュラム破綻の危機は、解決されるどころか、むしろ今後更に悪化することになります。

したがって、箕面地区過半数代表としては、本改正案には到底納得することはできません。

新たに制定予定の就業規則案では、第二条第2項において、「大学が特に必要と認めた場合を除き」契約期間の上限は5年と定めており、例外が認められる可能性が残されています。箕面地区で非常勤講師の方々が担っている授業は、本学がカリキュラムで学生に保証している教育を提供するために不可欠なものであることをご理解いただき、少なくともこの例外規定を柔軟に適用されることを求めます。

箕面地区過半数代表者 藤原克美