

労働社会学の観点からみる 大学教員昇進差別

—広島大学教員殺人事件を事例として—

矢野裕子

1. はじめに

近年、正規労働者と非正規労働者の格差是正やジェンダー差別の是正については、その必要性が広く認知されるようになってきた（青龍 2022、杉井 2022）。非正規雇用の問題が顕在化されるにつれ、正規雇用、非正規雇用を問わず、共に仲間として活動する労働組合も増えている。かつては、正規雇用は正規雇用の組合員ばかりの組織を作り、非正規雇用は非正規雇用の組合員ばかりの組織を作り、両者はそれぞれに活動しているところが多かった。しかし、中には、共同で組織を作り、正規雇用の組合員が非正規雇用の組合員の状況を打破しようと共闘してきた組織もあり、昨今では、そのように組織している労働組合も少なくない。一方で、正規雇用の働き方でも、安定的ではない場合や過酷な条件に留まらざるを得ない組合員がいることは容易く推測できるが、まだまだ顕在化されているとはいいい難く、職場で周辺化されている正規雇用の組合員が労働組合の中でも周辺化されてしまう可能性も考えられる。

本稿では、正規雇用であったにもかかわらず17年もの間、助手という周辺化された労働者の立場に置かれ続けた大学教員が、その不条理に対する怒りを、ナイフで切りつけるという適切ではない方法で解決してしまった事例を取り上げ、労働社会学の視座から、昇進問題に労働組合が介入でき得るかにについて考えてみたい。

2. 広島大学教員殺人事件の概要

広島大学教員殺人事件とは、1987年7月に発生した殺人事件である。事件現場が大学構内であった上に、死体の上に黄色い砂をかけるという一種の呪術を思わせるような異常な状況から、オカルト殺人として大きく報道された。

昭和62年（1987年）7月21日夜、広島大学総合科学部長が、学部長室で刺し殺された事件。事件の直接のきっかけとなったのは、7月8日に開かれた教官公募を決める総合科学部の教授会だった。昭和63年3月に基礎科学研究講座から素粒子専攻の教授二人の退官に伴う来春の教官公募が検討された。だが、後任公募は素粒子専攻とは違う、超電導に関係する実験物理の教官だった。教授会の決定を聞いた基礎科学研究講座の助手の一人は、意外な決定だったという。学内関係者の多くが「当然、一人くらいは素粒子の分野の人を公募するだろう」と予想していた。この決定に衝撃を受けたのが、助手歴17年、素粒子専攻の助手Aだった。44歳になった助手Aは、助手になってから初めて巡ってきた昇進のチャンスが、これで完全に消えてしまったと将来を絶望した。助手Aの怨みは学部長に向けられ殺害を決意した。事件が起きたのは、教授会から2週間後の7月21日夜、学部長が研究室で、他大学で研究を続けるゼミのOBらとビアパーティーを開いていた。助手Aは、誰もいない学部長室に侵入し、電気を消して学部長の帰りを待ち伏せした。9時半過ぎ、学部長は「ちょっと見るものがあるから」とその席を辞し、ひとりで学部長室に戻った。暗闇の中で、助手Aは教授の顔面を殴りつけた。教授の眼鏡と入れ歯が飛んだ。そして、両刃の刃物で胸と背中の中の4ヶ所を刺して殺した。捜査本部の調べによると、助手Aは、準備していた砂を遺体にふりかけたのは、遺体を汚すという憎悪の念と、捜査を混乱させるためだったと供述したが、さらに洗面台から灰皿を使って水を運び、学部長の頭にかけている。水をかけたのは、計画外の犯行で、「遺体を見ていたら再び憎くなったから」という。そして犯行後、助手Aは文学部棟の裏側にある焼却炉に、返り血を浴びた服と凶器のナイフを無造作に捨てて逃走した。

事件発生当初からナゾとされていた遺体かけられた砂は、助手Aが大学のグラウンドから採集して、自分の研究室の床に落ちていた学生たちの毛髪数百本や石灰を混入したものであった。長さ25センチの凶器のナイフも助手Aが学内の実験装置を作る工作室で作製したものだ。助手Aは「砂もナイフも一年前から準備していた。砂はビニール袋に入れて研究室の机の引き出しの中に隠し、殺す機会をうかがっていた」と自供する計画的犯行だった。助手Aは調べに対し、「学部長は大学のためにならない人物だ」「人事のことだけで殺したのではない」「はめられた」などと話したという。後に助手Aは、広島中央署二階の拘置所内で、頭を血まみれにさせて倒れているのを発見された。現場の状況から、洗面台に頭を打ち付けて自殺を図ったが失敗したらしく、全治2週間の裂傷を負っていた。

新聞・各種事件掲載文献から筆者作成

3. 先行研究

人事権に労働組合は介入できるかについての研究は、労働組合が活発であった1960年代1970年代をピークになされてきたようである。加藤（1970）は、「全損帆日産火災支部の闘い—『課長待遇制度導入の闘い』—」の経験から、昇進制度は資本にとって制度として意味を持ち、労資の争点になることはいうまでもないと述べる。彼は、昇進と賃金とがワンセットの状況を労働組合としてどうしていくのかという問題を提起している。

さらに、本田（1967）は、詳細に「任用」について分析している。広義の任用は「職務を与えて用いること」であるから、この中には労働者の採用、配置転換、職種転換、昇級、昇給、降任、降格、免職等が含まれていると指摘する。国家公務員の任用に関する一元的規則である人事院規則8-12（職員の任免）をみると、採用・昇任・転任・配置換・降任・臨時的任用・併任・条件付き任用および休職・復職・離職となっており、明らかに広義の意味で使われていることがわかる（本田 1967）。以上から、任用問題は人事権における裁量権であって、労働組合は関与しにくいというような性質のものでなく、労働条件に直接結びつく問題であり、積極的に関与していくべきものであるといえる。

4. 研究の方法

4-1 調査の方法と時期

インタビュー協力者はベテランの労働組合員とする。5つの労働組合の役員ら8名に事例の広島大学教員殺人事件の概要を読んでもらい、労働組合として事件が起こる前に助ける方法があったのか、あるとすればどのような方法が考え得るのか、インタビューを行う。調査の時期は、2021年11月15日から2022年1月31日までとする。

4-2 調査の概要

インタビューの方法は、コロナ禍を考慮し、オンラインでのインタビュー、及び、メールでのやり取りで行う。研究倫理に基づいて、事例の中で事件に関係した研究者らの名前は、加害者被害者を問わず伏せておく。また、インタビュー協力者個人の氏名はもちろんのこと、その個人が所属する労働組合の名称や所在地も無記名とする。

フェイスシートでは、自認する①社会的性別、②労働組合活動年数、③役員名（現在・旧）を聞く。答えないとする質問項目については省略してもらう。

得られた意見について暫定的にまとめ、本事例の事件の場合、労働組合は周辺化された労働者である助手Aが殺人事件を起こす前に、救済することができなかったのか否かを考察し、労働組合が昇進差別問題に介入し得るのかどうかを検討したい。

5. インタビュー結果

	性自認	労働組合活動年数	役員名(現在・旧)	事件前に労働組合として助ける方法があったか	実際に助ける方法
A組 員	男性	42年		本人が、労働組合などに入っていて、不当な処遇に対して声をあげたい、ということであれば、普通のまともな組合であれば、当然こんな事件にならない。	団体交渉などに持っていく。
B組 員	男性	50年	書記長(現)	本人がパワーハラスメントだと感じていることを全て、詳しく聞き取る。	パワハラ是正要求の困交申し入れ。パワハラ防止の法人規定文書の情報提供の要求。法人の「パワハラ調査委員会」への提訴。法人の「昇進の規定文書」「過去の審査事例の記録・資料」の情報提供要請や、「当該者自身の人事評価記録」の確認。不存在なら、労務管理の基本的瑕疵を追及。
C組 員	男性			教授会の方針は、自分を採用したくないという判断からきていると感じたのだらうということ聞き取る。組合としてかわるために、学部長との関係は殺意を持つほどこじれていた気持ちを聞き取る。	採用や昇任の手続きの公正なルールの確認や透明化の要求など、制度面での要求の具体化。

D組 組員				「事例」が、「差別的取扱」に該当するのか、また、「期待権」が立証できるのが重要であり、それらが準備できない場合には団体交渉を要求しても、法人側が、「法人の管理運営事項（裁量権）の範囲内」であるから、団体交渉には応じられないと反応することが十分考えられる。	組合としては、組合員からの聞き取りをしっかりとすうえで、団体交渉の要求事項として取り上げることのできる、組合員の労働条件にかかわる部分を整理することを第一にすべき。そのうえで、組合として取り上げることが難しい部分に関しても、組合員が聞きたいと主張する場合は、弁護士を紹介するなどして裁判提訴することをすすめる。
E組 組員	男性	35	執行委員長、副委員長、執行委員、分会長を歴任。(旧)	今回の人事案に関して不可解な点があるところを追及できる。	団体交渉の場で、公募としながらも学部長の不明瞭な人事案について追求し、案を撤回させて助手Aの助教授への昇進を認めさせる。併せて、学内での署名活動。学内での解決が難しい時には（大学当局は外部に明らかにされることを嫌がるので、但し公正な人事をしている大学なら嫌がらない。）記者会見などを開いて、大学当局の不正を広く世間に訴える。
F組 組員	男性	10年	執行委員長（現）	昇任は、当然労働条件に大いに関連するため、団交での交渉事項。	精神的アドバイス。理由は、事例は国立大学なので、講座制のため昇任も教授会が関与する教学事項となり労働組合が入り込むのは困難。私学の場合は、あくまでも個人昇任人事ということになるので、団交事項として取り上げる。
G組 組員	女性	20年		組合が相談を受け、自分の思いを言語化させる。助手Aは、大学に対する不満や批判を正当だと受け止めてくれる聞き手を得る。受け止めてくれる存在があれば、殺人にまでは及ばない。	17年の助手経験をどのように評価しているのか、労働条件はどうであったか、教授会の選考に問題はなかったか等の団体交渉。たとえば、交渉が上手くいかなかったとしても、きっと殺人にまで発展することはない。
H組 組員	男性	20年	執行委員（旧）	昇進は、本人の労働条件にとって極めて重要でかつ労働に対する意欲などにも大きくかわり、労働組合としても極めて基本的な課題。当局や職制とどう闘うか。その闘いの中で、展望も見えてくる。	事例の場合、教授会決定がどうしてあのようなこととなったのか、その説明を要求する。労働組合が後ろ盾があれば、犯行前に対応可能だった。

6. 労働組合は介入できなかったのか。

まず、インタビューの結果から、①「パワーハラスメントの存在」②「昇進問題に労働組合は介入できるか」③「労働者教育をすべき大学における労働者の人権問題を考える」の3つの大きな問題について検討する。

(1) パワーハラスメント（以下パワハラ）の存在

現在は、パワハラについての規制が厳格化され、改正労働施策総合推進法が2019年5月29日に成立し、2020年から企業に対してハラスメント対策の強化が義務化（大企業対象・中小企業は努力義務化）されている。これまで、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などで定められていたセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの対策強化に加え、パワハラへの対策も求められている。学校や大学など研究機関で起こるパワハラは、特に、アカデミックハラスメント（以下アカハラ）という。アカハラとは、大学や研究機関などの学術機関において、教職員が教育・研究上の権力を濫用し、ほかの構成員に対して不適切で不当な言動を行うことにより、その者に対して修学・教育・研究ないし職務遂行上の不利益を与え、あるいはその修学・教育・研究ないし職務遂行に差し支えるような精神的・身体的損害を与えることを内容とする人格権侵害のことである。

事例において、まず検討したいのは、殺人事件の切っ掛けとなる昇進問題についてアカハラに該当するだろうかということである。

パワハラについては、労働組合は当然に介入し得る。本事件においても、ほとんどのインタビュー協力者が、人事以外のパワハラ疑いを認めている。A組合員は「資料に『初めて巡ってきた昇進のチャンス』だが、『人事のことだけで殺したのではない』とある。例えば、執拗なパワハラを受けていたとか。ただ、この当時に「パワハラ」という言葉や概念はなかったのでは、と思います。だから、ご本人は単に学部長を恨むだけで、それを不当なものとして訴えるということができなかったのではないかと想像します。」と述べる。では、このパワハラに対して労働組合はどのようにして介入していくのか。方法としては、まずは「組合に相談があれば、本人がパワーハラスメントだと感じていることを全て、詳しく聞き取ります。(B)」「殺意を持つほどの気持ちを聞き取ることができていないと組合としてのかかわりもできない。(C)」と、しっかり聞き取ることが重要である。そして、「労務管理上の問題になることがあれば、『労働安全衛生法』や『労働契約法』を踏

まえてのパワハラ是正要求の団交申し入れに進みます。(B)」ということであった。さらに、「大学法人なので、パワハラ防止の法人規定文書の情報提供を求めることや、場合によっては、法人の「パワハラ調査委員会」への提訴を使うこともあります。(B)」というように、現在では、パワハラは裁判沙汰になってしまう人権侵害であることも確認できる。

(2) 昇進問題に労働組合は介入できるか

ほとんどのインタビュー協力者が「昇進は、本人の労働条件にとって極めて重要でかつ労働に対する意欲などにも大きくかわり、労働組合としても極めて基本的な課題です。(H)」などの答えで、昇進差別自体について厳しく追及でき得るようである。その手段としては、「法人の『昇進の規定文書』『過去の審査事例の記録・資料』の情報提供要請や、『当該者自身の人事評価記録』の確認、等の作業になると思います。(B)」と、社会的責任のある大学では、議事録や、規定集などが存在して当然であり、まずは、それらの情報提供を要求するところから交渉が始まる。これらは、一人では、情報開示請求しても無視されたり、威圧的に応答されたりして、諦めざるを得ない可能性もあるだろうが、労働組合法に保証された労働組合であれば、情報提供要請ができる。

その前提があるにしても、今回のインタビュー協力者の中には、「労働基準法第3条『使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。』や、男女雇用機会均等法第6条『事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。』などに該当する場合でなければ、法人の人事権における裁量権を制限することは難しい。(D)」という消極的な意見もあった。

しかし、インタビュー協力者のベテランの組合員のほとんどが、事例の事件について「普通のまともな組合であれば、当然こんな事件にならずに、交渉などに持っていけるだろうと思います。(A)」「このケースの場合、教授

会決定がどうしてあのようなこととなったのか、その説明を要求するという手立てがあつたの前の前になぜできなかったか。労働組合が後ろ盾にあれば、対応も可能だった。(H)」など、積極的な意見であった。そして、「こんな事件にならずに、交渉に持っていきなかつたのは、労働組合がなかつたのか、労働組合が訴えに取り合わなかつたのか、あるいは相談できる仲間がいなかつたからなのか。(A)」という意見など、事件当事者が組合員であれば昇進問題への労働組合の介入を当然の前提としていた。

さらに、昇進問題に介入できないのであれば、労働組合の存在意義にかかわることにも言及する意見まであった。「労働組合の存在意義は、法律で最低限保障されている保護を上回る権利を獲得するところにこそあります。分かり易い例で言えば、“この金額以下で労働者を雇用してはならない”と『最低賃金法』に書いてあるから、『内の会社は最低賃金以上の賃金を支給しているので、賃上げはしません』という経営者がおれば、労働基準法のみで考えると、その理屈に反論できなくなります。労働基準法や男女雇用機会均等法に明記されているのは、労働組合員であろうが、未組織労働者であろうが、労働者であれば等しく保障される最低限のことで、この条文をもって、昇進問題に介入は難しいと交渉に消極的になってしまうことは、『内の会社は最低賃金以上の賃金を支給しているので、賃上げはしません』という経営者に反論しないのと同様である。(E)」という。E組合員は、御用組合などの執行部は、上記のような対応になることが多く、組合員は悲劇だ、と長年の経験から思いを語ってくれた。そのような御用組合のような労働組合ばかりであると、今回の事例のように、何らかの事件や犯罪に至ってしまう可能性が大きくなるのは自然なことである。「だから、労働基準法にはわざわざ、この法律を盾にして、労働条件を上回ることを阻害してはならないと書いてあるのです。労働基準法に対して、労働組合法というのが存在するのであるから、労働組合は労働組合法に則るべきです。労働組合はそれを超える権利を獲得するためにあるのです。(E)」とE組合員は労働組合の存在意義を強調する。

F組合員も「本来なら、たとえ教学に関わる事項でも、労働条件に関係する場合、すべて交渉することが可能であり、団交での交渉事項となるはずで
す。昇任は、当然労働条件に大いに関連するため、団交事項となることが考えられます。」と述べるが、現実問題として経験から困難だったというF組合員は、「事例は国立大学なので、講座制のため昇任も教学事項となり労働組合が入り込むのは困難。」としながらも、刺殺された被害者にも視点をあて、学部長として組合に相談がある可能性にも言及し「その場合は、両者の言い分を聞くことになりますが、教学でのやりとりと違って、もう少し腹を割った意見交換が出来ていたかもしれないと想像します。(F)」と団体交渉以外の場での解決方法についても提案し、組合員と法人、双方の利益を考えた意見もあった。

そして、加害者の恨みに満ちた心情を緩和する役割を引き受けようとする意見もあった。G組合員は、「事例の加害者Aは学部長に対する不平不満を述べるだろう。つまり何が問題であるか、彼はそこで言語化する。そして、それだけではなく、労働組合に入っていると、自分の批判を正当だと受け止めてくれる聞き手を得る。これは一般論かもしれないが、人間は自分の内にある思いを言語化することによって、冷静に自分に起こった問題を客観視できるのではないだろうか。その上、それを受け止めてくれる存在があれば、少なくとも、殺人にまでは及ばなかったように思える。」と述べる。そして、相談を受けた労働組合はどうするだろうかについて、G組合員は、「Aから話を聞き、17年の助手経験をどのように評価しているのか、労働条件はどうであったか、教授会の選考に問題はなかったか、等々について団体交渉に入るだろう。」と、やはり、団体交渉で昇進問題に介入していくことができると述べる。さらに、彼女は、「たとえ、交渉が上手くいかなかったとしても、殺人にまで発展することはないように思う。(G)」と、述べた。殺意を抱くほどの恨みを十分に理解した仲間と一緒に団体交渉に参加することにより、そして、大学側に自分の主張を聞いてもらうことで、その恨みの心情は緩和され、殺人事件に発展することは防げたのではないだろうか。G組合員の長

年の労働組合の経験から出てくる言葉であり、本当に労働組合が雇用者と組合員との摩擦において、緩衝材になってきたことを物語っているともいえるだろう。

いずれにしても、普段は立場として上下関係になっている雇用者側と労働者との間に、良好な労使関係を築き上げるのは、団体交渉において、対等な人間として、お互いが契約を見直し、風通し良く話し合うことにあるだろう。

(3) 労働者教育をすべき大学における労働者の人権問題を考える

「大学の教授、助教授（准教授）以外の低い地位の助手・講師などの待遇の低さも大きな問題がある。（A）」という指摘どおり、事例の殺人事件は、待遇が違いすぎた時代の出来事でもある。現代は、文科省の第三者評価もあり、教員昇進基準も明確化されているので、まともな大学であれば、この基準に沿って教員個人間の好悪の問題は皆無の中で、昇進していくのが通例になってきている。しかし事件が起こった当時は、「大学という象牙の塔ともいわれる閉鎖的な社会では、今でも徒弟制度のような主従関係があるように聞きます。」と（A）が指摘するように、主従関係があったのであろう。

私学の場合、団交事項として取り上げることは可能で、実際にそうした例も経験したというF組合員は、「もっともらしい人事委員会なるものができあげられており、法人側と一部の教員だけが人事に関与し、極めて不誠実で不透明な人事が行われていることに対して、有効な反論がしばらく結果に終わりました。なぜなら、そこでは、昇任審査は一見もっともらしいものの、『学園への貢献』という項目がかなりの比重を占め、結局、いくらでも恣意的に点数を上下させられる構造となっていたからです。」と述べる。事ここに至れば、社会的責任を背負った大学と法的に保障された労働組合の労使交渉の問題ではなく、また、裁判の問題でもなく、大学の社会に対する向き合い方、社会的責任を履行していないという大学独自の不名誉な構造上の問題といえるのではないだろうか。

H組合員は、「事例のA氏が労働者としてこのテーマをどう考えたらいい

のか。労働組合としてA氏にどう提起できるかでしょう。昇進・昇格しても労働者は労働者であり、かつ競争社会の中で労働者は日々分断にさらされていますが、その中で、当局やひいては社会全体によるこの分断を、ともに労働者としての連帯でそれを乗り越え団結していくか。またその先に労働者がめざすべき「住みよい社会」への展望を打ち出せるかでしょう。」と昇格が労働者間の絆を分断させないということを労働者自らが考えていくテーマだと指摘している。このようなテーマは60年も前から、労働者の経済的な地位・企業内の序列を改善していこうと思えば、いかにしてより高いポストに昇進をしていくかということになり、組合運動とは離れていかざるを得ず、自分の気持ちに反することになり、労働者にとっては一種のジレンマになっていることが議論されてきた（本田 1967）。これは労働者教育の課題でもあるだろう。

ここで労働者教育について考えてみよう。労働者教育とは、労働問題並びに社会・経済問題をその主要内容とする（平田 1967）。2021年の第33回労働社会学会大会でも、大学生にとって、キャリア教育と共に、労働者教育が必要であることが議論になっていた¹⁾。正規労働者と非正規労働者の格差問題やジェンダー差別、コロナ禍のリストラなど困難な問題やパワハラが横行していたり、人事に問題のあるブラック企業も多い労働市場にこれから出ていく大学生らに対して、労働者教育をすることは重要なことであるが、その大学自体が不誠実で不透明な人事を行っているとなれば非常に矛盾する。大学においては、人事の透明性を担保し、労働者の人権を守った上で、労働者教育の責任を果たすべきであろう。

まとめ

労働組合役員らの回答から、本事件は昇進差別と日常のパワハラの複合的、人権問題だといえるようである。

まず、パワハラについては、今回のインタビュー協力者らの語りから、労

働組合に相談することによって、その苦しい心情は軽減される可能性が見いだされた。インタビュー協力者のほとんどが、労働組合として相談者の気持ちを肯定しつつ、しっかり聞き取ると回答していた。同時に、それは相談者に信頼と安心感を与えるであろう。また、「労働安全衛生法」や「労働契約法」を踏まえてのパワハラ是正要求の団交の申し入れをすることができる。

次に、昇進差別については、ほとんどのインタビュー協力者が昇進差別問題への介入に積極的であった。労働組合が昇進差別問題に消極的になることは、加藤（1970）がまとめるように、個々の労働者の賃金決定・昇進・異動について経営者の恣意が介入できる条件を拡大するとともに、経営者が個別の労働者に関する人事管理のすべてを掌握して、従業員支配を強め、労働組合の団結を弱めることになると考察できる。団結権は、経営者らの支配に対抗しうる唯一の長い間をかけて労働組合が獲得してきた労働権である。この団結権により、例えば、本田（1967）は、「全損保日産火災支部の斗い—『課長待遇制度導入の斗い』—」の経験から、異動対象者選考基準の取り決め、昇進基準の取り決めを行い、経営者の一方的差別や不当な競争を排除することに努力してきた結果、職場には、人事権不可侵の思想攻撃が効を奏する余地はなくなったという。以上から、労働組合が昇進問題に積極的に介入することこそが、労働者間の不当な競争を排除し、新自由主義による官僚制に対抗する手段となるようだ。

さらに、労働者の人権問題を考えてみれば、労働者の経済的な地位・企業内の序列を改善していこうと思えば、いかにして企業における昇進をしていくかということになると理解できた。労働組合が団結論と非競争論をもって昇進問題に消極的になるのではなく、労働組合の基本的な任務である労働条件の改善のためにも、労働者の根底にある昇進への要求を取り上げるべきことが明確になった。引いては、昇進問題を労組に持ち込む労働者が問われるべきではなく、昇進を餌に、職場に序列をつくることにより労働者を支配する構造を作る資本主義、新自由主義こそ問われるべきではないか。

本稿で取り上げた事例に戻ってみると、労働者教育をすべき大学において、

周辺化された或いは周辺化した労働者を蔑ろにした事例であるといえ、単純に殺人事件として対処するのではなく、昇進差別事件として大学側が真摯に受け止めなければならない立場で、反省的な対応が求められるであろう。この事件は、殺人罪という免れがたい犯罪であるとともに、その背後には、大学の昇進差別横行という深刻な問題がある。それは、人一人を飼い殺しにした許しがたい人権侵害の問題であろう。

今後の課題として、労働社会学的視座から、(1) 複数の大学・短期大学における現代の昇進状態を調査し、また、(2) 大学・短期大学以外の職場において周辺化されている労働者について調査し、論文に発展させ、非正規労働者の問題と同様に、社会に周知されるべき周辺化された正規労働者の問題を提言していきたいと考える。

註)

1. 日本労働社会学会第33回大会は、大阪経済大学をオンライン開催校として2021年10月23日(土)～24日(日)の日程で開催された。
2. 本研究は、2022年3月5日(土) Web会議システムZoom、日本労働社会学会3月研究例会で発表している。
3. 本稿は、インタビュー協力者全員に、最終校正段階において、確認いただいている。

引用・参考文献)

- 青龍美和子 2022「雇用をまもり、働くルールの確立 非正規・ジェンダー差別是正」『学習の友』春闘別冊 pp.38-41
- 加藤忠男 1970-09「特集/任用・昇進問題と労働組合「人事権と労働組合」一課長待遇制度導入の闘いの経験」『銀行労働調査時報(247)』銀行労働研究会 pp.4-9
- 杉井静子 2022「4つの目標」の実現のために 憲法を活かした政治への転換をめざそう」『学習の友』春闘別冊 pp.42-47
- 浜村彰 2015「若手の教育・研究者をめぐる労働法上の問題」『特集研究者のキャリアと処遇 No.660』July pp.16-26
- 平田隆夫 1967『大学と労働者教育』雄渾社 pp.4-9
- 本田二郎 1967-06「特集/任用・昇進問題と労働組合「労働組合は任用・昇進問題にどう取り組むべきか」『労働調査1(12)』pp.1-9

「広島大学教員殺人事件」参考文献

- アサヒグラフ 1987-10-16 「広島大・学部長殺し “人事で冷遇” された真面目研究者の犯行」
p19
- 有田芳生 1987-08-07 「無言電話のあとに起きた広島大オカルト殺人」『Asahi Journal』朝
日新聞社編29 (34) 通巻1492号 pp.18-20
- 上篠昌史 2006-11 広島大学—遺体に砂がかけられた「学部長オカルト殺人」(総力特集
昭和&平成 名門大学—13の怪事件簿)『新潮45』25 (11) (通号295) pp.59-61
- 週刊文春29 (31) (1449) 1987-8-6 広島大学学部長の死体に‘黄色い砂と水’のミステリー
pp.31-33
- FOCUS (フォーカス) 1987年8月7日発行 第7巻第31号通巻295号 「血と砂と水の『謎』
—『推理小説』顔負けの広島大『学部長殺人事件』」 pp.54-55
- 別役実・朝倉喬司 1987-02-25 Asahi Journal 「犯罪季評 87冬 どこそこ空虚な物情騒然
広島大学学部長殺し」朝日新聞社編 29 (53) 通巻1511号 pp.88-92
- 村野薫 事件・犯罪研究会2002 『明治・大正・昭和・平成 事件・犯罪大事典』[全一卷]
東京法経学院出版 p.693
- 「広島大学教員殺人事件」掲載新聞
- 朝日新聞 1987-07-27 「岡本学部長殺害事件、遺体の顔に水かけた跡」夕刊
- 朝日新聞 1987-07-29 「岡本学部長刺殺事件、実行犯は1人と断定」朝刊
- 朝日新聞 1987-08-19 「象牙の塔の閉鎖性が壁 捜査進まぬ広島大学部長刺殺 (時時刻刻)」
朝刊
- 毎日新聞 1987-07-23 「殺された広島大学・岡本総合科学部長の遺体がナゾの砂まぶし」東
京朝刊 p.27 社会
- 毎日新聞 1987-07-26 「広大学部長刺殺事件の遺体の砂と同種のもが構内の温室に」東京
朝刊 p.27 社会
- 毎日新聞 1987-07-27 「広大学部長殺しで事件前、学部長宅に無言電話」東京夕刊 p.9 社
会
- 読売新聞 1987-7-22 「広大学部長、構内で殺される」自室内、背中を刺され 眼鏡など散乱、
格闘のあと」
- 読売新聞 1987-7-23 「遺体に研究用の黄色い砂 広島大学部長殺し 特許で先陣争い？」
- 読売新聞 1987-7-24 「恨みの葬送? 現場 “砂の遺体” 囲む灰皿、眼鏡」
- 読売新聞 1987-7-27 「遺体には“死に水”も 学部長殺人 身近な人物の犯行か」
- 読売新聞 1987-7-29 「周辺に見張り役も 広大殺人 学内に精通した犯人」

謝辞

インタビューに協力いただいた労働組合幹部の方々に心より感謝申し上げます。