



# イギリス大学労働組合のストライキ

やました  
山下

じゅんこ  
順子

●ブリストル大学 社会学・政治学・国際学学科 上級講師

11月下旬から12月初旬にかけて、イギリス全国60の大学<sup>1</sup>で8日間連続のストライキが行われた。大学教員約4万人が参加し、多数の講義がキャンセルされ、業務が滞った。ストの争点は1)年金の公正な改革と2)労働条件と賃金に関わる4点——非正規化、過剰労働、男女および人種間賃金格差の是正と公正な実質賃金——であった。このエッセイでは、今回のストライキにいたるまでの概要と筆者個人が感じたその意義について書いてみたい。

「今回の」というのも、同規模のストライキが2016年2月から3月にかけて行われたからだ。この時の争点は年金改革案の阻止1点であった。大学年金機構は、市場分析から年金機構の資本が減少するリスクにあるとし、大学年金制度の維持のために年金の給料還元率の大幅な削減<sup>2</sup>等を提案した。労働組合側はこの案に反対、10日間に渡るストライキの結果、リスクの計算方法の妥当性の再検討、労働組合と年金機構双方が選出したメンバーによる改革案審議会の結成が合意された。私

個人はこの時、諸事情から日本に滞在しており参加することはできなかったが、所属するブリストル大学では、日に日にデモの参加人数が増えていったこと、労働組合との対話を「避けていた」大学総長の部屋を学生たちが占拠し、総長が教員との対話を始めたことなどを同僚から聞いた。

今回のストライキに、年金問題だけでなく労働条件と賃金に関する4つの争点に加わったのは、2016年のストライキの結果ともいえる。前回のストライキの間、いつもは多忙を極めていてあまりお互いに話す時間もない教員たちがピケで、あるいはデモで意見を交わす機会ができた。またティーチングアウトと呼ばれる講義やセミナーが労働組合と学生組合の協働で組織され、大学の在り方や働き方に関する議論がおこなわれた。そこで、忙しすぎてお互いに話すこともままならない労働状況、少なくない教員が精神的な病を抱えるほどの過度のプレッシャーの存在や長時間労働について、問題視する機運が高まった。多くが労働条件に疑問を持ちながら、そのことを共有することな

1. 大学労働組合は職業組合である。イギリス全国140の大学支部中、組合員による投票で投票率が過半数以上なおかつ賛成が過半数以上の大学のみがストライキを行った。ちなみに現在の全国大学労働組合長は、年金改革と労働組合運動の研究で博士号を取得した、経営学者のジョー グレディー、30代の女性である。
2. 改革案および被雇用者拠出金の増加が実施されると、標準的なモデルで生涯収入が約3,500万円ほど減少する。



全国大学労働組合ブリストル大学支部によるデモ行進  
(出典：同大学支部ツイッター @Bristol\_UCU)

く、個々人が日々の仕事や成果を出すことに追われ、あるいは追い込まれていた。ストによって作り出された時間と空間、そして交わされた会話は、個々人の問題として各々が対処していた、あるいは対処すべきとされていたことが、共有化され可視化されることを後押しした。このような状況が前回のストの間、全国の大学で繰り広げられたのだろう。

2016年のストライキで高まった大学のあり方や働き方を議論しようという機運は、ストライキの後も続いた。俗に言う大学教育の新自由主義化（責任の個人化や教育の市場化）の流れに抵抗しつつ、大学を持続・発展させていくのにはどうしたら良いのか、というのが関心の中心であったように思う。ブリストル大学の労働組合では「私たちが大学である」といったテーマで、話し合いの場がもたれた。一方で、大学運営側も男女および人種間賃金格差や過剰労働の是正に関して、労働組合員及び全教員との話し合いの場を作り、対話の内容を反映させた方針を作成、実施してきた。特に男女賃金格差に関しては、今年（2020年1月）に大学と労働組合が共同で、男女賃金格差をなくすための原則に合意した。非正規労働に関しても、スト中に検討委員会が設置され、授業準備

時間などの無償労働の賃金化や人事体系の明確化などが議論されている。今後の行く末に注意が必要だが、労働条件に関する対話が継続し、一定の成果がでていることは評価できる。

ストライキは、日々の業務を超えて労働者である教員たちが、話をする時間と場を共有する大切さを痛感させる。業績の管理強化、公的資金削減による研究費獲得への圧力の増大や、学生数の急激な増加による業務の拡大、雇用の非正規化などの流れの中で、個々の教員は増大する仕事の量と重圧に、個々に対応することを期待されてきた。これこそ新自由主義が進める、責任の個人化である。大学は、変動する労働環境でレジリエントに（抵抗力をもって）働く教員を支えるために、戦略的なキャリア形成、効率よく仕事をするためのテクニックあるいはより良い睡眠のためのワークショップ、さらにはカウンセリングサービスを提供してきた。ストライキは労働条件の問題が、このような支援で解消される個々の能力や対応力の問題だけでなく、構造的な問題があること、そして構造的な問題に協働で対応すれば変化をきたす可能性があることを、大きな流れの中で今ある状況を受け入れ、日々の業務に奮闘していた多くの教員に再認識させたのだと思う。