

<h1>控室</h1>	<h2>首都圏大学非常勤講師組合</h2> <p>東京公務公共一般労働組合 大学非常勤講師組合 TEL 035-395-5255 URL:http://www.os.rim.or.jp/~town/univ/univers/html</p>	<p>委員長 志田 昇 FAX 042-627-4420 郵便振替口座 0140-90157425 大学非常勤講師分会</p>
-------------	--	---

本号の主な内容

千葉大学「非常勤講師給 25%カット問題」(4面) 大学ルネサンス(15)(12面)
名古屋短大雇止め事件高裁判決の意義(6面) 新入組合員の声(14面)
T Y 大学団交顛末記(10面) 連載都立 4 大学統合と非常勤講師の雇用(9)(15面)

2.23 対文部科学省・厚生労働省陳情報告

文科省「助成金の非常勤講師補助単価を約 1.5 倍に大幅アップが確定」
「千葉大の 25%賃金ダウンは文科省の意向ではない」
厚労省「非常勤講師の実態調査については、今のところやる気なし」

<参加者>

文科省：高等教育局大学課、私学部私学行政課・私学助成課、大臣官房人事課から
7名

厚労省：雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課・児童家庭局短時間在宅労働課、年
金局年金課、職業安定局雇用保険課、労働基準局監督課から9名

参加議員：民主党から金田誠一衆議院議員、川橋幸子参議院議員、共産党から井
上美代参議院議員

組合：首都圏17名、京滋1名、阪神1名、UTU2名

文科省：来年度助成金の非常勤講師給補助単価が5100円と1.5倍にアップ

今回の文部科学省への陳情の中心は、前回の陳情での回答のあった私学助成金の非常勤講師給の算定基準引き上げが、予算として確定したかどうかの確認を第一の目標とした。そして助成金費目の充実、厚生年金加入条件としての合算の算定方法の特例化、外国人教員の差別的待遇への各対策を聞きつつ、雇用における専任との均衡処遇のいっそうの推進を要請するという趣旨で臨んだ。また今回から介護・育児休業法の改正を視野に入れ、任期付き教員・非常勤講師への同法の適用と周知徹底を要請した。

さらに緊急の課題として、国立大学行政法人化が目前のこの時期、来年度の非常勤講師給について文科省から減額の査定がされたとの噂があり、千葉大で25%もの賃下げが一方的に通告された事例について、文科省の意向を尋ねた。



(写真: 陳情の一コマ。写真左上: 文部科学省側、中央上: 同席国会議員、他は陳情側参加者)

均衡処遇の意向が文科省によって提示

前々回の交渉以来、文科省と我々4組合との間で共通の認識事項が急速に深まったように思われます。予算を組む段階で、私学助成金の非常勤講師給の補助単価が突如1.5倍も増額されたところから、それはうかがえるのではないのでしょうか。前回同様、専任教員の年収570万円に対応する額として、国立大学の算定基準を参考に決定したとの明確な回答がありました。再三確認をしましたが、これは当組合が以前から主張してきた均衡処遇が、文科省によってはっきり提示されたということです。今後は、各大学との交渉によって単価5100円までの値上げ交渉が期待できます。この展開は、待遇改善に向けての大きな進歩でした。ただし非常勤講師の実態把握については、まだ前向きな回答をもらうことなく終わってしまったことが悔やまれます。前回同様、今後この方面への質問を引き続き行う必要があります。

助成金の費目の充実については、まず労災保険の加入が義務づけられているのであるから、専任同様非常勤講師にもその費目が必要と主張しました。また雇用

保険については、加入資格のある非常勤講師や任期付き教員もあり、そもそも専任教員に対してもその費目がないのは問題であり、違法行為を許容する結果になっているのではないかと問いました。文科省側は、関連部署と相談しながら検討すると回答しました。前向きに取り組んでいただきたいものです。



(写真: 陳情に参加の国会3議員。左から、金田誠一議員、井上美代議員、川橋幸子議員)

法人化後も昨年度の実績を上回る専任教員給と非常勤講師給を積算で渡す予定?

さらに緊急の課題として、国公立大学の独立行政法人化が目前のこの時期、あちこちの国立大学で一方的に5~25%もの非常勤講師給の賃下げが通告されています。まず第156回参議院・文教科学委員会(2003.6.5)での、神本美恵子委員の質問に対する河村副大臣の答弁、「...非常勤講師についてはいわゆるパート労働法といえますか、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、この適用になっていくわけですから、...通常の労働者との均衡等を考慮して適正な労働条件を確保する」や、第156回参議院・内閣委員会(2003.6.12)での川橋幸子委員への答弁、「...これは、国立大学法人に今度なりますと、運営交付金が算定して渡されるわけですから、この枠の中でやるわけですが、法人化になった途端にどんと下がるというよう

なことはあり得ないことであります。そんなことがあってはならぬわけございまして、…」を読み上げ、副大臣が述べた方針に変更はないのかを問いました。そして千葉大の非常勤講師給 25%賃下げの一方的通告を紹介し、それが文科省の意向によるものかどうか、そうでないとしたら文科省から指導はできないのか等を尋ねました。法人化の担当者は、河村副大臣（当時）の方針に変更はなく、また非常勤講師給賃下げは文科省の意向ではないし、そもそも来年度の運営費交付金は、前年度の専任教員給と非常勤講師給を「上回る」人件費を積算として提

示しているとの回答でした。また千葉大における賃下げの根拠として、「今まで120分計算だった講師給を実労時間の90分に変更する」という考え方は、「これまでの勤務実態を見直すことなく、単に法人化したというだけで90分に変更することはない」との見解を示しました。

これは、現在各国立大学で行われている一方的な非常勤講師給の賃下げに対する、強力な反論の根拠となります。独立行政法人後もこの文科省の回答を武器に、あまりにも無頓着な非常勤講師への差別是正を図っていかねばなりません。

厚労省：非常勤講師の実態調査については現在も検討中

厚生労働省との交渉については、いわゆるパート労働法関連の改正が後ろ向きに終わったこともあり、緊急の要請はなくなった。引き続き、大学非常勤講師のような「細切れ・掛け持ち」パート労働の実態把握についての方針や、私大の多くが未加入の雇用保険についての、厚労省の対応を尋ねた。また今回は、外国人教員の差別是正について、より具体的な項目を立てて回答を要請した。

2年たっても実態調査のめどなし

2002年12月11日の衆議院・厚生労働委員会で岩田政府参考人は、パート労働者に関わる社会保険諸制度の改正においては、専業非常勤講師を典型とする「コマ切れ・掛け持ち」型パート労働者の救済が「検討課題である」と答弁しています。そこで、現在どのような調査が検討されているのか、前回に引き続き計画の公表を求めました。ところが、厚労省からは相も変わらず「検討中」の回答だけでした。つまり答弁から丸一年以上たっているにも関わらず、検討課題への対応が「無策である」と公表したわけです。これには組合員全員があきれました。さすがに金田誠一議員が「もう少し具体的

な対応をするよう、早急に検討しなさい」との注文をつけるほどでした。文科省とは対照的な厚労省の無策ぶりは、担当者に初対面のものが多く、交渉の経過を初めから説明しなければならないような状況であったことにも関係していたかもしれません。

また私大における雇用保険の加入率が低いことへの対策については、まず平成13年12月に全国の都道府県労働局に通達を出し、雇用保険法の改正時における昨年5月の付帯決議を受けて、大学にもよく説明したとの回答でした。なお低い加入率のため、今後も促進していくそうです。

しかしこちらから、実際に解雇の通知

を出しているのに雇用保険に入らない悪質な大学についてはどうするのかを問うと、それは最寄りの職業安定所で確認請求を申し出て調査してもらい、2年まで遡って加入させることぐらいしか対策はないとのことでした。

厚生年金の合算への対応についても、そもそも「細切れ・掛け持ち」パート労働である非常勤講師の実態を把握していないため、こちらからの提案に対し、「自営業者は厚生年金に入っていないのだから…」と無関係な比較まで持ち出す始末。志田委員長が改めて、「厚労省としては、非常勤講師はパート労働者であると認識していると考えていいのですかね？」と念を押すはめになりました。

外国人教員の差別是正は？

今回の厚労省との交渉は、全体として1時間半以上に及ぶ長丁場になりましたが、後半に応答が集中したのは、外国人教員の差別是正問題でした。まず日本人と異なる労働条件提示（例えば外国人であるがゆえの有期雇用など）の是正を求

めましたが、厚労省は、「それが明らかに、単に国籍によるだけの差別であるかどうかは慎重に検討しないとわからないので…」と即答を避けました。

また外国人であっても国民年金が国民健康保険と同様強制加入であり、しかも25年間日本に居住して払い続けられない限り支給されない（途中帰国した場合は、最大でも半額しか戻らない）という現実について、当事者から強く疑問の声が出ました。滞在の保障について不安定な外国人教員にとって、日本人と同等の条件は明らかに不利です。少なくとも、永住権を持つ外国人以外に、国民年金に強制加入させるべきではないという主張もありました。この問題については、当組合も実情を深く認識しておらず、厚労省も認識不足のため明確な回答はありませんでした。国民年金に限らず外国人教員の実態については、こちらでも早急にアンケート調査を実施して、十分な把握の上で具体的数値を上げて交渉しなければ、明確な回答はもらえないように思われました。(HM)

千葉大学で非常勤講師の給与25%カットで団交 前年並みと回答 / 陳情直後に撤回

昨年11月、千葉大学（事務局）は、法人化に伴い財政面が厳しくなるという理由から非常勤講師の給与を25%カットする方針を決め、学内および非常勤講師に通知しました。当組合は千葉大学に対し「非常勤講師給与25%カット撤回」などを求めて団体交渉を申し入れていましたが、2月23日、大学非常勤講師4組合が、非常勤講師の処遇改善を求めて文部科学省・厚生労働省に陳情を行った際も、千葉大学など国立大学の「非常勤講師給与カット問題」を取り上げ、政府の方針に反するのではないか、と訴えました。この陳情の直後、文科省から連絡を受けた千葉大学（事務局）は、同日付

けで「25%カット撤回（2003年度の給与水準を維持）」の学内通知を作成・配布し、26日の首都圏大学非常勤講師組合との団交では、すでに非常勤講師の給与25%カットの撤回を学内通知した、と表明しました。（編集部）

2月26日（木）千葉大学にてはじめての団交が行われた。非常勤講師組合側16名、大学人事課4名、専任教職員組合より1名の参加。組合側は23日の文部科学省、厚生労働省交渉の話し合いをもとに大学側との交渉を進めた。実りある、今後にとって大事な交渉となった。

1. 非常勤講師給25%引き下げ撤回について

大学側は、23日付けで、これまでの予定を変更し15年度給与水準にすでに戻すことにしたが、人事院勧告の1.1%の専任教員給引き下げを非常勤講師にも適用すると表明。

これに対し組合側は均等処遇の立場から、専任賃金引下げを非常勤講師給に連動させるのは適切でないことを指摘。千葉大学10年勤続時給約5100円は専任年収570万相当との文部科学省計算と、文科省は均等処遇に近づけるため16年度私学の非常勤補助単価を50%アップの5100円にしたことを紹介、千葉大学の均等処遇とはいえない現状において、1.1%賃下げの連動は文科省方針にも反するので撤回してほしいと要求。組合員からは千葉大非常勤講師給は私大に比べると安いと意見。大学側は、即答はできないが要求として承ると約束。

大学側は、25%カットを決定したのは昨年度予算案の段階で、非常勤講師予算が大幅削減見込みだったため非常勤講師給の計算を変えたが、今年に入り、財政的に厳しいのに変わらないものの、当初見込みではなくなったため削減案を変更と説明。

これに対し、組合側は勤務実体の変更

を伴わない時給計算変更を文部科学省は認めなかったことを報告し、非常勤講師給与算カットの見込みはどこから出た情報であるかを問うた。23日の文部科学省交渉において、文科省は運営費として大枠で予算配分はしたが賃金に関しては15年度を上回る常勤・非常勤給を計算・支給しており、それに関しては大学事務当局が承知しており、非常勤講師手当という費目は法人化後ないがあくまでも賃金のカットはしていない、との返答を得たことを紹介し、非常勤講師手当の予算カットは具体的にどこからどういう形で伝わり、それが変更になった経緯と、全体予算に占める非常勤講師削減給の割合を問うた。これに関しても即答はできないので調べて組合に伝えることを約束した。

またこの件に関して、予算の減る見込みのもとにまず一番弱いもともと低賃金の非常勤講師の給与のみをカットするというのは、昨年6月12日の民主党川橋議員の質問に対する河村文科省副大臣（現大臣）の「法人化になった途端にどんと下がるというようなことはあり得ないことであり、そんなことがあってはならない」という国会答弁とこれを認めた文科省方針に反しているというだけでなく、モラルの上からも許されざる行為であり、大学はこの件を真摯

に受け止めるべきであり、賃金カット撤回報告とともに謝罪文を全非常勤講師に事務局名で送るように要求。これに関しても要求として承ると返答。

2.16年度法人化により、非常勤講師がパート労働法の適用を受ける件についての確認

文部科学省方針に沿った形になることを大学側は認め、有給、保健加入など適用枠に入る全教職員がその対象となる（育児休暇などに関しては関係する法を調べた上で）ことを認めた。非常勤講

師就業規則については、案ができた段階で組合員も含めた人たちの意見を聞くことと約束、3月末ではなく近い将来この件について組合に連絡すると約束した。

以上、25%給与カットは実質撤回。その他この場での即答はできないとのことであったが組合要求に大学側は検討すると答え、連絡を取り、組合側不服の場合交渉継続することを約束した。（文責、兎）



（写真：千葉大学との団体交渉の後、同大学教職員組合と懇談の一コマ）

団交後、千葉大の教職員組合の方々と今後の協力などについて懇談しました。組合事務所でお茶をご馳走になりながらの懇談でしたが、副委員長が「組合らしい交渉で大変勉強になりました」と発言されたのが印象的でした。（参加者）

名古屋短大雇止め事件高裁判決の意義 渡辺 隆司

これまで私立大学非常勤講師の雇止め裁判では、雇用継続をのぞむ非常勤講師の側がほとんど敗訴している。その理由は「相当長期にわたって契約更新を繰り返したとしても、専任教員と比較して授業以外の校務を分担せず、兼職も広範に認められていること」や採用・選任について大学に裁量が認められることなどであって、雇止めを「安易に認める判例が

圧倒的である」と指摘されている。（日本私立大学教職員組合連合・同弁護士団「大学教職員のための判例・命令集」2002年）

1. 民間企業における雇止め事件の裁判例

一般民間企業においては、短期有期雇用の臨時社員（パート・タイマ - など）であっても 契約更新がくりかえされ、

しかもその契約更新が形式化し、ほとんどの社員がそのまま長期間雇用継続する実態がある場合 契約締結時など長期雇用の約束をするなど雇用継続が期待されていて、実際に更新が重ねられてきた場合、などでは雇い止めに一定の歯止め(解雇に関する法理を類推適用することなど)をかけようとする判例もみられる(前者は東芝柳町工場事件最高裁判決、1974年7月22日であり、後者は日立メディコ事件高裁判決1980年12月16日である。)

事実、最高裁がパ・ト・タイマ - の雇い止めについて、期間の定めは一応のものであって、期間満了により、雇用契約を終了するには「特段の事情」が必要であるとして、高裁判決(雇い止め無効)を支持している例もある(前掲書)。

また、「期間雇用の最初の更新拒否のケースについても、期間満了後の継続雇用を合理的に期待させるような雇用であれば、更新拒否が相当と認められるような特段の事情が必要である」とする判例(龍神タクシ - 事件)もある(菅野和夫「労働法」)。

2. 私立大学非常勤講師雇止め事件の裁判例

前掲書「大学教職員のための判例・命令集」を参考として、これまでの判例を紹介する。

(1) 奈良芸術短大事件(奈良地裁、大阪高裁)

染色コ - スの実技演習を担当する非常勤講師の雇止めについて 専任教員との職務内容の違い 兼職禁止されていたかどうか 職務に応じた待遇の違い 有期雇用契約の毎年更新 雇用継続の期待可能性がないこと、を理由として雇止めを有

効とした。

(2) 亜細亜大学事件(東京地裁、高裁、最高裁)

裁判所は、ヒンズ - 語の非常勤講師が21年にわたる雇用期間にもかかわらず、雇用継続を期待できる事例ではないとして雇止めを認めた。

とくに地裁段階では以下のような理由が雇止めを認容する根拠にあげられている。

非常勤講師は、大学から全面的拘束を受けないことを前提としている。大学との結びつきの程度は専任教員と比べて著しく薄い。非常勤講師の嘱託については大学の裁量によることを予定している 非常勤講師の契約が反復更新されたからといって、期間の定めのない契約に転化したとか、期間の定めのない契約と異なる状態が存在したとは認められない。したがって雇止めは有効である。

(3) 名古屋短大事件(名古屋地裁仮処分決定)

この件は、この稿で検討する「名古屋短大雇止め事件」の最初の裁判所の判断である。20年から25年間にわたり雇用継続されてきたピアノの実技指導を担当する音楽の非常勤講師(3人)が以下の理由で雇止めされた事例である。非常勤講師を恒常的に雇用する必要から、長期にわたり有期労働契約を継続的に更新してきた事実はある しかし、非常勤講師契約書は厳格な手続きを経て締結されており、永続的な更新を期待させるような言動をした事実はない したがって期間の定めのない契約に転化したものとは認められない 非常勤講師の地位は、1年ごとに編成されるカリキュラムによる当該年度の担当者として臨時に雇用さ

れる身分であることは、非常勤講師の側も認識していた。雇用継続の期待は主観的なものにとどまる。解雇に関する法理を類推適用する余地はない。雇止めは余剰人員がでたことから行われたものであり、合理的な理由となる。雇止める際3人を選択したことには一応の合理的理由がある。雇止めは通常的人事手続きに基づいており、仮に解雇に関する法理が適用されるにしても、権利濫用にあたるとはいえない。

(4) 名古屋短大事件(名古屋地裁判決)

全体としては、(3)の理由がベ-スになっている。しかし、非常勤講師の一般的地位については、大きな問題(実態をみない、ないしは事実にあわない認識)を含む内容になっている。とくに非常勤講師は、専任教員の系列とは別個のものであり、「両者の立場に互換性がないことを前提としているとみられるのであって、非常勤講師の地位は、たとえば、大学の助手が、将来、助教授、教授へと昇任してゆく候補者段階の教育研究者であるのと同様に解することはできない。したがって、その地位は「あくまで専任教員とは異なる、非常勤の補助的教員たる立場にとどまるというのが相当であり」「常勤の専任教員としての地位」に転化する余地はない、したがって、解雇権濫用法理が適用ないし類推適用されることはない、という理由で雇止めを認容する根拠とした。つまり、専任教員と非常勤講師とを峻別し、相互にまったく別のものとしてとらえている。

以上これまでの私立大学非常勤講師雇止め事件の判例をふまえて次に「名古屋短大事件」に対する高裁判決について考える。

3. 名古屋高裁判決の意義

(1) 非常勤講師の雇用実態を直視した高裁判決

名古屋地裁の判決は、2の(4)でみてきたように、非常勤講師の雇用実態からまったくかけ離れた「机上の作文」ともいえる観念論にみちたものであるといえる。本事件の原告の一人はわが組合の組合員である。組合としては以上のような判決に対して、非常勤講師の雇用実態を陳述書(志田委員長)の形で高裁での審理の際に提出した(証人申請がみとめられなかった)。とくに、非常勤講師の労働者性について、非常勤講師は専任教員に対して補助的存在とはいえないこと、国会での河村大臣答弁やパート労働法の指針に均衡処遇の考え方、非常勤講師実態アンケート調査結果などを中心に論じた。

(2) 高裁判決のポイント

A. 「期間の定めのある労働契約でも、いずれかからの格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったものと認められる場合には、当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在していたものとして、いわゆる雇止めの効力を判断するのに解雇に関する法理を類推すべきものといえる。」

B. 長期雇用の非常勤講師が多く存在するのは、「専任教員で賄うことができないためであって、授業内容の点では、非常勤講師と委嘱期間の定めのない専任教員との間に特段の差異がないことからすれば、本件労働契約の雇止めの効力を判断するのに解雇に関する法理を類推すべき素地が全くないというわけではない。」

C. しかしながら本件短大における非常

勤講師の委嘱は「1年毎に学科会議で実質的に審議され、教務委員会や教授会の議を経て更新するという手続きが履践されており」短大と非常勤講師の労働契約「が当事者双方の1学年の間の授業の委嘱という共通認識の下に更新されていたことは明らかであり、「本件労働契約がいずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべきものとして締結されていたものと解することは困難であり」期間の定めのない契約としても解することはできない。

D. 「労働契約に労働者がある程度の継続を期待することに合理性が認められる場合には、期間満了によって当然に終了するものとはせず、雇止めには相応の理由を要するものとするのが相当である。」

E. 職務内容や兼職などから考えると、「控訴人が雇用関係の継続を期待することの合理性はあまり高くないといわざるを得ない。」

F. 「しかしながら、本件労働契約は更新が19回も繰り返されて20年近くも存続してきており」他の非常勤講師の多くも長期間にわたって雇用が存続されていることからすれば、「本件労働契約について、雇用継続の期待を保護する必要性を全く否定して、期間満了によって契約が当然に終了するとまで断ずることは躊躇されるのであって、本件の場合にも、雇止めには相応の理由を要するものとするのが相当である。」

G. 「ただ、このように、本件労働契約における雇用継続の期待を保護する必要性は、期間の定めのない契約に転化したり、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在している場合と比べ、薄

いものといわざるを得ないことからすれば、一応の相当性が認められれば足りるものというべきである。」

H. 本件非常勤講師の委嘱停止は、「高等教育の実施機関たる大学の専権事項の範囲に属する」カリキュラム改革によって生じたものであり、その手続きは適正なものであり、一応の相当性は認められる。

I. 「大学における非常勤講師は、大学側の必要性から採用される雇用形態であり、大学の教育活動に重要な役割を果たしているものである」としても、それをもってただちに上記判断が左右されるものではない。

(3) 判決の意義

非常勤講師と専任教員との差異については、仮処分判決や地裁判決と同様な判断をしている部分もあるが、非常勤講師の雇用実態にそくして具体的に検討しようとする立場にたっている。この点では、志田委員長の陳述書やアンケートの重みが裁判所の判断をリアルなものとしたことは確かである。

非常勤講師の労働契約論についても、これまでの「雇止め判決」の限界から一歩踏み出す判決であるといえる。

また広く非正規型の雇用が拡大する現状において、その法理論に一石を投じるものとなることは疑いない。

(以上の検討は、一応のラフデッサンである。今後さらに議論を深め、非常勤講師の法的地位についての理論を構築していくつもりである。)

TY大学団交顛末記

新学期の緊張感からいっくら解放され、連休で一息入れようとしていた4月の終わりにTY大学薬学部のドイツ語非常勤講師の同僚のT氏から電話があった。話の内容は、学部長が彼に会いたいと言ってきている。内容についてはまったく予想できないが、終わったら報告するということだった。彼は学部長からどのような話があるのか、まったく予想できないと言ったが、実はおそらく二人ともその話の内容についてはほぼ確信していた。だからこそ彼も前もって私にわざわざ電話をしてきたのであろう。

TY大学薬学部では数年前までドイツ語の専任教授が1人いて、1年生で文法と講読2コマが必修、2年生で中級1コマが選択必修とされていた。それが専任教授が定年で辞めた後も専任が補充されることなく、非常勤だけで運営されてきた。ところが、4年前に突然、1年生の第二外国語の必修が1コマにされてしまった。そして次に必修から選択にするということは十分に予想されることだった。そこで、それに対抗するために、私たちはとにかく目に見える形での成果を求めて、ドイツ語検定試験で実績をあげることを目指した。私たちの努力は実を結び、学会でも話題になるほどの多くの受験者数と、2コマ履修者が平均的な受験者として想定されている独検4級に、1コマの履修で前者に勝るとも劣らない合格率を上げていた。これはTY大学の学内報にも写真入で大々的に取り上げられるほどだった。

はたしてT氏のもたらした報告はやはり危惧したとおり、ドイツ語が選択制になるというものだった。その後出講日ごとに説明会がもたれ大学当局から次のような説明がなされた。

(1) 来年度からこれまでの1時限90分を70分にする

(2) 第二外国語はドイツ語、ドイツ語、フランス語、中国語、英検対策英語の内からの選択必修2単位とする

(3) これは昨年の秋に教授会で決定され、文部科学省にも受理されている

私はどうしていいのかわからなかった。それがいかに不合理な杜撰なものであれ、カリキュラムの改正という、いわば「錦の御旗」にどれだけ対抗できるだろうか。私は大学当局の説明の中で印象に残ったことを思い起こしていた。第二外国語を減らして英語の時間をいっくら増やしたくらいで、学生の英語の力が実際に役立つレベルにさせられると思うかという質問に対して、学部長補佐はこともなげに「そうは思わない」と答えた。さらに、このカリキュラムの改正には少なくとも外国語に関して不合理なところがあるし、理念が見えてこないという私の質問に対して、「その不合理は認める。しかし修正はしない。ここに理念などはない。これは文部科学省の方針であり、薬学部6年制に向けて大学が生き残るためである」と平然と答えたこと。そして、前任者の怠慢で説明の時期が遅くなって申し訳なかったと繰り返し謝罪したこと。

抵抗の手段とその展望が見えない中で、

私はどうしてもこのまま解雇されることはできないと思い悩んでいたが、この思いは他の6人の同僚も同じだった。連休明けの日曜日に私たちは新宿の談話室滝沢に集まった。同僚とはいえ、それぞれの出講日も異なり、まったく初対面の人、あるいはそれに近い人の方が多いという状況だった。その後この喫茶店には日曜日に何度も集まることになった。いくら電子メールやファックスで頻りに連絡を取り合っても、やはり実際の会合は不可欠だった。

この時点で組合に加盟していたのはT氏だけだったが、T氏を通じて委員長の志田さんに助言を求め、会合にも何度か出席していただいた。また、後に団交にも出席していただいた副委員長の渡辺さんを講師に、非常勤講師の雇用と労働法についての勉強会も開いた。

この最初の会合で私たちはこのまま黙って解雇されるわけにはいかないということを確認した。そして、次のような「質問と要求」を大学に提出し、文書での回答を求めた。

(1) 今回のカリキュラムの改正には不合理な部分があり、修正を要求する

(2) 新カリキュラムを実施する場合でも来年度以降も私たちを優先的に雇用し、ドイツ語以外の科目で担当しうるものがあれば優先的に振り当てること、もし、それにもかかわらず雇用が打ち切られる者に対しては相当額の退職手当を支給すること

この私たちの「質問と要求」を受けて6月4日に最初の交渉を行い、それに続いて6月18日に文書による回答が出された。大学側は、交渉ではカリキュラムの改正には応じなかったものの、ある程

度の柔軟な対応を見せ、退職金についても理事会に諮って回答するということがあった。しかし文書による回答はほぼゼロ回答に等しいものだった。特に回答書の中の「・・・全員にひとまず、お引取りいただくことが必要かと思っています」という部分は全員の怒りを呼び起こした。そこでこの回答書に対する反論と交渉の継続を求めて「質問と要求(2)」を7月2日に大学側に提出した。

ところが大学は当初こそ交渉の日程の調整をしていると言いながら、一方的に交渉を打ち切るという学部長の回答を7月の終わりにメールで私たちに送信してきた。私たちはすでに組合に加入し、組合を通じて団交を申し込むことを視野に入れて対応を検討していたが、このような事態に至ってこれに異議を唱える者は誰もいなかった。そして8月初旬のオープン・キャンパスに合わせて大学を糾弾するピラを撒く手はずを整え、ホームページ作成の準備を始めた。これに対して大学側はピラ撒きの直前になってやっと9月に交渉の場を設ける旨の回答をしてきた。

9月の中旬に大学から学長、学部長、同補佐2名、及び顧問弁護士が出席して団交が開かれた。学部長が「前任者の怠慢」と言っていないと主張したり、弁護士が感情的になり、妥協しようとした大学側を制止しようとしたりと、それなりにスリリングな場面もあったが、志田さんと渡辺さんを中心とした交渉の結果、カリキュラムの改変そのものを阻止する事はできなかったものの、来年度も私たちの中から優先的に雇用すること、専任がいないうちで、必修のドイツ語の授業を非常勤だけで運営してきた実績を評価し、

最高でも10万円という従来の退職慰労金に上乗せして、大学としての誠意を示すという学長の言葉を引き出すことができた（後に慰労金として1人あたり20万円を3月末に一律に支給することで合意）。

今回のカリキュラム改正は実に杜撰なものであり、在校生への大学側の説明会が1月下旬にずれ込んだり、また旧カリキュラム分の授業については、隣接した時限で隔週に補習をする（1コマ担当に対して2コマ分の時間を拘束されることになる）ことが明らかにされたのは12月に入ってからであり、補習分の給与に

についても統一的な説明がなされていない。このような杜撰なカリキュラムの改正によって、来年度は2人が、そして最終的には2～3人を残して職を失うことは残念でならない。ただ、わずかな額でも団交によって慰労金を得ることができたことは評価できている。

このように未解決の問題を残している上に、最近になって非常勤の待遇の改悪につながる問題が大学側から持ち出され、新たな対応を迫られている。したがって「顛末」の「末」の部分についてはまだ報告できないことになるが、これはまた改めて報告する機会もあると思う。(O)

大学ルネサンス Renaissance その15 コンビニ式経営法 村山知恵

「ところで、国公立大学の独立行政法人化って言うのは、いわばコンビニ式経営法になるってことなんだな。ほら10年前にあの信号の角の酒屋がコンビニになったろう。」

「そうそう、あの酒屋の親父っていいやつだったよな。いつもおれの好きな酒を知っててさ、おい、だんな、一本とっておきやしたよ、なんて言ってくれてさ。それがコンビニに変わってから顔も出しやがらねえ。」

「コンビニってやつは自分の店であり、自分の店じゃないからね。例えばあのファミリーマートの社長は、日本全国のファミリーマートの社長ではあるが、それぞれのファミリーマートの店主は社員じゃないんだよ。社長から資金と店舗、商

品を与えられた独立法人なんだな。つまり与えられたものでその店を経営する店主だ。ファミリーマート社の社員は、マーケティングリサーチをして、どんな商品が売れ筋で、どんな客層がくるかを店主にアドバイスし、商品を配送する。すると店主は、いかに客を集め、いかに売るか営業努力をするんだ。その努力のかがあって、売り上げが上々だと、その利益の何パーセントかは会社に上納される。ところが、あの親父みたいに、商売下手だと、客は来ない、商品は売れない、ついにつぶれる。つぶれると会社は、あなたの営業努力が足りなかったから仕方がない、と助けることなく捨ててしまう。」

「そうだよな、去年の暮れからシャッタ

ーを下ろしちまって、不動産屋の『テナント募集』って紙が貼ってあったよ。かわいそうにあの親父店売ってどこかにいっちゃったのかな。」

「いい親父さんだったけどなあ。まあいいや、つまり言いたいのは、国公立大学の独立行政法人ってやつは、この経営方法を使っているって訳だ。社長は文部科学省、社員は文科省の役人、会社は国って訳だ。社長は社員である役人、つまり難しい言葉で言えば国公立大学問題審議会のメンバーに、資金、つまり国の金と商品、つまり教科をリサーチさせて店主に託すわけだ。店主は、つまり各国公立大学の学長、理事長、客って言うのが学生だね。客の大方の好みをリサーチするのが、社員の腕の見せ所。

今は、景気が悪く経済が落ち込んでいる日本だ。社会に出て就職に役立つ商品、つまり教科は、景気のいい会社に採用されるような技術や、資格を持つことのできるものがある。そういった教科に関しては、景気のいい企業も優秀な学生を採用できる可能性があるから、資金を提供してくれるかもしれない。そうすれば大学も助かるし、企業も金の卵を得る可能性も出てくる。

するとお客が好まない教科はなるべく捨てた方が効率的になる。例えば小難しいな教科、基礎物理とか、哲学とか、文学とか。こんなもの何の役にもたちゃしねえ、切っちゃえ、てんでなくしてみた。これはえらくすっきりしたぞ、店内の商品はきれいに並べられた。さあこれだけの準備が整ったところで、社員は各店長に資金と商品を持って、これでこの店の経営を独立法人でやり給え、と持っていく。さあこれから各店長の腕の見せ所。

この商品はただ並べりゃいいってもんじゃない。この商品の使い方を教える従業員が必要だ。つまり従業員てのが教員ということになる。コンビニでもそうだが、こんな場合に正社員を雇うのは経営効率が非常に悪い。コンビニではすべてパートだが、大学ではほとんどがパートって訳だ。コンビニよりはでかいからな。このパートが任期制って訳だ。大学の教員にはある程度の資格がなくてはならないから、役に立つかどうか任期を区切って雇ってみるというわけだ。役に立たないなら雇い止めして、別なやつを雇えばいい。

面倒な商品については派遣社員という手もある。語学なんか教員の人数が多くて学生数が少なくて、最も経済効率が悪い。まとめて語学センターにして、派遣社員を雇えばいい。その方が、大学がどんな教員を選ぶかの責任はとらなくて済む。面倒だったら、いっそ委託してしまえばいいんだ。例えばベルリッツとかさ、大学の場所を貸してやるから、そこで適当に授業をやってくれ。もう、めんどくさい、いっそ学生をベルリッツに行かせて単位にしちまえばいいんだ。

準備万端整って、思惑どおりに客足がのびれば、その大学は景気がよくなり、大学も潤い、国も潤い、企業も潤い、景気が上向きになる。ところがあの酒屋の親父みたいな気の毒な店長も出てくるわけだ。経営に失敗して、つぶれたら仕方がない。その大学は廃校だな。気の毒に。」
「なんだい、さっきから黙って聞いてりゃいい気になって、大学って会社かい？教育はどこにいつちまったんだよ。」

「大学には教育や研究なんてしち面倒なものはいらねえな。客を喜ばせればいい

んだよ。」

「客だ客だって学生のここというけど、じゃあ、金がない客は大学に入れないのかい？」

「あたぼうよ、大学は義務教育じゃないから、貧乏人は入らなくたっていいんだよ。」

「そりゃないさ、貧乏だって一生懸命勉強したいやつだっているさ。そういうやつこそ日本の将来にとって大事じゃねえかい。」

「日本の将来ってのは経済大国だろうが。」

「じゃなにかい、金持っていれば勉強が嫌いなやつも入れるってわけか？」

「あたぼうよ、今の世の中、頭の良さよ

りは、金の多ささ。」

「だがな、勉強嫌いで金のあるやつは、卒業してから就職ができないだろ。」

「そんなことは大学には関係ないよ。いい企業に就職できるのは、ほんの数パーセントの学生で十分だ。後は金さえ払ってくればいいんだよ、就職できようができませんが、本人の責任で大学の責任ではないわな。」

「だからこの頃、大学を出てからコンビニでフリーターする若いのが多いのか」

「あたぼうよ、コンビニ式経営法だもの。」

新入組合員の声

控室 30年

非常勤講師になっていつのまにか30年。1年も休まず、その間に、3人の子を産み、育てながら仕事をしてきた。

1日2~3コマ、週4日というのが常で、多いときは10数コマ、今は8コマで下げ止まりという状態。第二外国語担当だからこそ、ここまでこられたのかもしれない。幾度か専任へのチャンスがあったが、実現はしなかった。二十代で初めて講師になった大学にいまだに通い、そのほかの大学も、20年以上通い続けている、というのはほかの非常勤講師のかたから見れば、比較的恵まれた状態かもしれない。それでも来年はどうなるのかと毎年考え、あの時、あの学校を辞めなければよかった、声をかけてくれたのを断らな

ければよかった、と反省する今日この頃。

もっとも悔やまれるのは、専門の仕事が十分にできていないこと。研究費も、研究室もなく、海外に行くのも自費。時間的・経済的ゆとりがないまま、自分をあまやかしつつ時間が過ぎていった。

健康だけを頼りにこれまできた。どんなに勤続しても退職金もなく、なんの保障もない不安定な状態。今後はいったいどうなるのか。何かが起きたら、最低限の保障をもとめてたたかうしかないと思っではいる。本来は、よりよい状態にするために行動に出なければいけないと思いつつ、なにもなしえていない。

非常勤講師への国からの補助金が一気に増額されるだろうというニュースは、

もちろん喜ばしいことで、非常勤講師組合の、結成以来の多面的な活動によるところが大であると感謝している。一方で、これは、働く者の総パート化をたくらんでいる人たちの策略のひとつか、と少々斜にかまえた見方が私の頭に浮かんでくる。国立大学は、独立学校法人に、専任はとらずに任期制で。定年退職者がでて後任者をとらず、非常勤でまかなう。そんな中で、ほんの少しばかりの条件アップで文句はいわせない、なによりも、経営の安定をはかるのだということか。

1人の専任の手当てで、10人以上 保険や退職金等々を考えればそれどころでない数の非常勤がまかなえるだろう、それで結果としては、文部科学省も補助金が小額ですませられる仕組みになっているのではないか。

いったい、大学の専任教員の比率は今どうなっているのか、女性教員の比率はどのくらいなのか、それらはどうすることもできないのか……と考えがめぐる。

ともかく、本来利潤追求の場であろうはずがない教育にまで、経済の論理が押し付けられ、研究は即効性で判断される状態が押し寄せてきている。

外に目をやれば、いよいよ自衛隊がイラクに出て行く。昨夏、ウィーンから帰るとき、PKOでシリアに派遣されていた自衛隊員と同じ飛行機に搭乗し、日常的に自衛隊が海外で活動していることを思い知らされたばかりなのに、今度は軍機で自衛隊がイラクへ旅立っていくのを見せられている。

このようなことを考えていると、見通しの暗い話ばかりでいっこうに元気ができませんが、組合の皆さんとつながり、すこしでも前にすすんでいこうという気持ちです。友人たちの、組合でのがんばりを見聞きするたびに励まされています。どうぞよろしくお願いします。(志真斗美恵)

<連載>東京都立4大学統合と非常勤講師の雇用問題(9) (T・W)

都立新大学は、地方独立行政法人「首都大学東京」として2004年4月に開学が予定されている。4大学廃止にともない、キャンパスなど物的資産継承問題とはべつに、専任教職員、院生、学生の地位継承(研究・教育条件保障など)の問題が残る。

非常勤講師の場合は一年ごとの有期雇用のため、雇用問題の視点からは2つの

問題がある。一つは新大学への雇用継続であり、他の一つは旧4大学の募集停止にともない受講生がゼロになった場合(一定人数以下の場合も含む)の措置についてである。前者は、基本的には教育内容の構成と教員の配置などに条件づけられる問題である(3月現在、都大学管理本部側の「一方的な新大学設立準備手続き」に対する専任教員の反対、抗議が

強まり、一定の混乱がみられ、非常勤講師の担当科目、クラスなどは当面未定である。後者については、語学クラスなど開設の際の条件問題としても共通する面があり、各大学で一般的に言えば、その対応はさまざまである。

都立4大学では、4月新年度授業開始後すぐに問題がでてくることも考えられる。その場合の措置については明確にされてはいない。都大学管理本部とのあいだでこの問題をめぐり交渉が必要になる。したがって問題についてあらかじめ考えておくことはむだではない。

後者の問題を教員の側からみると、専任教員の場合には履修生がゼロならば担当クラスが減ることでとくに生活に支障

は生じない（かえって研究が保障される面もある）。しかし非常勤講師の場合は、担当クラスがなくなり収入減になり生活に直接影響することもある。その分を他大学で振替えることも年度途中ではきわめて困難であるといえる。また職そのものを喪失するなど重大な結果となることもある。他大学で担当する非常勤職との関連で不利となる場合もある（信用問題など）。逆に大学を経営する側からみると、経営効率にかかわる一般問題として、各大学の財政事情などを考慮しなければならない問題としての面もある。

ここでは3回にわたり、非常勤講師の雇用問題の視点から、この問題を考えることにしたい。

クリップボード

(1) 『控室』原稿を募集します!

組合員か否かを問わず随時受け付けます。掲載段階で匿名は可能ですが、連絡先はご通知ください。プライバシーは厳守します。電子メールによる原稿を歓迎します。短い記事や通信は送信者に断りなく「組合員の声・読者の声」などに匿名で掲載することがあります。原稿の送り先は以下の通り。

【E-mail】s-kkch@pa2.so-net.ne.jp

【FAX】048-959-5004

(2) 公募情報などの収集・配布

大学教員等の公募情報を電子メールで送信します。受信希望者は下記まで。ただし当方の都合による遅れ・中断・中止もありえます。公募情報・情報源情報を下記連絡先までお寄せいただければ幸いです。

【E-mail】s-kkch@pa2.so-net.ne.jp

(3) 『控室』の配布

本紙をメールボックスに投函できる大学にお勤めの方は、本部までご連絡ください。執行委員が配布に伺います。

(4) 組合への加入

当組合に加入をご希望の方は題字下の組合本部に電話で、または委員長宅にファックスでご連絡ください。

【編集後記】この間の成果は何と言っても私学助成金の補助単価アップですが、それを確認した陳情については前回同様この交渉の中心になって活躍して下さったHMさんに今回も報告をお願いしました。千葉大学ではこの成果をもとに給与の25%カットという法外な措置をはねかえしましたが、来年度の運営交付金の非常勤講師の給与分がゼロ査定にな

っているといふとんでもない噂が一部に
飛び交っていることは問題です。(行)