

<h1>控室</h1>	首都圏大学非常勤講師組合 東京公務公共一般労働組合 大学非常勤講師分会 TEL 035-395-5255 URL: http://f47.aaa.livedoor.jp/~hijokin/	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
-------------	---	--

本号の主な内容

- ◆ 白梅短大で大幅賃金アップ(2面)
- ◆ 団交・運動ニュース(3面)
- ◆ You are not alone(4面)
- ◆ 横浜市立大学における大幅賃下げ(5面)
- ◆ 新入組合員の声(7面)
- ◆ 連載・東京都立4大学統合(13)(8面)

埼玉大4名雇用継続、11%賃下げも撤回

私立大学では最大35%賃上げも

成蹊大・早稲田大とは本格的改善のための協議を開始

国際医療福祉大で4名解雇、1名一時金カット—外国人差別の疑いも

埼玉大学では、組合員3名を雇い止めにする計画が発覚したため、東京都労働委員会に不当労働行為救済の申立をした上で、埼玉大学と団体交渉を行いました。団交には埼玉自治労連の役員3名も同席。不当解雇や大幅賃下げ、不誠実な団交態度に怒り、「埼労連(埼玉県の労働組合の共闘組織)13万人を敵に回すつもりですか」という発言も出ました。結局、4人の雇用を継続(指名解雇された3人の他に、コマ数がゼロになった別の組合員1名の雇用も継続)し、11%の大幅賃下げも4月に遡って撤回(約3%賃下げにまで下げ幅を圧縮)することで合意し、労働委員会への申立は撤回しました。関西でも神戸大や大阪外語大で賃下げが撤回されるなど大部分の国立大学で大幅賃下げを阻止することができました。

私立大学では、白梅短大で最大35%の賃上げ(月1コマ最低2万円から2万7000円に)が実現したほか、成蹊大(月1コマ最低24600円から25200円に)、芝浦工大(2%)の賃上げが実現しました。また、成蹊大学と早稲田大学は、今後本格的な処遇改善のため当組合と協議を開始することで合意しました。

他方で、栃木県の国際医療福祉大学では、教員全員の任期制が導入され、任期制を拒否している当組合の組合員1名(専任教員)に対して、一時金の削減、1年契約の教員2名に1年後の解雇を通告。非常勤講師2名には3月末で解雇と通告してきました。すでに栃木県の労働委員会に救済の申立をしていますが、5人とも外国人のため、外国人差別の疑いもあるので3月8日の文部科学省交渉でも追及する予定です。場合によっては、国会で追及することも検討します。

白梅短大で8年間で最低月額を1万1000円アップ

2005年1月、白梅短大との団交の成果が実って、コマ当たりの講師月給が7000円アップした。これまで、1号給20000円から最高22号給27000円に分けられていた講師給体系が、講師ランク27000円、助教授ランク28000円、教授ランク30000円の3ランクになり、同時に毎年100円の定期昇給がなくなった。これにより上げ幅は人によって異なるが、全非常勤講師が給与アップとなる。細かく区分された年齢給は、とかく大学が長年働いてきた非常勤講師を雇い止めしたくなる要因となることから、組合は「最低給のアップ」と「なるべくランク分けのない体系」を主張してきたが、今回の体系改訂はその主張にほぼ沿ったものと言える。白梅短大では組合と団交が続けられる中で、2001年に(実施は2002年度から)一度給与改訂が行われ、それまでの最低給16000円を20000円に引き上げ、22号級が付け加えられた。しかしこの時この恩恵に浴したのは22名ほどで、多くの非常勤講師は据え置かれたままであった。だから、賃金に関する限り、今回の7000円アップは、組合結成以来の大きな成果と言える。

振り返ってみると、白梅短大と組合の交渉は実に粘り強く続けられてきた。1997年に第1回団交の後、交渉に応じなくなった大学を都労働委員会の斡旋を通じて引っ張り出し、以来、月に1回のペースで団交は行われてきた。当初の最低給16000円は、とんでもない非常識給だ

った。事務局長は「こんな小さい短大をいじめないでくださいよ」と言ったが、専任組合との交渉ではベースアップして来た6年の間、非常勤講師給がずっと据え置かれてきたことを我々は追及した。団交で取り上げる議題は多岐に渡った。組合員に対する不当労働行為の問題、カリキュラム変更に伴う第2外国語の不可解なコマ数減の問題、そして2002年、大学が非常勤講師控室にあるメールボックスへの機関紙『控室』配布を禁止してきた時には、労働法を専門とする執行委員の助力を得て、都労働委員会の場での協定に持ち込み機関紙配布の権利を守った。白梅短大では組合活動を、その都度、非常勤講師控室の組合掲示板に張り出して、組合員以外にも見えるようにしてきた。団交が行われる前には、「何でも要求をお書きください」の張り紙を出し、そこに書き込まれる組合員以外の講師の細かな要求、例えば、「椅子も足りない月曜日の控室問題」や「体育の時間中の隣家からの苦情」、「控室へのパソコン設置」なども丁寧に取り上げた。地道に、しかも必要な時は果敢に組合の権利を主張し、非常勤講師の要求を実現する活動をしてきたと自負している。3月には、ランク分けの査定をめぐる団交が予定されている。新しい組合員を迎えて、今後も小さな短大で頑張っていきたい。(I.S)

団交・運動ニュース

成蹊大学団交 2005年2月15日、大学側3名、組合4名

団交は、最低給与、1コマ、月25200円を、来年度から1コマ各階級600円アップするという大学側の言葉から始まった。これに対して委員長は、現在最低給与3万円を超えている、3万円に近づいている大学が増え、私学助成の非常勤講師分1.5倍化に伴い増額にした大学も増えている。成蹊では外国人教師に対し1コマ30400円払っているが、最低給与をこれ以上、助成増額分も入れ32000円としてほしいと要求。大学側の外国人教師は新規採用から日本人と同じに引き下げる予定だとの言葉に、委員長は給与を引き下げは認められない、日本人教員の給与を引き上げて平等にすべきだと主張。成蹊では非常勤に対する優遇措置として、1. 次世代の研究保証のため、成蹊大学の博士5年を終えている者に非常勤講師をやらせている。2. 週1コマのみの講師に

は出講手当、3000円を支給。3. コマ数の多い場合(週4回以上、あるいは3日で5コマ以上)には、年末特別手当2ヶ月分を支給。4. 履修者数の多い科目、200名~400名12000円、400名以上24000円を各学期末試験特別手当として支給。5. 退職教員の餞別は5年以上3万円、10年以上5万円、15年以上7万円、20年以上10万円支給。6. 年1回専任と非常勤講師の懇親会、等があるとのこと。委員長は、成蹊の様々な優遇措置、非常勤講師に対する考え方は組合の求める方向と合致しているが、給与は低い。非常勤講師は、授業の準備、採点にかなりの時間をとられ、週10コマ持ったら準備で手一杯、研究はおろそかになるのに年収300万円だとしたら生活は厳しい。その点を考慮してほしいと述べ、団交を今後も継続して行うことを約束して終了した。(TM)

Negotiations at Chiba University

On December 21, 2004, members of the Part-time Lecturers Union-Tokyo Area, together with an observer from NUGW Nambu branch University Teachers Union, met with administrators from Chiba University in collective bargaining session.

The issues discussed are as follows.

Cuts in salary - No cuts in koma or salary are planned for the coming year.

Paid vacation days - Teachers should apply before the desired day and plan a make-up day, which will also be paid. It was pointed out that the existence of this system is largely unknown to part-timers.

Commuting expenses - The administration is making preparations to include compensation for commutation charges with the monthly salaries, replacing the current system of a single yearly payment.

Condition of classrooms - The administration understands the importance of the cleanliness of the classrooms, and attributes the present unacceptable condition to a shortage of funds.

Gap between employment contracts - A disturbing change in conditions may have been averted by timely action by the UPLU last summer. At that time, an examination of employment documents showed gaps in the term of employment for next year which were not included in the documentation of previous years. Union officials met with a concerned Diet legislator, along with Labor Ministry officials, and received assurances that this would not affect either the accrual of seniority-based benefits or condition of employment. Administrators stated that they would comply with the officials' decision.(RL)

大学ルネサンス その18

YOU ARE NOT ALONE

I can remember a time when part-time university teachers were in demand, and they were shown some respect by both students and faculty. Now educational institutions are facing financial difficulty due to declines in student enrollment, and part-time teachers are considered dispensable and shown hardly any respect. Part-time instructors are afraid of losing their jobs, and universities take advantage of this fear for their own financial benefit.

Part-time university teachers share many of the same fears and concerns. False claims (that could lead to dismissal), class (koma) reduction, work without pay, salary reduction, and sudden schedule changes to name a few. Many instructors tolerate these problems because they see no point in challenging the system. Some instructors are afraid of losing face, damaging work relationships, not getting class increases, becoming blacklisted, and even being fired if they complain. On the other hand, a few university teachers join unions and fight for their rights.

There are some misconceptions about labor unions. Teachers cannot be dismissed for joining or being a member of a union. Although unions care about the general rights of all workers, they can only protect individual rights through membership. A union is not a corporation, and committee members are a family of volunteers with high moral standards. There is no blacklist, and unions keep membership confidential. Unions are not law firms, and most disputes are settled through negotiation.

Universities are required by law to negotiate with labor unions. Negotiations are generally held at the university, and the chancellor, president, and other top personnel attend. The union chairman presents his case, and the university presents their position. Quite often misunderstandings are cleared up

and the problem is solved through compromise. Sometimes it takes more than one meeting to reach an agreement. It's best for the teacher to attend the negotiations, but not absolutely necessary.

Attending negotiations is an amazing experience. Most part-time teachers never have the chance to meet the chancellor or other high-level personnel at the university, but during negotiations they are given the opportunity to directly explain how they feel. Some high-ranking officials actually appreciate teachers who are willing to speak up about legitimate claims against the university. It helps keep things in check.

If you experience problems at your university such as false claims made against you, work without pay, sudden schedule changes, class reduction, salary reduction, being fired, or any other matters that you need help solving, please contact a union for advice. The Tokyo Area Part-time Teachers Union will be glad to help you. Feel free to contact us anytime.(執行委員 M.S.)

横浜市立大学における大幅賃下げの経緯

国公立大学の独立法人化の流れの中で、横浜市立大学もこの春から独立法人化される。これに伴い、三学部(商・理・国際文化)が統合されて、組織が縮小される。この「大学改革」でまずもって切り捨てられるのは、最も解雇が容易な非常勤講師であることはいうまでもない。第二外国語系を中心に、コマ数が大幅に削減され、来年度までに雇止めとなる非常勤は多数にのぼる。

改組に先立ち、すでに数年前から各種の予備的な動きがあったが、非常勤の実質的賃下げもその一つといえる。ここでは、「大学改革」の準備過程でなされたこの賃下げの経緯について概要を説明したい。

三年前の春、非常勤に送付された多数の書類に紛れて、「非常勤講師謝金支給方法について」と題する一文書があった。そこには、平成 14(2002)年度から、「謝金支給」は時給による「実績払い」とする旨が短く記されていた。労働契約内容のこの変更

について事前説明はなかった。専任教員も、上層部を除いてほとんどがこの事実を知らなかった。[説明なしでいきなり通告・実施して既成事実化するという当局の独裁的な手法は、以後もさまざまな場面で常套的に反復され、今日に至っている。]支払い方式に変更があったことを知らなかった多くの非常勤は、その記述が何を意味するのか正確には理解できなかったが、問題を察知した一部の人々の指摘で疑問の輪がしだいに広がっていった。5月に入ると、首都圏大学非常勤組合員を含む三名がこの支払い方式の撤回を求めて大学側に抗議した。続いて、大学側主催の国際文化学部非常勤懇談会では、この問題に論議が集中し紛糾した。6月には、学長が「ご説明」に「適切さを欠く面がありご迷惑をおかけした」と釈明したものの、「実績支給」は撤回しないと主張し、以後その見直しはなされていない。

これ以前の非常勤給与は、年間支払い総額を十二で割った月給制で支払われてきた。これに対して、新たな支給方式では、講義一回分の支給額は、年間支払い総額を年間講義回数 32 回(試験 2 回を含む)で割った額とし、これを「実績払い」、つまり、実際に出講した分にたいしてのみ支払うというものだった(病欠、その他の事由による欠席は考慮されず、有給休暇もない)。事務局側が強調したのは、一回分の支払い額は、時給で比較すれば「他の公立大学と遜色の無い額」であるから問題はない、という点だった。

しかし、年間 32 回(半期 16 回)という講義回数は、事実上架空の数字であり、通常の授業日程内での実施は不可能だった。市大の学暦では、一度も欠勤せずに出講し、そのうえ補講を行なっても、全ての曜日で年間 32 回を実施することは不可能だった。そのため、この年度全非常勤の平均収入は二割以上減少した(総額約 3400 万円)。

これは、月給を日給に換算するさいに、例えば、一ヶ月を 31 日とみなして月給を 31 で割った額を支払うようなもので、誰が考えても雇用者側の身勝手な汚い手口としか言いようがない。しかも大学事務局というお役所が平然とそれを押し通してきた事実そのものが、背後で音頭をとる中田横浜市政の本質を如実に示しているといえる。(総務課長があるときふと漏らしたように)事務局は、この種の手口をひねりだすために、長い準備期間をかけてきたのである。

翌 2003 年度になると、学暦を修正して講義日数を大幅に延長し、(専任教員や学生まで巻き込んで)労働強化がなされた。こうして、補講や試験期間中の授業を加えれば、どうにか年間 32 回が確保された。非常勤は労働強化か実質賃金削減かの二者択

一を迫られた。非常勤の一部は、従来の収入を維持しようと努め、皆勤に加えて、補講や試験期間中の授業などを行なって労働強化を受け入れざるをえなかった。しかし、それを実行するには、事前の煩雑な申請手続きが必要だった(記入欄がないため欄外に無理に記入する、等々)。

各種の不快な心理的圧力を避け、あるいは状況を知らずに、減収を受け入れた非常勤も多いなか、200 人近い非常勤講師の大半が従来どおりの勤務を維持したために、非常勤謝金予算(1 億 5 千万円余り)の執行率は、約 8 割(約 1 億 2 千万円)にとどまった。その結果浮いた約三千万円は、他の事務所用経費等に流用されたという。三年間で約九千万円が余ったと推定されるが、市大の全人件費からみればそれは微々たる額にすぎない。

さて、ここで着目すべきは、騙しの手口で浮かせた非常勤給与を他に流用したという点よりも、むしろ、「実績制」の導入により、形式上の「賃下げ」を実施せずに二割の人件費削減が達成された点だろう。これは、経費削減をめざす市(および市長)からみれば、市大事務局があげた成果なのである。というのも、これが以後非常勤を大幅に削減する論拠となり得るからである。

とはいえ、当局にとっても、「32 回」出講を学暦内で確保するのは事務作業としてかなり面倒だったはずだ。早くも 2004 年度からは、一部の学部(組合が弱く反論が出にくい市大付属看護短大など)でこれを無視した通達が出され始めている。それによれば、もはや年間 32 回ではなく、「前期 15 週、後期 15 週」(年間 30 回)の講義回数を前提として、しかもその「80%」(つまり年間 24 回)が確保されれば問題ないと記されている。だから、学生の実習などで年間 24 回しか

講義がないクラスの場合、すべて出講しても非常勤の収入は、月給制と比較して75%に留まることになるが、それでも一切補償はない(筆者の場合、04年度後期は13回の講義しか与えられなかったが、残り3回分の補償は拒否された)。

この方式は、現時点ではごく一部でしか採用されていないが、改組後は市大全体に波及する恐れがある。つまり、新大学との新規契約のさいにこの方式がなしくずし的に実施される可能性があるということだ。こうすれば、さらなる実質賃下げが容易になるだけでなく、学校側の事情で授業日数が減っ

ても、当局は、毎年学暦や補講日を調整するという面倒な事務作業をしなくて済むのである。

地方自治の流れの中で、自治体の官僚たちは、手にした権力を濫用して、かつての国家権力を真似して高等教育にまで支配の手を伸ばそうとしている。そのさい、雇用者としての自覚さえない事務官僚が、目的遂行のために、得意な文言と数字を駆使して、結局は詐欺師まがいの手口で、お上の意に沿わない者を排除するのである。(EE)

新入組合員の声

私は昨年から組合に加入しまして、執行委員会の会場の近くにたまたま住んでいることもあり、ときどき出席しています。組合の存在は以前よりネット上で知っていました。加入しようと思った理由は、同じような境遇の人ととにかく何か話をしたり、情報を得たりしたいという気持ちが強かったことです。

某大学当局との交渉に出席したこともあります。そのままドラマの一場面になりそうな、厳しいけれどもすごくいいものを見たような、なんともいえない楽しさを感じました。細かく描写するとやや問題があるかもしれないので、これ以上の感想を書けないことが残念です。

そんな中で、私が考えたり思いついたりしたことを、あげてみます。

1. 組合員の解雇(雇い止め)が回避されても、そのしわ寄せが非組合員になってしまうことがあるようだ。これはこの

組合に限らないジレンマかもしれないが、たしかにそういう問題があることは自覚したい。

2. 大学全体で有期雇用制が導入されていく流れが強まるとすると、専任教員と非常勤講師との垣根が低くなってくる可能性がある。そのときに労働条件が低いレベルで同一化してしまうのはよくないので、有期雇用の導入自体が避けられないとすれば、それに対応していく必要がある。研究・教育に十分力をさける条件を獲得・保持しながら、フレキシブルな雇用を積極的に認めていく方向がありうる。

3. 非常勤講師がおかれている現在の状況はあまりにも不遇なので、これを改善していくことに異論は少ないだろう。しかし、上記の有期雇用の普及を考慮したり、あるいは国全体としてどれくらい大学教員は必要で、どのような条件の雇用がされていくべきかというやや普遍的

な視点から考えると、はっきりしないことも多いと感じる。中長期的には、私たちの側からする積極的な大学像といったものを提出してもいいのかもしれない。

こんなようなことを考えながら、会議に出ています。(新入組合員N)

東京都立4大学統合と非常勤講師の雇用問題(13)

この4月、地方独立行政法人の一形態として、公立大学法人首都大学東京は、スタートする。教員は国立大学法人と同じく、すべて非公務員となる。労使関係は、民間企業と同じく、一般労働法制(労働基準法や労働組合法など)の規制のもとにおかれる。

4 大学統合問題は、自治体行財政、教育・研究のあり方、雇用関係などより多面的で複雑な様相をもつ。とりわけ非公務員化によって教育公務員特例法の適用除外の問題がおこる。首都大学東京の学則案では、教授会の人事権が否定され、事務局長が主宰する人事委員会とそのもとに置かれる教員選考委員会が教員の採用選考、再任審査などを所管することになる、といわれる。もしそのようなことが現実化するなら、従来日本国憲法23条「学問の自由」に基礎づけられる大学の自治との脈絡で語られる大学「人事の自治」は消滅することになるといわざるを得ない。

他面、教員の労働条件は私的自治(労働契約の自由)にゆだねられ、変更される。とくに任期制(5年)が導入され、雇用は

一気に不安定化する。現に大量の離職者がでていいる。そのことはいっそう全国一律任期制を加速させることにもつながるといえる(横浜市大、札幌市大の全員任期制導入など公立大学が先行している状況)。

英語はベルリッツ(語学教授を事業とする民間営利会社)に半分丸投げしたが、それでも大量の非常勤講師を採用せざるを得なくなっている。

一見、大学教員の権利や保護がはぎ取られ、無防備の状態に置かれ始めているかに見えるが実は、独立行政法人化によって、有利になった面もある。労働基準法(労働条件労使対等決定原則)や労働組合法(団結権、団交権、ストライキ権)による労働者保護の可能性が広がってきたともいえる。

大学専任教員の思考と行動が問われるということでもある。わが首都圏非常勤講師組合はもうすでにそれらの権利を大に行使しているし、今後とも専任教員と協同して、「学問の自由」を守るためにも、非常勤講師の雇用と労働条件の向上をめざしていく。(TW)
