

控室

首都圏大学非常勤講師組合

東京公務公共一般労働組合 大学非常勤講師組合

TEL 035-395-5255

URL: <http://f47.aaa.livedoor.jp/~hijokin/shida@union-kk.com>〒170-0005 東京都
豊島区南大塚 2-33-10
東京労働会館 5F
郵便振替口座
0140-90157425
大学非常勤講師分会

本号の主な内容

雇い止め通告を受けてから組合に入るのでは遅い?!(2面) 団交・運動ニュース(4面)

大学と偽装請負 志田昇

最近、大企業の偽装請負が連日のように報道されていますが、実は、大学でも同じような事件が起こっています。非常勤講師は、組合もあるし、首切りや賃下げが自由にはできないので、派遣講師や個人委託に置き換える動きが進んでいます。あまり広がる前に反撃を開始しましょう。

第1のタイプは、違法派遣と呼ばれるものです。派遣は基本的には臨時的・一時的な業務に限定されており、大学が人を選ぶこともできない建前です。したがって、文部科学省も「想定外」だと言っているように、派遣講師の導入はそもそも大学設置基準の趣旨に反する疑いがあります。

少なくとも、3年以上同じ職場で同じ業務を派遣講師にさせている場合は、大学は直接雇用の申し入れを法律で義務づけられています。

実際に、首都圏のK大学では、当組合の要求に応じて派遣講師2名を来年から直接雇用の講師に身分変更することになりました。すでに、3年以上派遣で同一業務を行っている大学はたくさんあるので直ちに改善を求めましょう。

第2のタイプは、偽装個人委託・請負です。これは、非常勤講師や専任の教員を「一人親方」扱いにして、労働者と認め

ないやり方です。東京リーガルマインド大学では、月給5万円の「専任助教授」が当組合に加入して実態を暴露し、国会でも取り上げられました。本当に、一人親方なら、授業を別人に丸投げして担当させても、授業の時間や場所を勝手に決めても良いことにはなりますが、そんなことはありえません。非常勤講師が労働者であることは、文部科学省も国会答弁で正式に認めています。専任教員ももちろん労働者です。

第3のタイプは、丸投げ型業務委託です。首都大学東京が外国語教育を専門学校に丸投げして非難されたのは有名です。

第4のタイプは、今最も注目されているW大学型偽装請負です。グループ内の別会社で講師を募集し、大学で講義をさせています。大学から専任教員を出向させれば、首都大学東京とちがって講師の人選や監督にも責任が持てるという噂です(現在真相を調査中)。実際、あちこちの大学が見学に行った模様です。

しかし、このやり方は松下電器がやって摘発されたいわく付きのもので、私立大学が本当にそんなことをやっていれば、私学助成を止められることもありえます。

ちなみに W 大学に非常勤講師を送っている W インターナショナルは、W 大学と松下電器の共同出資で 2000 年に設立さ

れた会社だそうです。

冗談ならいいのですが、どうやら本当のようです。

雇い止め通告を受けてから組合に入るのでは遅い?!

今すぐ、組合へ

組合の周りには、「組合に入ろうかどうか」と、ずっと迷っている非常勤講師がたくさんいます。「クビ」「コマ減」の話が飛び交っていて、迷いは深まるのだけれど、組合費のこともあるし踏ん切りがつかないのでしょう。そんな方がもしこの『控室』を読んでいたら、ぜひ火の粉がわが身に降りかかる前に、組合に加入されることをお勧めします。自分の中の「組合」への偏見を克服して権利を行使することを決意する必要があるわけですが、以下に述べるような、組合に入っていないと救われない、いつから組合員なのか、組合加入日が問題になるようなケースもあるからです。

大リストラを行った A 大学で、組合員 2 名が雇い止めになったとき、継続を求める団交が行われた後でさらにもう 2 名が組合に加入しました。組合は 4 名全員の雇用継続を求めて交渉しましたが、大学の態度は硬く、問題は労働委員会に持ち込まれることになりました。大学側に「不当労働行為」があったとして持ち込んだのです。労働委員会は中立的な第三者機関で、裁判よりは簡便ですから、組合はよくここに問題を持ち込みます。ただこの機関は、労使関係が正常に機能するよう促すのが仕事ですから、あくまでも「組合として不当な取り扱いを受けた」ことを問題とするしかありません。例えば、

「非常勤講師の賃金が不当に安い」といった問題を直接持ち込めるところではないのです。賃上げを求めて交渉しようとしたら、団交を拒否したといったときに、団交拒否は不当だといって駆け込むところなのです。さて、前記の A 大学の場合、卒業式のビラまきまでした結果、4 名まとめて解決ということになりましたが、その過程で、労働委員会が「不当労働行為があった」と認めたのは、最初の団交に出席した組合員 1 名だけでした。すでに組合に加入していても、団交に出席していなければ、大学は組合員であることを認識できないし、ましてや団交後に加入した組合員が、組合員だからという理由で解雇された(それが「不当労働行為」ということですが)と主張することはできないからです。ここで明らかなことは、組合員だということを大学に示しておく方が有利になる場合があるということです。リストラが始まる前に組合に加入し、待遇改善を求めて団交を行っている組合員を、狙い撃ちのように雇い止めにするには、大学が大きな紛争を抱えることとなります。多くの大学は、労働委員会がらみの紛争は回避したいと考えますからそういうことはしません。

団交で発揮される組合の力

このことは、次のような問題とも関わっています。カリキュラム改編で雇い止

めがあり団交をするとき、組合員からよくこんな声が寄せられます。

「今回のリストラで首になるのは私ひとりではないので、みんなの問題として取り組んでほしい」、「私のコマを回復することだけが目的ではなく、大学の理不尽なやり方を追及したいのです」、「団交には組合員しか参加できないのですか」といった意見や質問です。私は、正義感のある、心の広い人たちからなる組合だと思ってうれしくなるのですが、ここでも組合として団体交渉をするということの意味が、十分に理解されていないと思います。

団体交渉は、労働者側と使用者側が文字通り団体組織として交渉に臨むものです。近代社会の根幹を成す「契約」は、自由で対等な個人と個人の合意に基づくものとされます。しかし、イチローは使用者と対等に「契約」を結んでも、一般に労働者は使用者と対等ではありません。労働者と使用者が対等でないことを社会が認めて、特別に労働者が組合という組織をつくり、その団結の力で使用者側と対等になれるように労働法制をつくっているのです。「雇用契約」が「契約」一般でなく、労働法制によってさまざまな規制をかけられているのは、他の社会保障とともに、資本主義社会を補完するものとして、社会権の一つとして機能しているからです。現在、この「雇用契約」を「契約」一般に格下げして、「労働ダンピング」を行おうとする様々な動きが見られるのですが・・・。

さて、「団交は組合員の利益のためだけに行うのか」という先ほどの問題ですが、結論から先に言えば、最終的に組合は組合員の利益を守ることに力を集中します。

しかしその前に、組合は様々な議論を持ち出します。それらの議論は組合員に限らず、やめさせられた非常勤講師全体に関わる議論です。組合は日ごろから、非常勤講師の待遇改善のために努力を重ねています。各大学との賃上げ交渉にせよ、文科省との助成金アップの交渉にせよ、厚労省との年金問題での取り組みにせよ、どれも組合員でない人も含めた非常勤講師一般の利益を守るための活動です。こうした活動が、組合活動の主軸とっていいでしょう。しかし、たとえば10人の非常勤講師のうち3人が雇い止めになったとして、その中に2名組合員がいる場合、最後には、組合はこの2名の仕事を確保することに力を集中します。それは、了見が狭いわけでも、利己的なものでもありません。労働組合は、組合員の生活と権利を守るのが目的で、その目的のために団体交渉を行う権利を与えられた存在だからです。組合が持っているのは、社会正義を実現するための一般的権利ではなく、労働組合法6条によって与えられた、組合員の利益を守るために交渉する権利なのです。非常勤講師が有志で大学に交渉を申し込んで全く無視され、困って組合に駆け込むケースがたくさんあります。組合の団交権は、法律の裏付けのある権利ですから、大学は拒否できません。組合員が団体交渉に出たことで首になれば、「不当労働行為」として労働委員会に持ち込むことができますが、組合員でない人が団交に出て首になっても「不当労働行為」とは言えません。組合員以外の方がたくさん出席しても問題が生じず、それが圧力になるケースもありますが、出席したことによって不利益が生じて、組合は対処することができません。です

から一般論としては組合員以外の出席はやめたほうが良いということになるでしょう。

早めの連絡を

毎年10月頃になると、組合員から「来年の授業を依頼してこないのだけれど・・・」という話が組合に続々と寄せられます。中には、知り合いの専任教員の方から何とかならないかと考えたり、いきなり組合が出てくるのを躊躇したり、いろいろ迷っているうちに時間が過ぎてしまうことがあります。しかし、組合に連絡したからといって、組合員本人の意向を無視して団交を申し入れるというようなことは絶対にありませんから、ぜひ、そんなときにはすぐに組合に連絡を入れてください。カリキュラムの大改編がからむ難しいケースは別ですが、早い時期に組合が電話を入ると、案外すんなり継

続になることも多いのです。そんなとき大学は「事務的手違いで・・・」と言ったりしますが、要するに、組合と団交をしたくない大学が、まだカリキュラムが最終決定していなかったのが修正できたということなのです。こんなケースの場合は、早目の対応が大事ということになります。

カリキュラムの大改編が横行し、ますます非常勤講師のコマ減、雇い止めが大規模になりつつあります。組合は全ての場合によい結果を出しているわけではありませんが、必死にがんばって多くの成果を挙げています。「非常勤講師は使い捨ての安全弁」という現状を少しでも変えていくために、火の粉が降りかかる前に組合に加入されること、降りかかったらすぐ連絡を入れること、この二つをお願いします。(佐藤いづみ)

団交・運動ニュース

10月3日 獨協大学団交報告(FS)

組合側5名、大学側は副学長をはじめ6名の参加で行われた。

① 給与について大学は、「非常勤講師の給与ランクの全てで首都圏の主要な25大学の平均を今年度は上回り、最低(若年層)で月1コマ27000円、最高(年齢層が上または本務校で教授)は31900円。文科省からの非常勤講師の給与向けの補助金の増額分は全て非常勤講師の給与に反映させ、若年層の改善に力を入れた。常勤は連続して凍結している中で非常勤は毎年引き上げている」と説明。組合は「常勤

と非常勤の均等処遇に向けて一層の努力を。とりあえず最低ランクを撤廃し上のランクに吸収させて最低3万円を実現できないか」と要望。大学は「検討する」と回答。

② 健康診断の実施日が4日間で非常勤講師が受けにくい場合があるため、当組合は数年来くり返し改善を求めてきたが、今年は5日間(月~金)実施される。

③ 受講者が5名以下という状態が2年続けば次の年は廃止されると突然聞いてとまどっている担当講師がいる問題について、大学は「経営上の問題」で「一人二人

で開講するのは経営上難しい。しかし、学科の成り立ちに必要な場合(たとえば留学生向けの日本語)は継続して開講される。これは規則ではなく申し合わせで、学科が決定する。この基準について非常勤講師に周知する」と回答。

④ 交通費の上限が月 26000 円なのは非課税限度額があるため。

⑤ 非常勤講師個人の荷物置き場について、とりあえず希望者にだけロッカーを割り当てるような方法を検討する。

⑥ 産休、育休、その後の復職保証などは、現状では難しい。

以上のような内容だった。

以下2年続けて出席した感想。健診の日程が改善され、支出の配分の問題で非常勤講師の給与がそれなりの優先権を保っていることから、長い目で見れば非常勤講師組合の団交は着実に成果を上げている。大学側は丁寧に応じてくれたものの、小さな枠の中での固い回答が続いた。非常勤講師の要求に根拠を持たせて一歩踏み込むためには、「こういう無駄を省いて、非常勤講師の給与に回せ」または、「これだけの給与増は、この程度の経費で済むので許容できるはず」という資料を用意して、大学全体の健康改善に寄与するための要求だと示す必要がありそうだ。

大学非常勤講師も教育基本法改悪に反対します

当組合執行委員会は前回執行委員会で教育基本法改悪に対する反対声明を全員一致で採択しました。(以下本文)

現行の教育基本法は、先のアジア太平洋戦争を振り返り、教育勅語に始まる勅令主義が貫徹する場であった教育のあり方を真摯に反省するなかで制定された。なぜなら、前文は次のように宣言しているからである。「われらは、さきに、日本国憲法を確定し、民主的で文化的な国家を建設し、世界の平和と人類の福祉に貢献しようとする決意を示した。この理想の実現は、根本において教育の力に待つべきものである。」教育行政について、第10条が「不当な支配に服することなく、国民全体に対し直接に責任を負って行うべきものである。」と述べているのも、この戦後の大転換を示している。

今回の改正案は、教育を「この法律及び他の法律の定めるところにより行わ

れるべきものであり・・・」と16条で述べつつ、まだ明らかでない「教育振興基本計画」の枠をはめ、時々政府の上からの決定に従わせようとするものである。

今日の教育をめぐる状況に、さまざまな問題があることは論を待たないが、それは教育基本法に原因があるわけではない。経済格差の拡大がもたらす家庭の崩壊、競争のストレスがもたらす心の病の蔓延、汚職に塗れたモラル崩壊、子供を食べ物にする大量消費社会・・・、我々が一つ一つ取り組むべき課題は山積しているが、それらが教育に対する国家統制を強化することで解決するとする根拠はどこにあるのだろうか？

現行の教育基本法第6条は、教員について次のように述べている。「法律に定

める学校の教員は、全体の奉仕者であって、自己の使命を自覚し、その職責の遂行に勤めなければならない。このためには、教員の身分は、尊重され、その待遇の適正が、期せられなければならない。」我々、教育・研究者は、政府の奉仕者ではなく、まさに国民全体の奉仕者である。その反映として、憲法23条において、大学の自治が認められているのではないだろうか。身分が尊重されず、待遇の適正が全く期せられていない非常勤講師にとっては、むしろ現行教育基本法の実現こそを求めたい。改正案はこの部分に、「養成と研修の充実が図られなければならない。」を付け加えた。すでに、小中高の教

員が研修に追われ、生徒と向き合う時間を奪われているという現実を耳にする。大学を含めた教育の場に、国家統制の意図が疑われる研修を導入することは、憲法の趣旨にも大きく矛盾する。

文部科学省主導のタウン・ミーティングにおける“やらせ”が暴露された。国民的規模で反対が広がる中で、このような姑息な手段を用いて法案を通そうとしてはならない。

我々、首都圏大学非常勤講師組合は、教育の国家統制に道を開く教育基本法の改悪に断固反対する。右決議する。

2006年11月12日

首都圏大学非常勤講師組合 執行委員会

『週刊金曜日』、NHK 衛星第二「週間ブックレビュー」でも紹介!

ケーテ・コルヴィッツの肖像

志真斗美恵著 A5 版上製 298 頁
績文堂 2006年6月刊 2625円+税

戦争で息子と孫を失い、ナチス支配下で展覧を禁じられた女性画家。その苦悩と愛を深く刻む絵画と彫刻芸術の軌跡

実践の環境倫理学

—肉食・タバコ・クルマ社会へのオルタナティブ—

田上孝一著 A5 並製 199 頁
時潮社 2006年8月刊 2940円

「環境に対する人間中心的態度を改め、未来世代に対する責任を果たすべきである」。その前提から、個々人が日々実践できる事例のいくつかを取り上げ、ライフスタイルの見直しを提案した応用倫理学の教科書ともいえる1冊!