

<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/ e-mail: sida@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 00140-9-157425 大学非常勤講師分会
-------------	---	---

本号の主な内容

世界の非常勤講師問題—その3—(4面)

大学にしのびよる偽装請負(6面)

法人化から3年—国立文系単科大学の惨状

東京外国語大学非常勤講師削減・非常勤職員雇止め・若手研究者問題

古川高子(東京外国語大学非常勤職員)

東京外国語大学(以下外大と略)の財政規模は、東大のそれに比べて約53分の1と小さく、特許料による収入もなければ、もうけを見込める業務もない。間接経費が事務方に入るとはいえ、科研の規模も理系とは比較にならないほど少額である。しかし、国際的に活躍する人材の育成や言語教育を中心に据える外大は、学生が専攻する地域や言語に対して興味を持つように、教科内容を豊富に揃えておかななくてはならない。それゆえ非常勤講師依存率が40%と他大学より高くなっている。大学当局はそれを維持するため、法人化後も退職教員の後を補充せず、教授1年間分の給与を約30コマの非常勤講師代として代替してきたのである。しかし、2007年度からの人件費1%削減と本年4月の大学設置基準の認証評価で高い非常勤依存率が指摘されるのではないかという恐れから、昨夏、急遽非常勤講師を減らす方針に転換した。外国語学部での開講コマ数は通年で約1500コマ、うち非常勤講師分が約560。そのうち260コマ分が赤字であり、それを専任約9名分で補ってきたことになる。だが、今後5年間での5%人件費削減は専任9名分の費用に相当するため、非常勤講師分を減

らす必要が生じたのである。他方、大学設置基準に触れるから、非常勤講師の首を切るというのは本末転倒である。「基準」が要求しているのは、教育の質を維持し高めるための専任教員数確保であり、外大など多様な教科内容を必要とする文系単科大学の非常勤講師率の高さは、大学の持つ特性なのである。

また、運営費交付金や人件費の削減は非常勤職員にも影響を及ぼしている。外大では法人化の際、法人化以前から働いていた非常勤職員にも三年有期雇用が適用され、法人化から三年たった今年度末、それが実行されようとして問題が起こっている。三年有期は元来三年で終了する業務のための制度であり、継続して仕事がある場合には適用されてはならない違法行為である。にもかかわらず当局が三年有期に固執するのは、継続して雇用した場合、期待権が生じ、均等待遇への法的改正などから解雇できなくなることを恐れているからである。外大の非常勤職員は全職員の約40%を占めており、長期間働いてきた人々は、それぞれ業務に精通しているため、かれらがいなくては仕事上支障が生じる。各部署で回りの教職員が雇用継続の要請すら行うに至ってい

る。だが、予算の減少を前にして当局は大山のように動かない。

さらに法人化の悪影響は文系で非実用的な学問を専攻している大学院生やポスドクにも及んでいる。というのは、今では必要不可欠な外部資金となった科研費やCOEは、取得する数や金額が大きくなればなるほど、若手研究者を疲弊させるからである。文系単科大学では配分された多額資金のほとんどが外国や他大学からの研究者招聘、シンポジウム開催等に費やされる。その際安価な労働力として借り出されるのが院生やポスドクである。学費の値上がりや生活費の増大によって常勤の事務職員のごとく働くことを余儀なくされるが、かれらには雇用保険や社会保険による保障もない。法人化前、外大ではシンポジウム等の開催は年に数回であったが、法人化後は月に数回は行われている。開催側は資金使い切りと活動報告の提出が義務であるから必死に催し物を開こうとするが、こうした催事があまりにも多いため参加者も準備する側も辟易とし、結局関係者だけで行われるということになりがちである。指導教員か

らは早く書け、年に一本と催促されながら、裏方として準備に走り回る院生やポスドクは、実際には講演も聞けず、無意味に流れる時間のなかで毎回ため息をついている。そのストレスにより倒れる若者が続出しているのである。一方、学生を叱咤激励する教員も法人化により膨大に増えた雑務とぎすぎすした人間関係によって病に倒れ、教育や研究すら思うようにできなくなっている。とくに実務に有能な教員ほど仕事量が増えており、病気になる率も高い。そうした罹患率の高さは事務職員にもあてはまり、外大では心身の病での長期休暇が多く、事務が滞り、院生用バイト代の支払いが数ヶ月遅れたこともあった。

多少の差はあるがどの国立文系単科大学もこうした状況に陥っている。大学当局はただ財務省や文科省を恐れているのではなく、積極的に国会議員に働きかけ、法人化による害がいかにか悲惨なものであるかを訴え、それを救済するための特別な予算配分を陳情する気概をもって欲しい。

学生の声：三つのずさんさ

東京外国語大学における来年度の非常勤講師の大幅な削減とそれをめぐる大学側と学生の一連のやりとりについて、東外大の一学生として問題と考えるところ、思うところを大雑把であるが述べてみる。

昨年10月6日、「学生の皆さんへ」という張り紙が提示され、来年度の非常勤講師の大幅削減が学生に対して初めて知らされた。この掲示は具体性を欠き、このような限られた情報のみでこの張り紙が促すような「計画的履修」を学生が

行えるのかどうか、疑問を持たざるをえなかった。こうしたなか、一部の学生が、10月18日にこの問題に対する学生への情報の透明化を求め、大学側に質問を提示し、同25日、書面で回答を得た。しかし、この回答においても、今後の情報に関して十分な言及はなく、情報の透明化という学生の要求に対する具体的な回答にはなっていなかった。11月8日に大学側からの説明会が開かれ、多くの学生が会場に詰めかけ、当初予定していた教室

で入りきらず大教室に変更したが、それでも立ち見の学生がでるほどであった。しかし、大学側から前回の質問の「回答」以上のこれと目新しい情報は得られず、唯一得られたものは、「2007年(平成19年)度外国語学部授業時間割(暫定版)」であった。なにより、昼休みに行われたこの説明会のほとんどが、大学側の説明であって、学生から「そろそろ質問にうつってほしい」という声があがってようやく質疑応答となったが、15分たらずで納得のできるものではなかった。その後、学祭をはさんで12月19日に第二回の大学側からの説明会が開かれ、ようやく学生と大学側との十分な質疑応答がなされた。

さて、来年度の非常勤講師削減に関して第一の問題は、学生に対する大学側の対応のずさんさである。10月6日の「学生の皆さんへ」という掲示から一貫して説明は事後的になされ、学生の要求がなければほとんど情報は明らかにされなかった。そもそも、学ぶ側への配慮一切なしに、非常勤講師の大幅な削減という重大な決定を事後的に、さらに消極的に、説明するという大学側の一連の対応は本末転倒である。二回目の説明会では、今後、大学側がカリキュラム編成について学生との話し合いの場を定期的に開くことを学生からの要求としてあげられていたが、大学側はこうした学生からの要求を真摯に受け止め、学生に対する態度を改めるべきであろう。

第二の問題は、非常勤講師削減の計画そのもののずさんさである。10月に学部長に届けられた学生からの質問状に対して、さらに11月の一回目の説明会においても、「未定」で「流動的である」とし、ど

の程度どのように削減されるのか具体的に明らかにされることはなかった。こうしたことから、今回のようなカリキュラムの大幅な変更にもかかわらず、非常勤講師の大幅削減は十全に議論がなされ計画が定まったなかでの決定とは到底いえないものである、と受け止めざるを得ない。また、つぎに指摘する問題とも重複するが、まず削減ありき、という発想で今回の非常勤講師の削減がなされたのではないか、という疑念を禁じえない。

第三の問題は、カリキュラム編成のずさんさである。来年度のカリキュラム編成について大学側の掲げる「体系的」かつ「効率的」なカリキュラムに、果たして来年度のカリキュラムはなりえているのであろうか。公開されている「2007年(平成19年)度外国語学部授業時間割(暫定版)」において、いくつか新しい試みはみられるもののほんの微々たるものであり、多くは今年度開講されているものと同じであり、ただ、大量に非常勤講師の授業が減っていることが認められるのみである。とても新たな計画性を持って作成されたカリキュラムとは思えないのである。

「体系的」とはいかなることなのか、カリキュラムは、大学での「学び」は、いかなるものであるべきか、ということを生徒との対話も含め十分に議論し、今回の非常勤講師削減による大きな損失をカバーしなくてはならない、と考える。

辛辣な意見を述べたが、このような問題意識を持っている専任の教員も少なからずおり、独立法人化以降の「荒波」のなか、文字通り身を削って校務に取り組んでおられることも指摘しておきたい。このような方々に対し、有り難く思う、とともに、教員の間でより広く問題意識が

共有され、現状が改善されていくことを望む。最後に、学生もまた、自らも含めて、あらためて、大学での「学び」につい

て反省し再考せねばならないことを書き記しておく。(中尾世治)

世界の非常勤講師問題—その3—

厳しい規定とフランス的例外

—ある語学教師の話—

フランスでは非常勤講師は大きく分けて2種類あり、応募資格、および労働時間に規定があります。

1) 28歳未満の博士課程(第3課程)の院生、または65歳未満の定年退職者あるいは定年前退職者であること。授業時間数は年間96時間(週4時間×前期・後期各12週)を超えない。この年齢制限、授業時間数はさほど厳しいものではなく、学長の許可があれば例外が認められます。

2) 公務員(正職員、臨時職員および研修生)、非正規雇用者(例えば大学の外国人教師)、民間のサラリーマン、企業経営者、自営業者、不定期就労の舞台関係者。ただし、常勤の職に就いている場合は、年間1000時間以上(週35時間×30週)勤務している必要があり、また雇用主からの許可を要します。授業時間数の上限は192時間(週8時間×前期・後期各12週)ですが、これにも例外が設けられています。例えば、代替の教員がすぐみつけれないなど。また、この規定では何らかの職に就いていることが前提ですが、実際には無職で、非常勤講師の職に就いている人もいます。

給料に関して言えば、ある非常勤講師の場合、(2005年現在)1時間あたりの給与は額面40ユーロ弱、年金等が差し引か

れ手取34ユーロ弱(当時1ユーロ=137円前後)でした。

(注:専任教員も年間の授業時間が定められており、これを超える場合は、非常勤講師と同額の時給が支払われる。非常勤講師の給与は、資格、年齢、勤続年数などに関係なく一律のようである。)

2)のうち典型的なのは、公立の高校や中学(フランスでは初・中・高等教育機関のほとんどが公立)、あるいは私立の教育機関(専門学校など)を本務校とし、大学で非常勤講師として働くケースです。

(注:中・高等教育に携わるには教授資格[アグレガシオン]が必要だが、現在高等教育の場合、博士号を取得していれば、助教授(Maître de conférence)職に応募できる。大学で非常勤講師をする場合にもアグレガシオンは必要ない。)

非常勤講師の採用分野は語学のみならず、数学、物理学、哲学、経済学など多岐にわたっています。

また日本と異なり、社会保障(医療保険、年金等)、および雇用保険(離職時の一種の失業手当)の対象になります。ただし失業手当の場合は、就業年数とも関連してきます。以上が、一般的な非常勤講師に関する規定です。

次に、私のケースに関して話しましょう。外国語フランス語(外国人を対象にし

たフランス語)の非常勤講師として10年ほど前からパリ南第11大学(オルセー)語学科に勤務しています。ここには外国語フランス語の教員は2名おり、同僚は専任です。私はフランス文化とコミュニケーションの分野で採用されましたが、これに付随し、学年度内に随時行われる試験、グレード試験、受講を免除された学生のための試験などにも携わっています。

各「養成研究単位」(Unité de formation et de recherche)ごとの1年契約で、1) 9月の外国語フランス語インテンシブコース、2) 10月から5月までの年間授業、3) 文章表現クラス、4) 補講クラスを担当しています。

(注:「養成研究単位」。日本とはシステムが異なるが、強いて言えば、学科や、学部近く、UFRの中に複数の学科がある場合もあれば、ない場合もあり、学生数は100人程度から1000人を超えるものまで、大小さまざま。上記のそれぞれが所属するUFRは、1) 大学附属の語学学校、2) 国際関係、3) 4) バカロレア[大学入学資格]を要しない生涯教育)。

給与支給基準は次のようになっています。1) 授業内容、2) 総時間数、3) (演習の)1コマの時間数、4) 出講期間、5) 学生数。授業を実際に行ったことを私自身と「養成研究単位」の主任教授が証明した後に支給されます。普通、2月末、5月末、7月末の年に3回です。

同大学の敷地内にある国立科学研究センター(CNRS)で、期間限定の夜間の授業もしています。ここでは演習ではなく講義担当の講師として採用され、雇用契約は通常の非常勤講師とは別扱いになっており、授業時間数192時間の上限は適用されません。給料は月払いです。

前述のパリ11大学のほうでは、理学部の学生と研究者を対象に、中級および上級クラスの責任者をしています。

9月のインテンシブ研修はエラスムス計画の枠で来ている学生のグループが対象です。

さらに1999年から、パリ第11大学内の別のセンターにある法学とマーケティングの学生のための9月インテンシブ研修も担当しています。

これら9月インテンシブ研修は、外国人学生を、フランス到着と同時にスムーズに受け入れられるようにすること、またコミュニケーション手段を提供して、フランス語学習の面でも、専門分野の習得の面でも、彼らがより自立できるようにすることが目的です。ですから、フランス語漬けにされており、私の授業でも、大学の日々の授業でも、彼らにとって第1言語ではない、フランス語だけが使われます。

この職場の利点は、自由に授業を組み立てられることです。私は自分の専門である映画と美術史の知識を活かしてユニークな授業ができます。また、さまざまな国籍の人たちが対象ですので、フランス文明をとりあげるにしても、学生たちの出身文化の多様性を大いに活用して、意見交換の場をもうけ、自国の文化を相対化し、他国について持つイメージを検証するきっかけにしています。このように文化の相互関連性を強調しながらの授業ですので、仕事はとても刺激的です。

しかし最大の問題点は、ここでは新しいポストが設置される可能性がないので、専任にはなれず、交通費の支給や有給休暇等の専任が得ているさまざまな優遇措置がないこと。さらに、普通ひとりで生

活するには、週に13~15時間働く必要があります、研究を続けるには時間が不足していることです。この点は日本と似ているかもしれません。

(注：平均的フランス人の所得は日本人に比べてはるかに低い。しかし庶民の所得税負担率が低く、教育費もタダ同然、手厚い社会保障制

度や奨学金制度があり、公共交通その他の家族割引等々もあり、日本よりはるかに生活費はかからないという。ある資料は、月収13万円程度で、3LDKの公営住宅に住み、マイカーをもち、子どもに大学院の教育を受けさせている工場労働者の例を挙げている。)

Marie Bonail (編訳 I.N.)

大学にしのびよる偽装請負

斎藤正美

奥田碩日本経団連会長の後をうけて、06年5月に新会長になった御手洗富士夫氏は『文藝春秋』(06年8月号)に緊急提言を載せた。題して「日本経済イノベート計画—卑怯な経営者は去れ」である。そのなかで、ライブドアの堀江貴文元社長や、村上ファンドの村上世彰代表を、改革を促進した功績を評価する向きに対し、「とんでもない問題違いだ、証券市場はルールに則って運用されているのであり、どんな大義名分を謳おうと、ルールの逸脱は許されない」と断罪し、出身企業キャノンの社会的責任を守る姿勢をみよと次の例を紹介している。「キャノンの株主は外国人が5割を超えていて、全体の約4割がアメリカの年金ファンドだから、社の幹部研修会でも『我々の株はお年寄りの老後を支えているので、目先の業績や株価でいいきになるな』と繰り返し伝えている。」さらに、社会的責任を自覚させるために、社員全員に名刺大のカードを持たせている。そこには、「①法律ルールは触れませんか ②後ろめたさを感じませんか ③家族や大切な人を悲しませることになりませんか ④報道されても胸をはっていられますか ⑤社会に迷惑

をかけませんか ⑥キャノンブランドを傷つけませんか [数字は筆者]」という6項目の問いかけが記してあるという。

それゆえに、私は、次々と発覚する偽装請負(実態が派遣なのに請負として労働者を使う違法行為)が、出身会社キャノンをも巻きこんで労働局から指導を受けている事態を前に、御手洗会長がどのような対応をするか注目した。御手洗会長は、「請負法制に無理がありすぎる」と規制緩和の立場から法を変えよと応じたのである(10月13日の経済財政諮問会議での発言)。これでは、現在の請負業務は市場できまっているのではない、あるいは、請負市場にはもともとなんのルールもなかったとでも解釈しなければ、さきの緊急提言は理解できるものではない。

業務請負では製造現場でメーカーが労働者を指揮・監督をしてはならず、違法(職業安定法第44条)になる。メーカー社員と同じ場所で同じ仕事を行うので、指揮・監督をしたくなるが、法律上は禁止されている。これをやってしまうのが、偽装請負である。その抜け道としてメーカー側が請負会社に社員を出向させてその社員が指揮・監督をする。請負でなく

派遣業として労働者を派遣すると、メーカーが指揮・監督できる反面、メーカーは労働者の安全衛生（労働安全衛生法の遵守）に責任をもたなければならず、また、製造業の場合、1年を超えて継続して労働者を使用するには、派遣法（労働者派遣法第40条3項）により直接雇用を義務付けられる。ちなみに2004年の派遣法の改正で、それまで禁止されていた工場内派遣が解禁になったことを記しておく。

こうした法体系が実態に合わないというのが御手洗氏の立場である。

「経済気象台」（『朝日新聞』2006年10月26日）がそうした立場を簡潔に代弁している。海外製品に伍していくには、人件費が安く、設備費の安い地方で子会社をつくり、生産能力を上げていくしかない。親会社より賃金が安く、社会保険や安全衛生面に責任のない子会社社員を、親会社のベテラン社員が技術指導しながら使うのが法に触れる。子会社の定年も、社会保険も親会社と同じ条件で使い、指揮・監督・技術指導ができない。派遣業の許可をとって使えば、1年で直接雇用だ。せっかく長期的に採用し、技術を高めるために作った子会社の意味がない。要するに「経済のボーダーレス化にも企業の連結経営にも地方分権の流れにも」ついていけない、と主張するのである。

『朝日新聞』は、労働局が偽装請負の社名を公表してないなかで、独自に取材し、社名を特定するというジャーナリズムの正しい在り方をしめしている。他方で紙面の別の欄ではこのように経済界側の意見を載せることも忘れてはいない。

規制改革・民間開放推進会議の専門委員である大阪大大学院高等司法研究科教

授小嶋典明氏（労働法）は言う（『朝日新聞』06年10月13日）。

「メーカー側からある程度の助言や指導がないと製造請負は成り立たない。それなのに指揮命令が少しでも行われると、『偽装』と判断するなど、請負の制度を狭くとらえすぎている。」メーカー側の現状認識はこういうものであろう。しかし、次のように言われると、教授の歴史感覚を疑いたくなる。「工場内の請負は、必要に迫られて発達してきた制度であり、それ自体悪いものではない。商品のライフスタイルが長く、同じ物を作り続けても売れる時代なら、請負に頼る必要はそれほどなかった。しかし、売れ筋商品でも突然売れなくなる時代になり、正社員だけで生産変動に対応することは難しい。海外との競争もあり、正社員だけにたよる生産維持は困難になった。」

請負の歴史は古く、1930年代には巨大企業の外業部として発展をみた。戦後も下請け制度は残り、製造業では鉄鋼、造船、自動車などを中心として利用されてきた。これらは、商品のライフスタイルの長さとはほとんど関係なく、景気の調節弁として、労働コストの節約として多用されたのである。下請けのうちメーカーの構内に入って働く構内下請けは、生産工程の一部分を丸ごと請負っていたのであり、メーカー社員とは空間的に分離されたところで働いていた。造船でいえば、足場の組み立て、修繕、塗装部門などであり、休憩所なども別の場所にあり、「本工」、「臨時工」、「下請工」という差別の枠組み内であった。メーカー社員と同じチーム編成で、同じ場所で働くなどということは考えられなかった。しかし、その部門の技術水準は高く、「本工」が指

揮できるようなものではなかった。ただ労務管理のための監督はメーカー、請負会社双方が行なっていた。つまり、指揮は〇〇組といわれる請負会社の組側でおこない、それをメーカー側が監督していたのである。この点、現代の法からみて違法性がうすかった（職業安定法施行規則第4条）。小畠教授が問題にするライフスタイルの短期化は、消費財産業に関するもので、特にIT家電が登場する90年代の「お話し」である。それまでの、下請け制度、「本工、臨時工、期間工」などの差別制度で満足できない企業が、コストの一層の削減をねらって持ち出したものが、偽装請負である。製造工程が特別の能力によって区分されることがなくなる、一方たんなる人貸しが職業安定法で禁止されているので、請負という形で実質的に派遣労働者を利用したことから問題が発生している。労働過程における非熟練化と労働の「個人化」に、コスト面の切り下げで対応した結果である。この労働の労務管理を促進したのがIT機器であろう。労働者募集はともかく、ラインの監督までが、業務連絡放送でなく携帯電話で行われる姿を見ることができるようになった。

ところで、戦後直後の請負と違って、IT化によって労働様式が変化し、労働の「個人化」がすすむと、製造業だけではない新しい請負が発生する。今まであり得なかった大学における請負である。特に語学教員の派遣労働者による代替である。大学の外郭子会社をエクステンションセンターなどという名前で設立し、そこから語学教員を派遣することを考える。しかし、請負会社からの教員であれば、指揮監督ができない。業績審査もできな

い。請負契約時点で協議したところで、日常の状況の監督ができなければ、学生とのトラブルにも応じることができない。採点はだれがやるのか、単位はだれが認定するのか、指揮監督できずにどうするのか問題だらけである。だから、大学の教員を出向させて、かれらに指揮監督させる。これは純然たる偽装請負である。このようにしていくつかの大学に偽装請負が発生している。エクステンションセンターが派遣業の許可をとればどうなるか、派遣労働者の面接は禁止、3年（製造業は1年）以上継続して雇用すれば、直接雇用の義務が生じる。大学は、コスト節約のために短期で派遣契約を打ち切らなければならない。これで、よい先生をどのように確保するのか問題は大きい。さらに重要なことは、非常勤講師の派遣労働者による置き換えが大量に発生するおそれがあることである。IT機器を使用して教育している部門、語学、情報などはその圧力が一層高まるだろう。

規制緩和が偽装請負をもたらした。そして偽装請負は大学まで波及してきた*。このことを韓国の友人にきくと、「そんなことは起こっていない」と即座に否定した。

偽装請負を認めるように法を変えるのか、それともそれを許さず、法律ルールを守り労働条件を高めていくのか、この国の労働行政の進路が問われている。

*教授・助教授が個人請負という偽装大学まで発生している。広田研二「これが株式会社立大学の実態だ」『週間金曜日』2006年8月4日号参照。

（『政治経済研究』87号、2006年11月より転載）

