

<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

- ◆ 派遣労働と非常勤の類似性(3面) ◆ 団交・運動ニュース(6面)
- ◆ 世界の大学非常勤講師問題(5面) ◆ 非常勤講師も私学共済に加入していた!(8面)

語学教師外注問題について

英語その他外国語の授業を語学学校や派遣業者に外注する大学が増加しています。これが TOEIC 等の試験対策などの、単位を出さないクラスである場合には、問題はないかもしれません。資格試験のプロ講師は大学の講師にはない知識と技術があり、報酬もプロに見合った額を受け取っている可能性も高いからです。しかし単位を認定する、いわゆる普通の語学クラスも外注化されるケースが増えており、その場合には非常に問題が多いと言わざるを得ません。この文では筆者自身の派遣講師経験と、派遣労働を経験したお二人の先生へのインタビューを踏まえて、このような外注の問題点を整理したいと思います。

こういった講師外注の大学にとってのメリットは、コストの問題であることは論を待たないところでしょう。常勤の先生を雇わなくて済み、非常勤講師以下の報酬しか払わないのに、場合によってはカリキュラム作成から試験や成績の管理まですべて請け負ってくれるのですから、安い上に楽、というメリットは魅力的でしょう。しかしこれは大学にとっても、決して良いことではありません。派遣講師の事前面接等を大学が行うことは法で禁じられているので、業者が実際に講師

を派遣するまで、大学にはどのような先生が担当するのかが分かりません。私の場合に業者から求められた資格は、英語講師の経験があることと TOEIC のスコアだけで、学歴の証明等は不要でした。そのため、その講師が大学で教えるだけの資格があるのかどうかは、大学側ではよく分からないのが実情です。また依頼した業務以外の仕事を行わせることもできないので、大学が教育内容を指示・管理するどころか、学生への連絡事項を伝達してもらうことさえできません。ある大学では、直接雇用の先生とは講師室さえ別々に用意されているそうです。このような方法が学生に資するものでないことは自明でしょう。もちろん派遣講師の中には深い学問的知見を持ち、担当する学生の学力向上に力を発揮する先生も多数いることでしょう。しかし大学がどのような先生が担当するかを知らずに講座を任せているということは、教育に責任を取らないということであり、ひいては大学の評判の低下につながることは間違いありません。

講師にとっては、経験のない講師がともかくも大学の授業を経験できる、ということ以外のメリットはありません。大学派遣講師の給料は私の調べた限りでは、

時給 2000 円から 4500 円です。後述する日本人講師 A さんの時給は 4000 円、一コマあたりの年間収入は 15 万 9 千円でした。『大学非常勤講師の実態と声 2007』によれば、専業非常勤講師の平均担当コマ数は週 9.2 コマで年収は 306 万円です。この数字でも専門的な知識と技術を持った人の処遇としては十分ではないかもしれませんが、もし A さんの働き方で週 9 コマを担当したと仮定すると、年収は 143 万 1000 円となります。これでは生活保護水準以下で、大学院を出て研究に意欲を持った人が継続してできる仕事ではありません。私の経験では、こういった経済的なデメリット以外の部分での苦勞もありました。まずはなんと言っても雇用が不安定です。長期に雇用される見込みはなく、業者や派遣先の都合で簡単に契約を打ち切られます。また、大学との連絡事項の伝達等も業者を通さなければならぬので、日程、行事、試験、成績等に関する連絡にも時間がかかりますし、直接雇用の先生たちからの疎外感も感じるようになります。こういった心理的な面が、働きにくさの大きな要因となっています。

以下は、筆者以外のお二人の先生による、派遣講師の体験談です。筆者が 2007 年 3 月にお二人にインタビューをして、お話をまとめました。A 先生とのインタビューは日本語で行いましたが、B 先生には英語で行ったので、B 先生の内容は筆者が日本語にまとめ直したものであることを、ご承知置き下さい。

派遣講師の実例 1

A 先生は日本人の英語講師で、大学に直接雇用される非常勤講師の経験も、大手語学学校から関東地方の大学に英語講

師として派遣された経験もあります。派遣として働いたきっかけは友人の紹介でした。ホームページの求人広告に給料は明記してありましたので、時給 4000 円であることは承知して働きました。前後期で計 24 回の授業と、テストの作成と採点等の報酬が支払われたので、2 クラスを 1 年間教えて、合計 31 万 8 千円の給料を得ました。A 先生は一年限りでこの仕事を辞めましたが、その原因は給料が安かったからではなく、契約が更新されなかったのです。学生のアンケートでは、受講生のうちおよそ 9 割が A 先生の授業に「満足」と答えていたので、評判は非常に良かったと言えるでしょう。しかし業者の説明によれば、業者自体が大学との契約を更新できなかった、とのことでした。大学が、より安価な別の業者を選んだのです。報酬の面では満足とは言えなかったものの、学生を全力で指導し、信頼も得ていたこともあり、継続して教えようと考えていた A 先生は、心ならずも大学を去らなければならなかったのです。

派遣講師の実例 2

B 先生は在日 10 年のアメリカ人の英語講師で、2006 年に派遣業者を通じて A 先生とは別の関東地方の大学で英語の授業を、時給 4500 円で週 3 コマ担当しました。採用に当たっての面接では、教授法についての質問等はありませんでした。B 先生は現在は別の大学で、直接雇用で非常勤講師をしています。B 先生が大学に派遣されて最も驚いたのは、一緒に派遣されて来た同僚の講師たちの知識不足と経験不足でした。採用に際しては彼らも同様に、教育経験等については問われなかったようです。このような人たちと

同じ条件で教えるのかと疑問を持ちながらも、B先生は最後まで授業を行いました。年度末になると派遣業者は契約を更新しない、と伝えて来ましたが、次の仕事も決まっていたので、特に失望はしませんでした。その後、業者からは、同じ大学に「専任講師(full time lecturer)」として働きませんか、と電話が来ましたが、実はそれは業者の専属になるという意味

で、月給は30万円、8月はその半額、しかも1月いっぱい切れる契約で、年収は285万円という条件だったので、断りました。B先生は今、大学を初めとする学校は、先生の給与や福利厚生を改善しなければ、日本の英語教育のレベルそのものが低下するのではないかと懸念を抱いています。(TF)

派遣労働と非常勤の類似性

武藤 健一

I 派遣労働の構造的問題

派遣労働問題の根本的な原因は、労働問題であるにもかかわらず労働者派遣契約という「商取引契約」が関わっているところにある。つまり、雇用という力の不均衡な特性を考慮に入れた労働法上の契約があるだけではなく、商取引の対象として労働力が扱われることから、派遣労働者があたかもレンタルDVDかのように扱われ、その権利保障も心許ない場合が生まれるのである。それは典型的には以下のような形で表れる。

例えば、もし派遣労働者が派遣先で契約にない仕事をやらされ、そのことを派遣元に訴えても、その正当な権利行使でしかない訴えが聞き入れられないという場合が生まれる。というのは、派遣元にとって派遣先は「お客さん」なのであって、そのため、その関係が円滑であることがまず優先され、派遣元にとって派遣先に送る「商品」でしかない派遣労働者のクレームは、派遣元にとってみれば出来ればあってもらいたくないものとして位置づけられる。あくまで、派遣元にとってみれば

第一位に存在するのは派遣先との良好な関係であって、決して派遣労働者とのそれではない。

II 派遣労働と非常勤の類似性

このように、派遣労働の世界では、労働法の論理以外のものが幅を利かせるのだが、同様な構造が非常勤講師という直接雇用である労働の世界にも見られると私は考える。

例えば、何か非常勤講師の雇用で問題が生じた場合、その原因が教授会によって決定された事柄であろうと、非常勤を雇っているのは学園側であって教授会自身が雇用主ではないので、労働問題としては直接その教授会の決定の是非を問うことができない。派遣労働の派遣元と派遣先の関係に似て、学園側は教授会との関係が悪化すると大学運営が円滑に進まなくなることを恐れて、多くの場合、学園側は教授会の決定を覆すような対応をとらない。その端的な例が、不当な理由で途中解雇・雇い止めがなされた場合の学園側の対応のあり方である。

ある非常勤講師Xが不当な理由で中途

解雇や雇い止めにあったという事例を用いて説明してみよう。

この場合、なかなかその担当コマの復活等は難しく、金銭解決になる場合が多い。というのは、もし学園側が X による不当解雇等の訴えを受け入れてコマ復活等をするということになるなら、それはカリキュラム編成等の教学事項を決定する権限がある教授会がした当該決定を学園側が覆すということであり、よほどの不合理な事由でない限り、学園側は大学の「円滑な」運営を図るため教授会との円満な関係を維持しようとし、その結果、X に対して学園側はかなり強硬な態度で臨む場合が多くなるからである。よって、学園側が X との問題解決に示すことが可能なものは基本的には金銭解決のみであり、しかも、それは教授会側の非を学園側が認めるようなことにならない程度の金額であったり、または学園の裁量の範囲内の問題として教授会にその内容は知られないように、例えば妥結金額等は非公開という取り決めがなされたりする場合もある。

Ⅲ 教授会の自治という逆説的な桎梏

さてここで、上記のような派遣労働(間接雇用)と非常勤(直接雇用)との類似性を超えて厄介なところ、つまり派遣労働にはない側面を指摘しておかねばなるまい。派遣元に相応する教授会には憲法 23 条の学問の自由に裏打ちされた大学の自治、直接的には教授会の自治が存在するということから出て来るものについてである。

つまり、上記のような「派遣先」(=教授会)の顔色を窺う「派遣元」(=学園側)が「派遣先」になかなかものを言えないという状況に加えて、その「派遣先」の意向が

憲法条文によって裏打ちされているという構図があるので、恐ろしい状況を生じさせることがあるのである。それは、教授会の自治が重んじられるばかりに、その教学事項に関わる非常勤講師の雇用の「決定」が、労働問題には関わらないかのように処理される傾向があるからである。

人権論で言えば、学問の自由に裏打ちされた教授会の決定であっても、労働権という人権との間に内在的制約が当然だが存在する。よって、教学事項であるからといって非常勤の雇用のあり方がどうであるか言われる筋合いはないという態度は、常勤と非常勤という間にある不平等を是認するというものになる(パート法違反でもある[均衡待遇違反])。

更に、労働権は社会権であるのだから、いかに教学事項であっても非常勤の雇用状態に関わることを決定している側面は否定できないので、その意味で束縛を受ける。つまり、労働関係においては労働者側に有利な形で権利保障がなされていることから分かるように、その優位性を否定するようなことは、たとえ直接は雇用関係と関係のない教学事項であっても許されることでない。もしあるとするなら、学問の自由という自由権による、労働権という社会権の侵害に当たることになる。

簡単にまとめて言えば、たとえ重要な学問の自由という人権保障によって成立している教学事項に関わる教授会の決定であろうと、非常勤の労働権保障を危うくするような決定は一切許されるはずがないのであるが、現実には非常勤の雇用問題は二の次にされ、教学事項は教授会の専権事項であるから、その決定に対す

る非常勤の異議申し立ては基本的に認められないという状況が存在する。控えめに言えば、このような教学事項という、雇用とは一線を画して存在すると考えられているものが、特に非常勤にとってはその雇用状況に大きく影響するということを、おおかたの常勤の者は知らない現状があるということである。

IV 正規雇用としての非常勤の必然性

さて、もし、派遣労働者の不安定性を否定するためによく言われている登録型派遣の否定が是であるならば、派遣労働と同様な構造を持ち、同様な不安定性を有する非常勤についてはどのような仕組みの否定が是として出てくるのだろうか。

つまり、派遣労働という構造から来る派遣労働者の不安定性を解消するために、派遣元と派遣先の間には派遣契約があつて初めて、派遣元と派遣労働者の間に雇用関係が成立する登録型の派遣を否定し、派遣契約がなくとも派遣元との間に雇用契約がある常用型のもののみが、派遣として許されるという主張が是であるなら、以下のようなことになると思われる。

学園・教授会・非常勤という派遣労働と類似した三角関係がみられる非常勤の雇用のあり方として、派遣元と派遣先の関係に左右される派遣労働と同様に、学園と教授会の関係に左右される非正規雇

用のパート労働は、常に雇用関係があるわけではない登録型派遣が否定されるべきだといわれるのと同様に、非正規のものは否定されるべきであるといえる。そう、是認されるパート労働という非常勤は、正規雇用としてのパートのみになるということになる。

つまり、短期雇用でないパート労働としての非常勤のみの是認である。今までの常勤の教員との違いはフルタイムではない、というただそれだけの違いしかない「新たな常勤」の出現の是認である。そう、いわゆるオランダ=モデルのような形での正規労働としてのパート労働のみが、非常勤に関しては許されると言わねばなるまい。

そうであれば、直接雇用でもないパート労働者である非常勤、つまり派遣という非常勤はそもそもありえないものだと主張されなければならなくなる。もし存在するとするなら、非常勤という職種からくる三角関係と、そもそも派遣労働自体にある三角関係の中で、派遣である非常勤は二重の不安定性を抱え込まなくてはならなくなる。

*本稿は、拙稿「大学非常勤講師問題と家族単位」(聖学院大学総合研究所紀要 40号[07年12月])の一部を利用したものである。

世界の大学非常勤講師問題—その5—

ドイツの大学非常勤講師の実情

前回紹介した『デア・シュピーゲル』の記事と同じテーマの記事が7月31日付で同誌のインターネット版である

SPIEGEL ONLINE(www.spiegel.de)に出ていた。題は「優等学生から乞食講師へ」。ドイツ文学を専攻するベルリンのある女

子学生は大学教員を志望していたが、あることをきっかけに断念したという。彼女は引っ越しをした際、家財保険に加入するため、保険会社に電話して外交員の派遣を頼んだ。するとやって来たセールスマンは、なんと彼女が大学で教わっている教員であった。その教師に彼女は、大学の講師料では生活できないという現実と、彼が保険セールスの副業で食いつないでいることを知らされたという。

ハンブルクのある音楽学の私講師の場合は、専門と多少関連性のあるアルバイトなので幾分ましであるという。彼はほぼ毎日葬式でオルガンを演奏している。1日に20ユーロ得るので、ともかく買い物に行くことができる。36歳の彼は大学で週3コマ教えており、報酬はゼミ45分につき15ユーロ。年額にすると2700ユーロが大学から振り込まれる。月あたり225ユーロ。1ユーロ160円とすると3万6千円。ここから彼は税金や保険料を自分で支払わねばならない。「これでは誰も生きて行けません」と彼は言う。大学の仕事は週6時間の時間枠には当然収まらない。ゼミの準備、課題や試験答案の添削、学生の応対などに最低でも更に週6時間は取られる。彼は失業手当を受給して生活費と家賃に当てているという。

教育学術労組(GEW)ベルリン連盟によると、ベルリンの大学の4000人の非常勤講師の3分の2が月収1000ユーロ以下であるという。組合は二つの要求を掲げる。

一つは報酬額の適正化。現行の賃金の3倍から4倍が必要である。これは自由市場における社会人教育等の報酬額の水準に比して、決して高過ぎるということはない。ちなみにドイツの大学はほぼすべて公立である。二つ目には、科目委嘱の本来の意義に立ち返り、非常勤は特殊な科目に限ること。現在の大学は経費削減のために基本科目をも非常勤で埋めつくしている。格安の労働力は大学の全体の10%から50%を占めている。それゆえ一定以上のコマ数を教える講師の常勤(専任)化を求めている。

GEWベルリンのアンケートもウェブサイト(www.gew-berlin.de)で見られる。2006年11月の調査によると、ベルリンの大学非常勤講師で必修科目(選択必修を含む)を教えているのは73%。給与については、時給21ユーロ以下が28%、22~30ユーロが44%、31ユーロ以上は18%。自分の報酬単価には49%が「どちらかといえば不満」、37%が「全く不満」で、あわせて86%が「不満」と答えている。大学の設備等へのアクセス権に関する質問では、パソコン/インターネットへのアクセス権は19%が「全くない」、電話/コピーは9%が「全くない」、研究資料へのアクセス権は13%が「全くない」と答えている。非常勤講師の男女比率は4対6。組合加入率は22%。健康保険未加入が5%。年金未加入は23%もある。(小S)

団交・運動ニュース

**獨協大学、
賃上げは不可能と回答!**

獨協大学との団体交渉が10月1日に行われ、大学側は「収支が悪化する中で来

年度以降の給与の増額は無理」との見通しを繰り返した。

組合側から5人、大学側からは東(あずま)副学長をはじめ8人が出席し副学長がほとんどの質問に直接答えた。

獨協大学でのこの春の賃上げの実態は、年齢等による給与区分をひとつ減らし、20歳代を中心とする最低ランクのみについて上のランクに吸収することによって月ひとコマあたり2万8千円に引き上げ、ほかの区分では据え置きというもの。大学側は、教育研究費を中心に経費がかさみ今後の収支見通しが厳しいため、給与引き上げが難しいと説明。「新校舎建設の影響か」との質問には、「建設費は別」と回答。首都圏の経営状態の良い大学を含めた20あまりの大学の平均値より全ての年齢層で上回る額を支給していることと、常勤の教員の給与は長い間据え置き、理事の報酬は減らしている中で非常勤講師については最優先で引き上げていることを、例年通り強調した。

質疑の中で、獨協大学の370人ほどの非常勤講師の中でこの春「単価」が上がったのは10人ほどであることと、仮に非常勤講師全員のコマ単価を千円引き上げたとしても年間1300万円ほどの出費で常勤の教員を一人採用するよりわずかに多い負担になることが明らかになった。「電気代などの節約を図っている中で、その一人採用分が出せない」と説明があった。

私たちは、本給の引き上げが難しいならばせめて、出講日以外に図書館などで研究するための交通費の支給や、負担の多い大人数のクラスについての手当、ボーナスにあたる一時金それに退職金が考えられないかとただした。また、受講生

が一人もいなかったために開講できない場合の補償について尋ねた。大学側は、1年間の授業の場合は3か月分支給しているが半年間の授業の場合が未決定だと認め、12月末までに、この補償規定と一時金、退職金について検討し回答すると述べた。

ほかに、「他大学で外部業者に外国語教育の全体を委託してしまった例があるが、そのようなことをしないと声明してほしい」と求めたのに対し、大学側は「そういうことでは教育が成り立たないことはわかっている」と答えた。

大学側は、姉妹校の医科大の膨大な経費と姫路獨協大の経営難についても強調したが、獨協大学の収支と姉妹校の収支がどう関連しているのかは明らかにされなかった。

これまで数年間の団交を振り返って、賃金引上げに関してある程度は優先されていること、健康診断がすべての曜日に行われるようになったこと、荷物置き場が設置されたことなど、確かに成果は見られる。それにしても、大学全体または社会全体の困難という重圧が交渉を支配してしまっている。

大学側も、国の政策が貧弱なために非常勤講師の低賃金に頼って大学が運営されている実態を認めた。抜本的な待遇改善のためには、社会の中で大学が何をしているのかというような土台を確かめつつ、もっと幅広い声を集める必要があると感じた。(SF)

法政大学当局、賞与廃止を撤回！各号俸100円引き上げへ

法政大学当局との団体交渉は、去る6月に行われた第一回目の団交で、当局よ

り提示された「現行の賞与制度を廃止し、それを各号俸に上乘せする」との提案を拒否したことで難航を重ねていたが、11月に開催された第3回目の団体交渉で「賞与廃止を撤回、各号俸100円アップ」との再提案で妥結した。

組合側は、一律賞与廃止では不利益をこうむる講師が発生すること、また元々

の要求が基本給の増額であることを主張し、最終的にこれを撤回させることができた。しかしながら、当面の目標である最低号俸30,000円以上という目標にはまだ遠いこと、またそのほかの待遇改善が実現されていないことについては、今後の課題として残されていることが多々あることを認識させる結果となった。(N)

大学非常勤講師も私学共済に加入していた！

65歳になった！25年間掛けた国民年金がもらえると、近くの社会保険庁にでかけた。「あそこは、大勢待っていてずいぶん時間がかかりますから、そのつもりでお出かけにならない」という忠告があったので、充分時間の余裕をもって出かけた。番号札をもらって、待つこと一時間半。行ったカウンターで私と同年輩の白髪の女性が対処してくれた。掛け始めてからすぐに海外で生活することになり、その三年間は掛けていないことを指摘されたが、これはどうしようもない。でも、何とか受給資格はあるとのことでほっとする。それからが、大変。書類をあれも、これも(国民年金、厚生年金保険老齢給付裁定請求書、生計維持申立書、市民税、県民税課税証明書、基礎年金番号通知書、戸籍謄本、住民票、夫の年金証書、非課税証明書、預金通帳、印鑑)。後日揃えて持ってくるように言われて、その日は終わり。

一週間後、書類を揃えてまた、一時間あまり待ってカウンターへ。前の時と同じ人が、今度はモニターに何やら打ちこんで、受給金の計算などの表を打ち出し、コピーをくれて、説明が始まった。結局

25年掛けて、年間約56万円位支給されることになるという。やれやれこれで終わりと腰をあげたら、係りの人が、モニターを見ながら、「ちょっと待って下さい。あなた、大阪で1970年ごろ教員として働いていませんでしたか」という。もう、忘れていたのだが、二年余り、某短期大学とその付属高校の非常勤をしていたことがあった。保険を掛けていたという意識は全くなかったのでちょっとびっくりした。係りの人が言うには、その二年余り私は私学共済に加入していて、受給資格があるという。必要な書類(退職共済年金決定：改定請求書、年金加入確認書、私学確認書)を大阪から取り寄せて手続きをすると支給されるという。とにかくその学校に連絡して必要書類をととのえて、また保険庁に出向いた。結果、年額*万*千円支給されることになって、後日、私学共済の会員証やら、福祉施設の利用案内やらが送られてきた。ずいぶんいろんな施設が利用できるし、年金も支給されるし、全くありがたいことだ。たった二年余りなのにこの金額と25年掛けてきた国民年金とを比べながらこの差はいったい何だと複雑な気持ちだ。(M)