

<h1>控室</h1>	<b>首都圏大学非常勤講師組合</b> 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: <a href="http://f47.aaa.livedoor.jp/~hijokin/">http://f47.aaa.livedoor.jp/~hijokin/</a> e-mail: <a href="mailto:sida@union-kk.com">sida@union-kk.com</a>	〒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

- ◆ 雇い止めと団交、労働委員会(2面)
- ◆ 世界の大学非常勤講師問題(4面)
- ◆ 書評『高学歴ワーキングプア』(8面)
- ◆ 大学非常勤講師組合全国協議会(4面)
- ◆ 大学ルネサンス(6面)
- ◆ 団交・運動ニュース(10面)

## 中央学院大で「大幅」賃上げ!

本年2月28日、中央学院大学(千葉県我孫子市)より、理事会が非常勤講師の賃上げを承認したとの連絡が入り、当組合の3年越しの賃上げ交渉が漸く実ることになった。新しい賃金規程は4月1日から実施される。

中央学院大学のこれまでの非常勤講師賃金規程は以下の通りであった。①1コマ当たりの月額基本給は本務校で教授の職にある者(およびかつて教授の職にあった者)は30,000円、準教授の職にある者(および助教授の職にあった者)は25,000円、それ以外の者は23,000円。②昇給は5年ごとに500円。③賞与として夏と冬に、担当コマ数に関わりなく、各1月分を支給。

この規程により、専業非常勤講師の大部分の1コマ当たりの月額基本給は23,000円であった。これとは別に、賞与として年額46,000円が支給された。2コマ担当している専業非常勤講師の場合、この賞与を基本給に組み入れると、1コマ当たりの月額賃金は24,917円となる。3コマ担当している場合には、24,278円となる。最低月額単価が30,000円を超えている大学がある中で、中央学院大学の

単価は非常に低かった。

これまでの交渉で組合は、①本務校での職位に基づいて基本給を定める方法は非合理的であるので廃止すること、②代わりに大学卒業後の経過年数によって等級を設ける方法を採用すること、③1コマ当たり月額賃金を最低3万円に引き上げること、④賞与制度を維持する場合には、担当コマ数に応じて支給すること等を要求してきた。

大学側は、本務校での職位にしたがって基本給を定める等の現行規程は、非常勤講師が本務校を持っていた時代のものであり、大学教育の多くの部分を専業非常勤講師に依存しなければならない現在では、非合理的となっていることを認め、次のように変更することを示した。

①1コマ当たりの最低月額賃金を26,000円とする。②大学卒業後の経過年数が1年増えるごとに100円昇給する。③賞与を廃止する。④新規程の適用によって賃下げとなる者には、現行の額を引き続き保証する。

4月1日より適用される新規程により、35歳の非常勤講師の1コマ当たりの月額賃金は、27,300円となり、約10パー

セントの賃上げとなる。50歳の場合は28,800円となり、約15パーセントの賃上げとなる。

交渉は粘り強く行われた。大学側も我々の主張を真摯に聞き入れ、「大幅な」

賃上げが実現することになった。

1コマ当たりの最低月額30,000円という組合の要求にはまだ遠いので、引き続き交渉を強めていくことが必要である。(AZ)

## 雇い止めと団交、労働委員会の位置づけ 副執行委員長 志田 昇

大学非常勤講師分会では、毎年約20件の雇い止め・解雇事件やコマ数減事件を扱います。これまでに、200件近く争ったのではないかと思います。正確な数はわかりません。

### 基本は団交による雇用継続

そのうち約半分は、団交で解決します。原則として雇用の継続やコマ数回復を追求しますが、継続できない場合にも、金銭解決などで当事者の納得できるような解決を図っています。

金銭解決は、あくまで次善の策ですが、非常勤講師の労働者としての権利を認めさせ、次の仕事が見つかるまでの生活をなんとかするために大事なことです。何十年勤めても退職金一つないわけですから、学生数減などのため仕事が本当になくなる場合にも、慰労金などを要求するのは当然です。

### 労働委員会によるあっせんも活用

大学との話し合いがまとまらない場合、労働委員会にあっせんを求めることもあります。労働委員会の職員のあっせん案に大学側が応じた場合には、労働委員会で和解協定を結ぶこととなります。

公的機関による和解は、大学側の交渉担当者が学内の合意を得やすいという利点があります。

### 不当労働行為には救済の申し立ても

相手が団交やあっせんを拒否したり、誠意のある態度で交渉せず、ゼロ回答を出してきたりした場合には、労働委員会に不当労働行為の救済の申し立てをすることになります。救済の申し立ては、普通は弁護士を立てるのですが、大学非常勤講師組合では労働法の先生である渡辺副委員長にお願いしています。したがって、本人の財政的負担はありません。審問は、裁判のような形式で行われますが、半分以上は和解で終わります。

### 労働審判による解決

この他に、労働審判による金銭解決も解決方法のひとつです。この場合、短期間で解決するという利点がありますが、弁護士を雇わなければならないので多額の費用がかかります。金銭的にはマイナスになる可能性もあるので、あまり勧められません。

**裁判に訴える場合もあります**

最後に、裁判所に訴える方法もあります。裁判は、時間がかかり、弁護士費用などお金も沢山かかります。勝つ保証もありません。本人の利益になるとは限りません。しかし、社会正義のために勝ち負けや損得を度外視しても、裁判に訴えなければならないこともあります。組合としては常に裁判も辞さないかまです。

**立教女学院事件の支援をお願いします**

現在、立教女学院の嘱託職員が解雇撤回の訴訟を起こしています。派遣事務員として採用され、その後フルタイムの嘱託として3年間直接雇用されたのに、正規職員化せず解雇したものです。分会としても傍聴参加などできるだけ協力していきたいと思います。

**大学非常勤講師組合全国協議会を準備中**

現在、既存の四つの大学非常勤講師組合(関西圏大学非常勤講師組合、東海圏大学非常勤講師組合、沖縄ユニオン、首都圏大学非常勤講師組合)の間で、標記の協議会(発足)の準備が進められています。各組合は今まで、大学非常勤講師の処遇改善に向けて、陳情や大学非常勤講師『実態と声』アンケート調査や出版などの活動で、協力して取り組んできました。そうした実績を土台にして、いっそう効果的に処遇改善に取り組めるように協議会を作ろう、という訳です。少し言い方を変えますと、例えば文部科学省・厚生労働省に対する陳情については、仲介をお願いする国会議員の都合で日程が急に決まり陳情文書を急いで書かないといけなくなったりしがちで、調整不足で組合間で不協和音が発生することもあったように思いますが、そのようなことを最小限に抑え、効果的に力を結集できるように、協議会ルートで常日頃から陳情項目・内容などの事前協議をすることにしたい、という訳です。全国協議会の結成のため、各組合が、申し合わせ事項を定めて合意

する等々の手続きが必要と思われませんが、2008年度には活動を開始したいと思います。協議会の検討事項としては、例えば、実績のあるアンケート活動、陳情活動、出版活動、署名活動、非常勤講師組合の結成支援などのほかに、賃上げなど団体交渉での協力・相互支援、教育研究活動、社会的認知向上・社会的支援獲得の活動、各種宣伝活動、他団体との協力・共闘、経験交流会、情報共有、大学教育・非常勤講師問題の動向調査、そして協議会財政も候補としてあげられます。これらを全てこなすのは困難ですが、当面の重要テーマは、今までの経緯から、陳情や年金署名やアンケート調査の取り組みでしょうから、まずこれらから具体的に検討することになると想像されます。私は個人的には『大学危機と非常勤講師運動』の改訂版の出版を考えたいと思っていますが、それはさておき、協議会が発足すれば物事が進みやすくなるでしょうから、まずは、なるべく早く結成にこぎ着けたいと考えております。ついては、ご支援、ご協力を宜しくお願いいたします

す。(SK)

## 世界の大学非常勤講師問題—その6—

### 法制化こそ救いの道—アメリカ非常勤講師の現状— 『組合』は労働者の味方か？

1970年代以来、アメリカの短期大学、大学は、給与が低く、仕事の保障のない非常勤講師の雇用を増やし続け、今や50万人の非常勤講師が、どこにも所属せず、専任になる保証もなく働いているのが現状だ。非常勤講師を組織化する最近の努力にもかかわらず、団体交渉が見るべき成果をあげていないというのがアメリカの現状である。非常勤を平等に処遇するというが、実態はなかなか捉えにくい。

183の大学の最近の調査でも組合に組織された非常勤も全く別枠で、不平等に扱われている。組合契約さえ非常勤を守るどころか、現実ではますます周辺へと追いやるありさまだ。

ワシントン州立大学では、二つの組合、AFT(National Education Association)とNEA(National Education Association)が70年代から専任、非常勤双方を代表する組合であるが、専任の仕事量と同じだけ働いている非常勤は専任の58%しか支給されていない。専任は仕事量を増やすことができるが、非常勤は規約上、どこの大学でも専任の2/3しか仕事ができない。退職金、健康保険を受けられる人は半分しかいないし、全員が3ヶ月契約で次回の仕事の保障なしに働いている。

二つの組合は専任全員の給与をあげる

団体交渉を毎年行っているが、非常勤の2/3は全く昇給がない。1999-2004年の間、全国的に90%の昇給分が専任にあてられている。

団体交渉が非常勤にとってほとんど失敗に終わっているので、公立の非常勤たちはそれぞれの州議会に助けを求めた。州知事や州議員たちが、高等教育機関の財政をとりしきり、条例をつくっているからだ。

最近AFTが独自で、20の州に対して、立法化をよびかけたのは喜ぶべきであるが、第一に専任教員を増やすことを目指しているため、これが現在、非常勤によって、埋められることは保証されていない。つまり、これによって現職の非常勤が、職を失う結果になることもありうる。AFTが専任の処遇に力を入れるのはメンバーの90%以上が専任だからである。

AFTは2013年までに、すべての教科の75%以上を専任によって教えるようにするという目標をたてるよう州議会に求めている。ところが、South Seattle Community Collegeでは、この要求が、専任教員が余分に担当するという形で、行われたため、かえって非常勤の仕事を奪う結果になった。この目標は過去においても挫折している。同様のことがカリ

フォルニア州で、立法化されたのだが、20年後の今、非常勤はますます増えるという結果になってしまった。

AFTは現在の非常勤に対して、専任登用の際、優先待遇を要求したが、全くおざなりな結果しか出ていない。非常勤経験者という応募条件をつけても、専任職についている者が応募してくることを制限することにはならない。彼らもいずれかの時点で、非常勤を勤めていたのは当たり前のことだからである。つまり、その大学で、現在非常勤をしている人を専任登用するのでなくては意味がないのである。

さらに、法制化された場合でも、例えばワシントン州においてだが、そのための予算が非常勤のみに使われるべき、とはっきり法にうたわれているのに、大学や組合までが共謀して、その資金を専任教員自身の非常勤枠に流用していたのだ。

表向き AFT の法制化の目標は、非常勤教員に専任教員と同額の給与を要求することではなく、ただ、専任と同等の仕事に対して、同等の配分することであるということになっている。しかし、その結果、非常勤はただ、教えているだけで、専任のように、研究や、大学の事務的なことは何もやっていないから、同等の給与を支払えないという大学当局の言い分に手を貸すことになってしまった。また AFT は非常勤の仕事の保障、専任同様の昇給についての要求も、見事にオミットしている。

待遇改善をもとめる団体交渉が失敗を重ねていることを考えるなら、今や州ごとにすべての処遇を専任と同等にするような条例を、州議会に提出することが必

要だ。そうでないと、現在のように、大学それぞれに非常勤の処遇が大幅に違ってきている結果を招くし、改善にはほど遠い。

AFT に所属している非常勤は、彼らの昇給や仕事の保障が、この組合の団体交渉で優先されたことがないことを身にしみて感じている。40年間ほとんど何も見るべきことをやっていないし、非常勤の給与は専任の雀の涙程度のものになってしまった。AFT の本当の策略とは、非常勤を管理者側との交渉の捨て石に使うということではなかったのか？ 非常勤のための実質的な条例化に反対したのは、そうすれば、AFT が本物の組合のように戦わねばならなくなるから、つまり会員全てのために戦うということをやめなくさせられるからだったのである。

非常勤教員を組織する労働組合は、自分たちの地域の法律にその救済を求めるべきである。そして、この組合が平等の権利獲得に向けて動いてくれない場合は、自分たちの組合をつくり、自分たちのための条例のために戦うべきだと思う。

モデルとなる条例とは、専任同等の給与、便益、仕事の保障を認めさせるようなもので、これは現在ワシントン州でいくつかの議案として達成されつつある。それは、以下のようなものである。

#### 1 仕事の保障について

3年以上、同じ職場で働いてきた者は、更新を前提とした年間契約を行うこと。大学は、正当な理由があれば、解雇することも可能ではあるが、その場合、非常勤はいかなる決定に対しても、抗弁や不服を含む手続きを保証されねばならない。

## 2 同一労働、同一賃金

非常勤は同等の仕事に対して同等の賃金を要求すべきである。各大学はただ一つの給与体系を持たねばならず、専任の給与に比例計算して、支払われるべきである。また大学が、非常勤に対して、教えること以外のことを要求する場合は、同様に比例計算の上、支払いを行わねばならない。

## 3 年次昇給について

非常勤は専任と同率の年次昇給を受けべき。実際、非常勤が同等の昇給を受けない限り、専任と同率の賃金を受けなかったことになってしまう。その場合、専任の給与の昇給は非常勤のそれより、速い速度で行われることになるからだ。全ての教員は、その経験と専門業績に見合った報酬を、支給されるべきである。

## 4 健康保険および退職金

AFT では、専任教員の 50%以上の時間を教えている非常勤には、健康保険、退職金に加入することを勧めているが、それ以下の人たちのためには何も提案していない。その人たちにも、応分の保険、退職金制度への加入が保障されるべきで

ある。

## 5 失業保険

今や 1989 年のカリフォルニア最高裁判所決定に従うべきである。そして次のように主張すべきである。すなわち、学生の登録数、財政、教科変更などによって、将来の雇用が左右される非常勤は、将来の保証がない以上は解雇された場合には失業保険を受けることを妨げられてはならない。

## 5 非常勤教員の専任化

条例化するという計画の第一義的目標は、専任と同じ給与および、便益ということであるが、大学側は、現在働いている資格のある非常勤を専任にすべきである。ただし、その過程で他の非常勤の失職があってはならない。全ての非常勤のための条例化の目的は、非常勤に対するアパルトヘイトともいうべき現行のシステムをただちに廃止することである。今必要なことは、完全な平等を速やかに全国的にすすめることである。何十年もかけてちよびちよびと手直しを加えるようなことであってはならない。(Adjunct Advocate の記事から。M.K)

# 大学ルネサンス—その 22 16 年前の不可解な体験

年金の問題で加入者は自ら証明できない限り、支払われるはずの年金を満額でもらえないというのを読んだとき、私は自分の 16 年前の不可解な体験を思い出した。

その当時、私は A 大学で体育学部の非常勤講師だったが、医学部の新カリキュ

ラムの導入で医学部でも教えることになった。大学病院を併設している都内のキャンパスで、私は月曜日の 1・2 時限目を受け持つことになった。

ところが毎月の給与明細書にはその医学部での授業分がまったく記載されていなかった。医学部は交通費が出ないとわ

かっていたので、最初は千葉県内にある体育学部と支払い制度が違うのだと思い込んでいたのだが、前期が終了して8月になっても支払われないことから、そのとき初めて何か変だと気づいた。ただ、その時点では単なる事務的ミスかもしれないとのんきに考えていた。だから後期の授業が始まる9月中旬になって初めてこの問題を大学に尋ねたのだ。

最初、教務課に行くと、「給与のことは給与課に聞いて下さい」とのことだったので、給与課へ行ったところ、「ここは教務課からの連絡によって計算しているだけなので、支払いがないということは教務課からの連絡がないということです」。そう言われて、もう一度教務課を訪ねていくと、再度同じことを言われた。責任回避とも思える、そのようなやりとりが2~3回繰り返された後、私は給与課から給与明細書を見せるように要求された。あいにく私は持参していなかったが、給与課にその写しが保管されているはずなので、それを見ればすぐわかるんじゃないかと提案した。しかし、その提案は受け入れられないまま、イライラした気持ちで家に帰った。

その次の金曜日の体育学部の授業で、千葉県内にあるキャンパスに行ったとき、英語の教授にこの問題を伝えた。そして4月から9月までの給与明細書のコピーを彼に渡した。医学部所属の彼は、次の教授会で学長を含めて関係者と話し合う約束をしてくれた。学長が給与の問題に係わりがあるとは初耳だったが、とにかくひと安心だった。

実はこのようなトラブルに私はそれほどびっくりしていなかった。なぜかとい

うと、以前、両学部でもう何年も教えていたフランス語の非常勤講師から「体育学部では給与問題は全くないのに、医学部ではトラブルがよくあった」と聞いたことがあったのだ。しかし、自らが関連書類を見せなければ、不足分をもらえないということが不思議だった。おそらく年金受給者の人たちも同じ思いであろう。

1ヵ月後、期待どおり不足分の給与が支払われたが、その1ヶタ多い専任講師の6か月分の給料に当たる金額に驚いてしまった。給与課は困りはてたが、結局、私が振り込まれた給与を学内のATMからおろして給与課にいったん返金し、再度正しい額を振り込むということになった。残念ながら手数料は私もちである。

都内キャンパスの外国語教育に係わる先生は私とフランス語の講師一人以外は全員が専任だったということで、単純な事務的ミスだったとも考えられる。が、医学関連科目を担当した非常勤講師は名刺に大学の名前を入れたいあまり、無給で教えると言われていたし、そして、いつも明細書の提出を求められたことを合わせて考えると、非常勤講師の支払い制度に不信感を抱かざるをえない。

その後しばらくは給与トラブルはそれほどなかったが、ある晩、朝日新聞の夕刊の一面にA大学の医学部教授についての記事があった。その教授とは当時の学長だった。記事の内容は、(現)厚生労働省の補助金をごまかして受け取り、それをプールして医学研究スタッフに割り当てていたということだった。私の給与問題と直接関係のない事件だったが、大学に対する不信感は強まる一方だった。年金のトラブルにあった人たちも、窓口の

職員が私欲に走って保険料をねこばばし、複数の愛人にばらまいていたことを知ったときには同じ心境だったと想像する。

その出来事によって学長のポストを手放した医学部教授は自身の研究に打ち込んだ(ねこばばした職員もお金を返して職務を続行したが・・・)。新学長の下で組織変更が行われたためか、私の給与にはまったく問題がなかったが、私の不信感が消えたわけではなかった。毎月の明細書は5年間保存するようにしていた。すると平成11年4月分の給与は9年と10年のそれよりも少なかったのを発見したが、その事実を給与課に伝えても、うやむやにされただけであった。組織の変更があっても相変わらずの態度だった。

新設された国民年金の相談窓口では提供される情報の制約があまりに多く、飽き飽きした相談者たちは味方をして下さる先生(野党国会議員)にその改善を訴えた。同様に私も味方になって下さる先生(英語担当教員)に事情を説明して書類を渡した。その教授は古代ギリシア語が専門で、物事の根源を究める人だった。ちょうどその年に再び学長が代わり、450

億円あった借金を返すため経費を節約しなければならぬと主張した新学長の協力により、今までにない徹底的な給与調査が行われた。それによって都内キャンパスの医学部で教えた私の4月分の給与が3年間正しく計算されていなかったことが判明した。さらに、勤め初めの最初の5年間の給与明細書は保管されていなかったことも分かってしまったのだ。教授にとっては不可解なこの話も、私にとっては何の不思議もない話なのだ。

さて、新学長は果たしてこの事実をどう捉えたのか分からないが、一年後、都内キャンパスの医学部の英語授業は全て英語学校に丸投げされることになってしまった。よって3人の専任たちは都内キャンパスに出向く必要がなくなり、一方、大学は団体職業訓練交付金を受け取ることが可能になり、そして私の給与トラブルも永遠になくなったのだった。

授業も給料も減らされた私であったが、年金受給者には本来もらえるはずの金額が漏れなく支払われるように、信頼できる制度を確立していってもらいたいと切に願っている。(馬利)

## 『高学歴ワーキングプア 「フリーター生産工場」としての大学院』

水月昭道著(光文社新書)書評

南雲和夫

マス・メディアが「格差社会」「貧困問題」「ワーキング・プア」と呼ばれる低所得者問題について取り上げるようになって久しいが、本書を読んで「ついに、われわれも・・・」と感じる読者は多いのではないだろうか。

以下、本書の構成を見ていこう。

第1章 高学歴ワーキングプアの実態と生産工程

第2章 なぜか帳尻があつた学生数

第3章 なぜ博士はコンビニ店員になったのか



第4章 大学とそこで働くセンセの実態

第5章 どうする？ノラ博士

第6章 行くべきか、行かざるべきか、大学院

第7章 学校法人に期待すること  
おわりに

著者は、現在関西のある有名私立大学で非常勤講師をしている。評者とは2歳の年齢差であるが、単著、共著を有する立派な研究者である。ここには、個人的な体験ばかりでなく、現在の非常勤講師が抱える問題を普遍的な問題も盛り込まれている。

とりわけ第1章では、いわゆる「ロスジェネ」世代(バブル経済崩壊直後の就職氷河期に社会に出た、現在25歳から35歳に当たる人たちが)、大学院終了後の就職問題でも割を食っている構造について語られる。続く第2章では、大学院重点化前とその後における博士号取得者、および課程修了者の激増に伴い、ますます大学院修了者の就職問題が深刻化していること、また院生数の増加に伴い、それにたいする教員ポストが追いつかない現状などが述べられている。

第3章では、博士学位を取得した文学博士が、コンビニエンスストアの店員として就労せざるをえなくなり、しかも現在行方不明となっているという深刻な問題について述べられている。第4章では、大学における専任教員を含めた大学人の実態について、非常勤から専任教員になったある若手研究者の事例がとり上げられ、大学人の率直な現状が批判的に述べられている。

続く第5章では、こうした現状に対す

る著者なりの「解決策」が提示される。そして第6章では、研究者としての就職する以外の「メリット」について語られる。そこでは、博士号を「人生のキャリア・パス」として活用することが提起される。続く第7章は、日本の学校法人の在り方についての著者の見解が述べられている。ここでは、学校法人が「利他の精神」を持ち、社会での役割をはたすことが必要であること、などが提起されて締めくくられている。

以上、その概略を大雑把に見てきた。本書で指摘されていることは、今更あえて著者に指摘されるまでもなく、『控室』の読者であれば多かれ少なかれ感じていることであろう。文科系大学院の現状(というよりは「窮状」)は、確かに著者の指摘する通りであろうし、またODのうち約1割が、社会との接点を確認されることなく姿が消えている、との指摘もうなづける。

では、そこからの出口はどこにあるのか？ 著者が提起する「学校法人の求められている社会的役割」は、評者も含めた社会全体が抱えるべき問題であり、問いかけられている問題であるというのは理解できる。一方で現在のOD問題、ポスト・ドク問題が、新自由主義的な構造改革政策の高等教育における現れとして、より一層深刻化しているという側面も見逃してはならないだろう。本質的な解決策は、現在の科学技術政策、ならびに文教政策の抜本的転換を図り、雇用形態そのものを含めた「若手の使い捨て」政策を改めることではなかろうか。

ともあれ、あらためて現状が抱えている深刻な問題点を、思い起させる著作で

はあった。

## 団交・運動ニュース

### 日大コマ減を団交で回復!

19年度ドイツ語2コマを担当。19年11月に、20年度は1コマになると連絡があった。すぐ教務課、ドイツ語科に問い合わせしても、「そう、決まったことだから」とラチがあかない。次に学務委員長に問い合わせると、「その理由はシラバス通りに授業がおこなわれていないからだ」という理不尽なことを言い出した。「授業の進みぐあい等々でシラバス通りにはいかないこともあるはず。授業がシラバス通りでなければ、今回のコマ減のようなペナルティは誰にたいしても常にあるのか」と質問すると、学務委員長も授業がシラバス通りには進まないことはわかっているし、立場上、ペナルティという言葉も使いたくない様子だった。「決まったことだから」の一点張りで逃げられたため、これから先、どうすることも出来なくなった。

すぐ志田書記長にその旨を相談した。1コマでも真剣に相談にのっていただき、「常識的に考えて、コマ減の理由にどうも納得はできないから、団交の場で何とか原状回復を訴えたい」と話すと、2日後にはもう日大に団交の正式申し入れをしてくれた。渡辺副委員長からは、団交の

日程が決定すると、その都度連絡をいただいた。その間、19年12月の執行委員会に出席し、当委員会に経過報告すると、組合挙げてバックアップする態勢を取ってくれた。

20年1月、アルカディア(私学会館)で大学側は弁護士を含め合わせて6名、組合からは渡辺副委員長をはじめ、執行委員合わせて6名が出席した。最初に大学側から、私の1コマ減の理由がのべられた。しかし、内容は先の「授業がシラバス通りに進まなかった」という理由が主なもので、コマ減に値する新しい理由は示されなかった。さあ、これから原状回復の交渉に入ろうと意気込んだ矢先に、「20年度は19年度と同じ2コマに戻す」という内容の文言を大学側が先に提示してきた。

コマ減は非常勤講師にとって死活問題で、しかし余りにも日常茶飯事になり過ぎている。一人の力で大学側と掛け合っても限界があった。組合に相談したことで、学内でできる最初の対処法などがアドバイスされ、さらに問題解決に向け最後まで力になってくれた。

組合員の皆さん、困った状態はとにかく相談しよう。(T)

南雲和夫著

『どうみる韓国・北朝鮮問題—日韓・日朝関係はこれでよいのか』

(本の泉社発売、2007年10月) 1500円(税込み)