

<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

- ◆ 大学における非常勤講師の状態と労働組合 (5面)      ◆ 団交・運動ニュース (8面)

# 河合塾「事件」—現在の到達点

## はじめに

組合のみなさんに支援していただいた、河合塾「事件」も、都労委における和解で、ひとつの段階を終えた。この時点で、何が問題であったか、どういう成果があったか、今後の方向、などについて、改めてまとめて報告したい。(文中敬称略)

## 都労委・救済申し立ての簡単な経過

一昨年(2007年)秋、河合塾が講師に対して「講師制度改革」提案を行った。これに対し、竹中は首都圏非常勤講師組合に加入、昨年(2008年)4月9日、「講師制度改革」についての説明を求めて団交を申し入れた。が、河合塾側は、「非常勤講師との契約は、業務委託契約であって雇用契約ではないと認識しているので、団交に応じる必要はない」と団交拒否。2008年7月4日、組合は「団交拒否」は不当労働行為である、として都労委に救済申し立てを行った。

主に河合塾側の都合により、通例月1回の調査が、平均2月に1回の、スローペースで行われた。この間、河合塾側からは、竹中の個人的な処遇に配慮する(持ちコマを1コマ程度増やす)ことでの和解が打診されたが、竹中は個人的な処遇については何も求めておらず、当然に拒否した。さらに都労委のイニシアチブで、

「団交」ではない「説明会」を都労委立ち会いの下で行う、という和解案が出されたが、河合塾側の拒否によって流れた。

こうした中、都労委では、証人調べが行われ、竹中、坂向(理学科・教務チーフ)、信実(東日本本部長)の3人が証言台に立った。全体として、実態として講師は労働者であること、河合塾は契約書のいくつかの文言と形式をタテに「委託」とであると主張しているに過ぎないことが、かなり印象づけられたと思われる。

本年7月、雇用と委託を選択させる、新講師制度の説明・提案が改めて行われ、その中で、竹中の「雇用契約を結んだ者とは、団交をするのか」との間に、「可能性はある」と塾側が答えたことから、事態は急転した。塾内での「説明」では、単に法理論上の可能性として答えただけだったが、都労委の場で、再度確認したところ、「新制度において雇用契約を結んだ者が、組合に加入し、団交を求めてきた場合は、これに応じる」と明言したので、和解へと前進した。河合塾にとっては、都労委の場でこれまでの契約を「事実上の雇用契約」と認定されずに済む、「名誉ある撤退」という側面があると思われる。

和解に際して

- ・ 都労委の立ち会いの下、河合塾が組合

に対して「就業規則(案)」の「説明」を行うこと

- ・和解協定書を取り交わすこと
- の2点が決められた。

### **都労委・11月19日「説明」の内容**

都労委での「説明」は11月19日に行われた。「説明」に先立って組合側は「質問書」を提出。19日の「説明」は主としてこれに沿って行われた。そのため、実質「団交」に近いような局面も生じた。

「質問書」の柱は大きく言って、

- ・講師職(非常勤講師)雇用契約の更新について
- ・兼業・競業禁止について
- ・就業規則の作成手続きについて

の3つである。「説明」は、はじめに塾側が「質問書」に沿って河合塾の考えを述べ、その後、個別の件に関して一問一答的にやりとりをする形で進められた。冒頭、塾側から言明されたのは「竹中さん、あるいは、他の非常勤講師の方も含めてですが、新契約体系の中の雇用契約の契約形態を選択されて、雇用契約を結ばれて、かつ、組合に加入されている場合、組合の方から団交の申し入れがあれば、河合塾の方としては当然労働組合法に則って団交に応じる」ということで、これが今回の最大の成果であると思われる。

以下では、項目ごとに河合塾側の言明と、それについての評価等を整理して記す。

### **講師職(非常勤講師)雇用契約の更新について**

塾側のはじめの説明

○新しい「雇用契約」形態は、従来の専任講師と、非常勤講師の中間的形態である」これまでと違う点は、私学共済加入、雇用保険加入などが保障されること、それ

から「純粹に法律論」としながら、従来なら、違約金さえ払えば、1年契約の期間途中で自由に解約できたが、雇用となれば、期間途中の解雇はお金だけでは済まず正当事由がなければならないので、より解雇しにくくなり「身分が安定する」ということであった。

従来でも、1年契約の期間途中で(違約金を払って)自由に講師を解雇(契約破棄)していた、などという実態は存在せず、これが実質的に身分保障上の前進になるのかは疑問である。

特に組合側が問題とした、契約更新に際して「業務の必要により契約を更新する」の規定については、はじめの説明および一問一答の中で、

○「就業規則」の記述は、更新の基準としての「業務量」を明言したに過ぎない。実際の契約更新の際には「なるべく争いのないように協議をする」「とことん話をしていく、気持ち良く仕事をしてもらう、それは当然だと思います」「コマ数の絶対量が少なくなったときも、これで契約は止め、ではなくなんとかシェアしていくことも考える」などと述べた。

組合側が、河合塾は「坂向証言」などで「講師との協議」を強調している、と指摘したことに対して、講師と「協議する」ということを繰り返していた。九州の中島裁判自体は今なお係争中だが、その高裁判決で「いささか理不尽ともいふべき…強硬一辺倒の態度」などと糾弾されたことが影響を与えているのでは、とも思われる。

○最大の問題点として、「業務の必要により」の規定によって、「契約更新に際して、より拒否しやすくなる、契約の一方的打ち切りが従来よりしやすくなる、ということは考えていないのか」と質問したが、塾側は「そんなことはない。従来と同じ」

と答えた。また、長期に更新が繰り返されている場合や期待権が当然に認められる場合などケースバイケースである、と述べた。

これらについては実際に問題が生じた場合に、個別に争うことになるが、少なくとも、就業規則のこの条項をタテに、頭ごなしに「期待権」など論外、と一方的に契約打ち切りを行うことはできないことになる。

○出向については、出向の条件、期限などを明記した「出向協定」を結ぶべきではないか、というのが質問であった。これに対しては、人事権を制限する、ということから、就業規則の文言改訂は拒否された。ただし、これも「気持ちよく働いてもらう」という観点から、塾側は「協議」を強調した。出向拒否については「正当事由」がなければ認められない(あれば認められる)ということは口頭で確認した。

### **兼業・競業禁止について**

「兼業・競業禁止」とは、河合塾独特の用語法ではないだろうか。「専任講師」を法律上の「専任教員」と別の意味で使うなど、河合塾には独特の用語法が存在する。「競業禁止」とは、いわゆる「同業他社」での仕事のことで、「雇用契約」を選択した者は、河合塾の指定する他予備校・塾での仕事を禁止される。この規定を河合塾で1コマ、2コマしか持っていない者にも「雇用契約」を選択した者にはすべて適用しようとするに、最大の問題がある。

「兼業禁止」とは、「競業」以外の「副業」のことで、「就業規則(案)」では届け出を義務づけている。

塾側のはじめの説明

○兼業、競業禁止は一般的な職務専念義務から来る、どの企業にでもある規定で

あり、当然のことである。とあって、一律禁止ではなく、兼業と競業を分け、禁止基準を明記したのは「運用のめやす」を示したのであって、むしろ兼業禁止を緩和するような措置である。と述べた。

○「1コマ、2コマの者は、競業禁止に引っかけられるような場合、(河合塾だけでは生活できないのだから、実質)雇用は選択させない、ということになるのではないか」、との指摘には、その場合は「委任契約」を選択してもらう以外にない、と回答(3年の移行期間は別としても)。ただし、違反即解雇とは限らない、と言明。

ここで注意する必要があるのは、「委任契約」を選択すれば「競業」での仕事は自由である、とは言明していない、ということである。「委任契約」の場合は、個別交渉である、と言っている。つまり、就業規則では禁止しない(できない)が、「委任」の場合も契約上の力関係で、「競業」での仕事をやめさせる、あるいは暗に圧力をかける、などは可能だ、ということである。

なお、これらのやりとりの中で、組合側が、一般的に兼業禁止が規定されるのは「常用労働、いわゆる正規雇用の場合ではないか」と質問したところ、河合塾側は「今度も正規雇用である、有期ではあっても。臨時従業員だとか、非正規だとは思っていない」と回答。少なくとも契約期間以外については、「正規雇用」としての「身分保障」を求める根拠となる回答となった。

### **就業規則の作成手続きについて**

○「質問書」がかなり具体的に、実際にある大学で行われた過半数代表選出規則をもとにした「過半数規則選出規則(案)」を提出。「選挙管理委員会を立ち上げる」「マニフェスト選挙を行う」などの提案を行った。塾側は「労基法の定める通り」「民主的に選出」する、「労基法にもとらないように行う」、などと答えたものの、具体的

な方法についてはいっさい述べず、ただ「マニフェスト選挙」をやることは「現時点では考えていない」と述べた。

○「期限も刻々迫る中、現時点ではどのような方法を考えているのか」と重ねて質問。塾側は、選出母体も大きく、どういう方法がよいのか、まだ決まらないが「労基署などと相談しながらやっていく」、「企業が指名して代表を選ぶ、というようなことはないようにしたい」と述べた。「法律違反でない、最もスムーズに行く方法」と述べたのは本音であろう。

○さらに、具体的方法をいつ決定するのか、と質問したのに対し、河合塾側は、対象となる全講師に説明が終わるのが年明け頃になる、手続きはそれから、と答えた。その一方で、新制度による契約のための条件提示が1月～2月、一部3月とのこと。「意見書」を添付して提出するのは、「事業所ごと」だが、それが各地区（東日本、中部などの）を指すのか、都道府県別なのか、労基署ごとにやるのか、についてもはっきりしない返事であった。これについては、後日「要望書」を手渡した。

○「要望書」で述べていることは、過半数代表選出に関して、

- ・ 労基法の趣旨からしても、労働組合代表が選ばれるようにすること
  - ・ でないにしても、パート労働法の趣旨から、当事者である非常勤講師から過半数代表を選ぶようにすること
  - ・ すくなくとも、当事者である非常勤講師の代表が、その他の過半数代表と連名で意見書を出せるようにすること
- を求める。

意見書を添付する際の「事業所ごと」とは各校舎ごとを指す、と解釈するのが労

基法にも合致すると思われるので、その点、確認・周知を求める、などである。

### 今後の方向について

都労委での「説明」は、要約すれば、今後「誠実団交」「法令遵守」で対応する、との約束であり、具体的な要求の実現はすべて「団交」に委ねられた、と言ってよい。従って、今後の最大の課題は、いかに講師を組織し、大きな組合を作っていくか、である。12月9日には、都労委「説明」の報告会を行い、複数の参加者から、組合加入の意思表示があった。大変勇気づけられる結果である。

しかしながら、報告会の参加者そのものは、けして多くなかった。この報告会のお知らせは、東日本地区だけで500人いると言われる非常勤講師の多くに届いているとは言いがたい。現時点での最大の障害は、講師同士の連絡・情報共有の欠如であろう。上述した都労委・11月19日「説明」の内容については、早急にブログにアップし、ここでの言明にもとるような行為が、河合塾によってなされないか、監視を呼びかけたい。河合塾の今後の、契約をめぐる具体的行動が、呼び起こさずにはおかないだろう組合へのニーズを捉えられるかどうか、当面の焦点である。12月25日、1月7日、8日に予定している、労働相談の成功を期したい。

12月9日に組合加入を表明した講師の多くは、この間、1年以上にわたって、さまざまな協議を行い、共同歩調を取ってきたメンバーである。組合加入を勧めることと、講師ひとりひとりの自主的な決断を尊重することの兼ね合いの難しさはあっても、多くの講師が、自らの決断によって結集していく組合を河合塾に築いていきたいと考えている。（竹中達二、

## 大学における非常勤講師の状態と労働組合

### 労働組合の結成

首都圏大学非常勤講師組合は、1996年、戦後の一時期に文化運動の一翼を形成した歌声喫茶の末裔である新宿「家路」で、現副委員長が都区関連一般労働組合の発展を聞き、組合結成の決意を固めて加入書を持ち帰ったことから始まる。こうして都区関連一般労働組合大学専門学校非常勤講師分会(通称首都圏大学非常勤講師組合)が成立した。そうなったのも専任の組合にいれてもらえなかったからである。当初4人から出発し、現在は約300名の組合になっている。都区関連一般労働組合(現公務公共一般労働組合)は自治体の非正規労働者を中心とした組合である。

### 非常勤講師の歴史

ところで非常勤講師の歴史は、自由民権運動を抑圧し天皇制を確立した明治の時代にさかのぼる。民衆を統合・教育する法の執行者を大量に養成する高等教育機関を増加する必要が高まったが、それを遂行できる「洋行」帰りの知識人の数がかぎられていたため、彼らは政府要職や「帝大」の講壇に占有されていた。あらたな知識人を養成する事業を興そうとする者は、官員・「帝大」の知識人たちに建学の意図をもちかけ、その発起人として名を連ねてもらい、俸給など問題にせぬ名誉講師になってもらう手をとった。その代わり校舎はエリートたちが官職についている霞が関・虎ノ門と「帝大」のある本

郷との双方に近いように、それらを結ぶ直線の中点につくられた。明治20年(1887年)代以降に法律を中心にできた私立大学のほとんどが、お茶の水・神田界限に集中したのはそのためである。

こうして創立された私大は、専任教授をおくことが義務付けられず、法的には大学として位置づけられないまま、大正前期まで続いた。資本主義の成長とともに、大学の増加・拡充が行なわれ、1918年(大正7年)の「大学令」で、私立大学に専任教授をおくことや、一定の設備を備えることを条件に、法的にも大学と認められるようになった。しかしながら、「帝大」との格差をうめる財政的補助が与えられたわけではなく、私立大学は規定にそう専任は雇うものの、非常勤講師を最大限に雇い、いままでの低い報酬方式を経営の観点から踏襲した。この状況が、連綿とつづき今にいたっているのである(大学非常勤講師問題会議編『大学危機と非常勤講師運動』こうち書房、26-29頁)。

### 信じがたい労働条件

専任教員と非常勤講師の賃金を、週5コマで比較すると、年収は、専任教員の1000万円に対し、非常勤講師は150万円という極端に低い数字になっている。1コマ月額平均2万5000円である。上限と下限の幅はかなりあり、慶応大1コマ3万3000円、日本女子体育大1万1000円である。キリスト教系列の大学は賃金が低いうえに、賃上げがない。たとえば、

東京女子大で2万円、ICUで1万6500円である。「賃金の安さは、想像を絶する。恥ずかしくて人にはいえない」という訴えが組合にきているが、その他の労働条件については、次のようになっている。

大学の専業非常勤講師(主に大学の非常勤講師を職業としている人)は、現在3万人いて、平均年齢は45歳、平均担当コマ数は、週9.2コマで、平均年収は306万円、44%の人が250万円以下で、社会保険の未加入が96%である(組合調査資料『大学非常勤講師の実態と声 2007』)。そのほか研究室なし、研究費なし、学会出張費なし、研究用につかえるコピー費なし、そして、ケースによっては、交通費の支給なし、紀要への掲載権なし、・・・200人以上の多人数講義に対する手当が、専任にはあるが非常勤にはないと、ないないづくしの状態にある。おまけに、最近では労働者性もないという請負講師(偽装請負)まで登場している。

非常勤講師は、1年の有期の契約であるため、簡単にクビを切られる。カリキュラムが変わった、縮小したという理由が多いが、それは表向きの理由である。実際には、別に理由があるものが大半である。それらの理由のいくつかをあげると、「受講者が少ない」「懇談会に出席しなかった」「専任が作ったテキストを使用しなかった」「大口寄付者の子弟を注意した」「休講が多い(3回、内2回は補講をした)」「年齢が高い」「交通費が高い」、「セクシャルハラスメント『疑惑』」「呼んでくれた専任が退職した」「専任にきらわれた」などである。なかには、英語資格試験TOEICのスコアをクリアしていないなどというものがあつた。990点満点で940点しかないからクビだという信じがたい

ケースである。こういう状況だから、女性非常勤講師には、こどもを生んで休めばクビになることを恐れて出産をあきらめる、という独自の問題が発生する。

### 三界に安定なし

賃金の低さに加えて、クビの理由もひどい。このため、非常勤講師組合をつかって、この状況を改善しようとしたのが96年。これまで組合運動がおこらずにきた理由は、第1に、採用が公募でなく、ほとんどが縁故採用であり不満を訴えれば、「雇ってやった恩を忘れた」、「紹介してやったのに顔をつぶされた」ということになり、将来の専任の途も閉ざされかねないので参加をためらったからである。第2に、専任の教員組合が全く手を差しのべなかったことにある。これは、日本の労働組合の主流が、企業別本工組合として組織され、非正規労働者を除外して、本工の利益を追求した狭隘性をもち、そこから専任組合が免れなかったからにほかならない(前掲『大学危機と非常勤講師運動』、33頁)。

非常勤講師は、奨学金という名の過去の借金を背負い、現在においては、不安定でどん底の状態におかれ、将来においては、共済年金・厚生年金にもはいれず、老後に大きな不安を抱えている。

### 労働条件低下要因

非常勤講師の労働条件に直接影響を与えるのは、まずは、受験者・入学者の数による大学の経営状態である。新自由主義の風潮のなかで競争は一層厳しくなっている。この間定員割れの大学が増大した。89年度に定員割れしていた4年制大学は、3.9%、01年度で30%、06年度には40%に達した。短大に至っては、89年度で6.7%、99年度は50%、09年度は

60%を越えた。この結果、一つの例として、短大から4大に移行する過程で、短大の非常勤講師をクビにし、あらたに4大の非常勤講師を採用するという不合理が生じている。

非常勤講師の労働条件に影響を与える政府・文科省の政策をみてみよう。

第1に、大学設置基準が、91年に緩和され、第2外国語の学習が必修からはずされたことである。これによりドイツ語、フランス語のコマが年々減らされている。

第2に、大学審議会が、91年に大学院の倍加を打ち出したことである。院生の数が90年度の5800人から、06年度の1万5973人とおよそ3倍になっているにもかかわらず、正規教員の数が増大せず、非常勤職をもとめる競争が激化している。専任教員について、国立大では、98年から04年の6年間に全体で1357名増加したが、37歳以下の若手教員は増加するどころか、逆に1637名の減少となった。助手ポストは、01年度の1万7631人から06年度の1万6407人に減少した。

第3に、大学評価が上げられる。学校教育法の改正で、04年度よりすべての大学は、教育研究、組織運営、施設整備、財務等の総合的状況について少なくとも7年に1度文部科学大臣の認証を受けた者(認証評価機関)による評価を受けることが義務付けられた。これによって、非常勤講師への依存率が高い場合、低くすることが求められる。

第4に、国立大学法人の「運営費交付金」の毎年1%の削減である。交付金は04年度が1兆2415億円、09年度は1兆1695億円となり、5年間で720億円削られた。この結果、専任退職後の不補充、残った専任の負荷増大(非常勤をクビにしその

コマを専任が担当)となった。

### 非常勤講師問題の解決

非常勤講師問題の真の解決策は、専任の給与の引き下げではなく、政府文教予算の増額、とりわけ大学専任ポストの増加と、非常勤講師給の大幅増加である。また、非常勤講師の社会保険への加入を認めさせることである。

私立大学の講師給について、文部科学省は、2004年度の私学助成で、非常勤講師補助単価を1.5倍化した。といっても補助金は非常勤講師単価の一部にすぎないため、ただちに給与そのものの1.5倍化には至らないが、文部科学省が非常勤講師の賃金について、現状の1.5倍が適性であると認めたことの意義は大きい。大学が非常勤講師の給与を早期にこの水準にすることが求められる所以である。非常勤講師組合は、研究者として自立した生活ができると判断する給与の下限を、5コマで年収300万円と見積もっている。これでいくと、1コマ月5万円である。東京6大学クラスでは、現在コマ当たり3万円を越えていることを踏まえて、文部科学省の数字を、給与の1.5倍化と解釈し直すと、この数字は決して現実離れしたものではない。組合は今年度からこの水準を達成することを統一要求に掲げている。

非常勤講師組運動では、現実には専任教員や専任教員組合の支援を得られない場合もあるが、組合がない大学の専任教員の解雇事件や労働相談などを通じて、共同の闘いを組織している。今後も専任教員、組合との統一戦線を発展・強化することをめざしたい。(齋藤正美、政治経済研究所主任研究員)『政経研究』第93号(2009年12月発行予定)より要約転載

## 団交・運動ニュース

### 獨協大学

11月4日、すでに秋も深まるなか、獨協大学との本年度初の春闘交渉が行われました。大学側は東、山田の両副学長を含む7名、組合側からは獨協大学勤務者2名を含む4名が出席しました。

獨協大学では昨年度の団体交渉の結果、今年度、若干の賃上げがありました。団交ではまずこの点を取り上げ、大学は賃金という点で現在どの辺に位置していると理解しているか尋ねました。それに対し、大学側は、25大学、12大学の賃金の平均を挙げ、獨協大学は平均を上回っていると回答しました。しかし、この25大学、12大学のなかには青山大学など給与水準が著しく低い大学が含まれているため、平均値を引き下げていると考えられます。

昨年度の団交で、大学側は、首都圏の25大学の賃金の平均を見て決めるという、これまでの方針を改め、首都圏の主要10大学にひけをとらない賃金水準をめざすという新しい方針を示しました。しかし、実際には一部ランクで1900円程度の賃上げがあったものの、下のランク(大卒後12年未満)では800円、上のランク(大卒後20年以上)では300円にすぎず、最低賃金は依然として3万円以下(28800円)にとどまったままです。これでは、現在、組合が目標とする1コマ月額5万円にはまったく手が届かないばかりか、これまでの目標であった最低3万円にすら達していません。大学側はこの

間、専任のベースアップがまったくないなかでの賃上げであり、新学科の創設にもかかわらず専任の新規の採用はなく、非常勤講師のコマ数、人数を増やすことによって対応しているとして、組合側の理解を求めました。組合側はそれならなおのこといっそうの賃上げを求めましたが、5万円出したら大学はつぶれるとの回答に、3万円出してもつぶれないでしょうと組合側から笑いが漏れました。従来から求めている多人数手当てに対しても明確な回答は得られませんでした。

続いて本年度から採用された委嘱通知書について論点は移りました。組合側は、なぜこのようなものが出されたのか、それに対する承諾書を求めているのはなぜか、また出さなかった場合はどうなるのか質問しました。大学側は、パート労働法6条(通知義務)に基づくものであり、従来と変更はない、承諾書は領収書、受領書と考えてほしい、出していない教員に対しても不利な扱いはしていないと回答しました。組合側は、承諾書に署名することによって更新期待権を自ら否定することにならないか問いたしましたが、これに対しても、大学側は民法上の期待権をこれによって否定する意図はないことを強調しました。そのほか受講者がいない場合の給与の問題、産休、病欠の取り扱いなどについて話し合われました。

しかし、なんと言っても、問題は賃金です。更なる賃上げを求めて今後とも努力していきたいと思えます。(井村行子)