

# 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 大学非常勤講師分会

TEL 035-395-5255

URL: <http://f47.aaa.livedoor.jp/~hijokin/>  
e-mail: [sida@union-kk.com](mailto: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

- ◆ なんで有期雇用なん?! 関西緊急集会に参加して(2面) ◆ 大学ルネサンス-24(3面)

## 河合塾ユニオン発足の意義と展望

河合塾ユニオン執行委員 竹中達二

3月5日、「河合塾ユニオン」が正式に発足した。手探りの船出ではあるが、大きな意義と展望を持っている。ここで改めてそれを考えてみたい。

意義の第1は、最大手予備校にできた全国規模の組織だ、という点である。現時点ではまだ加入者数は少ないが、すでに東京の他、仙台、大阪、名古屋、福岡から相談が寄せられている。河合塾の全国展開に対応して、ユニオンもまた全国を対象にせざるを得ない。

意義の第2は、労働組合の原点に立ったユニオンだ、という点である。原点とは、(1) そこに働くすべての人に門戸を開いている、(2) 現場にとどまり、職場を改善していくことを目的としている、という二つである。これは、言い換えれば、新しい形で(あるいは本来の形で)「企業内組合」を再生することに他ならない。

かつての「企業内組合」は、同時に正規労働者の組合であった。従ってパート労働の広がりなどとともに「そこで働くすべての人の組合」という性格を失ってしまった。今改めて、「そこに働くすべての人のためのもの」という原点に立つ労組には意義がある。

「企業内組合」からはみ出した非正規労働者は、個人加盟型地域労組など、さま

ざまな道を探らざるを得なかった。それはそれで意義のあることではあるが、労働の現場に止まり、そこをより働きやすいものに変えていく、という労働組合本来の役割を果たすには、不十分な面もあった。この点でも、「改善・提案型」をめざす河合塾ユニオンは、労組の原点に還るものである。

予備校業界は、見かけ上高いコマ単価と「自由な働き方」幻想を武器に、労働者の委託・請負化、個人責任の押しつけを、全業種に先駆けて大々的に推し進めてきた。その結果、予備校講師には、本来の意味での「正規労働者」=期間の定めのない雇用労働者が、極端に少なくなってしまい、正規労働者だけの「企業内組合」が存在する余地はほとんどない。それだけにこの業界で、「非正規」を基盤にしながら、きちんと企業内に根を下ろした「企業内組合」ができることには特別な意義がある。

最後に少し、風呂敷を広げよう。昨今の企業不祥事の連続は、今のままの野放図な「儲け競争」が許されないことを示している。しかし、市場経済が存在する限り、競争は避けがたい。とすれば、「公正な競争」を求めるより他はないが、「公正な競争」とは何か。その前提は以下の三つ

の責任を果たすことではなかろうか。

(1) 顧客に対する責任 (2) 働く者に対する責任 (3) 社会・環境に対する責任  
ここでは詳述しないが、各企業がこれらの責任をきちんと果たしていれば、昨今の不祥事の大半は生じなかつただろう。

この「公正な競争」において強みを発揮するのは、「職場と仕事に誇りと責任を持

つ労働者集団」と、「現場の声を活かすシステム」を持っている企業であろう。河合塾ユニオンが展望するのは、まさに、そのような河合塾である。加入の呼びかけに「それこそが本当の生き残り戦略である」と高らかに書き込んだ意味はここにある。

## 「なんで有期雇用なん!? 大学非正規労働者の雇い止めを許さない関西緊急集会」に参加して

首都圏大学非常勤講師組合委員長 松村比奈子

去る2月27日(土)、大阪で「なんで有期雇用なん!? 大学非正規労働者の雇い止めを許さない関西緊急集会」が開催され、非正規労働者の一人として私も参加してきました。この集会の主催は、関西のいくつかの大学で闘っている労働組合のメンバーが集まって結成した「大学非正規労働者の雇い止めを許さない関西緊急集会」実行委員会\*です。詳細は実行委員会のサイトに譲りますが、関西圏大学非常勤講師組合も呼びかけ団体として参加しています。基調講演は脇田滋さん(龍谷大学/労働法)で、一労働法研究者の観点からみた現状を解説してくれました。その後、大学の現場で戦っている当事者(主に国公立大学の非正規職員)からの報告があり、アピール採択で終了という段取りでした。

この集会で始終強調されていたことは、違法な有期雇用かどうかということが問題なのではなく、その業務に有期雇用の必然性が見えないにもかかわらず、別の理由から有期雇用が利用されることが問題だということです。多くの企業におい

て、コストダウンの実態は単なる人件費削減でしかなく、そこに人材の教育や育成のかけらもみられません。最高学府と呼ばれ、人材育成の最終機関である大学においても、この傾向が広がっています。だからこそ、人材育成を基本柱とする高等教育で、基礎的な業務を担っている非正規職員が「なんで有期雇用なん!?!」と立ち上がったのです。

脇田さんによれば、労働基準法は全ての解雇に正当な理由を必要とするのみなしているといいます。「有期だから」だけでは正当ではないということです。実際に非正規職員の解雇問題に関して団体交渉を継続中の大学で、なぜ〇年で解雇なのかとの問いに対して、「有期だから」という堂々巡りの回答しかもらえないという報告がありました。そもそもなぜ有期雇用なのかについて、納得のいく説明はありません。例えば図書館勤務、あるいは実験助手など、雇用が長ければ長いほどその方面に精通し、大学にプラスになってもマイナスになることはない業務でも有期雇用が当たり前になっています。

その理由は、とくに国公立大学においては、独立行政法人化後の労働基準法適用と関連があります。かつては「任用」ゆえに継続の根拠が重要視されなかった国公立大学では、独立行政法人化後に労基法が適用されることになり、短期雇用でもくり返せば期待権が被雇用者に生じて解雇しにくくなるため、それを生じさせない予防措置として有期雇用がとられているのです。解雇しやすさ、経営だけを念頭に置いた、人を育てる気のない、働く気力を萎えさせるような考え方です。

この集会の呼びかけ文には、「更新や雇い止めの不安に怯えながら働くのではなく、腰を据えじっくりとその仕事に携わりたい！ 同じ仕事をしているのであれば、正規労働者と同じの賃金・待遇を！ その思いを抱えた関西の国公立・私立大学の非正規労働者たちが大学を超えて集まり、今年3月末に各大学で行われる雇い止めを実行させないため、緊急集会を開くことになりました」とあります。この集会の中心は主に非正規職員でしたが、同様に非正規雇用として大学で働く非常勤講師

も、この呼びかけ文には強く賛同するところがあるのではないのでしょうか。また、非正規職員の多くは女性であり、性差別としても問題提起されていましたが、大学非常勤講師の多くも女性であることから、やはり共通する問題点は多いと感じました。

集会と懇親会に参加して気になったことは、この問題は関西の大学だけで生じているわけではないのに、なぜ最も大学の集中する関東圏でこのような取り組みが行われないのかということです。当集会でも北海道からの参加者はいましたが、関東圏の大学の職員の報告はありませんでした。きっかけさえあれば、関東圏でも困っている人々が闘えるのではないかという思いを強くしています。こちらでも使い捨ては許さないと考えている大学の非正規雇用職員の方々は、ぜひ当組合に連絡して下さい。関西のグループと共に闘ってみませんか。

\*「大学非正規労働者の雇い止めを許さない関西緊急集会」実行委員会のHP  
<http://nandenan0227.blogspot.com/>

## 大学ルネサンス—その24 奨学金はなぜ出来損ないの学生ローンか —学位の収益性と貸与型奨学金との関係—

学生支援機構(旧日本育英会)の奨学金と呼ばれるものがある。奨学金とは名ばかり、実際は学生ローン以外の何ものでもない。というわけで、以下、学生ローンと呼ぶことにする。さて、様々な欠点があるこの学生ローンであるが、「ネオリベ的」という名の下での批判は正確では

ない。実のところ、日本型学生ローンは、ネオリベですらない極めて不完全なものであり、ローンとしての条件すらも十分に満たしていない面妖なものなのだ。

その最大の問題は担保なしに大量の金を貸し付けたことにある。例えば、ネオリベ経済モデルを持つオーストラリアは、

大学の市場化が最も進んだ国の1つであるが、羽田貴史は「戦後の授業料思想—中教審の『受益者負担論』とは—」<sup>1</sup>の中で、彼の国では「進学希望者は、ガイドブックで自分の適性と得られる収入を睨んで大学を選び、授業料は就職後、高等教育を受けたことによって得られた収入から支払う」<sup>2</sup>という。大学の学費がまちなちだということもさることながら、件のガイドブックにはそれぞれの大学の専攻別初任給が掲載されており、学生は自分が将来得たい収入と自分の希望とを照らし合わせて針路を決める。つまり、大学で学位を取ることの「収益率」がガイドブックで公開されており、そのような「収益率」に基づいて学校を選びローンを組んで進学先を決めるということだ。このような状況では、学費は将来に対しての投資ということになり、そこから学費をローンで賄うという発想が浮上してくるのである。また、学費を貸す側にしたところで、そのような「収益率」がガイドブック等で明らかにされている以上、大学の学籍を有すること自体が担保として機能することになるのは明らかだろう。なお、オーストラリアでは最短2年で取得出来る学位が主流であり、実学志向が強いのが特長であることも言い添えておく。

対して、日本ではそのような「収益率」は明らかにされていない。となれば、日本の学生ローンは満足な担保も取らずに多額の金を貸し付けたことになる。ここに最大の問題があるのだ。実は、羽田論

文によれば、日本でも昭和46年のいわゆる『四六答申』で議論の俎上に上がりかかったことがあると言う。しかし、議論は教育の機会均等を実現するためにあくまでも公費支出の拡大を目指すべきという方向に流れ、教育を経済的効用で捉える発想は好ましくないという立場から「受益率」の議論は立ち消えになったという。ここで、本当に教育の機会均等を目指すべきならば、貸与ではなく給付型の本当の奨学金制度を整える必要があった筈である。しかし、現実に行なわれたのは出来損ないの学生ローンであった。そして、ローンの制度を組んでおきながら担保を設けない、という過ちをおかしたのである。

何よりも、日本における最大の問題は学位の価値の低さにあると言えるだろう。「受益率」の議論を持ち出すまでもなく、OECD各国の常識では高学歴者ほど高収入である傾向があり、これは大学が大衆化し、より多くの若者が大学で学ぶようになった現在でも変わらず、学歴のインフレは起きていない。だから、おそらく日本の為政者には、たとえローンという形で金を貸しても、高学歴者であれば高収入な仕事に就くようになり、となればローンの返済も困難ではなく、それどころか将来高所得者として高額納税者もなってくれるようになるだろう、という読みがあったものと推察される。ところが、日本では修士や博士などの高学歴者は必ずしも高所得者にはならない。それどころか、その多くが貧困層に属しているという極めて特殊な社会なのだ。こうなっては高納税どころかローンを返すのもままならない。日本の学生ローンは焦げ付きが必至であり、早急に対策を講じなけ

<sup>1</sup> 『IDE・現代の高等教育』, IDE 大学協会, 2003年11月.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p.22.

れば日本の大学でだけではなく、社会にも大打撃となるのは必至である。

最後に齊の馮驩の逸話を紹介したい。馮驩は主君の孟嘗君に命じられ、借金の返済が滞っているある地域へ取り立てに赴いた。そこで負債のある住民たちの話を聞き、返せる者からは取り立て、すぐには返せないもののしばらく待てば返すめどがつく者に対しては証文を書き直し、どうしても返せないほど困窮している者に対しては証文を集め燃やしてしまった。それを聞いた孟嘗君は怒り、馮驩を詰問した。対して馮驩はこう答えたという。金を返せない者たちはどうしたところで返せません。それでも厳しく取り立てれば、彼らは離散し、各地で孟嘗君の悪口を言うでしょう。しかし私が彼らの証

文を焼いてしまったので、彼らは彼の地に留まり、そして孟嘗君は名君だという噂を広めてくれるでしょう。私は返ってこないお金で殿の名声を買って来たのですが、いかが。

我々は決して借金をただで棒引きにしてくれ、と主張しているわけではない。現在、世界各国は、ネオリベ国家でさえ、高等教育に力を入れ高学歴者を増やすことによって、社会の革新＝イノベーションを目指している。そのような潮流の中、高学歴者に満足な職も与えず、借金の取り立てを厳しくし、困窮を加速させるような政策が本当に妥当なのかどうかを真剣に考えてもらいたい、と思っているのだ。(TK)

## 埼玉女子短期大学事件(通称「お菓子解雇事件」)の 高裁判決を受けて 前代未聞の不当判決に強く抗議します!!

平成21年12月24日、元埼玉女子短期大学の専任教員(准教授)であり、首都圏大学非常勤講師組合の組合員でもある衣川清子氏の地位確認等請求訴訟に対して、東京高等裁判所の判決が下りました。

今回の判決は、地裁判決をほぼ踏襲したもので、(1)総合的に教員としての適格性・協調性に欠けると認められれば、とくに重大な損害の事実がなくとも解雇できる、(2)その適格性・協調性の判断は厳密な事実の認定を必要としない、という点が重要です。地裁判決は、当短期大学の就業規則に「教育職員として著しく品位に欠ける行為があり本件短大の体

面を汚したとき、及び本件短大の秩序を著しく乱したときには当該教育職員を懲戒解雇する旨の定めがある」ことを根拠に、衣川さんの研究者としての誠実で正直な発言の多くを、明確な証拠もなく誹謗中傷と切り捨て、懲戒解雇の事由があるが普通解雇としたという大学の主張を正当と認めました。

今回の判決では、私たちが「お菓子解雇事件」と命名しているように、お菓子を学生に《頻繁に》配布したことが重大な解雇理由となっていますが、それに関連して判決で確認されたのは、研究室で学生が騒いだため(学生が先生のためにバー

スデイクーキを持ち込み、バースデイソングを歌ったのが真相)、後日教授会で研究室での飲食禁止となったという事実です。判決はこの事実を研究室使用規定違反と認定しています。しかし衣川さんは禁止された後に研究室で飲食は一切していないと言明していますし、判決もそれを認めています。ここでの論理矛盾は明らかです。また解雇理由になる学生への不適切な対応として、お菓子の配布を判決文では強調していますが、《頻繁に》の根拠も、また、どう不適切なのかについても明らかにしていません。

その他の解雇理由として「学長批判」というのがありますが、学長の発言内容の誤謬を指摘した行為がそれに当たるようです。しかし「本件短大の体面」とは学長のプライドを指すのでしょうか。憲法上、学問の自由の下に大学の自治が保障されると解されるのは、大学が学長の所有物ではないからです。しかも解雇事由とされる事例は、いずれも事後に注意も戒告も受けていません。他の教員による連名書の存在も、解雇理由の一つです。どうも教員としての適性より、協調性が解雇の基準となっているようです。

衣川さんは大学の専任教員でしたが、新設・中小規模の多くの大学では、そもそも教職員組合が結成されておらず、個人で入れる外部の教職員組合もあまりありません。衣川さんも現在では非正規教員として生計を立てており、また、この裁判は、高等教育に携わる教職員の公正な処遇を求める当組合の趣旨に合致すると考え、途中から当組合が積極的に支援することになりました。

今回の判決は、高等教育機関で働く多くの人々にとって、注目すべき判決だと

いえます。非正規雇用の不安定な実態が国会でも注目されていますが、正規雇用までがこれほど不安定な状況に置かれつつあることを、政治家はどこまで把握しているのでしょうか。昨今は全国で解雇・雇止め嵐が吹き荒れています。このような些末な理由で解雇が正当となるのであれば、とりわけ連名書の存在が解雇理由になるのであれば、まさに職場のいじめを推奨するようなものです。くり返しますが、大学の自治は、「学問の自由」を前提として保障されたものです。連名書で解雇されるならば、もはや言論の自由はありません。つまり学問研究の自由も保障されないということになります。他人の顔色を窺う研究などというのは学問研究の崩壊に他なりません。

今回の判決の内容を世間に広めることによって、不当な雇止めとそれを追認するかのよう判決の増加を少しでも食い止め、多様な才能を持つ人々が一方的に序列化され排除されることはおかしいという声を大きくしていかなければなりません。また、衣川さんのように、専任の教職員組合のない大学でのトラブルや、任期制教員として困難を抱えている方々は、今後さらに増えるでしょう。しかし当組合はそういう方々のためにも開かれた組織ですので、非常勤講師はもとより、組合のない専任教職員の方々も一人で苦しまずにぜひ相談に来て下さいと強く呼びかけます。

あなたの抱えている問題は、実はあなた一人の問題ではありません。自由な研究と知性を大切にする社会を求め、非正規・正規雇用の区別を超えて志を同じくする研究・教育労働者として共に闘おうではありませんか。(松村比奈子)