

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 080-3310-6910

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

- ◆ 新入組合員の声(3面) ◆ 大学ルネサンス 大学の常識は世間の非常識(4面)
- ◆ 団交・運動ニュース(7面)

河合塾ユニオンから組合員のみなさんへ

みなさんの中にはお聞きおよびの方もいるでしょうが、竹中委員長とS書記長は、仙台を訪れていて地震に遭遇しました。幸いにして、地元・K執行委員のおかげで、怪我もなく、路頭にも迷わず、落ち着いた条件の下、電車の復旧を待っています。いろいろとご心配いただきましたが、改めて組合員のみなさんに、三人の無事をご報告します。

しかしながら、新加入の方を含め、仙台にはまだ、複数の組合員がおり、また、組合外の、多数の河合塾関係者の方々がいらっしゃいます。これらの方々の安否は今のところ、私たちの方ではつかんでおりません。今後無事が確認されたとしても、支援が必要であることは明白だと思います。

「同じ河合塾に働く仲間」という言い方は、「河合塾ユニオンの理念」に出てきますが、この言葉に恥じない活動として、仙台河合塾に働く仲間への支援をユニオンの内外にお願いいたします。

支援 캄パは、郵便振替 00140-9-157425、通信欄に「河合塾ユニオン・仙台支援」と明記してください。よろしくお願ひします。

*河合塾ユニオンは首都圏大学非常勤講師組合の姉妹組合です。竹中委員長とS書記長はその後、無事に帰京し、K執行委員も東京に待機中とのことです(編集部)

非常勤講師の子どもが保育園に入れない！

専業非常勤講師が子どもをもつには、越えなければならないハードルがいくつもある。専任でさえ一人っ子がふつうのような印象があるのに、非常勤講師が子どもなんて、と思われるのも当然だろう。とはいえ、産休(産前6週+産後8週)は労働基準法で定められているから、この

期間に春休みや夏休みを組み入れることができれば、むしろ毎日ラッシュアワーに通勤する会社員よりも容易かもしれない。だからネックになるのは、奨学金の返済も抱えながら養育しなければならないという経済面と、育児休暇が認められない非常勤講師が長期に休めば雇い止め

に遭いかねないというリスクである。どちらも重大な問題であって、子どもを産まないという選択をする(せざるをえない)ケースも多いだろう。しかし後者の問題は非常勤講師組合の長年にわたる活動の成果もあって、契約が更新されないことはまずないようだ。私の場合、非常勤を10年以上経験して、曲がりなりにも年収が安定したところに結婚したため(つまり晩婚)、むしろ産める年齢のうちに子どもをと思っていた。幸いにしてすぐに授かり、予定日は後期開始日前後になってしまったが、出講しているすべての大学で話を通して代講や補講もなんとか手配できた。そして予定通り産後2カ月で復帰し、次年度の更新にも何の支障もなく済んだ。ところが、最大の難問は別のところにあった。保育園だったのである。

最初に説明が必要かと思うが、認可保育園は保護者の「保育に欠ける」程度を指数化して、その合計点によって入所の優先順位が決まる。申請資格は各自治体で多少異なるが、1日4時間週3日(週12時間)以上の勤務をしていることである。しかし非常勤講師には、授業時間を記載した就労証明しか出ない。このため、条件を満たすには最低でも8コマ必要であり、それだけでもハードルは高いのに、これでやっとフルタイムの半分程度の指数しかつかない。それでも数年前までは、上申書や勤務状況書などを添えればかろうじて入所できたらしい。だが昨今の保育所不足ではその程度ではとうてい入所できない。つまり待機児童になるしかないわけだ。

授業を運営するにあたって、実際には授業時間の数倍の時間が必要であることはここで言うまでもない。まして非常勤

は曜日ごとに違う大学(ときにはかなり遠方)に出講し、同じ日に複数の大学に行くことさえあって、移動にもかなりの時間を取られる。週40時間も授業するなど不可能である。ところが、自治体は授業時間しか労働時間と認めない。このことについてお役所の言い分は、授業時間外の労働は契約時間外、つまり残業に相当するものであるから考慮できない、というものであった。つまり世間一般から見れば、毎日5~6コマの授業をこなしている小・中学校や高校の教師と違い、大学の非常勤講師というのはその程度しか働いていないと思われているわけだ。非常勤講師に対する評価の低さは、待遇面はもちろんだが、こういうところにも影を落としている。それにしても、8コマ担当してやっとならば週12時間のパートと同等だというのは、あまりにもひどすぎはしないだろうか。

一方、保育所には認可外のもの(無認可ともいい、東京都の場合は都独自の基準を満たした認証保育所もある)もたくさんある。こちらには就労証明が必要ない。その代わりに、認可保育所が設備も充実しており、所得に応じて負担額が軽減されるのに対して、認可外では保育室は狭苦しく園庭もないのがふつうで、料金は一律(安くても認可園の2~3倍)となり、規定時間外はさらに割高な延長保育料が徴収される。非常勤講師にとって、就労証明がいらぬのは好都合だが、金銭的な負担は相当重い。決して経済的には恵まれていない非常勤講師が、なぜ子育てにおいてまでそのような不利を背負わなければならないのか、理不尽この上ない。しかも、認可保育所は地域に比較的バランス良く配置されているのに対し、認可

外保育所の立地はほぼ主要な駅(最寄り駅とは限らない)付近などに限られる。だから高いばかりか遠い、ということもままある。しかも認可外は2歳児までの扱いで、その後は幼稚園に行くことが前提になっているところが多い。幼稚園も近年は預かり保育などを実施しているが、保育可能な時間は保育園とは比べものにならないうえに、さらに入園料が必要になる。

我が家の場合も、当然のごとく入所不承諾であった。2年連続である。そのため、徒歩にして片道30分かかる認可外保育所に1歳児を連れて往復する毎日である。このご時世では入れただけましなのかもしれないが、1限や4限を担当するだけでも延長保育料がかかる上、送迎にかかる時間的な負担にもかなりのもの

がある。3歳になるまでに認可園に入れるかどうか、今後継続して研究できる環境を得られるかどうか、危機感を覚えつつ、わたしは現在、居住する自治体(ちなみに待機児童が取り沙汰されるいわゆる「激戦区」ではない)に入所不承諾に対する異議申し立てをしているところである。このような状況では少子化も当然だが、まして大学教員の子どもなどいずれいなくなってしまうのではないだろうか。国会答弁などで認められている「非常勤講師の労働時間は授業時間の4倍に相当する」という見解に、社会的なコンセンサスが形成されれば一番よいのだが、そう簡単にはいかない。せめてこの見解が文科省によって正式に文書化され、通達されることを早急に求めたい。(TK)

新入組合員の声

ドキドキの団交初参加

十数年間通い慣れたいつもの道を歩きながら、多分私は、初出講以来、いやそれ以上に最高度に緊張していたと思う。なぜかって、どうも今日は大量の「初めまして」に会わねばならないようだから。そんなことは、大人になってからは、そうは何回もあることではない。

ところが！いつも『控室』を読んでいた控室に入ると、駆け込んでいらしたらしい(私のほうが後だったから実際にはわからないんだけど、風がまとわりついてたんです)女性が、明るい笑顔で

「Kさんですか」。「はい」と答えるより早く「Yさんだ」と思ったその瞬間から、私の中の緊張はどこかへ飛んでいったのだった。

そんな風に緊張していた勉強会への参加は無事に始まり、楽しく、またたく間に終わり、いざいよいよ団交の本番へ。実は、こちらに関しては、交渉するのは長年慣れたプロの方たちで、「私は傍観者あ〜♪気軽っ」と思っていたのだけれど、大学では見たことのないスーツ姿の男性ばかりがずらあ〜と居並んだテーブルは、

まさに「交渉」の場という雰囲気の中で空気が張り詰めていて、一気に緊張。「下座下座。とにかく下座」と思うも、どこが下座だかが実にわかりにくい。(いや、この人数で目立たないようにしようと思うところが往生際が悪いのだが。)何とか着席したところで、I氏がまるで雑談でもするかのように自然に話し出したと思ったらそれが始まりで、本当に穏やかなやりとりで、緊張感も少しずつほぐれていった。おかげで、どうにか日本語が日本語としてちゃんと脳に届き、私はやっと、問題の全てが自分の日常にガチで直結しているのだ！ということを実に切実に思い知っていた。いや、もちろん知っていた。じゃなければ、加入しようとは思わなかったから。けれど、そこで突きつけられた数字によって、いつの間にか「こんなも

ん」と無条件で受容してしまっていた自分の鈍感を自覚させられたのだ。

だから、私は私たちの現実をぶつけてみることにした。大学サイドの代表たる副学長は、実に優しい笑顔を向けて真剣に対座してくれた。その場ですぐに解決したわけではなくとも、問題が問題であると明らかにされるといことは、なんと気持ちのよいことだろうか。

団交というと“殺気立った雰囲気の中で組合サイドが主張し雇用サイドが拒絶する”そんなイメージが強かったのは確かだ、今回のような、互いに相手の立場への理解を示しながらもきちんと主張すべきを主張し現実的な道をさぐっていく、という建設的な話し合いの場ともなり得るのだと知ることができ、有意義であった。(C. K.)

大学ルネサンスーその 28

大学の常識は世間の非常識

初めまして。新入組合員の福田と申します。このたびは大学の非常勤講師を雇い止めになり、組合のおかげでこの解雇を撤回することができました。そこで名刺代わりにこの間の経過を説明し、感想と決意の一端を述べさせていただきたいと思えます。

私がある大学(仮にA大学としておきます)の博士課程を満期退学したのは07年の3月、非常勤として採用されたのは08年の4月でした。元々院生の数も数えるほどしかない中堅私大のA大学。自分の所の出身者に講師や助手の仕事を積

極的に与えても良さそうなものだし、事実、他の卒業生は与えられているのですが、なぜか私は1年間干されることになりました。思い当たる節がないわけではない(その原因は私ではなく教授会にあります)のですが、ここではそれは割愛します。そして与えられた仕事も、専任のB教授(院生時代の指導教授)が在外研究に赴く、その穴埋めでした。

しかし穴埋めだろうがなんだろうが、チャンスはチャンス。これを積極的に生かさない手はありません。与えられた仕事はゼミ形式の授業でしたが、元はと言

えば予備校講師としてのキャリアが長い私のこと。予備校仕込みの「わかりやすい授業」で、学生の評価はすこぶる高いものになりました。しかし、その仕事はその年限りでした。

翌2009年度。今度は別のC教授が在外研究に行くということで、その穴埋めの仕事が与えられました。同じゼミ形式の授業でしたが、今度は前期だけでした(ただし肩書きは1年間)。しかし同じように全力で指導。戻ってきたC教授に引き継いで1ヶ月後「君には本当に感謝している。よくぞ学生をあそこまで知的に啓発し、積極的な姿勢を身に付けさせてくれた」と感謝されました。自慢するわけではありませんが、自分の経験と教師力を生かせば学生をかなりの水準に引き上げられるという自信はあったので、いい仕事ができたと感じています。

しかしそれでも、その翌年(2010年度)の仕事は与えられませんでした。実はこの年の2月の時点で「2011年度から3年間をメドに、ゼミを担当してもらいたい」というメールをカリキュラム委員からは受け取っていました。ところが2010年度の1年間が空くということは、私にとって致命的なことだったのです。というのも私はA大学の博士課程に入学した1999年度から日本育英会の奨学金を貸与されているのですが、当時の規定ではまだ免除職(専任教員等)に就職した場合は返還を免除されるということになっていました。免除職就職までの猶予期間は、大学院特例で5年間。ただし後半3年間は非常勤講師等の研究職についていることが条件です。1年でも空白が空けばこの猶予を取り消され、即刻430万円の負債が生じ、それはその後免除職につ

いても免除されることはありません。

私は専任の教授と顔をあわせるたびにこの事情を説明し、半年でもいいから仕事をもらえるよう頼みました。その甲斐あってか、2010年度は前期の講義課目を1つもらえることになりました。2月のメールによる依頼と併せ、これで猶予期間の5年間をフルに使えるメドがたったわけです。

そして2010年。私は依頼された講義課目に、これも全力で取り組みました。元より講義課目は、予備校での経験が長い私の、最も得意とする所です。慎重に講義のテーマを決め、シラバスからして情熱を傾けた結果、ほかの講師がやれば30人も集まらないような講座に、160人を集めました。そこで「私語のない緊張感のある授業」(これも予備校仕込み)をやった結果、欠席者もほとんど出ず「わかりやすい」「面白い」という学生の高い評価を得ることができたのです。はっきり言ってどの専任よりも、いや講師含めてどの教員よりもいい授業をした自信があります。普通なら、予めメールで依頼されていたゼミに加え、この講義課目も次年度以降継続して任せてもらってもいいはずですが、ところが、そんな私の「常識的」な考え方は、A大学では通用しなかったようです。

2010年10月。予備校との兼ね合いで翌年のスケジュールを調整する必要のあった私は、恩師であるB教授に「かねてより依頼されております来年のゼミのスケジュールはどうなっていますか」とメールしました。ところがB教授からは返信はなく、その代わり新しいカリキュラム委員のD教授から「カリキュラムの都合により君に担当してもらおうゼミはなくな

った。よって君の仕事はない」という趣旨のメールが来たのです。冗談じゃありません。私は当然翌年の非常勤の仕事があることを前提にすべての研究計画、就活の計画、生活の計画をたててきたわけです。10月の時点そんなことを言われたのでは、そのすべてがぶち壊しです。いやそれだけならまだしも、上述した430万円の負債が即刻のしかかってくるわけです。人生にかかわります。

私はすぐにB教授のところに相談に行きました。ところがB教授は相談に乗ってくれるどころか、ブルブル震えながら「な、何の用ですか。私には責任はないし、何もできません」

もう1人の指導教授であるE教授は、ヤクザと見紛うような高圧的な態度で「カリキュラムが変わったんだから仕方ないだろうがオラアッ!!」

学部長のF教授は「これは学科の問題です。私は学科が間違っただけをやっているとは思いません」

要するに、みんな責任逃れをしたいわけです。正直あきれました。教員たる者が教え子の苦境などどうでもよくて、自己の保身しか考えておらず、ボーナスの額の計算ばかりしている。しかも日ごろは念仏授業しかできないこんな人たちが専任だと言うのですから、A大学の教育水準は推して知るべしです。

学科長になっていたC教授は、さすがに責任を感じていたようで、丁寧に対応してくれました。

私は1つ1つ聞いていきました。

メールとは言え当時のカリキュラム委員が「会議の結果」として文書で依頼してきたことを反故にしているのか。仮にも大学が約束を破っていいと思うのか。こ

ちらの事情は話してあるのに、それをどう考えているのか。彼の答は、

「非常勤講師はあくまで単年度契約であり、依頼するかどうかはあくまでこちらが決めることだ。確かに約束はしたが、カリキュラムが変わった以上、それは無効とを考えていただくしかない。個々の非常勤の先生の事情など考えていたのでは、カリキュラムなんか組めやしない」

丁寧な態度とは裏腹に、事実上の0回答です。「わかっていただけでしたか」と言うので「先生の説明の内容は理解しましたが、到底納得できるものではありません」と答えておきました。「納得した」と答えたら、少なくとも解雇4要件のうちの1つを満たすことになるからです。

とは言え個別の交渉が限界に来ていることは確かです。かくなる上は外部に持ち出すしかない。他学部の教授にも相談しました。そしてその中で転機となったのが、G教授への相談です。彼はこの組合を紹介してくれました。すぐに志田書記長に連絡して面会。2回の団交を組んでいただき、結果、2010年度に担当した講義科目を2011年度もやれることになりました。これで日本育英会改め日本学生支援機構を待たせることができます。まさかここまでうまく行くとは思いませんでした。団交を担当してくれた渡辺副委員長、武藤副委員長、G教授、そしてすべての仲間の皆さんに対しては、感謝のことばも尽くせません。

さて、この間の経緯を通して、私なりに考えたことがいくつかあります。

第一に「世間の常識は大学の非常識 大学の常識は世間の非常識」ということです。個別にC学科長と交渉したとき、彼はこう言いました。「どこの大学でもそ

うやっているんだ」と。確かに、そうかもしれない。そうでなければ、こんなに組合に対して雇い止めの相談が持ち込まれることもないでしょう。しかし、それでいいはずがありません。我々は非常勤講師になるために、それなりの努力と研鑽を積んでいます。誰でもやれる学生アルバイトのように、単なる「雇用の調整弁」にされたのではたまったものではありません。我々はこの仕事で生活をしているプロなのです。

また、民間企業ならきちんと査定をして、優秀な社員をクビにするわけがありません。どこの世界にトップセールスマンや腕利きディーラーを首にする会社があるでしょうか。第一いい授業をやってクビになるのなら、我々講師はいったい何をどうすればいいのか、ということになってしまいます。

しかるに大学という所は、いかに学生を集め、彼らから支持される授業をしたとしても「カリキュラムが変わった」という一言でクビにする所ようです。しかも講師の生活すら考えない。普通ならた

とえカリキュラムが変わったとしても「この仕事はなくなったが、代わりにこれはどうだろうか」と話を持ちかけてくるのが、人を雇う者の常識だと思います。この社会の常識から見事に乖離した人たちが「社会学」を教えるというのだから悪い冗談です。こうした「常識」を変えさせる運動をしていきたい。

第二に、それに対抗するため、やはり労働者は団結していかなければならないということです。現に一人ではどうにもならなかった問題が、組合に入ることによって解決できた。団結の重要性は、どんな仕事であれ、変わるものではありません。私自身、今回の闘争を通じて、改めてそれを実感することができました。そうである以上、自分の問題が解決したのだからハイさよなら、というつもりは毛頭ありません。今回は仲間助けられた、だから次は仲間を助けるために協力する番です。その決意表明をもって、加入の挨拶とさせていただきます。共にがんばりましょう。(福田雄一郎)

団交・運動ニュース

獨協大学団交報告

3月2日、午後5時半から獨協大学との団体交渉を行いました。1サイクル遅れの春闘で、「今からの要求が考慮されるのは来年度の予算編成からです」と皮肉じみたことをいわれてしまいました。

大学側からは副学長2名のほか事務関係からの6名を加えて計8名、組合側から

は、獨協大学に勤務している組合員4名と執行委員2名、計6名の参加でした。

協議事項として、以下の要求項目を予め提示しておきました。

1 すべての非常勤講師の基本給を週1コマにつき月額3,000円増額すること

2 この数年の間、1学期の授業回数が12から15に増えたが、その増加分の賃金を上乗せすること

3 カリキュラム編成など教育環境の変化に関する説明責任を果たし、かつそこに非常勤講師の声を反映すること

4 以下の件に関する情報提供を要求する

① 非常勤講師と常勤教員の講義担当コマ数における実数と比率および同じく給与・報酬支払における実額と比率

② 非常勤講師と常勤教員における職務内容と主要職務の構成比、および採用・配置(講義担当者の選定・審査)基準の要点

③ 外国人講師(常勤、非常勤)に関する給与規定。

以下、報告者の感想をまじえながら、交渉経過を報告します。

まず1の案件に関して。なぜ我々が1コマあたり月賃金5万円を要求するのか、その正当性を組合の2010年度春闘統一要求にもとづいて説明しました。要点は、月5万円が専業非常勤講師の生活権を保障するものであるということです。非常勤講師が週5コマ担当するとして、その労働時間は通常勤務労働の40時間に該当、最低生活ラインを年収300万円に定めて計算すると、1コマ当たりの月報酬は50,000円となる、というものです。しかし現実とはいうと、組合がかつて行った調査によると、専業非常勤の平均的数値として年収277万の生活費を週73.6時間の労働で稼いでいるという実態が示されています。これは私立大学がいかに異常な不正義に依存しているかを証明するものですが、この事実を大学当局に示しました。

また、この点に関連して我々の要求4に応えて大学側が開示した正規教員と非常勤教員との賃金格差に関する実態は次のようなものでした。まず開講コマ数全体に対する専任と非常勤の分担割合は、1242コマ対1236コマでほぼ半々、これは私立大学の平均的な姿でしょう。ところがそれに対し支払われた給与は、専任16億2900万円に対し非常勤4億9350億円となっています。これを1コマ当たりの月額に換算すると専任109,000円に対し非常勤33,273円月額となり、専任教員は非常勤の3倍近くの報酬をもらっているということになります。では、専任は非常勤に比べてどのような職務を余分に課せられているのかの説明を求めますと、カリキュラム編成、履修相談、教授会、学生指導、入試業務、出題、社会活動などが列挙されましたが、これは3倍の賃金差を生むようなものとはどうも思われません。この点に関しては、均衡という観点から、なにがこの報酬の違いを正当化しているのか、これをきちんと整理して提示させ、今の現実がいかに均衡から遠いものであるかを認めさせ、それを是正させるようにしていく必要があります。

当日明らかにされた賃上げに関する大学側の基本的姿勢を整理しておきます。まず、副学長の一人は、私たちの主張に関し、あくまで個人的見解であるがと断った上で「よく理解できる」と答えながらも、今の文教政策のなかでは1大学の努力では限界があることを強調しました。経営上、これ以上人件費を増やすことはできない、持続可能な経営のために、常に3億ほどの予備費を蓄えてあるが、かりに1コマ5万円とすると、この予備費のほとんどをそれに充てることとなり、大学経営

を危機に陥れる。政府からの助成金を増やす運動を教職員組合と一緒にやっており、その姿勢を評価して欲しい、これが解答でした。

また前回の団交で、獨協大学の場合非常勤講師の賃金は首都圏の主要な大学の平均に合わせながら決めてきたが、そうした受動的な姿勢を改め、少なくとも首都圏私立大学のなかで10位以内の水準を目指して努力したいという解答を示しましたが、その姿勢に変化はないことも確認できました。賃上げの具体的な額は提示されませんでした。非常勤講師給の最低ランクはまだ月29,500円であるから、まずはそれを3万円台に乗せる努力をしたいと答えました。

次に、学期当たりの授業回数増の問題ですが、これはどこの大学でも起きている問題です。大学の説明では、文科省からの指導がきつくなってきたというのが背景にあるということです。獨協大学では数年前までは1学期12回が標準でした。それが13, 14, 15と増えてきて、教員に対しては当初からみて33パーセントの負担増となっています。大学の説明では、もともと1学期の授業回数は大学設置基準で15回と定められていたが、獨協大では大学祭なども教育の一環と位置づけ、また試験時間もそこに算入して実質授業時間は12回としてきたのであるが、このところ文科省はこうしたやり方は認めない、実質授業回数を15回にしろという指導をしているとのことでした。では、その授業回数増加によって生じた非常勤講師の負担増に対する支払いは考えないのか、という質問に対し、15回授業というのは学内の決まりにも以前から明記されており、このところの授業回数増はいわ

ば正規なやり方に戻しただけのものであるから、1ヶ月いくらかという形で払っている報酬を上げるわけにはいかないというものでした。しかし、これだと以前の12回ルールは異例であったか間違っていたということを確認したことになります。この点を糺すことはできませんでしたが、学校側は「かつてのやり方を続けると文科省は、補助金削減という形で圧力をかけてくるので、指導に従わないわけにも行かない」と釈明しました。この辺の大学側の姿勢を問い詰め、文科省の指導が不当であれば、それに対し決然と戦い12回授業に戻す、でなければ増加分をきちんと支払う、その選択を迫る要求をすべきと考えました。

ところで、交渉の中で、出席していたある講座担当の非常勤講師の口から思わぬ問題が持ち出されました。その講座は内容からいって休講が許されない、そこで病気等で出講できない時は代理を頼むことになるのだが、代理を引き受けてくれた人に対し、自分のポケットマネーから1コマ当たりの報酬7,000円を支払うという慣例ができていたという内容でした。これに対し、大学側の出席者は一様に驚きを隠せない様子でした。休講の権利は保障されているのであるから、休講分をお金で償うというのはなんとしてもおかしいということでした。この点に関し大学側は調査を約束しました。

さて、大学側は、外国人教師の報酬について今回初めて具体的な数値を示しました。その額は、私たちの要求する5万円には満たないものの、一般的な水準からするとかなりの高額でした。大学の説明では、かつて外国人教師の招聘が困難であった時期からの名残であるが、大学と

しても考え直さなければという気運はある、とのことでした。個人的にはこの報酬は垂涎ものですが、しかしこれを減らすということを私たちは認めることはできません。むしろ、その額に日本人講師の賃金を近づけ、すべての賃金を5万円以上にしていける努力をすべきだろうと思います。

桜美林大学団交報告—3年雇い止めガイドライン策定方針を撤回させる—

私は、2009年度より桜美林大学で産業調査演習を担当し、来年度からは新たに産業調査論も講ずることになっています。専任教員の中にも知り合いが多いことありますが、非常勤講師への研究用のコピーカード支給(500枚分)、講師室でのコンピュータの使用、資料のプリントアウト等も必要に応じて行うことができ、講師給も私が頂いている中では最も高い水準にあり、仕事やし易く、学風もリベラルとの印象を持っていました。ところが、今回、非常勤講師の委嘱期間を原則3年とする方針が突然打ち出されたため、当事者として団交に参加しました。結局、この方針は撤回させることができたのですが、その経緯を報告したいと思います。

事実経過と対応

去る1月27日、組合は、桜美林大学において非常勤講師の任用について原則3年、最大6年とする制度改定が行われようとしている、との情報を得ました。
i. 桜美林大学は、非常勤教員規程を改定し、任用継続を原則3年、最大6年で打ち切ることとし、特別に承認されたものだけを継続して任用する、
ii. この方針を全学人事委員会で決定し、大学運営会議(教学側の最高意思決定機関)で承認した、というのです。また、説明の際に、

最後に今回の団交は新しい組合員が参加してのものとなり、何か晴れやかな気持ちで団交に臨むことができました。この方々の参加によって、いささかマンネリ化していた団交に新風が吹き込まれることを期待しています。(市川達人)

東大や早稲田でそのような運用が行われているかのような発言があった、ということでした。これを受けて、組合は1月31日、桜美林大学に団交を申し入れました。非常勤教員規程に関わる事項として、(1)規程改定に関わる検討経過の説明、(2)委嘱期間延長について原則3年、最大6年に制限する規程改定方針の撤回、を申し入れ、その他の事項として、教育体制における非常勤教員の役割および非常勤講師給の性格に関わる事項、及びパートタイム労働法に規定されている賃金処遇についての事業主の説明義務に関わる事項も申し入れました。

その後、2月14日に、桜美林学園理事会から、団交日時と要求事項への回答が示されました。回答では、任用ルールの変更は、i. 規程の改定ではなく、ガイドラインの策定として行う、ii. 全学人事委員会が認めた時は6年を超えて任用する、iii. 現任者には適用せず、2012年度採用者から適用する、との立場が表明されていました。また、検討経過と今後の予定として、2月18日の大学運営会議で再審議し、その後、常務理事会で審議することが明記されていました。これを受けて、組合は、2月18日の大学運営会議に向けて、質問状を提出し、ガイド

ラインの策定に反対する意思を明確に表明することとしました。団交事項としては、規程の改定に反対する、という記述になっていたためです。

質問状では、1. 教育体制における非常勤講師の基幹的役割、2. 一定の教育水準を実現していくために、長期の研究活動と一定程度の当該科目の担当経験が不可欠であること、3. 非常勤講師は、大学において研究者が、研究を継続していく基本形態のひとつとなっていること、4. 専業非常勤講師が、非常勤講師給により生活と研究を継続していること、についての認識があるのかどうか、そして、今回の方針決定にあたって、これらの点を考慮したのか、という点を問いました。また、5. 委嘱期間を原則3年とするような運用を行っている大学が存在しないこと、今回の方針検討自体が事実誤認ないしは虚偽報告に基づくものであり、根拠がないこと、を指摘しました。また、今回提案されているガイドライン策定方針を撤回しない場合は、質問状を公開し、学内外の世論にアピールしていくことを宣言しました。これに対して、2月18日、運営会議において、新たなガイドラインの策定を見送る、ことが決まった旨の通知がありました。そこで、団交の最大の獲得目標は、ガイドライン策定方針の撤回を確認することとなったのです。

団交の概要

団交は、運営会議後の2月23日に開催され、学園側は、事務局長、総務部長らに対応し、ガイドライン策定方針の撤回で組合と連携する桜美林大学教職員組合からも書記長らが同席しました。冒頭、組合側は、i. 今回のガイドライン策定方針の決定は、当事者である非常講師に

なんの説明も意見聴取等もなく一方的に行われたもので、大学の運営ルールを踏まえたものとは言い難く、責任の所在も含めて説明を求めること、ii. ガイドライン策定方針の撤回を確認したい、と表明しました。これに対し、学園側は、「今回のガイドライン策定は、教学執行部の側から提起されたもので理事会の発議ではない。教学執行部の考えとして受け取り、これから学内で議論していこうとしたところで、一方的に決定しようとする意図はなかった」との弁明がありました。しかし、i. 2月14日の回答において、2月18日の大学運営会議における再審議とその後の常務理事会での審議が明記されており、非常勤講師への説明も意見聴取等の予定も示されておらず、このまま決定し、4月以降適用しようとしていたことは明らかである点、また、ii. 3か年で委嘱期間を打ち切る、という今回の方針は、桜美林大学の教育体制の現状や教育水準の維持等をどのようにしていくのか、真剣な検討の上で提起されたものとは思われないこと、iii. 早稲田大学や東大でもこのような運用は行われておらず、事実誤認に基づく根拠の無いものであること、を指摘し、撤回の表明を重ねて求めました。これを受けて、事務局長は、ガイドライン策定方針は撤回である、ことを言明し、合意書の作成についても了承しました。

今回の団交では、その他に、2月14日の回答では拒んでいた「教員人件費の総額の専任・非常勤別の内訳」の開示を約束させるなど、非常勤講師給についての今後の交渉の足場となる成果を得ました。

今後の問題としては、学園側と合意書を確認する作業が残っています。組合側

としては、交渉での学園側の発言を踏まえて、「桜美林大学は、非常勤講師が全体として、今日の大学の教育体制において欠くべからざる役割を担っていることを認め、今後の大学運営において、非常勤講師の生活と研究の継続に配慮していく。

そして、この立場から、3年等の一定年数により非常勤講師の再任を行わないことを原則とする任用制度は、今後とも導入しない」という内容を提示し、学園側との合意を確認する方針です。(今井 拓)

抗議声明

**債務者：東京公務公共一般労働組合、首都圏大学非常勤講師組合、衣川清子
弁護団**

東京地方裁判所民事9部は債権者 学校法人川口学園から申し立てられていた面談強要等禁止仮処分申立に対し、3月10日、いっさい理由を示さずに債務者らに対して以下のような命令を行うきわめて不当な決定を發した。

債務者らは、自ら次の行為をしてはならず、または所属組合員、支援者等の第三者をして次の行為を行わしめてはならない。

(1) 債権者の役員および従業員に対し、架電し、または面会を求めるなどの方法で債権者の役員及び従業員に直接交渉することを強要すること

(2) 本決定送達後平成23年4月8日までの間、別紙禁止対象地目録記載1, 2の各所在地から半径200メートル以内の地域(別紙図面1, 2のそれぞれ黒色の円の範囲内)において、徘徊または滞留し、横断幕・組合旗を掲げ、立看板を立て、ビラをまき、拡声器を使用し、または大声をあげるなどして演説をし、シュプレヒコールをするなど、債権者の行う業務の平穩を害する一切の行為

最高裁の決定は解雇有効のみを確定するに過ぎず、その後の裁判外での交渉や和解に向けての話し合いを禁止していないにもかかわらず、本件は最高裁での解雇有効判断確定後の争議行為継続、とりわけ所属組合からの団体交渉の申し入れが「強要」となり、および一般に組合や争議団が行う社前での宣伝行動について、事実上これをすべて禁止できると宣言したに等しい。

審尋の中で債務者側は、債権者からの求めに応じて平成23年4月8日までの街頭宣伝行為を停止すること、最高裁での解雇有効確定以前から債務者らと債権者との間で団体交渉が行われ、争議解決に向けて話し合いが行われていたこと、これまでの5回の街頭宣伝の実施態様が債権者の業務に支障がないよう最大限の配慮を持って行われていたことを立証したが、こうした点に顧慮することなく、理由も示さず、債務者らの将来にわたっての行動を禁止する決定が出たことはとうてい納得できる事態ではない。

本決定は、あたかも解雇有効との最高裁決定があれば、労働者や組合は解雇をめぐるいっさいの争議を停止しなければならないと命じるものであり、労働者や組合の権利を奪う憲法違反のものである。わたしたちは、ただちに保全異議を行うとともに、今回の決定に対し強く抗議するものである。(2011年3月14日)