

<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 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

- ◆ このままの砂漠でよいのか 河合塾ユニオン(4面)◆ 講師室午後3時(2)(7面)

首都圏大学非常勤講師組合 第17回総会報告

本年も3月25日、東京労働会館で首都圏大学非常勤講師組合第17回総会が開催されました。

(1) 情勢の特徴

- ・長引く不況のなかで貧困化が顕在化している。
- ・注目されるのは、教育と雇用の接続が困難になっていることである。「学校から雇用へと円滑に接続できなかった若年者」の推計は、大卒・専門学校卒で**52%**、高卒で**68%**。中卒で**89%**にのぼる(平成24年3月19日、内閣府調査「若年雇用を取り巻く現状と問題」)。
- ・少しでも有利な就職のため大学に進学するが、親の年収が減少しているため、奨学金に依存する傾向が強まっている(asahi.com 2011年2月28日「仕送り30年前の水準、大学生協調査、奨学金は最高」)。
- そのため、安定した仕事に就けなかった場合、奨学金が返せない人が増えている。その結果、奨学金の焦げ付きとサラ金並みの取り立てが社会問題になっている(朝日新聞2012年3月17日「奨学金1万人滞納、信用機関に登録」)。
- ・高学歴・有資格者間での二極化が進み、高学歴ワーキングプアが増加している(弁護士、博士号取得者などの失業と貧困の増大)。

- ・非常勤講師の貧困の構造が他の領域にも広がり、目立たなくなった。
- ・大震災の影響で留学生が急激に減少した。
- ・少子化・大学全入の影響で大学教育の水準維持が困難になっている。少人数教育の必要性が高まっている。
- ・専任教員の定年退職が増加し、専任の採用を増やし、非常勤講師の処遇を改善するチャンスが生まれている。
- ・奨学金政策の転換が始まった(ごく一部だが、年収300万円まで返済猶予に)。
- ・厚生年金制度が改革され、非正規労働者の一部に対象が拡大されることになった。

(2) この1年間の運動の特徴

- ・これまで以上に、雇止め・コマ減との闘いを展開した(日大、桜美林など40件以上)。
- ・更新回数の上限設定を阻止した(桜美林)。
- ・西田学園の不当解雇裁判2件・労働委員会闘争(合計3名の解雇問題)が解決した。

最悪の経営者・労務や・経営法曹と闘い、組合組織を職場に残した。この裁判では、清野事件の判決が活用された。

・賃上げ交渉の成果・人件費比率の公表
賃上げの成果は、獨協大(一番下、下から二番目のランク上がる)、M大(賃上げ検討)のみであった。

日本獣医大、明治、法政、早稲田、その他で専任と非常勤の人件費比率を一部公表させた。

なお、M大では、交通費支給の検討、事務の改善などの成果があった。大学別・職場別の具体的な要求を討論・集約して、交渉することの重要性が明らかになった。

・川口学園事件(街宣禁止)の裁判が終結した。

多数のマスコミが取り上げる。ネットを活用した。

・保育所問題——勤務時間を3倍以上にみならず交渉をM大、S大、SJ大、TY大など数大学と行い、一定の成果があった。

・奨学金問題の深刻化と前進

宮本議員の秘書と和泉弁護士の尽力により、W氏は、毎月の返済額を減らすことで合意し、裁判所に送られることは回避できた。

・年金問題

厚生年金加入条件の緩和に向けての政策陳情を行った。

(3) 組織拡大

・昨年11月以来急激増加。1年間で47名拡大。現勢約337人。

・昨年の西田学園、国士館に続き、今年には日大芸術学部(●名)、桜美林(●●名)などで集団加入。河合塾ユニオンも発展した(全国で組織拡大、3ケタ目指す)。散

在組合員の集まりから始まって、企業別、職場別の「かたまり」の組織化が進み始めた。量から質への転化の兆しがある。

・『控室』や大学別・企業別のチラシを配布(時々、加入申込書も一緒に)すると効果大。

『控室』を配布している大学での集団加入(桜美林など)および個別の加入が前進(明治など)

・組合説明会に参加すると大半が加入(昨年の国士館、今年の日大、桜美林)

(4) 財政問題

・交渉の長期化によって財政的困難が生じている。

・組合費未納金が増加した。

(5) 政策の充実

① 賃金政策

・年収300万円以上、1コマ月5万円の要求の正当性を明確にする。

・内閣府調査によれば、家族を作るためには、年収300万円が分かれ目になっている(2011年5月12日、asahi.com「年収300万円、男性の結婚分岐点 内閣府調査」)。

・奨学金返済猶予の基準は、年収300万円である。

・消費生活相談員の人件費に関して、適正な賃金を支給するため、ひとり年間300万円の予算措置とられている(一般財源なので実際には平均年収200万円)。

・社会全体が貧困化しているので、男女だれでも年収300万円以上のスローガンを掲げることで共感が得られる。奨学金問題と合わせて、メーカーなどで宣伝することも検討する。

・大学の専任教員の担当講義回数は、増加する傾向があるが、教育と研究を義務付けられているので、標準講義回数は、週5コマ(90分講義)とみなすのが妥当である。根拠—平成19年度学校教員調査・週担当授業数別・職名別教員数によれば、専任教員の平均担当コマ数は、全国平均で4.9コマ(具体例を挙げると、津田塾大、青山学院大、神奈川大などの責任担当コマ数は5コマ)であり、実際の担当コマ数は6コマ程度である。

1回の講義時間には同じ準備時間が必要であり、また、教育の時間と同等の研究時間が必要である。2(1回の講義時間)×5(回数)×4(2×2)=40(標準労働時間)。

・週5コマで、1コマ月5万円ならば、月給25万円、年収300万円になる。

・大学版生活賃金運動—アメリカの「リビングウェッジ(生活賃金)」運動や日本の自治体の公契約運動(自治体の発注した仕事の最低賃金を自治体ごとに設定する運動)を参考にし、大学評価基準の一つとして非常勤講師の待遇(生活賃金)を位置づける。そのためには、大学教員の最低賃金の設定(1コマ月5万円)が必要である。

・大学評価機関は、現状では、専任・非常勤の比率しか見ていないが、非正規教職員の適正な処遇を大学評価の基準の一つとするよう求める。

・文部科学省、大学評価機関などと交渉する。

・均等待遇の原則は、大学に反省を求め、要求の正当性に関して確信がもてるような宣伝に活用する。したがって、生活できる賃金を要求の基本とするが、引き続き、均等待遇の理念を活用していく。

・ただし、われわれは、見かけ上の「均等」を目指しているわけではない。例えば、定年退職が進むと、専任の平均年収が減り、見かけ上の格差が減るが、それだけで非常勤の利益になるわけではない。最近専任教員の担当コマ数が増加し、格差が縮小しているがこれも歓迎できない。

② 奨学金政策

・非常勤講師の困窮の緩和及び職場の維持(少子化による学生現象の緩和)のため、引き続き所得連動型奨学金返済制度の確立を強く求める。

・政府も、今後の奨学金については、一部、年収300万円以下は返済猶予とする方針を打ち出した。これは、一歩前進であり、歓迎すべきことである。しかし、実際に問題になっているのは、すでに借りている人なのに、これに対しては、取り立て強化(強制執行の脅し)しか対策がとられていない。これでは、問題は深刻化するばかりである。

・個別の救済だけでなく、集団訴訟を起こすことも検討する。

③ 年金政策

・週20時間で、厚生年金加入が可能になる(財界・民主党内に抵抗あり。改革案が後退・縮小)。

・組合としては、多重就労の労働時間の合算を要求していく。

・大学教員は、教育と研究を義務付けられているので、標準講義回数は、週5コマと

みなすのが妥当なので、3コマ以上で、20時間以上とみなすよう大学と交渉する(3×2×4=24時間)。

・私学共済の場合、3コマ以上で加入を各大学に要求(桜美林で、すでに実現している)。

(6) 2012年度の運動方針

① 賃上げなど処遇改善の闘い

- ・主要50大学と交渉し、生活できる賃金、均等待遇を要求していく。
- ・大学別・職場別の要求をまとめ交渉する。
- ・大学評価基準の一つとして非常勤講師の待遇(生活賃金)を位置づける。

② 雇止めとの闘い

- ・引き続き、取り組みの体制を強化する。

③ 奨学金問題

- ・個別の救済だけでなく、集団訴訟を起こすことも検討する。

④ 年金問題

- ・組合としては、多重就労の労働時間の合算を要求していく。

・大学教員は、教育と研究を義務付けられているので、標準講義回数は、週5コマとみなすのが妥当なので、・3コマ以上で、20時間以上とみなすよう大学と交渉する(3×2×4=24時間)。

・私学共済の場合、3コマ以上で加入を各大学に要求する(O大などで、すでに実現している)。

⑤ 組織拡大

- ・主要大学でそれぞれ百名以上の組織めざす。
- ・まず全体で500名の組織化めざす。
- ・『控室』、大学別チラシなど配布計画立てる。
- ・各大学、職場ごとに組合説明会を追求し、「かたまり」を組織する。

⑥ 全国統一交渉

- ・文部科学省交渉を追及する。
- ・大学評価機関との話し合いを追及する。具体的には非常勤講師の適正な処遇に関する項目を大学評価の基準の一つとして求めていく予定である。

このままの砂漠でよいのか

河合塾ユニオン 書記長 佐々木信吾(数学科)

首都圏大学非常勤講師組合の総会や執行委員会に出席していると、教育界、世間では知性の府と思われている大学において、いかに労務管理がお寒い状況か思い知らされます。働く人間を大事にせずに、どうやって学生を大事にできるか。

この国の未来に禍なす根幹の問題の一つだと感じます。

知る限りにおいて小中高も深刻な構造的問題を抱えています。今回はそれらの隙間産業である予備校について報告させていただきます。以前、河合塾ユニオンの

竹中委員長から「河合塾ユニオンの生い立ち」について寄稿がありましたので、筆者からは現状の問題点や経営側の対応の一端について報告します。

塾・予備校は全般的に個人商店の意識が強く、受験に対する生徒の恐怖・失業に対する講師の恐怖が活力の源泉です。しかも創業家経営が多く、風通しを良くすることは簡単ではありません。勢い、組合に対するアレルギーは相当なものとなります。名誉棄損訴訟やアンケートを理由にした雇止め、(昇格を装った)人事異動で組合員を狙い打ちする例もよく耳にします。結成して二年目の河合塾ユニオンは全国に組合員を擁するようにはなってきましたが、全国展開が進むほど、経営側の組合に対する警戒は高まっているようで苦労は絶えません。

私たちのユニオン周辺で現在までに起こっていることの「ごく」一端を紹介します。

団交の風景 2年間で9回やりましたが、残念ながら噛み合わない思いをすることも多いです。理事長の出席は0回です。

- (1) 見たことのない人物が第1回目から登場。なぜか上下白色のスーツを着ていた。塾内の部門名さえ知らないご様子だが、たいへん声が大きく議論そのものが進まない。
- (2) 団交内での議論に関し、経営陣は団交外での回答を希望されるケースが見られた。組合員個人への電話で回答しようとしたこともある。
- (3) 文書で回答する場合は、団交で出した質問すべてに回答してくれると助かるが、時々重要な内容が

欠落している。ご注意頂けるよう要求せねば。同様に、前回団交での発言は軽々には訂正しないで欲しいとお願いしたいところ。また、組合員個人に「違法な行為を包含している虞がある」として「 심각한警告」を送りつけることもお控え願わねば。

- (4) (グループ内にはメインの学校法人以外にも複数の子会社があるが) 勤務時間の算定などの案件については、「ここ数回の団交は説明を聞いただけで、交渉はそちらの法人でやって下さい」との発言があった。そちらに申し入れると、団交をやりたいのなら当事者性を示せとの返答だった。1年以上かけた上でのやりとり。
- (5) 職場内掲示については場所が無いとのこと。ある任意団体が全校舎に張っていることを指摘したが、「スペース等については調査して次回団交までに報告する」と持ち帰りに。約束した次回の団交でもまだ調査中とのこと。以降も「現在調査中」とのこと。

任意団体 専任講師を含む一部講師を中心とした任意団体があり、その幹部は経営陣とコミュニケーションが良好です。色々なイベント等をよく代行されています。一部では組合批判文書を批准するための「記名投票」が実施され、筆者の周りの多くの同僚も投票を求められました。新規加入者が躊躇してしまうから、やめてほしいなあと思います。

ビラ配りに関して 多くの講師が集まる年度ははじめの説明会時にビラを撒こうとした際、「事前に内容をチェックしないと許可できない」との申し入れが経営側からなされました。「施設管理権」が根拠だそうです。一般の組合員も協力してくれる作業なので応じました。「ここに書いてある、『実績』について当方は『実績』と認識していない」といった注文等が付きましたが、なんとか形式を整え、全国で【機関紙ゆに〜く330部、チラシ220枚】配付に成功しました。

事例

公然化している組合員に関する出来事を紹介します。

九州のM講師についてですが、ご自身からの同意を得ているので報告します。

M女史は長年勤務で実績もあり、生徒からの信頼も厚い化学科講師です。

質問に来る生徒に対し毎回長時間、講義後に応対している姿は現地の多くの教職員が見ています。

勤務歴24年。もとは10ないし8コマあったのが、ここ数年で→4→3→1コマに減り、その間に私学共済も脱退となりました。東京から組合員が飛び、面談に同席しようと求めましたが経営側には拒否されました。過去の面談では弁護士さんも同席を拒否されました。そしてこの春【雇い止め】されました。

理由はアンケートの満足率が経営側の要求値に達していないことでした。至急団交を要求し、アンケートの集計値(合計67名が記入)と当日の実際の受講者(27名)の開きが大きすぎることを指摘したところ経営側は沈黙され、十分な説明は聞けませんでした。その後、労働委員会での

斡旋も断られ、M講師は雇い止めとなりました。

教育にアンケートは馴染まない

一般的に言えば、従業員を評価する権利と責任は経営側にあります。しかし、学期途中のアンケートによって講師の雇用管理をすることは、果たして適切なのでしょう。筆者自身はアンケートによって講師と学生間の空気が澁むと感じています。大学では一般的ではないですが、予備校ではこのアンケートによる講師評価が圧倒的主流なのです。

アンケートは所謂上位クラスの方が明らかに数字が良く、そもそも公平性を担保できるのか疑問です(ちなみに男性講師なら、イケメン有利・ベテラン不利とも言われています)。集計方法もまちまちであるケースが多いです。本来経営側が背負うべき「人事評価」のリスクと責任を、安易に学生に転嫁していないか。「一時的な顧客満足度」にすぎない営業指標に過度に傾くことで教育の土台が劣化していないか。なにより、どのクラスを担当させるかによって恣意的な運用に繋がらないか。多くの問題点を内包した手法だと思えます。講師の雇用制度は評価制度と表裏一体。しっかり議論せねばなりません。

以上、苦境ばかり語ってきましたが、様々な立場の人が建設的な協力関係を構築できるという点で組合活動は大きな可能性を秘めていると筆者は実感しています。組合活動によって職場は活性化されるのだという価値観を自分達の職場でも実証してゆきたいと念じる次第です。

講師室午後3時(2)

福田雄一郎

今私がこれを書いているのは、風薫る5月である。連休、好天、花粉も収まり暖かくなった絶好の行楽の季節……世間で5月といえば、まず悪いイメージはない。だが、少なくない予備校講師は、こう思っているはずなのだ。

「連休なんか、なければいい……」

なぜか。それは連休が、我々の収入に深刻なダウンをもたらすからなのだ。

私の場合、予備校の講師給は1コマ1回15,000円だと前回書いた。単純に月4回として、1コマの月給60,000円。大学の倍だ。私がベテラン講師であることを差し引いてもずいぶんいい給料を取っていると思われる方もおられるだろう。だが、ここからくりがある。予備校の講義は前期11回、後期13回、計24回しかないのだ。1年は52週間だから、ちょうど半分である。大学は講義がない期間でも賃金は払われるが、予備校は純粋に講義した分しか払われないから、結局大学と同じということになる。うまくできているものだ。

もちろん夏休みには、我々にとっても予備校にとっても書き入れ時となる夏期講習がある。専任にとってのボーナスのようなものだが、彼らと違って我々は働きまくってようやくこの臨時収入を得ることができるのだ。チェーン塾では合宿

まであるから、そこに勤める私の知り合いは「仕事を断らないと殺される」などという本音とも冗談ともつかないことを言っている。事実、そこでは一時期毎年過労死する者が出たというのだからシャレにならない。

まあそんなわけで、夏から秋にかけては我々も何とか「人並み」の生活が送れるわけである(それでも大学専任には遠く及ばないが)ところが、それも年内まで。予備校の後期は12月初旬で終わるから(下旬から冬期講習)12月の賃金は11月までの分として「まともな」額が支払われる。ところが1月の賃金は、12月中旬の仕事がない分はカット。一気に半額程度になってしまうのだ。

そしてその冬期講習では、残酷な現実が突きつけられる。夏期と比べて期間が短いこともあり、仕事量は比較にならないほど少ない。しかも授業アンケート等の評価が低い講師には仕事は回って来ないのだ。1月には直前講習が開催されるが、ここに出られる講師はさらに少なく、経験の少ない若い講師にはまず仕事は回って来ない。そして2・3月は受験本番だから、現役(高1・2)コース以外は完全に仕事なし。3月下旬には春期講習が始まるが、ここに出られる講師はほんの一握りで、まず仕事はないと思ったほうが

得策だ。すなわち、3月と4月の賃金は、本当に1銭も出ないのである。

何のことはない、結局新人講師や不人気講師は12月中旬から新学期が始まる4月中旬まで、4ヶ月にも渡って仕事がないという、嘘のような本当の話が予備校では展開されているのだ。これでは出稼ぎ労働者だ。いや実際、アルバイトや期間工などの「出稼ぎ」に行く者もいるくらいである。某電子掲示板で「〇〇の吉野家に行くと△△予備校の××先生が牛丼をよそってくれます」などという書き込みを見た時は泣きたくなった。一握りの人気講師や「古き良き時代」のベテラン講師などは、この仕事がない時期を読書や旅行に充てるなど自分のために使えたのだが、今ではそんな話は昔話に過ぎない。

私などは上述したように平均すれば大学の仕事と同じ額の賃金を得ているからまだいいが、給料の安い講師は本当に大変なのである。

さて、そんな時期を過ぎて、春を迎えた。だが新学期が始まるのは4月中旬。5月の賃金は、半額出ればいい方だ。そして最初に書いた忌々しい連休。これのおかげで5月の仕事が減り、6月の賃金は3/4となる。半年間痛めつけられてきた冬の寒さが、ここでは7月まで続くわけだ。そして7月末、ようやく「まともな」賃金が出る。生活を切り詰めに切り詰め、ようやく迎える真夏の太陽。かつて第2次ベビーブームの予備校バブルのころは栄華を誇った予備校講師の、これが今日の姿なのだ。

クリップボード

(1) 『控室』原稿を募集します

組合員であるか否かを問わず随時原稿を受けつけています。掲載段階での匿名はかまいませんが、連絡先は明記してください。原稿は題字横のメールアドレスまでお送りください。短い記事や通信は送信者に断りなく、匿名で掲載する場合があります。

(2) 『控室』を配布して下さる方を探しています

勤務先のメールボックスなどに『控室』を配布して下さる方を探しています。お志のおありの方はぜひ組合本部までご連絡ください。講師控室に直送も可。

【編集後記】 諸般の事情により発行の時期が例年よりやや遅れましたが、今年も「総会報告」をお届けします。本年の総会

は例年通り盛会でしたが、懇親会はいつもより少なめでした。おかげで食べるものはたくさんありましたが、大食いながら懇親会幹事も兼ねている編集子としてはいささかがっかりでした。来年はもっと多くの方が懇親会にも参加して下さるように期待しております(行)。

アルベルト・シュティフター他『ウィーンとウィーン人』「ハプスブルクとドナウ文化」研究チーム、中央大学人文科学研究所翻訳叢書 6(中央大学出版部、1912/3)、990頁、7200円(税別)

石塚正英他『戦争と近代 ポスト・ナポレオン 200年の世界』(社会評論社、2011/9)、253頁、2400円+税