

# 控室

## 首都圏大学非常勤講師組合

TEL 090-9381-0599 FAX 03-6745-5622  
 URL: <http://hijokin.web.fc2.com/>  
 e-mail: [union\\_daigaku\\_hijoukin@yahoo.co.jp](mailto:union_daigaku_hijoukin@yahoo.co.jp)

〒192-0056  
 八王子市追分町8-10  
 サマリヤマンション605  
 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

◆ 日大理事会と団交(3面) ◆ 東大非常勤職員の無期転換(4面) ◆ 科研費(8面)

## 日大ユニオン準備会、はじめました！

大学には二重の「2018年問題」があります。一つは18歳人口減少と進学率上昇停止による学生数減少の開始。もう一つは改正労働契約法による非常勤教職員の無期雇用転換の開始。これらに恐怖する大学経営者たちが、各所でなりふり構わぬ非正規切りを行なっています。

私学最大手の日本大学といえども例外ではありません。予定される雇い止めの規模も最大級となります。日大は本部方針として総授業コマ数の2割削減と、それだけではなく、専任教員の授業負担数の6割増を掲げています。専任と非常勤の担当授業数は現行でおおよそ5:5と推定されるので、専任が6割増の8となり、総数も2割減の8となると、単純計算で8:0となり、非常勤の取り分はなくなってしまいます。「非常勤ゼロ化」ともいえます。このままでは、たとえ無期転換しても、その後に担当科目がもうなくなったとってクビにされるでしょう。このような非正規切りの流れは、なんとしても押しとどめねばなりません。

すでに郡山の工学部で第二外国語全廃にともなう非常勤講師全員雇い止め、三軒茶屋の新設2学部で英語非常勤講師全員雇い止め、船橋の理工学部で一般教育科目を中心とした大規模コマ減等が進行

中です。日大出講者から組合への相談と新規加入が相次いでいます。

以下、活動報告です。

### ●2017年11月26日

風雲急を告げる日大の情勢に対応するため、組合執行委員会において、日大出講組合員からなるサブグループ「日大ユニオン」設立の方針が決議され、「日大ユニオン準備会」として活動を開始。

### ●12月はじめ

「非常勤講師も私学共済に加入できます！」ビラを日大限定で配布。日大はマンモス大学なので、複数学部の合計で十数コマ担当する非常勤講師も少なくありません。すでに私学共済の加入資格があるのにそれを知らずにいた人も多いようです。講師の採用も給与支払いも学部ごとなので、大学本部も把握していません。日大で計10コマ以上担当している方はご相談ください。

### ●12月24日

日大ユニオン準備会ツイッター  
[https://twitter.com/nichidai\\_union](https://twitter.com/nichidai_union)  
 開設。

最新情報の発信はやはりこれが便利です。イベントや団交の告知も行なっています。みなさまもフォロー



よろしくお願いします！

●12月26日

「非常勤講師情報・意見交換会」を日大文理学部で開催。告知ビラには「日大で働く非常勤講師ならどなたでも参加できます。ぜひご来場ください。雇い止め・5年上限・コマ減・半期集約授業・定年引き下げ・年金・講師給引き上げやその他の問題について、大いに語り合い、みんなで解決法を考えましょう。」

主催は日本大学教職員組合文理支部さんが引き受けてくださいました。記念すべき共闘の第一歩です。

●12月30日のツイートより

非常勤講師はボーナスがもらえません。なぜでしょう？

理由の一つは「要求しないから」です。みんなで団体交渉して「わたしたちにもボーナスください！」と要求しませんか？

本当にもらえるかもしれませんよ。

●2018年1月2日のツイートより

箱根駅伝は日大ぬきで行われていますが、非常勤講師組合が現在あつかっている案件は日大がダントツ1位です。

日大は今年もこのまま評判を落としながらトップを独走して大量雇い止めのゴールを目指すのでしょうか？

それでいったい誰が幸せになるのでしょうか？

●1月17日のツイートより

日本大学本部は大量の非常勤講師の雇い止め・コマ減を行い、空いたコマを他学部の専任教員に肩代わりさせようとしています。

非常勤講師には失業、専任教員には労働強化(授業負担6割増)が待っています。このような本部の方針に対して、一斉に

反対の声を上げましょう！

●1月19日のツイートより

日大本部の総授業数2割削減方針によって、いくつかの授業科目は消滅します。工学部では第2外国語が全廃。文理学部史学科ではただ一人のドイツ史の専門家(非常勤)が雇い止め等。

日大は経営の安泰を優先して学生の学ぶ権利を奪っています。

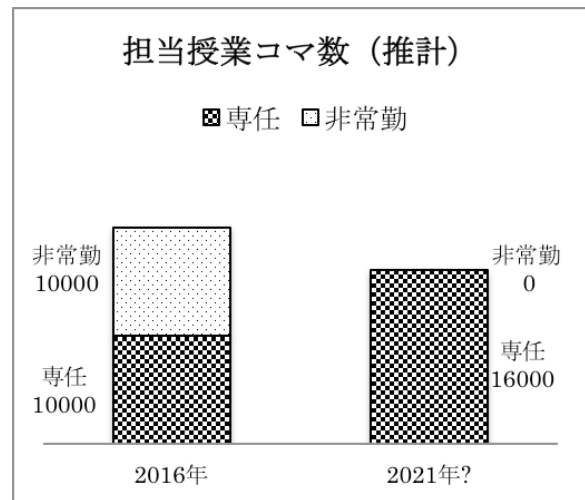
大塚学長、それが先生のなさりたいことですか？

●1月19日

「日大本部の非正規切り全学方針等説明会」を開催。英語版ビラの配布も開始。

●1月20日のツイートより

大まかな計算ですが、本部方針に従えば大体このようになります。



●1月21日

日大ユニオン準備会ツイッター英語版 <https://twitter.com/UnionNihon> 立ち上げ。

みなさんフォローと、外国人のお知り合いへのご紹介をよろしくお願いします！

The Union makes us strong. (日大ユニオン準備会代表 志田 慎)

## 日本大学理事会と2回の団体交渉

首都圏大学非常勤講師組合は、日本大学理事会との団体交渉を2017年11月28日及び12月27日に行いました。その概要を報告します。

### 11月28日の団体交渉

組合側は、UTUのメンバー2名を含む14名(非常勤講師組合日大出講者9名)が参加しました(出席できなかったものの、他に団交事項に係わる顕名3名)。日大側は、米崎人事課長らが対応しました。

① 継続団交事項各項目についてはゼロ回答。日大側は、年齢上限切り下げについては、不利益変更であることは認めたものの、顕名した組合員については、不利益変更するなという組合側の要求に対しては、雇用契約書での個別合意があるとして今回は要求を拒否しました。組合側は、不同意の表明が契約の終了をもたらす可能性がある状況で提出された雇用契約書の締結によって、労使の真の合意があったとは言えず、(労働組合法で保護された労働組合を通じた)団体交渉で表明された不同意が、労働者の真の意思表示であることを理解し、一方的不利益変更を行わないよう強く主張しました。

② 5年雇止めの導入経緯については、理事会議事録等の開示を拒否、教学上の理由としました(授業は専任が担当するのが基本で、非常勤は学生の多様なニーズに応える役割があり、5年で契約を打ち切る。これまでそうになっていなかったが、2016年度以降変更した)。日大内の他部

署で有期契約している場合、通算で5年以上継続して雇用しないと就業規則に規定されているのは、労契法に基づく無期契約への転換を避けるためであることが明らかであり、教学上の理由で5年雇止めを決めたという説明は、成立しないことを組合側は指摘しました(大学側代理人弁護士からは、一言の反論もありませんでした)。

③ 厚生年金の加入で不利益とならないよう適切な労働時間契約を行う問題についても、1コマを週1時間半としか数えない計算方法を変更しないという回答でしたが、他大学の契約状況については、お互いに調査をすすめ、交渉を継続することになりました。なお、組合側が、16名雇止め問題で顕名した井上講師は、日大で19コマを担当しており、厚生年金加入要件を満たしているのに手続きが取られていないことを指摘すると、確認の上、速やかに加入手続きを取るとの回答が得られました。

④ 緊急に申入れた雇止め事案については、まだ調査中で回答できないという対応でした。組合側は、新学部の16名の雇止めは、i. 大学設置計画の誠実な履行という法令に反する雇止めである、ii. 学部完成年度の4年後まで継続して担当することを日本大学側が義務付けて採用した経緯から明確な契約違反の雇止めであること、iii. 三軒茶屋キャンパスの執行部のごく一部の判断で行われたことが窺われ、新学部内での手続きについても不明

朗な雇止めであること等を指摘し、直ちに撤回することを要求しました。日大側は、事実関係の確認が取れておらず、学部の意向も聴取できていないので撤回はしないという対応でしたが、緊急に調査等をすすめ、12月8日までに回答を行うことを約束しました。

⑤ 組合側は、来年度の雇止め事案なので、マスコミ等への情報提供を含め、直ちに社会的なアピール等を行うことを通告し、日本大学のためにも、速やかに撤回するよう重ねて求め、団交を終了しました。

今回の理事会側の回答自体は、従来通りでしたが、団交への当事者の参加も多く、組合側の論理も明確で、白熱した団体交渉となりました。各事項について、従来のような一方的な対応では乗り切ることが難しいということの日大側も理解したと思います。日大問題解決へ向けた第1回団交として、上々のスタートだったと思います(個人的には早稲田大学との数々の団交、特に初期のそれを思い起こしました)。

### 12月27日の団体交渉

組合側は、18名の参加でした(今回はUTUの参加なし)。

団体交渉は、4つの事項について行われました。

- ① 三軒茶屋キャンパス問題(新たな英語科目運営方針の決定経過や内容)
- ② 科目・コマ2割削減&5年雇止め等非正規切り問題
- ③ 個別案件への対応
- ④ 継続事項(年齢上限切り下げの適用除外、非常勤講師への私学共済適用)

理事会側の①、②の応答が出鱈目であったため、やり取りが長時間に及び、③

の個別案件については、永野講師の雇止めの撤回についてのみ取り上げられる形で終了しました。その他の個別事案については、まだ事実確認中とのことで、1月中に順次文書回答を行い、1月中の団体交渉で扱うことになりました。

交渉内容は、①について、三軒茶屋キャンパスの堀事務長と米崎人事課長が対応し、

i. 16名の非常勤講師の雇止めについては、9月20日に開催された三軒茶屋キャンパスの臨時執行部会で決定された。そこで、英語科目については、科目として教育する内容は変更しないが、教授法の変更を行い、5名のスポーツ科学部と危機管理学部の専任教員と他学部の専任教員(兼担)で担当することを決めた。教科書を統一し、専任教員が担当することで、1週2コマを同じ先生が教えるということにした。

(組合側の質問に答えて)

ii. 9月20日にこの方針を決定して以降、三軒茶屋キャンパスの専任教員にも、他学部の専任教員(兼担)にも、科目担当の依頼はしていない。

iii. 文科省の聴取を受けた12月13日の時点で、科目を誰が担当するかは白紙であった。外部委託の可能性も非常勤講師が担当する可能性も含むあらゆる可能性を考えている。

iv. 外国人教員のビザの取り消しの可能性については、しっかり把握し、対応を考えたい。

v. 他のところからの(UTUか?)話もあるし、組合員でない講師からの個人的な相談もあり、それらとの話し合いもあるところで、組合側の16人雇止めの撤回という要求で交渉はどうか、理事会側と

しては、顕名されている個々の組合員について協議したい。

組合側としては、11月初頭の雇止め通告の際の説明とも、12月の文科省の聴取の内容とも、大きく食い違う説明であることを指摘しましたが、理事会側は、こちらはこのように説明したが、受け取り方がそれぞれ違ったのだろうという説明に終始しました。

組合側は、現時点で科目担当者が白紙なのであれば、雇止めの理由がなかった、ということが明らかであることを指摘し、雇止めの撤回を改めて要求しました。(おそらく、9月20日に、専任、兼担で従来と同じ科目を担当するということは決めておらず、業務委託を軸とする改革が決定され、委託先との折衝等がすすめられてきたのであろうと思われま。しかし、雇止め通告以降の非常勤講師組合の対応により、当初の業務委託化が断念に追い込まれ、専任、兼担による科目担当を軸に、現状では雇止めを強行しようとしていることが考えられます。この場合、どれだけ非常勤講師の首を切れるかは、他学部の専任教員がどれだけ兼担を了承し、担当を承諾するかにかかっている、という状況にある可能性があります。だとすれば、日大全学部の専任教員に対して、次の②の事項で理事会側が答えた内容を徹底して宣伝し、教育の質を確保する立場から、日大本部が進めている5コマから8コマへの責任担当コマの負担増に抵抗し、教員としての当然の態度として、過重負担を拒否し、今まで担当している非常勤講師に任せればよいという立場で、コマ増、新科目担当依頼に対応することを呼びかけるべきではないか、と思います。[今井])

②について

i. 主要な科目は専任が担当するが、主要でない科目は非常勤講師が担当する場合がある。

ii. 科目や科目担当者が一定期間で入れ替わることが教育の質を確保すると考えている。大学の科目が本来専任が担当すべきということと矛盾はない。

iii. 今回の2割のコマ減は、財務状況の悪化を理由にしたものではなく、教学改革、教育の質を確保するためのもの。

iv. 2割のコマ減は、学生数が2割減ったからで、財務状況が悪化したからではない。

組合側は、2割のコマ減が、財務状況が悪くなったからではなく、教育の質の確保のためだというのであれば、履修学生数の減少などにより、少人数教育をすすめればよいのではないか、非常勤講師の大量雇止めは必要ないということだと主張し、科目・コマの2割削減方針自体の撤回を要求しました。

③ 個別案件

**理事会側回答:**永野講師の雇止めについては、教職課程の編成替えがあり、経済学部で教職科目を教える専任教員Aを新たに採用した。その結果、従来教職科目を教えていた専任教員Bが教職科目を外れ、Bの担当科目が6.5コマから5.5コマに減少してしまった。そのため、来年度から、この専任教員Bが倫理学概論を担当することになり、玉突き的に永野講師の担当コマがなくなったと説明しました。

**組合側:**その教員は(5.5コマで学部内の責任担当5コマを超えているのだから)、倫理学概論を担当させる必要はない。永野講師に担当させるべきと強く主張しま

した。そして、この問題も、日大本部の非正規切り、困難の非常勤講師へのしわ寄せの方針の結果、必然的に生じたものであることから、元凶であるこの本部方針の撤回を重ねて求めました。

2回の団体交渉を通じて、嘱任年齢上限の切り下げ、5年雇止め、三軒茶屋キャンパス問題、カリキュラム改革による雇止め、専任教員の採用による雇止めなど、一連の問題が同根であることが明瞭になりました。回答自体は、ほぼゼロ回

答でしたが、今後の組合活動の方向を決定するために十分な情報が得られたと思います。また、三軒茶屋キャンパス問題も、当初の計画が挫折し、大本の本部方針そのままの、純粋な非正規切りとしての性格が顕わになろうとしている状況とも考えられます。日大の非正規切りの不当性、無慈悲さを日本と世界に発信し、日大改革をすすめる出発点が確保されたと考えます。(首都圏大学非常勤講師組合副委員長・日本大学ユニオン準備会事務局次長 今井 拓)

## 東大の非正規職員の無期転換権獲得は 非常勤講師にとってどのような利益なのか

昨年12月12日、当組合と共同で団体交渉を行ってきた東京大学教職員組合(東職)から連絡が入った。それは東大が前日の科所長会議で、短時間雇用職員にかけられていた5年上限の規定を外し、全ての非正規職員の無期転換権を認める方針を決定したという内容だった。東大のこの決定は、当組合が取り組んできた様々な5年上限問題の交渉のうち、早稲田大学に匹敵する巨大な成果である。現在、規模の大きい国立大学で非正規教職員全員の無期転換権を無条件に認めているのは東大だけである。

この科所長会議の決定の前、すでに昨年10月には、東大の非常勤講師が今まで業務委託扱いされていたが、今後は労働者として扱うという回答を得た。東大の非常勤講師たちのあいまいな労働環境が改善されたこともまた大きな成果であった。そしてそれらの成果は、当組合が

組合史上初の、専任教職員組合との共同団交によって得たものであるということも付け加えておかなければならない。またこの団交には、全国大学高専教職員組合(全大教)もオブザーバーとして常に参加していた。それも今までになかったことである。その経緯を記録として留めるため、以下に少し述べたい。

東大は2013年春に労契法改正が施行された時点において、非常勤講師を労働者として認めず、就業規則も作成していなかった。それは当組合の大学アンケート調査で明らかであったが、私たちがあえてその問題を昨年まで追求しなかったのは、労働者ではないために5年上限も存在せず、不利益の出る組合員がいなかったからである。しかし2017年3月、東大の某非常勤職員に関する団体交渉の席上で非常勤講師の話に議論が及んだとき、東大側の代理人弁護士が非常勤講師

は実態からみて労働者と考えるほかないだろうと明言した。そこで4月に、大学がそれまで公開してこなかった非常勤講師の総数と、大学による非常勤講師への無期転換権の説明、さらに労働者として労働条件通知書を5月中に出すよう大学に要求した。このとき私たちは初めて、この団交要求を東職との共同要求として行っている。

しばらく待ってほしいとの東大の要請により、4か月後の8月7日、短期間雇用職員の5年上限と6ヵ月クーリングを撤廃させるべく、東職との初めての共同団交を行った。しかし東大は短時間雇用職員の5年上限もクーリングも見直さず、嫌なら新制度の職域限定職員(=フルタイム)に応募すればよいとし、また非常勤講師の総数も調査中であるから、それが終わるまでは労働条件通知書も出さないという回答だった。

そこで8月23日、当組合と東職の合同で、これまでの交渉経過を厚労省の記者会で公表し、高等教育の代表的存在である東大が労基法・労契法脱法的行為を強行していると訴えた。直後から、大学には多くの電話が殺到し、東大の代表番号がしばらくつながらない状態になったと複数の記者が教えてくれた。この記者会見は東大にそれなりの影響を与えたようであった。

9月12日の事務折衝で、大学は少なくとも短期間雇用職員の6ヵ月クーリングについては廃止の方向で検討していると回答した。9月21日の第2回目の団交では、それが回答されたのみである。ただし10月10日の大学回答によれば、非常勤講師の就業規則の作成も検討するとし、総数も公表された。東大は、違法性の高

い非常勤講師の処遇については比較的早く労働者性を認めて就業規則の作成を約束したが、短時間雇用職員の5年上限は最後まで抵抗した。

11月27日、この膠着状態を突破するため、当組合と東職と全大教の三団体で共同記者会見を行い、東大との交渉の現状を公開した。さらに12月4日には同じく三団体共催で参議院会館で院内集会を行い、東大を中心とする国立大学の非正規教職員の5年上限問題を議員にも訴えた。12月9・10日には日本科学者会議の第19回東京シンポジウムにおいて、東職の佐々木弾委員長と私がそれぞれこの問題と経緯を報告した。そしてついに12月12日、東大は短時間雇用職員の5年上限とクーリングを完全に撤廃することを決定したのである。12月19日、その成果を私たちは再び三団体合同記者会見で公開した。

東大の非正規職員、特に短時間雇用職員の5年上限とクーリングを撤廃させることは、東職にとっては当然に意義のある目標といえる。しかし私たち非常勤講師組合もまた、この問題の完全解決に最後まで力を注いだ。数回の記者会見や院内集会、シンポジウムでの報告など、交渉外での様々な手段を駆使して東大を揺さぶり続けることは、今振り返っても膨大な労力であったと思う。にもかかわらず私たちがそれに取り組んできたのは何故か。

私たち非常勤講師組合は、常に正規と非正規教員間の差別と闘ってきた。私たちの目標は、正規と非正規という身分によって行われる差別的処遇を改善することである。しかしこの5年上限問題を解決していく過程、例えば「早稲田闘争」

において、私たちは大学における非正規間にもいくつかの階級があり、差別的処遇が同様に存在することに気づいた。この格差に目を向けずに専任と非常勤講師の格差だけを不当だと訴えることに説得力はあるのか。私たちの交渉が正当だと自他共に認められるためには、非正規間の格差も認めない姿勢が重要ではないのか。それがこの問題に当組合が力を注いだ理由である。

当組合の精力的な交渉によって、首都圏のほとんどの大学は非常勤講師の5年上限を撤回したが、非常勤職員は上限付きのところが多い。非常勤講師の処遇をこれ以上劣悪なものにしないためには、

これ以上劣悪な処遇の存在を作らないことである。非正規間に格差があるなら、その中の一番弱い立場の味方になることは、私たち非常勤講師の処遇改善にも大きな意義がある。中世の階級社会を否定して成立した民主主義社会の目標は、特権を否定することであり、それが人権の誕生につながった。私たちの目標もまた、格差解消という人権の原理に基づいている。その自信が私たちの組合活動の推進力であるから、今後も可能な限りこのような格差の解消に力を注いでいきたいと思う。(首都圏大学非常勤講師組合委員長松村比奈子)

## 非常勤講師と科研費

2004年秋、非常勤講師も専任と同じ枠で科研に応募できるよう制度が改訂された。以来、非常勤講師としてA大学とB大学、任期付教員としてC大学から「基盤研究(C)(期間3年から5年、限度額500万円)」という種目に応募し、計4回採択され、現在も科研費の補助を受けて研究に取り組んでいる。「基盤(C)」と2003年までに3回採択された「奨励研究」しか経験はないが、複数の大学で科研にかかわった非正規教員として、知りうる情報をお伝えしよう。組合員のお役にたてば幸いである。

### 応募資格とは

科研費にはいくつかの種目がある。「専任と同じ枠で科研費に応募できる」ことを「科研の言葉」では「応募資格がある」という。応募資格があることが、

研究代表者として科研に応募でき、他の研究者(同一の研究機関に所属していても、そうでなくてもよい)を研究代表者とする科研の研究組織に研究分担者・連携研究者(これらについては後述する)として参加できるための必要十分条件である。

応募資格は研究者が所属する大学が与えるが、そのための条件は、まず

研究機関に、当該研究機関の研究活動を行うことを職務に含む者として、所属する者(有給・無給、常勤・非常勤、フルタイム・パートタイムの別を問わない。以下省略)

であることとなっている。ただし、その人が「研究活動を行うことを職務に含む」のか否かは当該研究機関＝以下大学とする＝が判断する規則になっている。

この判断の背景には、非常勤講師を研



研究者として認めるかどうかという、「理念」の問題だけでは片付かない現実がある。科研が採択されれば、大学の研究力の評価が高まるのみならず、科研業務のための間接経費として、大学にもお金が入ってくるという利点がある。一方、科研費の財源は税金だから、適切な使用がなされていることを大学として厳格にチェックしなくてはならず、大変な労力がかかる。非常勤講師に応募を認めると科研業務も多くなるから、その負担が問題となってくる。このような状況から、非常勤講師に対しては「認めない」・「申し出があったらその時考える」・「認めるがそのことを積極的に広報しない」・「通知を出し応募を勧める」という判断が、大学ごとになされているのが現実である。しかも、この対応は毎年見直されている。

科研の業務が落ち着く5月か6月頃、各大学の科研の取り扱い窓口に行って、非常勤講師の扱いの、正確なところを尋ねてみよう。応募書類の締め切りは、10月末から11月の初めが多いが、非常勤講師の場合は、応募書類作成以前にさまざま準備が必要だからである。

### 非常勤講師の応募の実態

非常勤講師に応募資格を与えると明文化している大学であっても、無条件で応募を認めないのが現実である。A大学では、専任教員と一緒に研究をした実績があり、(その人でなくてもいいが)専任教員を研究分担者に加えることが条件だった。採択後のお金の出し入れに関する手続きは、分担者となった専任教員経由で行った。B大学では、応募資格を与える学内での審査があり、A4版2ページの申請書を作成したうえで、学部長と「受け入れ教員」(研究上のつながりは求められ

なかった)になってくれる専任教員からの承諾書が求められた。学内での審査が通らなかった人もいたようだ。科研費の不正使用があれば、その大学としても処分を受けるのだから、応募する人物のことを直接知っている専任教員の承諾を求めるのは、むしろ当然だろう。

応募資格を与えると決まったら、大学はその人に研究者番号を付与することを文科省に求め、その大学に所属する研究者として登録する。研究者番号は終身有効で、大学を移ったら、その番号で、新たな大学で研究者登録をする。応募資格を認めない大学・身分へ移ったら、研究者番号を持っていても、応募資格はない。これが、研究者番号と応募資格の関係である。なお、複数の大学で研究者登録をすることも状況に応じては認められるようだが、それは例外と考えておいてもまず不都合はないだろう。

### 応募資格が得られなかったら

科研には「応募資格がないこと」を応募のための条件とする「奨励研究」という種目がある。期間は1年間、上限は100万円で、お金は自分で管理する。しかし、申請書類も、採択後の諸雑務も他の種目に比べてかなり簡単である。2003年に採択され63万円受け取ったが、海外出張1回と物品購入でかなり助かった。応募を一考する価値はある。

「研究協力者」という位置づけで、科研の研究組織に参加することもできる。研究代表者は必要に応じて、研究分担者・連携研究者・研究協力者という、位置づけの異なる3種類の研究者で研究組織を組む。研究分担者・連携研究者のみが、応募書類に所属先大学・研究者番号とともに業績を記し、採択のための審査

の対象となり、その研究組織に入ったとの記録が残る。前者には、所属機関を通じて分担金が渡される。後者には、代表者が自分の所属大学で手続きをして、旅費を出したり必要な物品を購入して渡したりするが、研究協力者に対しても連携研究者と同じ措置をとれる。代表者はとにかく、分担者や連携研究者になったところで、「業績」とされた例はあまり聞かないから、研究協力者として研究組織に加えてもらうのも悪くない。しかも、研究協力者は採択後でも比較的容易に追加できる。研究代表者に直接お願いしてみよう。ただし、その科研課題に心底惹かれるという気持ちが不可欠で、自分の関心は科研課題となんとか結び付けられるから補助金を、では失敗する。代表者(が所属する大学)から求められた事務的な手続きは案外大変だし、研究協力者にも手当ができるような高額補助金をもらっている研究組織は概してレベルも高いから、生半可な気持ちでは研究活動につ

いていけないからである。過去に、求めた手続きは無視する、研究活動の足を引っ張る、そのくせお金は恥ずかしげもなく要求するという人物を科研組織に加えてしまったことがあった。この人物は、自分は非常勤講師組合員だといっていた。悲しいことだが、この「実績」は内々に広く知らせている。血税を使っているという意識の乏しい研究者は、このような形で科研から締め出されることは常に念頭に置いておこう。

### まとめ

応募資格を認めない大学に所属する非常勤講師でも、将来の採択に向けて、やるべきことはある。団交を続ける一方で、現状でも使える制度を活用し、したたかに研究を続けよう。非常勤ゆえの制限が乗り越えられるよう、専任教員との関係を作っておこう。ひとたび申請が認められれば、私の経験した限りでは、非常勤講師という身分が、採択のための審査で不利益を招いたことはない。(A. I.)

## 小さな大学の大きな事件

小生が経済学の専任教員として、北見工業大学に赴任した2010年4月から、退職し、再び非常勤講師組合に戻る2017年3月までの7年間に大学で経験したことを記しておきたい。

北見市は、北海道の中心点から北東の方向にあり、オホーツク海に面した網走からはJRで1時間の内陸にある。人口は、12万人。細長い地形で100キロもあり、市としては日本1長い。北海道にありながら、夏は暑く、6月ごろに「日本で最

も暑かったのは北見市であった」などと報道される。30度を超す日が2週間ぐらい続き、オホーツク海にある常呂海岸で海水浴ができる。しかし、冬の北見は、マイナス20度を超し、11月半ばから5月初めまで雪景色になる。ちなみに日本で一番寒いところは、北見の近くの陸別というところで、マイナス40度になる。雪にとざされると、車道の雪かきが優先される一方、歩道は放っておかれ、歩くのが困難になる。北海道出身者に、寒さ

と雪といずれがいやかと問うと、雪という答えが返ってくる。幼少時に雪かきを手伝わされたからである。ついでながら、寒さのせい北見にはゴキブリがいない。

5月には、春を待ち焦がれた花たちが一斉に咲く。チューリップ、桜、つつじ、その他紫のパンジーや名前がわからない花たちが、花火大会の最後を飾るように、咲く順番など関係ないとばかりに咲き乱れる。

北見の特産物は、玉ネギ。戦前はハッカであり、生産量は世界1であった。ブラジルとの競争に負けて、今や見る影もないが、ハッカ羊羹やハッカの香りがする酒その他多種類のハッカ製品が昔の面影をとどめている。飲み屋街といえば、北見は外国人宣教師が赤線廃止に熱心だったことで怪しいネオン街がない。

小生の日常生活は、官舎と大学との往復であり、大学まで徒歩で30分くらいであった。官舎は1965年に建てられ、5階建ての3LDKで、エレベータがない。家賃7400円で極端にやすい。暖房費は、11月から3月まで月1万4000円の補助がでた。暖房なしだと、気密性のない部屋の温度は2度になる。12月からは風呂の釜が凍って、風呂に入れない。煙突を兼ねる中空の柱には大きな亀裂が走っていて怖い。7400円のわけである。下級公務員住宅とはこのようなものである。退職するまでの2年くらいは温暖化の影響か6度であった。したがって、暖房しなければ全室冷蔵庫となり、ありがたいことこの上ない。とはいえ夏は冷蔵庫がないとかなり苦しい。小生は冷蔵庫が1年で壊れたので、原始的な水冷式「冷蔵庫」すなわち、鍋に水をためるだけのしろものを工夫して過ごした。

大学の授業は前期は週4コマ。後期が院生のゼミが入り週5コマであった。研究費は、工学部の単科大学であることから、理系の水準にあわせ80万から120万に達した。人文社会科学系での論文のオブリゲーションは、5年で3本であり、多くは任期制を取っているため、4年半で更新チェックが入る。この場合、最低2本以上がもとめられる。工科系は、学科によって異なり、人文系よりかなり多い。ただし、工学系の教員を含めた大学全体の准教授、教授で論文数が満たなくて首になった人はいない。業績がなくても、「総合的に判断して」という文句が更新規程にはいっていて救われる。一方、助教にはこの文言は適用されず、5年で准教授に昇格できなければ、1回更新しても、3年で首になる。人文系には助教はいないが、工学系はかなりいる。組合で3人の助教の雇用問題を扱ったが押し切られ結局退職した。

任期制は、2004年の法人化以後進められた。当時、任期制か非任期制かを選択し、3分の2くらいが任期制を選択したようだ。任期制のほうが不安定な反面、賃金が高い。期末手当と勤勉手当とからなるボーナスをみると、勤勉手当が5段階にランク分けされるうち、任期制の最低ランク1が非任期制の最高ランク5と同じになる。期末手当と、勤勉手当は大体1対1くらいである。従って、ボーナスに相当の開きが生じている。

ところで北見工大は白樺の樹が南面にあり、教職員250名、学生数2000人ほどの、国立大学法人では最も北にある小さな大学である。ここでとんでもないことが行われたので記しておく。それは、学長選をめぐる事件である。東日本大震災

があった年、2011年のことであった。

学長選が12月に行われることになり、選考委員会が学長候補の資格を審査することになった。選考委員会が11月11日に開かれ、そのときまで学長であった体制派のA教授と、全構成員の要求を尊重しようとするO教授のそれぞれの経歴や、業績、方針、プレゼンが審査され、採決に入った。A教授は、賛成10、白票1で適格とされたが、O教授は賛成5、白票5、棄権1で過半数に達せず、2回目の投票にはいったところ、賛成5、白票6で過半数とならず、残る1回の投票で過半数に届かなければ、O教授は候補者から外され大事件が起こることを選考会議の全メンバーが気づいたに違いないが、投票の結果、白票の6人は誰一人態度を変えず、2回目と同じであった。O教授は、前の学長下で副学長、理事、図書館長を務め、研究業績も申し分なく、プレゼンテーションにも問題はなかった。

かくして、O教授が外され、「意向聴取の投票の公示」がなされ、「候補者は現学長(当時の学長)1名である」ことが示されるとともに所信が公表された。意向投票は、「参考扱い」であるが、それに従わなければ紛争になる重要な制度である。北海道教育大では、選考会議が意向投票2位の候補者を学長に指名し、裁判が起

こった。北見工大では、選考会議が規程に従った形式的な手続きで、候補者の資格をはく奪し、意向投票を信任投票にしてしまった。

規程上、選考会議の委員11名のうち7名は、執行部側の委員で、残る4名が評議会のメンバーから選出される。したがって、学長が有利であることは疑いないが、常識的には、二人しか立候補していないのだから、二人とも資格ありで、意向投票に移ればよいだけなのであるが、意図的に一人を排除してしまった。組合は、A教授に学長の責任でどう考えるかを問い質したが、独立の機関が決めたことだから責任はないと強弁した。12月16日の「意向投票」では、A教授113、白票89、無効2であった。

これは、マスコミで報道されていないが、人格を否定する許しがたいこととして記録されなければならないと思う。

非常勤職員の労働条件は悪くないという認識で専任組合の課題にならないし、非常勤講師の控室の充実を上司に提案しても、非常勤講師は研究者ではないので必要ない、と斥けられる。文科省に尻尾をふって、任期制をいち早く導入したが、何らいいことはなかったとぼやく現学長。こういうところですごした7年間であった。了(斎藤正美)

\*\*\*\*\*

### 続・非常勤講師の無期転換 Q&A【前号の訂正】

前号の記載で、一部不正確なところがありましたので、訂正します。

Q: どうすれば無期転換できるの?

A: 大学ごとのルールに従います。2013年4月またはそれ以前から勤めてきた人の無期転換の申し込みは2018年4月1日以降可能で、2019年3月31日までに申し込むと、2019年4月1日から無期になります。勤務開始から5年経過後に権利が生じ、そこから1年間の申し込み期間を経て無期契約に転換します。転換は自動的で、大学は申し込みを断れません。