

## 首都圏大学非常勤講師組合

# 2008 年度 春闘統一要求

**すべての大学で非常勤講師に 1 コマ**

**月最低 3 万円以上の賃金を！**

**大学は偽装請負をやめて**

**直接雇用 にせよ！**

**コマ切れ・掛け持ちパートの非常勤講師に**

**社会保険を！**

### 非常勤講師補助単価 50%アップの実現

2004 年度は、大学非常勤講師にとって画期的な年となった。2004 年度予算において、私立大学助成金のなかの非常勤講師補助単価（標準給与費）が実に 22 年ぶりに 50%アップされた。人件費の引き下げの流れが強まっているなかで、非常勤講師給与費への補助金が 13 億 7100 万円増額されたのである。これは、全国の非常勤講師組合の要請にこたえて、文部科学省が大学専任教員と非常勤講師の「均衡処遇」の必要性を認めたものであるといえる。

全国の私立大学は、補助単価 50%アップを確実に非常勤講師給に反映させ、処遇改善に結び付けなければならない。首都圏大学非常勤講師組合は、2004 年度から 2007 年度にかけて数十大学と交渉し、賃上げ（最大 35%）を勝ち取った。また、組合が交渉を申し入れる前に、文部科学省の方針を受け入れて、自主的に賃上げを決めた大学も少なくない。2008 年度には全ての私立大学が非常勤講師給の大幅アップに誠意ある態度をとり、すべての非常勤講師に 1 コマ月 3 万円以上の賃金を支払うことを求めたい。

### 法人化に伴う大幅賃下げの破綻

2004年度には、国立大学の法人化に伴い、非常勤講師の大幅賃下げが計画されていたが、組合の要請に応じて、文部科学省は賃下げに事実上ストップをかける通知(2004年3月15日付け)を出した。これによって大多数の大学は大幅賃下げを断念した。また、組合は賃下げを断念しない大学には交渉を申し入れ、大幅賃下げを撤回させた。

今後、埼玉大(2005年度)の様に大幅賃下げを強行した大学には、引き続きその撤回を求める。また、①すべての国公立大学に有給休暇を保障し(首都大、千葉大などですでに実現)、4月分から実現し、さらに②月給制を採用するよう要求する。

## 偽装請負をやめ直接雇用にせよ

少子化による経営難と政府の規制緩和政策のもとで大学の危機はますます進行している。

規制緩和の最も極端な表れは、LEC大(東京リーガルマインド大)やデジタルハリウッド大などの株式会社立大学である。たとえば、LEC大の場合、専任の教授・助教授の月給が10万円以下で、非常勤講師並みである。教員は「業務委託」という名目で雇われ、専任も非常勤も労働者として扱われていない。授業の多くは予備校講義のビデオで済まされるという実態のため、さすがに文部科学省も黙認できなくなり、勧告が出されたことは周知の通りである。

また、帝京大学などではグループ企業の専門学校から講師を派遣するという形で、大学教育の外注化が進んでいる。このように、人件費の大幅削減をねらって外部企業から講師を派遣するケースが増加するとともに、その形も巧妙になり、偽装請負というべきものまで出現している。

現段階で、外注化について4つのタイプに区分されると思われる。

第1は、違法派遣と呼ばれるもので、派遣法で臨時的・一時的な業務に限定されていることを無視し、長期にわたって派遣講師として就労させるものである。

第2は、個人委託・請負であり、教員を「一人親方」扱いにし、労働者と認めないものである。専任教員までこの形で就労させているのがLEC大である。そもそも大学教員の労働者性については疑いがないので、このような形での就労は言語道断である。

第3は、丸投げ型業務委託であり、首都大学東京が行なっている外国語学校への丸投げがその例として有名である。「請負契約の性質上、大学から当該外部講師に対して指揮命令をする事は出来ないことに留意することが必要」なので(06年:大学振興課「大学において請負契約等に基づいて授業を行うことについて」)、この形態の就労も問題である。

第4は、W大学型偽装請負であり、グループ内の別会社が講師を募集し、大学の指揮下で講義をさせているものである。もしこれが派遣である場合、同一業務で3年以上派遣を利用するのであれば、直接雇用を申し入れる義務が発生する。また、もしこれが請負である場合、「一般的には、請負契約による講師は、学長の権限と責任の下において、自ら授業を行うことが困難であり、その役割は、授業を行う教員を補助する業務に限定される可能性が高い」(「大学において請負契約等に基づいて授業を行うことについて」)という見解にも抵触する。

大学は、直接教育に責任をもつために、このような外注化をただちにやめ、講師を直接雇用し

することを要求する。

## 非常勤講師の雇用を一層不安定化する大学「改革」の傾向

上で言及した LEC 大や帝京大に限らず、最近の大学「改革」の傾向は次のようにまとめられる。

①教授会の形骸化、②専任教員全員への任期制導入、③専任教員の担当コマ数を増やし、研究保障を縮小する、④科目統合や少人数講義の合併により大教室授業を増やす、⑤非常勤講師の解雇やコマ数減、⑥教養科目や第二外国語教育の縮小、⑦外国語教育へのコール・システムの導入(パソコンでの自習)、⑧semester制による非常勤講師の雇用の不安定化(通年から半期雇いへの移行)、⑨語学・情報分野に多い教育の外注化(委託業者への丸投げや派遣講師への置き換え)、などである。

こうした傾向は、専任教員から研究時間を奪い、非常勤講師の雇用と生活を一層不安定にし、学生に対する教育サービスの水準を低下させるものである。また、それは、これまで研究者育成の場としても機能してきた非常勤講師職の存在を脅かしている。私たちは、大学が専任教員の研究条件を保障し、教育の充実と研究者育成のために、非常勤講師を活用することを強く要求する。

## 大学改革への提言

私たちは、大学改革について次のように提言する。

- ① 大学振興課が06年に出した「大学において請負契約等に基づいて授業を行うことについて」が指摘しているように、大学においては全教員の直接雇用が基本なのであるから、大学教育の外注化を規制すること。
- ② 教授会無視をやめ、非常勤講師・職員も参加できるような大学の民主的運営を進めること。
- ③ 常勤教員に任期を付けないこと。
- ④ 研究保障のために専任教員にはコマ数制限を維持すること。
- ⑤ 少人数教育、カリキュラムの充実のため非常勤講師を活用すること。
- ⑥ 「均衡処遇」の原則に基づき非常勤講師の処遇を改善すること。
- ⑦ 真の国際化のため第二外国語や教養科目を充実させること。
- ⑧ 外国語教育をパソコンに任せないこと。
- ⑨ 授業は通年を原則とすること。

## 大学教育の質的向上のために均衡処遇に基づく待遇改善を

文部科学省によれば、「もっぱら非常勤講師のみを仕事とする」いわゆる専業非常勤講師の人数は、国公私大で7万7000人(複数大学の掛け持ち勤務が多いので、実数は3万人前後)にのぼる。また、首都圏の私立大学では、講義の50%以上を非常勤講師が担当している大学さえ少なくない

し、その約半数が本務校をもたない専業非常勤講師である。しかし、このように大学の教育研究のなかで大きな役割を果たしている非常勤講師の待遇は、信じがたいほどに劣悪である。

賃金は組合結成後、やや改善され、有名大学では1コマの月給が最低でも3万円前後になりつつあるが、多くの私立大学では月25000円、年30万円前後であり、専任並みに週5コマ担当しても年収150万(専任の約7分の1)にしかない。退職金や賞与、社会保険、研究費、図書費、学会出張費などを考慮すれば、格差はさらに大きい。このような差別待遇は「公序良俗に反する」(丸子警報機事件長野地裁判決)、違法行為といわざるを得ない。パート労働法や文部科学省も認めている「均衡処遇」の原則に基づき、早急に改善するよう要求する。

大学教員は教育と研究をその職務内容としており、非常勤講師も専任同様、一定の研究能力と業績が求められている。また、非常勤講師の中にはその研究実績が高い社会的評価を得ている者も少なくない。にもかかわらず、非常勤講師には研究費も学会出張費用も支給されないし、大学の紀要に研究成果を発表する権利さえない場合が多々ある。さらに研究室がないため授業の準備をしたり、オフィス・アワーのような、学生の質問や相談に応じたりする空間も時間も保障されていない。学生から見ればまったく同じ教師であるにもかかわらず、失業の不安を抱え、無権利状態にある非常勤講師が全体の数十%を占めているのが日本の大学教育の実態なのである。こうした現状は、大学教育の質を低下させ、学生を失望させ、オーバー・ドクターなどを発生させ若手の研究能力を高める機会を奪い、大学の社会的責任を放棄することにもつながっている。いまや、大学の教育研究を改善するためには非常勤講師の待遇改善の問題は避けて通れない。

## 大学非常勤講師に厚生年金加入資格を求める

厚生年金保険は強制加入制度であって、本来被雇用者の権利である。しかし、会社役員や働いていない被雇用者(専業主婦など)が加入できる一方、「コマ切れ・掛け持ちパート」労働者として大学教育を支えている大学非常勤講師に加入資格がないのは、制度的欠陥といわざるを得ない。

私たちの試算では、大学非常勤講師が受け取る国民年金と厚生年金では、同じ条件で比べた場合、生涯給付で800万円から1600万円の違いとなり、厚生年金保険から排除されていることによって大きな損失が生じている。

今回の厚生年金加入条件の改正では、労働時間数だけが週30時間から20時間に短縮されようとしているが、これでは大学ごとに1コマ、2コマと掛け持ちしている大学非常勤講師をはじめ、多くの「コマ切れ・掛け持ちパート」が加入できない。

「コマ切れ・掛け持ちパート」労働者の厚生年金加入の根本的解決には、少額の賃金に対しても事業所に保険料負担を求め、一人ひとりの被雇用者について複数事業所の保険料を合算する制度をつくる必要がある。

同時に、私たちはさしあたり、週労働時間にかかわらず年収60万円以上の者の加入を認めるよう要求する。

また、社会保険庁監修『誰にも分かる社会保険の手引き』は、合算規定対象者として複数事業所に関係している「会社役員」をあげているが、私たち大学非常勤講師もまた、典型的な「複数事業所に雇われている特種技能者」であり、したがって、現行諸法の下においても、ただちに大学非常勤講師を合算規定対象者として加入資格を認めるよう強く求める。

## そこで、首都圏大学非常勤講師組合は

### 2008年度の統一要求として、以下の点を掲げる。

#### (1) 社会的位置づけの明確化と実態調査

大学教育が語られるとき、非常勤講師の存在はほとんど無視されてきた。大学教育における私たちの果たしている役割と、抱えている問題を明確にするために各大学(国立・公立・私立)および文部科学省に大学非常勤講師実態調査を求め、待遇改善を行うよう要求する。調査の内容は以下のとおり。

- ① 非常勤講師(本務校がある者となない者を区別して)への依存の実態(人数、コマ数)
- ② 労働条件(賃金など)の実態
- ③ 研究・教育条件(研究室、研究費、コピー費、学会出張費、紀要掲載条件、図書館利用など)の実態
- ④ 専業非常勤講師の生活実態

#### (2) 雇用の安定化のために

- ① 正当な理由のない契約更新拒否や、科目名の変更などによる一方的なコマ数減を行わないこと。
- ② 学生からクレームが付いたり、学生アンケートによる授業評価が低かったりした場合でも、「均衡待遇」原則に基づき専任の場合と同様に扱い、一方的に解雇事由としないこと。
- ③ 「均衡待遇」原則に基づき、専任教員より低い年齢制限を非常勤講師に設けないこと。
- ④ 契約後、学生の履修者数が少ないなどの理由で授業を行わない場合にも賃金は全額保障すること。
- ⑤ 次年度の更新の連絡は、10月までに行うこと。
- ⑥ 非常勤講師の講義コマ数を減らさざるを得ない場合、本務校のある者から減らすこと。
- ⑦ 留学、入院後の雇用を保障すること。

#### 専任教員へのチャンスを拡大するために

- ① 各大学における、専任教員枠の拡大。
- ② 専任教員採用の際には、その大学で勤務している非常勤講師に優先的に応募機会を与え、審査においてその大学での非常勤歴を評価すること。
- ③ 大学教員全体の不安定雇用を拡大する「任期制」の導入に反対する。また、嘱託講師などの任期付きの常勤教員は専任教員にするよう求める。

#### 女性非常勤講師の地位向上や非常勤の生活権保障のために

- ① 法定されているように、産前産後の休暇や育児・介護休暇を保障し、その後の雇用を保障すること。
- ② 氏名権という人権保障の観点から、本人の意思を尊重して旧姓等の通称使用を認めること。
- ③ 男女共同参画社会基本法に基づき、専任教員採用における女性差別や外国人差別を是正するために積極的措置をとること。

#### 身体障害者の雇用の促進のために

- ① 身体障害者を教員として雇用する積極的措置をとること。

#### 外国人教員の地位向上のために

- ① 外国人に限定した差別的な任期制を廃止すること。
- ② 国籍・日本語能力を理由にした昇進・昇給差別をやめること。
- ③ 厚生労働省のガイドライン「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」を尊重し、契約書や重要な連絡事項については外国人教員に理解できる言語の文書を渡すこと。
- ④ 厚生労働省の指針を尊重し、外国人教員を安易に解雇しないこと。

#### 株式会社立大学・委託・派遣について

- ① すべての教員(専任および非常勤)を直接雇用すること。
- ② 非常勤講師契約は、業務委託ではなく、労働契約であることを認めること(このことは文部科学省および厚生労働省が公式に確認している)。
- ③ 上記「大学において請負契約等に基づいて授業を行うことについて」に従い、大学教育を外国語学校・専門学校などに丸投げせず、大学が教育に直接責任を負うこと。
- ④ 同様に、大学の子会社やグループ内企業への委託・請負も、大学の直接雇用に切り替えること。
- ⑤ 派遣会社から来ている教員は大学が直接雇用すること。
- ⑥ 大学の子会社やグループ内企業からの派遣も大学の直接雇用に切り替えること。
- ⑦ 文部科学省は、株式会社立大学を全面解禁しないこと。東京リーガルマインド大などの株式会

私立大学が破綻した場合、受け皿になる大学を確保し、教員や学生に対する被害を最小限にとどめること。

### (3) 労働条件の改善

- ① 賃金体系を明確化し、各号俸の支給額を公表すること。
- ② 私学助成金の非常勤講師給補助単価 50%アップに連動して、賃金をただちに 50%アップすること。数年以内に、現在の2倍化(1コマ5万円前後)をはかり、生活を維持できる賃金を支払うこと。なお、当面の最低賃金の要求は、月3万円とする。
- ③ 賃金の支払いは回数払いでなく定額月給制にする。
- ④ 授業準備の経費を含む研究費の支給。
- ⑤ 冬季・夏季の一時金の支給。
- ⑥ 退職金の支給。とくに、大学の一方的な都合で雇い止めになる場合は、規定の有無にかかわらずかならず支給すること。
- ⑦ 給与所得としてではない交通費の全額支給と毎月払いをもとめる。
- ⑧ 労災保険制度が非常勤講師にも適用されることを非常勤講師全員に周知すること。
- ⑨ 健康診断など福利厚生制度への参加を認め、全員に通知すること。
- ⑩ 身分証明書の発行。
- ⑪ 試験の採点料を払うこと。
- ⑫ 受講者数が標準より多い場合には特別手当を払うこと。
- ⑬ 大学主催の懇談会・懇親会・講習会には原則として時給を払うこと。
- ⑭ オフィス・アワー(講義時間外の学生の個別質問時間)を非常勤に求める場合、時給を払うこと。
- ⑮ これらを実現するために私学助成の増額に努力すること。

#### 雇用保険・社会保険・共済の問題について

- ① 私学共済に加入できるよう制度を改善すること。
- ② 私学助成の非常勤講師給の算定基準を改め、非常勤講師に関する費目を充実させ、大幅に増額すること。
- ③「コマ切れ・掛け持ちパート」労働者が、厚生年金保険・健康保険に加入できるよう、複数事業所の収入を合算する制度を求める。
- ④厚生年金加入資格に、週労働時間にかかわらず年収60万円以上の者の加入を認めるよう要求する。
- ⑤大学非常勤講師を、社会保険庁監修『誰にでも分かる社会保険の手引き』が合算例としてあげている「複数事業所に雇われている特種技能者」と認め、現行諸法のなかでの合算規定の対

象者とすることを求める。

- ⑥雇用保険制度の運用を改善し、みなし労働時間の導入や複数の大学での労働時間の合算を認めることによって加入資格を与えること。

#### (4) 研究教育条件の拡充

- ① 大学設置基準にもとづき、受講者の数を適切な規模に制限すること。
- ② 非常勤講師を活用して、少人数教育を実現すること。
- ③ カリキュラムや教育内容について発言の機会を与えること。
- ④ コピー・印刷機の使用の拡充・簡便化、教材作成を含む研究費としてのコピー使用を認めること。
- ⑤ 大学紀要への投稿権を認めること。
- ⑥ 専任と同じ枠での科研費の申請を受け付けること。
- ⑦ 専任教員と同様の条件で図書館の利用を認めること。
- ⑧ 非常勤講師控室の設置あるいは拡充整備。
- ⑨ メールボックスや個人用ロッカーを設置すること。
- ⑩ 返信を必要とする書類(成績表、シラバス等)の通信費・郵送費は大学が負担すること。

#### (5) 専任教員の研究保障とアルバイト制限による

#### ワークシェアリングを

- ① 専任教員の研究保障のために担当コマ数の制限を維持すること。同時に、専任教員による本務校以外でのアルバイト的な非常勤を制限すること。

以上

連絡先： 首都圏大学非常勤講師組合  
〒170-0005 東京都豊島区南大塚 2-33-10  
志田副委員長 渡辺副委員長  
TEL 03-5395-5255  
FAX 03-5395-5139