

首都圏大学非常勤講師組合

2010年度 春闘統一要求

1コマ月5万円を実現し、
生活できる賃金を！

大学は偽装請負をやめ、
すべての教職員を直接雇用に！

奨学金の強引な返還請求をやめ、
収入に応じた返還制度を！

合算により掛け持ちパートも
厚生年金に！

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、均等待遇どころかパート労働法や文部科学省も認めている「均衡処遇」にさえなっておらず、「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。

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。

また、非常勤講師は「掛け持ちパート」が多いため、厚生年金にも加入できず、老後の保証もない。さらに、在学年数が長いこともあって、巨額の奨学金の返済（500万円程度から最高で2000万円）を迫られる人も増えている。

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、無権利状態の上に、失業の不安を抱え、老後の不安におびえ、多額の借金返済に追われてい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、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。

(1) 1コマ月5万円を実現し、生活できる賃金を

われわれは、2001年度から文部科学省への陳情を重ねた結果、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）を実に22年ぶりに50%アップさせた。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。

われわれは、均等待遇の前提として生活できる賃金が必要だと考える。1日8時間、週40時間労働で生活できる賃金が支払われるべきである。そうでなければ、8時間労働制の意味がなくなってしまう。労働基準法第1条には賃金について「人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきもの」という規定が置かれている。

労働者が人間らしく暮らし、家族を形成して、次の世代を残していくためには最低どれぐらいの賃金が必要であろうか。われわれは、誇りとゆとりを持てる最低水準の賃金としては、正規も非正規も、男性も女性も、若者も中高年も、年収300万円は必要だと考える。

この主張は、ぜひいただろうか。仏教大学の金澤誠一教授らの研究によれば、若年単身者の「最低生計費」は、首都圏で年に約280万円であり、300万円に近い。また、年収300万円の男女が結婚すれば、世帯収入は600万となり、子供を産み、育てることも可能になる。労働力の再生産のためにも、この程度の水準は、どうしても必要である。

また、学生支援機構の奨学金の返済猶予の条件は、年収300万円以下とされており、個人単位で最低年収300万円が必要だという点では、すでに、社会的合意がある。

逆に、この要求は低すぎるだろうか。森永卓郎氏は「年収300万円時代」の到来に警鐘を鳴らしていたが、現実には年収200万円以下のワーキングプアが激増した。われわれは、現状では、まず最低年収300万円の保障を社会全体の目標として設定すべきだと考える。

1コマ最低月額——3万円から5万円へ

大学非常勤講師の週5コマの講義（1回2時間、週10時間労働）は、週40時間労働に相当するとみなすことができる。文部科学省も、国会答弁などで、非常勤講師の講義の準備や研究時間を考慮して、講義の4倍の時間の労働に相当すると見なしている。

したがって、主要な労働組合が要求している最低賃金時給1000円、年収180万円の運動は、大学非常勤講師の1コマ月額最低3万円（5コマで年収180万円）要求に対応している。この要求は、組合結成以後の運動の結果、すでに相当数の大学で実現しており、今後は1コマ5万円（週5コマで、最低年収300万円）を各大学に要求する。1コマ月額5万円が実現すれば、本も少しは買えるし、多少はゆとりのある生活が可能になる。

【2】 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）のような株式会社立大学である。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であったため、さすがに文部科学省も黙認できなくなり、ついに募集中止に追い込ま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、偽装請負・違法派遣について4つのタイプに区別されると思われる。

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。東京電機大学のように非常勤講師を請負としてフルタイムで働かせたり、LEC大のように専任教員までこの形で就労させたりする大学が存在してきた。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る。K大学や首都大学東京が行なってきた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、講師を直接雇用にすることを要求する。

[3] 奨学金の強引な返還請求をやめ、 収入に応じた返済制度を

非常勤講師の多くは大学院修了者であり、同時に日本学生支援機構（元日本育英会）から貸与された多額の奨学金返済を負担している。しかしながら、非常勤講師の生活環境が上記のように劣悪であるために、生活費に困窮し、年数10万円に及ぶ奨学金の返済に苦慮している。しかしながら最近、滞納者に対する返済督促が異様に厳しくなり、生活保護受給者・傷病者以外は滞納を認めないとの通知が出された。さらに3か月以上の滞納者は民間の信用機関に通報し、他の借金をさせないようにする方策も実施されることになった。裕福でないからこそ奨学金貸与の資格を得た者に対し、裕福でないことを理由に経済活動の自由を制限することは、「すべて国民は、…その能力に応じて教育を受ける」（憲法26条）権利を侵害する悪質な行為である。

私たちは、非常勤講師の立場からだけでなく、すべての教育関係者・父母・学生や大学院生とともに、現行5年の返還猶予期間の大幅な延長、利子分の返還免除・長期貧困者の返済免除など減免措置の拡大、収入に応じた返還制度への根本的転換を求め、また貧困を処罰するような返還滞納者のブラックリスト化に強く反対する。

[4] 合算による厚生年金加入を求める

公的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、「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えない。民主党新政権のもとで、年金一元化構想も検討されているが、現行制度でも可能な措置を取り、直ちに改善を求める。

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。

「掛け持ちパート」労働者である大学非常勤講師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 2010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。なおセクハラ疑惑等の場合も学内の規定に則って適正に扱うこと。
- ③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。

- ④次年度の更新の連絡は、10月までに行うこと。
- ⑤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。
- ⑥留学、入院・通院後の雇用を保障すること。
- ⑦ Semester制で、講義のある期間は半年の場合でも、契約期間は1年とすること。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 委託・派遣について

- ①派遣会社から来ている教員は大学が直接雇用へ切り換え、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も国会答弁等で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。

(6) 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、賃金を直ちに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。
- ③賃金の支払いは回数払いでなく定額月給制にすること。

- 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うこと。
- 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所定の講義時間以外の試験・追試験・再試験・補講には、時給を払うこと。
- ⑮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。
- ⑯従来の講義回数を増やして半期15回講義を実施する場合には、以下の点を要求する。
 - (1) 実質的な労働強化なので、それに見合った賃金の増額をすること。
 - (2) 労基法に基づき、有給休暇を実施すること。
 - (3) 通常の授業日以外に設定された授業を担当することが育児介護等で困難な教員には他の方法を認めること。
- ⑰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。

(7) 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「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、複数事業所の労働時間や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、現行諸法のか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。

(8) 女性非常勤講師の地位向上のために

- 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を是正するために積極的措置をとること。

(9) 身体障害者の雇用の促進のために

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。

(10) 外国人教員の地位安定のために

- ①外国人に限定した差別的な任期制を廃止すること。
- ②国籍等を理由にした昇進・昇給差別や安易な解雇をやめること。
- 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。

(11) 専任教員の研究保障とアルバイト制限

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。

(12) 組合活動の保証

- ①組合の機関紙・ニュースの配布を認めること。
- ②組合掲示板を設置すること。
- ③非常勤講師にも組合事務所を提供すること。

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

志田書記長

渡辺副委員長

TEL 03-5395-5255

FAX 03-5395-5139