

首都圏大学非常勤講師組合

2012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！

◇奨学金の強引な返還請求をやめ、年収 3 0 0 万円以下の全員に返済猶予を！

◇合算により掛け持ちパートも厚生年金に！

◇男女誰でも年収 300 万円以上の社会へ！

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 8 万 2800 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150万にしかならない。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ず、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るための空間も時間も保障されていない。

また、非常勤講師はその職種の専門性から「掛け持ちパート」が多いため、雇用保険もなく厚生年金にも加入できず、老後の保証は国民年金のみとなる。さらに、高学歴であることから高等教育機関の在学年数が長く、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。

受講す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

◇前提：生活できる賃金と均衡処遇◇

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、非常勤講師給与費への補助金が13億7100万円も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。

- ・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)。
- ・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=単位取得の計算上は120分授業)とみなすのが妥当である。例えば平成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。非常勤講師の一回の講義時間にも専任と同じ準備時間が必要であり、教育の時間と同等の研究時間が必要である。それを、かつて文科省が示した非常勤講師給の計算方式に当てはめると、次のようになる。

2(一回の講義時間)×5(講義数)×4[2(準備時間)×2(研究時間)]=40(標準労働時間)

つまり週5コマで1コマ月5万円ならば、月額25万円で年収300万円になり、最低生活水準にようやく到達する。

・今後、「大学版」生活賃金運動すなわちアメリカの「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。

・文部科学省、大学評価機関などと交渉する。大学評価機関は、指標として専任・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。特に大学評価基準の一つとして、非常勤講師の待遇(生活賃金)を含めることを要求していく。

- ・また均等待遇の原則は、憲法で保障された法の下での平等の重要な柱である。
 - ・ただし、われわれは専任教員との見かけ上の「均等」を目指しているわけではない。
- 例えば、任期付き教員制度の導入により専任教員の初任給も低下傾向にあり、また団塊世代の定年退職が進むと現職専任の平均年収が減って見かけ上の格差が縮むが、それが非常勤講師の利益になるわけではない。さらに最近専任教員の担当コマ数が増加し、1コマ当たりの賃金格差が縮小しているように見えるが、これも歓迎できない。あくまでも非常勤講師の待遇改善に基づく均等が重要である。

以上の根拠により、われわれは均等待遇の前提として、まず生活できる賃金が必要だと考える。労働基準法の理念に従い、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い。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、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、ぜひいたくだろう。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、対象が限定されてはいるが年収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については、すでに社会的合意があると考えられる。

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ている。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。

◇目標：1コマ最低月額 3万円から5万円へ◇

上記の計算方式で提示したように、大学非常勤講師の週5コマの講義（1回2時間換算、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。文部科学省が国会答弁や議員への文書などで、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からである。

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、研究者としての最低生活が可能になる。

[2] 奨学金の強引な返還請求をやめ、 年収300万円以下は全員返済猶予を

非常勤講師の殆どは大学院を修了した高学歴者である。それゆえ必然的に、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者も多い。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、かつ年間数10万円に及ぶ奨学金の返済にも苦慮している。そのなかにあって最近では滞納者に対する返済の督促が異様に厳しくなり、日本学生支援機構からは既に生活保護受給者・傷病者以外は滞納を認めないとの通知が文書で出されている。さらに3カ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、年収300万円以下の返還猶予、年収に応じた所

得連動型の返還制度への根本的転換を求め、また貧困という事実だけで社会的制裁を加えようとする、返還滞納者のブラックリスト化に強く反対する。

今後も非常勤講師の困窮の緩和及び職場の維持(少子化による学生減少の緩和)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ていく。

- ・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ので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」)。

- ・2012年度から、文科省により新奨学金制度が導入され、奨学金政策の転換が始まった(毎日新聞2011年12月19日「奨学金：新制度創設 低所得学生対象に「出世払い」で返還」)。

返済時に年収300万円以下の場合、無期限に返済猶予になるという制度だが、今年度以降の受給者にしか適用されない。

政府も奨学金については、今年度より新年金制度を創設し、受給時に親の年収が一定以下であり、かつ返済時に当人の年収が三百万円以下の場合には返済猶予とする方針を打ち出した。これは、現状の諸問題を政府に強く訴えてきたわれわれの主張が認められたことになり、歓迎すべきことである。しかし、救済するのは、新制度以降の受給者のみである。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。受給の時期が異なるだけで返済困窮者への対応を変えるのは差別といえる。この点については、今後、個別の救済だけでなく、集団訴訟を起こすことも検討している。

[3] 非常勤講師の勤務実態を考慮し、 合算による厚生年金加入を

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。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（＝通年2コマ担当から）の者の加入を認めるよう要求する。

また厚生年金の合算方式は、われわれだけが主張している特殊な制度ではない。社会保険庁監修『誰にも分かる社会保険の手引き』によれば、厚生年金の合算方式は実際に適用されており、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。

- ・ 7月時点ではまだ不明だが、週20時間で、厚生年金加入が可能になる方向で法案審議が続いている。
- ・ 大学教員は教育と研究を義務付けられているため、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（ $3 \times 2 \times 4 = 24$ 時間）。
- ・ 私学共済加入校の場合、3コマ以上で加入を各大学に要求する（0大などで、すでに実現している）。

そこで首都圏大学非常勤講師組合は

2012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。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）については、文科省の学校基本統計調査でも導入されているが、それだけでは不十分である。要求する調査の内容は以下のとおり。

- ①非常勤講師の労働条件（賃金など）の実態
- ②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
- ③専業非常勤講師の生活実態

(2) 雇用の安定化

- 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、変更は一方的な理由によるものであるから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セメスター制で、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) 労働条件の改善

- ①非常勤講師の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パート労働法3条に基づき、均衡処遇を求める。また、同13条に基づき、専任教職員との賃金格差について情報開示と合理的な説明を求める。
具体的には、専任の総担当コマ数と総人件費および非常勤講師の総担当コマ数と総人件費の開示を求める。
- ④賃金の支払いは回数払いでなく定額月給制にすること。
- ⑤授業準備の経費を含む研究費の支給。
- ⑥冬季・夏季の一時金の支給。
- ⑦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。
- ⑧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。
- ⑨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。
- ⑩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。
- ⑪身分証明書の発行。
- ⑫試験・レポート・小テストの採点料を別に支払うこと。
- ⑬受講者数が標準より多い場合には特別手当を払うこと。
- ⑭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。
- ⑮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。
- ⑯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。

⑰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。

- ・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。
- ・労基法に基づき、有給休暇を実施すること。

⑱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。

(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) 専任教員への採用時における教歴評価

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」の新たな導入に反対する。

(6) 委託・派遣について

①派遣会社から来ている教職員は大学の雇用に切り換え、すべての教職員（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

(このことは既に文部科学省も国会答弁等で公式に確認している)。

③文科省からの通知「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。

(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。

②専任教員採用において女性（既婚・未婚、子の有無、年齢等）を差別しないこと。

(9) 出産・育児・介護の保障のために

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通常の授業日以外に設定された授業（祝祭日開講など）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。

③保育所に子供を預けられるように、文部科学省の基準に基づき講義準備・研究時間を考慮した労働時間(講義時間の4倍、すなわち1回につき8時間)の就労証明を出すこと。

(10) 外国人教員の地位安定のために

- ①外国人に対する差別的な扱いをやめること。
- 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

- 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。
- ②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非正規の教職員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
志田昇書記長
TEL 03-5395-5255 FAX 03-5395-5139
(直通：武藤健一副委員長 080-3310-6910)