

大学のブラック企業化

— 知の領域に広がる貧困

ジャーナリスト 林 克明



た側面もある。

非常勤講師の「お車代」

非常勤講師の歴史は戦前にさかのぼる。

いま日本では非正規労働者が全勤労働者の38パーセントを占め、過去15年間にわたり平均給与も低下傾向を示し、貧困が急速に拡大している。大学も例外ではなく、学生の貧困化、非常勤講師の困窮、低賃金で不安定な雇用にさらされている非正規の職員など、大学内の貧困化は深刻だ。これらの実態を明らかにし、それが日本全体にどのような影響を及ぼすのかを見ていきたい。

労働者を物のように扱い、過重な労働を強いる企業を「ブラック企業」と呼ぶことは、広く認知されている。そして、このような企業の手法が大学にも及んできた、と私は考えていた。しかし、振り返ってみれば、組織内に非正規という役割をつくり差別することに關しては、むしろ大学のほうが一般企業に先駆けてき

大正時代中期までは数少ない帝国大学だけが学位を授与できてきたが、1919年に大学令が施行され、翌1920年から大学令により認可を受ける大学が出てきた。しかし、帝国大学と似たようなカリキュラムで教えられる人材が当時はまだ少なく、帝国大学の教授が非常勤として、認可を受けた官立・私立大学の講師になる場合がかなりあったという。

当時は他の大学の教員を兼職することが禁じられていたため、授



授業風景

業回数は少なく、謝礼は少額の「お車代」に留められていた。現在でも、お車代の感覚で非常勤講師の報酬が支払われているといっているのではないだろうか。

今のような非常勤講師が大量に出現したの、むしろ

第2次大戦後である。高度経済成長とも連動して大学入学者は増えていったが、その需要に応えたのは国公立大学の拡充ではなく、増え続ける私立大学であった。これにとまって非常勤講

師が増えていったのである。

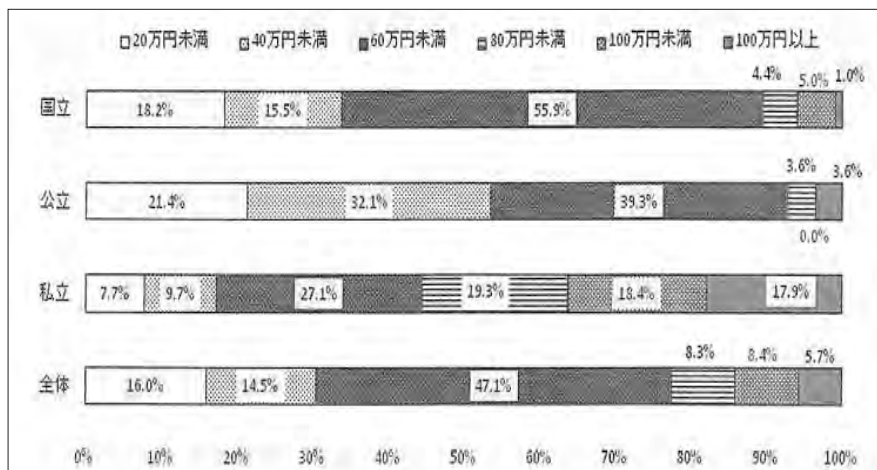
もともと低報酬で働いていた非常勤講師だが、彼らの経済状況がより悪化したのは、1991年の大学院重点化政策が始まって以降ではなからうか。1991年の大学院在籍者は9万8650人（うち博士課程9911人）だったものが、2012年には26万3289人（うち博士課程7万4316人）と、2・7倍に増えている。

大学院を終えた人は、もちろん民間企業に就職したり公務員になる人はいるものの、とくに博士課程修了者は、大学に残り研究を重ね、講師を経たのちに専任教員になるビジョンをもっている。しかし、大学院生が2・7倍に増え、その修了者を受け入れるポストが大学にないことは明らかだ。こうして非常勤講師の職すら得ることが難しくなってしまった。

年収250万円以下が44%

日本の私立大学では、教員の半分弱が非常勤講師であり、国公立大学ではやや少ないとはいえ、非常勤の教員なくしては大学の授業がなりたたない。非常勤講師といっても様々であり、たとえば大学教授が他の大学で非常勤講師として教え

授業料



たり、企業に所属しているか、退職した人が講師として教えるケースもある。ここで問題とするのは、学生に教えることを職業としている「専業非常勤講師」で、日本全体で約8万3000人存在する。

大学の授業を維持するために不可欠な人びとであるのに、その実態はあまり知られていないが、2007年発表の「非常勤講師の実態と声」が非常に参考になる。首都圏大学非常勤講師組合を中心に6つの労働組合が1011人の非常勤講師を調査した結果だ。

主な点を次にあげる。

- 平均年収304万円
- 年収250万円未満が44%
- 勤務大学平均3・1校
- 平均授業数 週9・2コマ
- 職場の社会保険未加入者96%

調査から約8年、現在は調査時点より労働環境は悪化している。

大学の世界では師弟関係と強固な属人的支配体制が維持されている。かつては、研究者の卵はその体制の中で何年か「御礼奉公」をすれば、増え続けてきた私立大学のどこかで将来は専任教員として雇ってもらえるという約束の下、非常勤講師として働いていた。

しかし、そのパターンが崩れたのが、前述したように1990年代以降である。

早稲田大学の雇用問題

私が非常勤講師問題の取材をてがける

ようになったのは、早稲田大学で非常勤講師を5年で雇い止めにする就業規定を制定したことがきっかけである。詳細は拙著『ブラック大学早稲田』（同時代社）で示したが、あまりにもインパクトが強かったので、一連の早稲田問題に言及しておきたい。

大学の非常勤講師は1年ごとの契約を繰り返すのが普通で、それも便宜的に契約書1枚を取り交わすのみで、事実上、期間の定めのない無期契約に近い契約内容であった。早稲田大学には、非常勤講師の就業規定も存在しなかった。

就業規定制定の直接の原因は、2013年4月1日施行の労働契約法の改正である。この法改正のポイントは3つ。

- 有期契約労働者の通算契約年数が5年に達し、労働者が望めば期間の定めのない無期契約を要求する権利を得た。
- 有期契約から無期契約に変わっても、給与その他の待遇面は従前どおりでかわらない。

● 無期契約労働者と有期契約労働者の労働条件は、職種ではなく期間の契約形態によって不合理な差別をしてはならない。この3点である。

この改正について、多くの大学が、非常勤講師が契約を繰り返して5年に達す

れば、専任教員にしなければならないと勘違いしたようだ。そのため、契約期間が通算で5年に達する前に雇い止めにする就業規則の改訂を行おうとした。そうではなくとも低報酬にあえぐ非常勤講師の職さえ奪おうというのである。

危機感をもった大学非常勤講師組合が各大学に説明し、無期契約になっても労働条件は同じでいいし、実質的にそれまでと変わらないと説得した。その結果、多くの大学で5年上限の雇い止め方針を撤回したのである。その状況で頑なに5年上限に拘った代表格は、東の早稲田大学、西の大阪大学だった。

偽装選挙で就業規定強行

早稲田大学の非常勤講師たちに就業規定が送られてきたのは、13年3月25日頃だった。それ以前に5年雇い止め条項を強行するという情報をつかんでいた首都圏非常勤講師組合は、さっそく大学理事会に団体交渉を申込み、実行した。

そして第1回交渉の3月19日に、「偽装選挙」が発覚したのである。この席上で清水敏副総長（労働法）が、就業規定を制定するために必要な過半数代表選挙を手続き通りに実行していなかったと自

ら認めた。それどころか、選挙が行われたことがその瞬間にようやく分かったのである。どうということか。

就業規則（早稲田では「規定」と呼ぶ）を制定もしくは改正するときには、経営者は労働者と話し合わなければならない。労働者の過半数を超える組合があれば、組合と調停すればいい。そのような組合がないときには過半数代表者を選出し、選ばれた人の意見を聞く義務がある。具体的には、選ばれた人が意見書を書き、経営側はその意見書と就業規則をセットにして、管轄する労働基準監督署に提出する義務を負う。これらは労働基準法第90条に定められており、違反すれば30万円以下の罰金という刑事罰が科せられる。

第1回の団交（13年3月19日）で初めて過半数代表選挙を実施したことが常任理事の口から出たわけで、委員長を始め組合三役も、過半数代表選が実施されたことすら知らされていなかったのだから、相当な驚きだったはずである。しかも手続き通りに過半数代表選挙を行っていないことも理事会が認めた。

非常勤講師には個々に研究室がないのでたまり場の講師控え室を利用し、連絡用のメールボックスがある。そこに告知書や立候補リスト、投票用紙を2月14日に

投函し、2週間ほど入れて置いたというのだ。しかし、非常勤講師は在学生の試験の採点が終われば、特別な用事がない限りは出校しない。しかも2月14日といえば入学試験期間中で、学内への出入りは厳しく管理される。ということは、当事者である非常勤講師のほぼ全員に知られない時期を狙って関連書類を投函したということだ。このような一連の事実を大学側が明らかにしたのが、3月19日の首都圏大学非常勤講師組合との団交の席上。つまり就業規定施行の12日前だった。

「だまし討ちだ」と非常勤講師たちが行動を開始した。首都圏大学非常勤講師組合の松村比奈子委員長（憲法学）と組合を補佐する佐藤昭夫・早稲田大学名誉教授（労働法・弁護士）が13年4月8日、前述の労働基準法90条違反で鎌田薫総長以下18名の理事を刑事告発する事態に発展した。その後、当事者である早大非常勤講師15名が、新宿労働基準監督署に告訴した。13年12月に東京地検はこれ不起訴処分にしたが、告発者らは第四検察審査会に異議申し立てをし、2014年9月末時点で結論は出ていない。

刑事告発と告訴の影響もあり、他の大学では、5年で雇い止めする方針を転換したり、労働基準法を遵守して過半数代

表者選挙を実施する意向を示す大学も出てきた。

大学の“無期リスク”とは何か

就業規定の最大のポイントは、非常勤講師の契約年数の通算が5年に達すれば雇い止めにあることである。2番目には、非常勤講師が担当する授業数の上限を週4コマにすること。細かな点はあるが、就業規定のポイントはこの2つだ。

5年雇い止めで雇用がさらに不安定化するのに加えて、4コマ制限で貧困化も今まで以上に深刻になる。早稲田大学非常勤講師の報酬は多い人で1コマ約3万2000円、つまり1授業を担当した場合の1か月の報酬が約3万2000円だ。これに出講手当が1か月につき6000円が加算される。就業規定にしたがって上限の週4コマ教え、早稲田だけで授業を担当すると仮定すると、年収は最高で160万8000円。とてつもない低報酬になってしまう。

なぜ授業数の上限4コマという制限が出てきたのだろうか。それは、労働契約法20条の、業務内容ではなく契約が無期か有期で差別してはならない、という条文をクリアするためではないかと言われ

ている。

2012年11月2日の学術院長会議（学部長会議）で出された資料「有期労働契約の規制と大学の雇用管理について」に次のくだりがある。

《②雇用の上限が設定されておらず、既に長年に渡り契約を反復している非常勤講師などの有期労働契約者に対して、今回の法改正のみを理由として、契約期限を新たに設定する（または、契約を終了する）ことは、法的紛争になる懸念がある

（中略）

①任期の有無や、常勤・非常勤の差異による役割や職務内容の違いを明確にし、労働条件が異なることが合理的に説明できる状態である必要がある。

②右記①の役割や職務内容の差異によって、格差を説明できない労働条件（手当等）が存在しないか確認する必要がある》

この①と②の文言が4コマ制限の根拠ではないかと思われるのだ。

早稲田大学の専任教員は、週6コマが上限で平均年収約1350万円。一方の非常勤講師は、週9コマ以上で年収300万円（もちろん他大学と掛け持ちで授業を担当）。いくら専任教員は学内行政

や事務・会議などで多忙とはいえ、専任よりはるかに多くの授業を担当している非常勤講師の給与が極端に少ない。その合理的な説明はできない。

だから、コマ数を専任教員の標準より少なくしなければならない。そこに出てきたのが4コマ上限というわけである。専任よりも授業数が少ないので報酬額が低いのはあたりまえだ、と。

一方、5年で雇い止めて無期契約への転換を阻止するのはなぜか。それは「無期リスク」を回避するため、というのが非常勤講師の間では常識になっている。もし、これまで1年毎に契約を繰り返す有期契約の講師を無期契約にしてしまうと、限りなく、教授や准教授らとほぼ同じ無期契約の教員という立場になる。まして授業に係わる業務はほとんど同じ。それなのになぜこれだけ極端な収入格差があるのか、異常な格差が関係者すべてに露呈されてしまうのだ。それが大学経営にとって「リスク」となる。

早稲田ユニオンの結成

雇用を奪われ、今以上に収入を抑えられる非常勤講師らは、問題が発覚した13年4月時点で約10人が早稲田ユニオンを

結成しようと立ちあがった。そして上部団体の首都圏大学非常勤講師組合と共に、1年間で8回も大学と団体交渉を重ね、着々と力を蓄えていった。

メンバーが100人に達した13年9月、早稲田ユニオン（首都圏大学非常勤講師組合早稲田ユニオン分会）を正式に旗揚げし、年末には120人、14年8月時点で約130人にまで発展している。

何度も交渉を重ねた結果、就業規定施行の前日に在籍していた非常勤講師には、5年雇い止めを適用しないことになった。これだけでもかなりの成果と言えるだろう。さらに担当授業の上限は週4コマとされたものを、10コマまでと理事会側は大幅に譲歩した。

しかし、5年雇い止めを撤回したのは就業規定施行前の在籍者に対してであり、昨年4月1日以降に新規契約した非常勤講師、これから契約する非常勤講師には、厳然として5年雇い止めの就業規定が適用される。

また、この間の交渉で「日本語インストラクター」という身分の劣悪な雇用条件も明るみに出た。早稲田大学内にある日本語教育研究センターで、外国人留学生に日本語を教える教師たちを日本語インストラクターと呼ぶ。彼らは大学院で

外国人に日本語を教える専門の勉強をしてきた人たちであり、仕事内容は非常勤講師と同じである。彼らはすでに5年で雇い止めの契約を結ばれている。

初年度の給与は1授業あたり4000円、月に4回なら1コマ月1万6000円。最終年で1授業7000円、月2万8000円と、非常勤講師よりさらに低報酬で、おまけに5年でクビである。まさに使い捨てであり、問題は尽きない。

このようにさまざまな矛盾が表面化した早稲田大学が目立っているのは日本の多くの大学に共通している。

阪大でも刑事告訴

大阪大学も非常勤講師の5年雇い止めで揺れている。同大でも、就業規則制定のための過半数代表選が適正に「実施されなかった」として、労基法90条違反で非常勤講師らが13年9月25日、大阪地検に告訴している。

その一方、当事者である非常勤講師組合による説明や折衝、団交などにより方針を撤回するところも出ている。たとえば、法政大学では14年4月1日から非常勤講師の10年雇い止めの就業規則を制定

したが、その前から在籍していた人間に関しては雇止めを適用せず、さらに5年の上限を10年に延ばしている。早大や阪大で告訴にまで発展した過半数代表選挙に関しても、労働基準法に則って正規の手続きをとると法大は明らかにした。

また、関西大学は、非常勤講師の契約年数が5年に達して本人の希望のある場合は無期契約に転換すると明言した。さらに国立の徳島大学では、非常勤の教職員を期間の定めのない契約への転換ですでに決定している。

このような情勢を見ると、早稲田や大阪大学のかたくなさが目立つ。

崩れる大学自治

これまで見てきたとおり、13年4月1日施行の改正労働契約法の影響で、非常勤講師5年雇止めの問題が急浮上し、一部では改善の方向に動きだしている。

ところが、政府と大学経営者は「変形ウルトラC」的手法を持ち出してきた。それは、研究能力強化法の改定である。既存の第15条に、労働契約法18条1項に定められた無期契約転換への申し込み規定の特例として5年を10年にするものが盛り込まれた。特例を受けるのは、「科

学技術に関する研究者又は技術者」などで、大学の非常勤講師は含まれないはず。ところが、「科学技術に関する試験若しくは研究又は科学技術に関する開発の補助を行う人材を含む」とされ、大学非常勤講師は「補助を行う人材」に含まれるので対象になるというのである。

雇用の安定をはかるための労働契約法第18条の無期契約転換権が空文になったとも言えよう。

法改正といえば、学校教育法の改定も見逃せない。本稿は、雇用問題・労働問題から大学を語っているのだが、同法の改定は大学自治の崩壊に通じる。

改正のポイントは、教授会権限に手をつけてきたこと。学校教育法93条1項の「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない」をバツサリと削除し、ただ「教授会をおく」とされた。さらに教授会は、学長が「決定を行うに当たり意見を述べる」機関に変質させられてしまったのだ。

これにより、政府による大学への介入が容易になるのは確実で、今後さまざまな局面で悪影響を及ぼすだろう。大学の自治や学問の自由に関してはもちろん、雇用問題にも影響を及ぼしかねない。教授会の権限を大幅に弱めることで、

おそらく早稲田大学のような高額報酬を得ている正規教員の給与を、まず国公立大レベルまで下げる動きは間違いなく出てくると思う。1か所で突破口を開かれれば、雇用問題、研究内容、人事、その他……とより多くの介入が予想される。

日本のブラック国家化

言うまでもなく日本全体がブラック企業化する流れの中に、大学の雇用問題も位置づけられる。1990年代の終わりのころから徐々に貧困と格差が広まり始め、小泉政権時代にその流れが決定的となった。そして第2次安倍政権で一気に暴走しそうな勢いだ。

安倍政権はこれまで様々な労働・雇用政策を提言してきた。ジョブ型正社員（限定正社員）の雇用ルールの整備、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制労働時間法則の見直し、有料職業紹介事業の規制改革、労働者派遣制度の見直し、などである。

これらの政策は、先送りになったり変更されたりすることはあっても、企業天国・労働者地獄を推進する政権の強い意図は微動だにしない。

特に労働者派遣法改定は大きな影響を

与える。これまでの派遣労働は原則として3年で打ち切りになるが、通訳などの専門性の高い専門26業種の区分をなくす方針だ。

これまでは、ある人が派遣で1年働き、別の人がその仕事に派遣されると残りは2年で打ち切りになる。これは業種ごとに3年というルールだったからだが、派遣労働法改正案では、人ごとに期限の上限が決まるので、1人目が3年働き、2人目も3年働ける。つまり企業は永久に派遣労働者を使い続けることができるわけだ。もしこの通りに労働者派遣法を変えれば、正社員はどんどん減っていくだろう。

労働条件の悪化だけではない。たとえば、消費税を増税して低所得者層に負担を強いる一方で、大企業や大資産家に対する減税をずっと続けてきた。2012年3月現在で、資本金10億円以上の大企業の内部留保は267兆円に達している。個人の収入格差も拡大する一方だ。1995年度から2010年度までに企業の役員報酬は19%増に対し、労働者の賃金（金融保険業を除く）は逆に7%減少している。生活保護受給世帯は増加の一途をたどっているのは言うまでもない。

不公平の象徴としてわかりやすいのは、

2010年のトヨタ社長の年収約3億4000万円のうち、所得税、住民税、社会保険料の負担率は20・7%。一方、同じ2010年の給与所得者の平均は約430万円で、負担率は34・6%。年収430万円の労働者の方が、年収3億4000万円のトヨタ社長より負担が重い現実である。

これは、証券優遇制度による。収入の3分の2を占める持ち株の配当にかかる税金は、所得税と住民税を合わせて一律10%だったからである。13年末に優遇制度を廃止して20%にもどしたものの、全体として資産家や高額所得者、大企業への優遇政策は変わらない。

貧乏人は自衛隊へ

こうして意図的に作り出された貧困化は進み、これまで紹介した非常勤講師、学費を出す親、学生自身も経済情勢が悪化している。つまり、正規教職員以外の人の貧困が大学内で増大しているのだ。

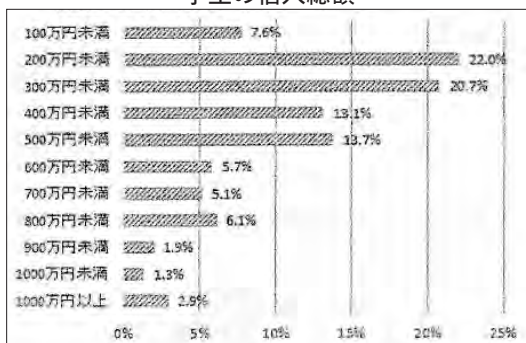
卒業してから大変で、大学の学部段階で600万円、大学院を終えるまでに1000万円の負債をかかえて社会人になることもある。返済しなければならぬ奨学金の額だ。それこそ大学で専任

教員の職を得られなくなり、運よく大企業や優良企業に就職できれば、少しずつ返済できるかもしれない。

しかし、それがかなわなかった場合の返済は難しく、あるいは失業して返済困難に陥っている人が大問題になっている。返済が遅れると延滞金がつき、サラ金などの厳しい取り立てにあう。

先日、文科省の有識者会議「学生への経済的支援の在り方に関する検討会」メンバーの前原金一・経済同友会専務理事が、奨学金の返還に苦しむ人たちについて「防衛省でインターンシップ（就業体験）をさせたらどうか」と発言した。つまり、貧困層の青年を兵士の道に追い立てようとしているのだ。このような状況を「経済的徴兵制」と呼ぶことが多い。

学生の借入総額



アメリカでは「経済的徴兵」が進み、奨学金返済に苦しむ若者をアフガニスタンやイラクの戦場に送っている。戦闘地域に赴任することで、奨学金返済を軍が肩代わりしてくれるからである。日本でもそれが現実のものとなりつつある。

最後の砦が崩れる

いまの日本は、戦争遂行可能な政治・経済・社会体制に移行しつつあるが、そうした体制をつくるには、効率的かつ効果的な情報統制や思想統制も不可欠だ。現実には盗聴法の拡大、特定秘密保護法の施行、自衛隊関連法の改定などを政府は進めている。

抵抗する勢力を排除するには、ストリートに警察力を使うだけでなく、一定以上の貧困層を作り出すのが効果的だ。たとえば前述した「経済的徴兵制」がないと、海外派兵要員としての自衛隊員を確保できないであろう。大学における貧困拡大もそのレールの上に乗っているのではないだろうか。

貧困の悲劇は「抵抗力」を奪い「思考力」を奪い「行動力」を奪うことにはかならない。政治や社会の矛盾点を改善したいと思う人は多いが、行動したくても、

集会に来る交通費もねん出できず、勉強のための本も買えない、本を読む暇もなく長時間働き、考えることもおっくうになる。その日を生きるだけで精いっぱい。肉体的・精神的な慢性疲労状態だ。

しかし、その中でも冷静に物事を理解し判断して、企業の論理とは違うものを発信していくのが大学人だ。古今東西、いつの時代もどこの国でも大学が抵抗の拠点になってる。その拠点を崩壊させ、抵抗の未然防止として位置づけられるのが、大学人（非常勤・学生）の貧困化ではないかと私はほとんど確信している。これに、教授会を骨抜きにする学校教育法改悪が加わっているわけだ。

かすかな希望

このような中で、早稲田大学では小さいながらも確実に状況が改善されていることに私は注目している。早稲田ユニオンが1年で13倍にメンバーを増やしたこともあり、大学は大幅に譲歩し、非常勤講師らの生活を守る努力が続けられているからだ。

日本社会には、声を上げると不利益を被るかのような雰囲気がある。しかし、この間の雇用・労働をめぐる事件

を取材してきた経験からすると、むしろ声を出した人が救われているのが現実なのだ。「どうせ」結果はわかっている、「どうせ」非難される……という、あきらめと冷笑的な態度をとる人も多い。

この「どうせ」に真っ向から対決して、本当に困っている人、一番弱い人の立場の人に立って行動した結果が、早稲田大学における小さいが貴重な成果につながっている。これは、大学だけにとどまらず、日本全体にとって小さな希望をもたらすものではないだろうか。

資料…大学非常勤講師の実態と声2007
全国大学院生協議会2013年度アンケート調査報告

(2014年9月5日・フォーラム)

講師略歴(はやし まさあき)

1960年 長野県生まれ

中央大学商学部卒業

ジャーナリスト

主要著書 『ブラック大学 早稲田』『トヨタの闇』『チェチェンで何が起きているのか』ほか