

非常勤講師はいま!

—コロナ禍をこえて—

JAICOWS

Japanese Association for the Improvement of Conditions of Women Scientists

女性科学研究者の環境改善に関する懇談会



非常勤講師はいま！—コロナ禍をこえて—

目次

まえがき	1
特別寄稿 新型コロナウイルス感染拡大による雇用への 影響と非常勤講師問題	室伏きみ子 2
序章 「博士100人の村」と非常勤講師の現状 —コロナ禍を踏まえて—	羽場久美子 5
第1部 アンケート調査の結果分析 羽場久美子・直井道子・袖井孝子	19
Ⅰ 調査の概要	19
Ⅱ 調査対象者の概要	21
Ⅲ 非常勤講師の働き方と生活	24
Ⅳ 非常勤講師という職についての意識	32
Ⅴ 困ったときの相談相手	37
Ⅵ 語学教員と雇い止め	45
Ⅶ 自由回答に寄せられた意見	49
Ⅷ まとめ	
1. 統計分析の結果より	59
2. 自由回答の分析結果より	63
第2部 非常勤講師の実態 関西圏の大学非常勤講師の現状と組合活動	江尻 彰 69
非常勤講師という「身分制度」	大野英士・松村比奈子 81
第3部 資料編	93
緊急！＜非常勤講師の環境改善に関するアンケート調査＞調査票	95
JAICOWSとは	羽場久美子 100
女性科学研究者の環境改善に関する懇談会役員一覧	102

まえがき

* 『非常勤講師はいま！』のブックレット出版について

現代日本の高等教育が非常勤講師という名の非正規雇用者によって支えられていることを多くの人は気が付いていないでしょう。非常勤講師の実態については、文部科学省の「学校基本調査」や総務省の「労働力調査」にも詳しく取り上げられることがなく、その実態についても、ほとんど知られていません。

もともと非常勤講師は、古くは常勤の職にある人がその専門を他大学でも教える兼任講師から始まったため、その報酬は小遣い程度ないし交通費程度に留められてきました。しかし大学数が増え、大学院修了者が増大した近年では、大学院卒で常勤職を持たない「専業非常勤講師」が増加する傾向にあります。にもかかわらずその報酬は低いままに抑えられてきており、多くの専業非常勤講師たちは、生活を維持し、研究を続けるため多くの授業を担当してきましたが、ケアは不十分なままでした。

加えて2019年末に始まった新型コロナウイルスの感染拡大は、大学では感染防止のため対面授業からオンライン授業へという変化をもたらしました。それに対応するため、非常勤講師の多くは、自費で機器を購入し、通信環境を整え、持ち出し時間を多く使って授業をこなさざるを得なくなりました。

そうした中、「女性科学研究者の環境改善に関する懇談会（JAICOWS）」は、非常勤講師を対象とする調査を実施し、その結果を小冊子にまとめることにしました。この小冊子が、非常勤講師の置かれている窮状への理解を深めるだけでなく、現代日本の高等教育授業の過半数が大学院卒の非正規雇用者の労働によって成り立っていることの問題点の解決に向け、文部科学省、国や地方の議員たち、高等教育関係者、さらに国民全体が取り組む上での契機と指針となることを心より願ってやみません。

* なお、個々の文章は執筆者の意図や考えを示すもので、JAICOWSとしての統一見解を示すものではありません。

2021年1月吉日

JAICOWS 会長 羽場久美子

新型コロナウイルス感染拡大による 雇用への影響と非常勤講師問題

室伏きみ子（お茶の水女子大学長）

新型コロナウイルスの感染拡大による経済の落ち込みが、女性の雇用に暗い影を落としています。政府が進めてきた女性活躍政策を背景に、女性就業者数は、10年前（2009年）に2,649万人だったものが、2019年には2,992万人へと増加したと報告されています（総務省「労働力調査（基本集計）」）が、この数字の過半数は、非正規雇用であることも分かっています。そして、COVID-19の世界的な蔓延に伴って、この表面的な増加を下支えしていた非正規雇用者を中心に、見かけの増加は減少に転じ、多くの人々が深刻な打撃を受けていることが明らかになってきました。

同調査によると、2020年4月以降、就業者数は対前年度同月と比して減少を続けており、4月の全非正規労働者の雇用は、前年同月と比べて97万人も減少し、そのうちの約70%が女性だということです。また、その僅か2か月後（6月）の全非正規労働者数は前年の同月比で104万人減となり、このうちの約60%が女性でした。この減少幅は、はっきり数字が分かっている2014年以降において最大です。男女での年代別の集計結果からは、35～44歳の女性で25万人減と最も減り幅が大きく、このことは特に、子育て世代への影響の大きさを示しています。また、7月に厚労省が、解雇や雇止め（見込みを含む）が全体で3万人を超えたと公表しており、雇用情勢は、益々厳しさを増しているのが現状です。

内閣府男女共同参画局では、9月から「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を開催し、その検討結果を「第5次男女共同参画基本計画」や「女性活躍加速のための重点方針2021」の策定に向けた議論に反映させることとしています。この議論が、他分野での議論と共に、様々な政策に迅速に取り入れられるよう、働き掛けていくことが必要です。

そのような中で、本務校を持たず、非常勤講師の給与で生計を立てている方々や、いくつかの大学で非常勤講師を掛け持ちして生活をつないでい

る方々が、契約打ち切りになる状況が生まれています。感染拡大を受けて全国一斉に臨時休校になった事から、非常勤講師の約30%が休校期間中の給与の支払いを拒否されたというニュースもありました。私が所属しているお茶の水女子大学では、附属学校を含む全ての非常勤講師の方々には、オンライン授業の準備などの業務を行うことに対して報酬を支払う形で、皆さんの生活の維持を図ってきましたが、大学によっては、経済的事情から、そういった対応が出来ないところも少なくないと聞いています。しかし、非常勤講師など、立場の弱い方々にしわ寄せが来ることがない様、何らかの仕組みを作ることが必要だろうと思っています。以前に、英文科で大学院博士課程を終えた卒業生達と懇談する機会があり、常勤職を得ることの難しさや非常勤講師の不安定な状況を聞いて、胸を痛めたことを思い出します。その際に、常勤職を探したり、より条件の良い非常勤職を探したりしましたが、結局何も出来なかったことに、今も心が痛んでいます。

本来、大学には、様々な社会的課題に対して、その解決に寄与するための教育・研究活動の推進が求められて居り、非常勤講師問題も例外ではないはずです。しかし、国・公・私立を問わず、多くの大学が、年々進む予算削減の下で、専任教員枠を増やすことが出来ずに、多くの非常勤講師に依存して授業を維持している状況があります。

大学の非常勤講師の身分をめぐる問題は、1990年代から繰り返し話題に上ってきました。特に外国語の授業を担当する非常勤講師が、不安定な生活を強いられている状況が、日本の高等教育の将来にとって望ましいことでない事は、誰もが理解することだと思います。また、不安定な生活を押しつけてしまっている日本の大学の在り方自体を変えて行かなければならないことは、誰もが感じていることだと思います。

解決法は簡単ではないと思いますが、例えば、いくつかの大学が協働して、語学教育を含む、いわゆる一般教育と呼ばれる教育を担当する方々が、スキルアップのための研究と研鑽も出来る組織を作って、そこに常勤の教員を雇用するという様なことは出来ないものでしょうか？

アフターコロナの時代を迎えるに当たって、優れた方々の能力を後に続く若者の教育に活かしていくためにも、根本的な検討が必要だろうと考えています。

序章

「博士 100 人の村」と、非常勤講師の現状 —コロナ禍を踏まえて—

羽場久美子（JAICOWS 会長、青山学院大学教授）

はじめに—「博士 100 人の村」

20 年ほど前から、「博士 100 人の村」という悲惨なパロディのネットでの配信が話題になった。「世界が 100 人の村だったら」の博士版である。それは文部科学省が、大学院博士課程を修了した人たちの行方を調査した「学校基本調査」を反映したもので、その根拠は一定の事実を示している。

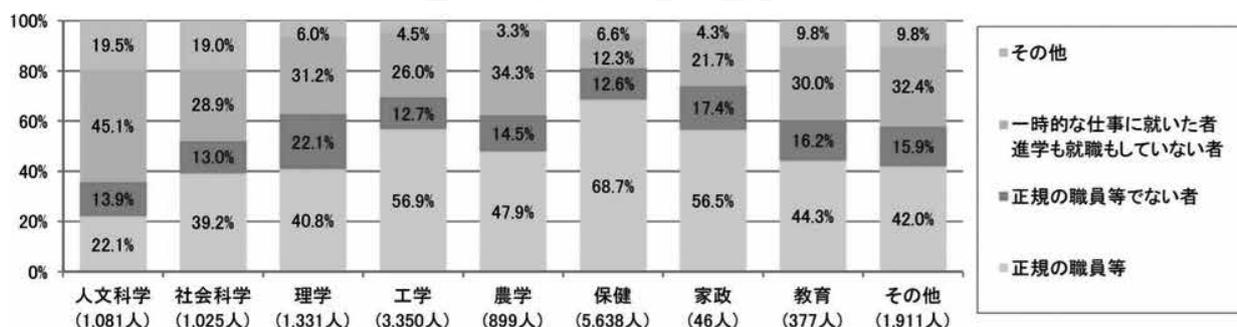
それによれば、100 人の博士の村では、16 人が医者、14 人が大学研究者（助手を含む）（3 割）、20 人がポスドク（任期制）（2 割）、8 人が会社員、11 人が公務員、7 人が他分野の正社員（26%）、16 人が無職、8 人が行方不明か死（8%）というショッキングな話である。令和 2 年、最新の統計でも就職者 69.8%で、10 年前より 8%アップであるものの、一時雇用 5.5%、無職 17.3%、不詳か死亡 5.7- 7%（平成 31 年含む）、900-1,000 人で、無職と不詳の比率は変化はない。そうした情況下、コロナ禍が襲った。この実態を何とかできないものだろうか。

<https://matome.naver.jp/odai/2143272739058224101>

<https://youtu.be/Liw 1 -Zjd-zo>

【修正版】 創作童話 博士が 100 人いる村

図 分野別卒業者の進路状況



★

出典：文部科学省「平成 30 年度 学校基本調査（速報値）」
平成 30 年 8 月 2 日

図は、大学で博士号を取った卒業者の進路状況である。

筆者も博士リーディングプログラムの審査委員を務めたことがあるが、大学院博士号取得者の2割から自然科学者の4割は大学及び企業の研究職に迎えられる。が、旧帝大を含む多くの博士たちが実際には少ないポストを争い、7割は大学に残る可能性を諦めて外部の職につく。ほぼ8%は行方を追えないか死、という悲惨な状況は未だ大きく変わっていない。

欧米においても無論、すべてが大学や研究職に就職できるわけではない。しかし企業と大学の関係が近いことや、国家の文教予算が日本とはけた違いに多い点で、博士号を取っても救われる研究者は少なくない。またアメリカの大学院では、博士課程の学生でも結婚して生活が賄える20-30万円程度の給与を受けることが可能であり、ポスドクの地位も響きも日本とは全く異なる。少なくとも研究・生活の保障がなされていることは、日本も見習うべきであろう。

2020年、企業が博士を雇い始めるということが新聞のニュースになった。が、実際には、医学系・工学系・生物系が圧倒的に多く、次いで社会科学系、人文系と芸術系は正規の職に就けるのは2割に過ぎない(図)。「文化技術立国」とは程遠い現状にある。ハーバード大学で研究し感心したのは、芸術や映画についての学部や学科が米英の主要大学には存在し、ミュージカルや映画監督でも主要大学を卒業して活躍する人たちが少なくないことである。2020年秋のNews Weekでも、日本は中国に比べても学術において大きく後れを取り、近い将来ノーベル賞が取れなくなる可能性が高いと書かれている。早急に文教政策を見直していかなければ「知力の21世紀」で日本は戦えなくなってしまう。

1. 非常勤講師はいま！

『非常勤講師はいま！』、という著書で、まず「100人の博士」の話から入ったのは、非常勤講師の多くが、博士号・修士号をもって大学のポストを目指して研究している人たちであるからである。

2014年にJAICOWSの会長を引き受け、文字通り「女性科学者の環境改善に関する懇談会」で女性研究者および男性研究者の環境を改善したいと考えた時、真っ先に念頭に上ったのは非常勤講師の問題であった。

安倍首相が「202030」を掲げて、2020年までに女性幹部を30%に増やすとし、それに従い、学術会議は順調に女性会員を増やして、2020年10月の25期からは女性会員は77名、37.7%まで増えた（6人が任命拒否されることで皮肉なことに1.1%増えた結果となる）。

しかし世界153カ国中女性のエンパワーメントで日本は121位という低さの背景には、ボトムを改善していかなければ、トップ握りの人たちをショーウインドー的に拡大してもボトムはアップしないのではないか、という思いが強い。日本のジェンダー・エンパワーメントが、毎年落ちていくばかりなのは、国会議員や教授や企業の幹部に女性がいないことだけではない。博士号を取ったにもかかわらず正規の職が見つからない非常勤講師の方々やシングルマザーや非正規雇用の低賃金の方々など、生活に必要な賃金をも与えない制度の下で女性・男性を雇っている企業・大学・社会制度そのものにメスを入れなければ、改善しないと考えたからである。

周知のように社会ピラミッドは底辺の方に数が多く、トップは少数なので、政策決定に女性が加わることはきわめて重要であるのだが、低賃金女性（年収100-200万円以下の女性たち）が圧倒的な数を占めている現状を変えていかなければ、女性の地位向上は、実現しない。

さらに、セクハラ（吉原、大奥など、歴史的に女性を性の道具とみる風習が、男女ともに未だ残っていること）も、セクハラや女性へのパワハラを、それを指摘するだけで、「そんなことを言うと嫌われる」「誘ったのは女性の方」「女子力がない」と非難される現状がある。

先日も東京大学でHarvard大学の女性教授Susan Pharrの講演会があった際、イスラム圏から留学している女性研究者が、「あなたは可愛いのでからこんなことをしていないで帰国して結婚したらどうか」と教授に言われ、「イスラム圏より女性蔑視で驚いた」、と話していた。それを女性蔑視と捉えない日本の土壌自体に問題があるのであろう。オリンピック組織委員会森会長の「女性がいると会議が長くなる」発言しかりである。

2. 21世紀の格差と貧困（社会状況）

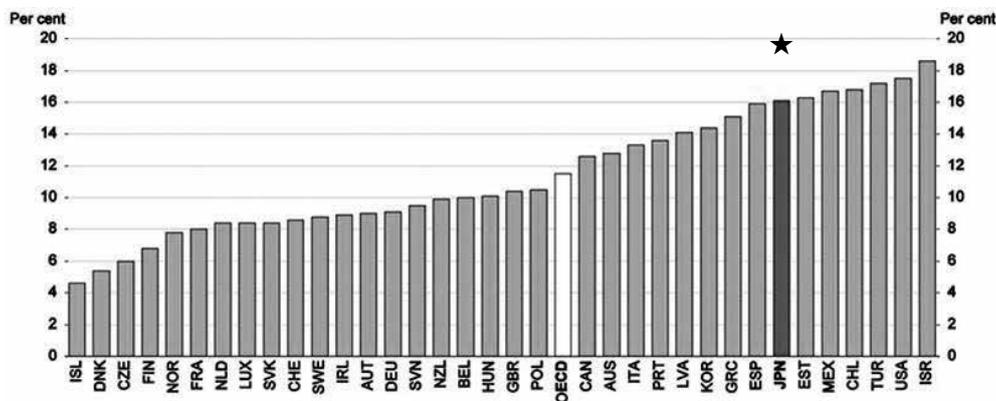
グローバル化と自由主義的な経済競争の進行の結果、21世紀に入って以降、ピケティが指摘するように、先進国内で著しい速度で格差

社会が広がっている。それは、2020年のコロナウイルスの世界的パンデミックによりさらに拡大しているように見える。特に米欧をはじめとする先進国で格差とパンデミック双方が深刻な状況を及ぼしている。それは、収入200万円以下の派遣労働者・非正規労働者や、高学歴にもかかわらず収入が限られている非常勤講師や若手のポスドク、特に女性非正規労働者に大きな負担を強い、解雇や失業が続いている。

特にこの間、地域間格差（水平的格差）と、階層間格差（社会的上層と弱者の二極化）が、先進国で同時進行している。

1) 相対的貧困率

OECDの24カ国の相対的貧困率（所得が世帯中央値の半分以下）では、2017年のもので、アメリカが17%で貧困率第2位、日本が16%で貧困率第7位である。世界OECDの平均は11%前後、欧州の貧困率は10-5%台なので、米日は、ともに相対的貧困率がきわめて高いことになる。

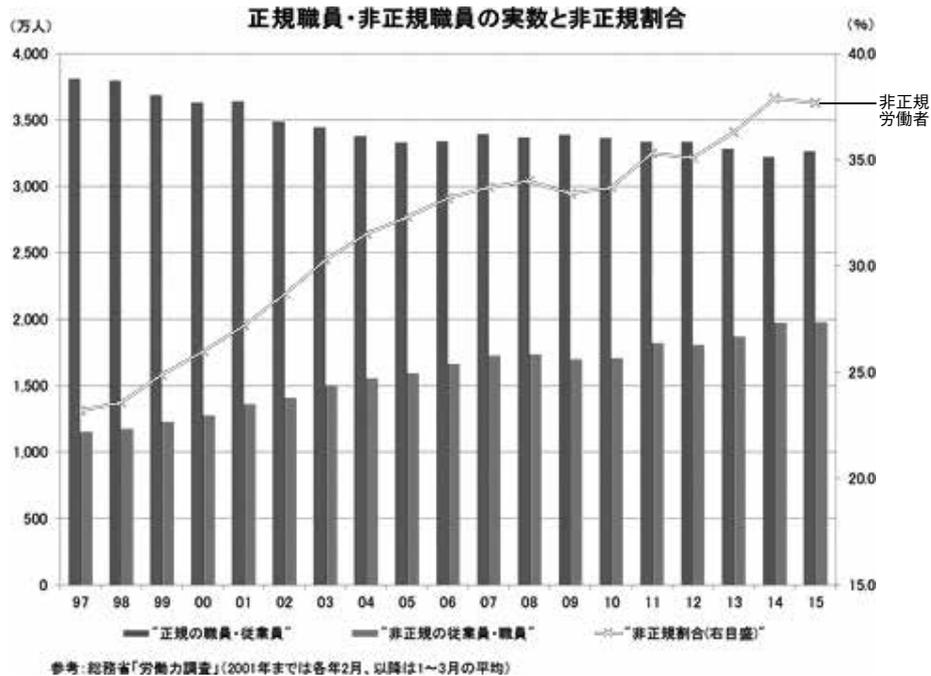


出典：OECD 相対的貧困率、2017年

2) 非正規職員の貧困

また非正規労働者の貧困の実態についてみても、日本では1997年の段階で23%程度であった非正規労働者が、2015年では37%近くとなっている。うち男性の58.0%、女性の74.6%が年収200万円未満である(!)。

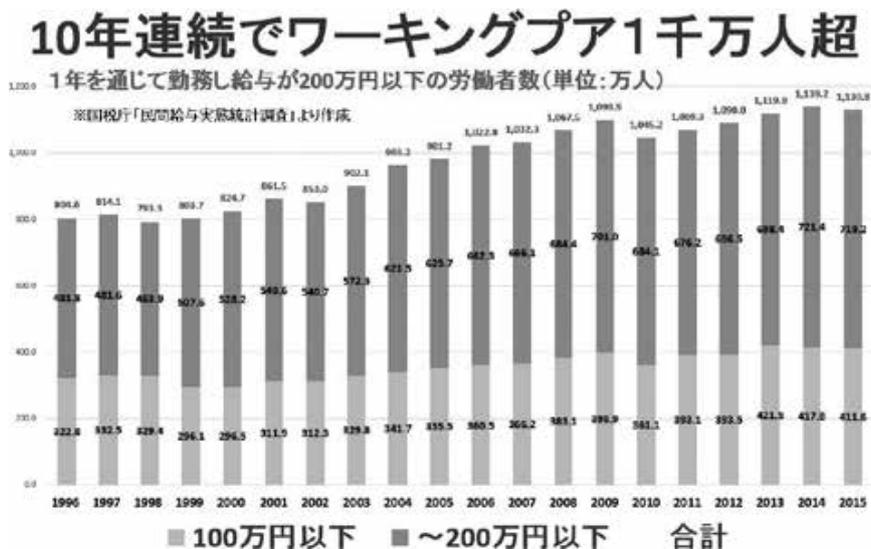
2020年10月コロナ禍の下、女性の自殺者は、前年比の83%増。(Forbus, 2020.12.17) しかし誰もそれを問題視しない現状がある。



出典：「非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査」
 連合総研、2016年1月。公務労協。

3) ワーキングプアの増大

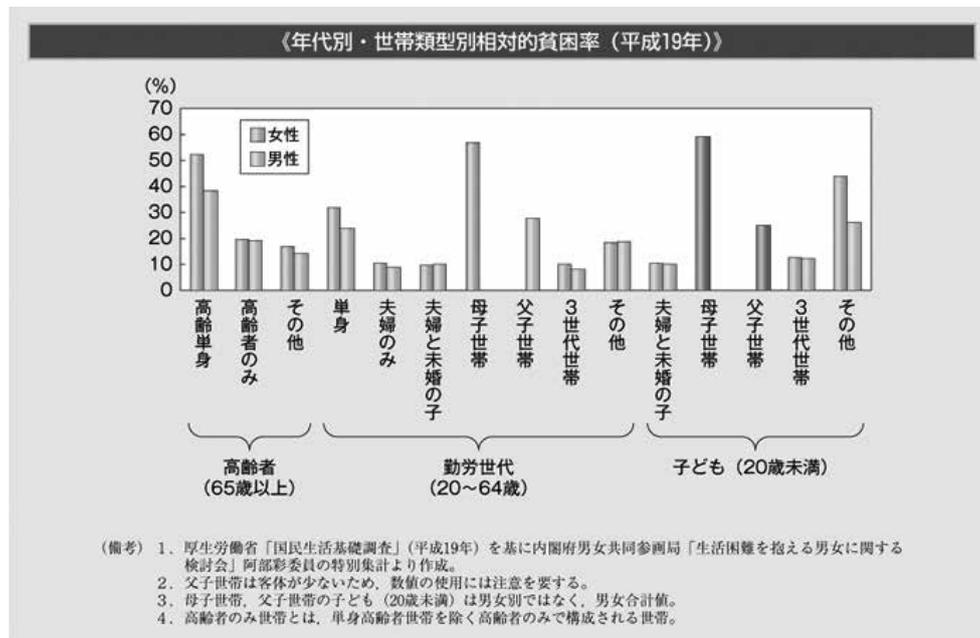
同様に、1996年に800万人程度であった200万円以下のワーキングプアが、2006年には1000万人を突破し、ほぼ毎年増え続けている。その大半は女性非正規労働者である。



出典：国税庁民間給与実態統計調査
 2016年。Editor 国公労連。2016年9月29日。

4) 年代別・世帯別相対的貧困率

年代別・世帯別にみると相対的貧困率は、20代前半の若者、65歳以上の高齢者単身、母子家庭の母と子が、それぞれ50%－60%と極端に高い比率になっていることがわかる。



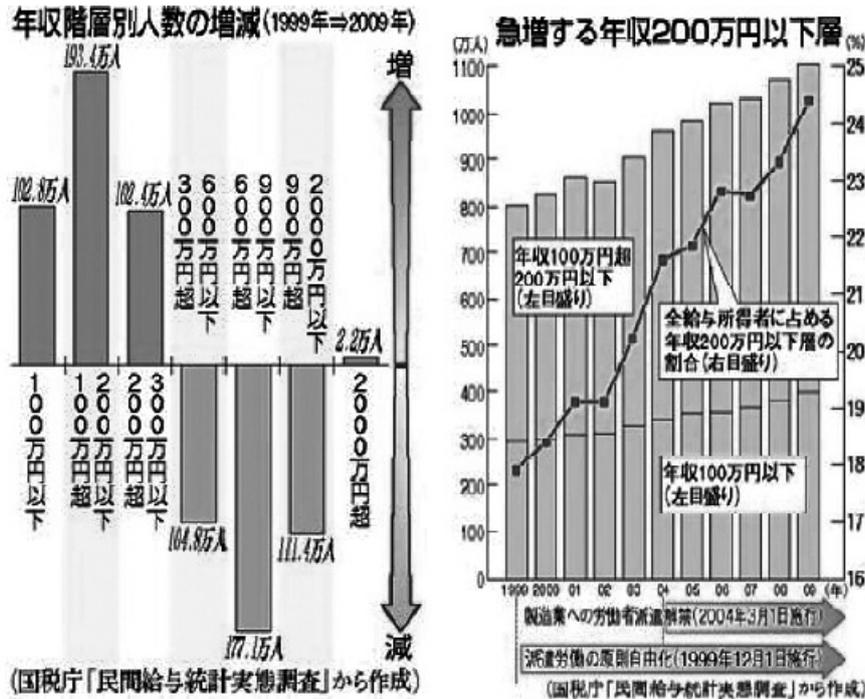
出典：内閣府男女共同参画局 平成19年

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h22/zentai/html/zuhyo/zuhyo06.html

5) 格差の拡大

リーマンショック後の2009年には年収200万以下が激増しており、600万円から900万円以下のいわゆる中産層が激減している。他方2,000万円以上は逆に増えている。日本社会はリーマンショック後、アベノミクスの中で富は一部の上層に吸い上げられ、残りの国民全体が貧困化したのが実態なのである。

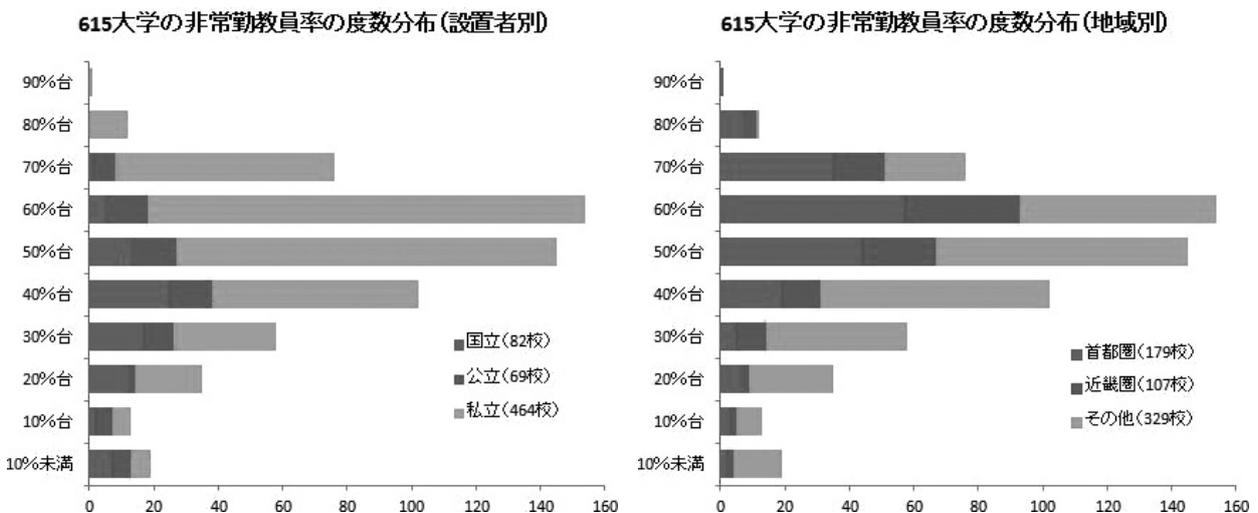
コロナ禍でも、2020年の段階で企業の「内部留保」(社内に蓄積された蓄え)は475兆円で過去最高(NHK 2020.10.31)、世界トップクラス。倒産は30年ぶりに8000件割れ(東京商工リサーチ、2021)。他方で完全失業者数は214万人、完全失業率は3.1%(総務省 2020.12)。完全な2極化である。



出典：livedoor News. 赤旗、2010年10月3日。
news.livedoor.com/article/image_detail/5049026/?img_id=1423539
 = 1423540

3. 非常勤講師の実態

非常勤講師の実態としては、2011年に615大学の調査が行われている。いずれの大学もその4-7割が非常勤講師で、国公立は4割、私立は5~7割が多い。首都圏に集中し、正規教員のほぼ1割の給与で働いている。



出典:数字は『大学の實力 2012』読売新聞教育取材班、中央公論新社、2011年。
 表は舞田敏彦「615大学の非常勤教員率」tmaita77.blogspot.com/2011/12/615.html

日本全体の大学 780 校のうち 615 大学なので、ほぼ 8 割近いサンプルであり、回収率の高さから、実態を示していると言える。

文部科学省による平成 26 年（2014 年）の研究者数によれば、企業 48.5 万人、大学 31.8 万人、公的機関 3.1 万人、非営利団体 0.7 万人、総数 84.2 万人となっている。2011 年の大学の常勤は 17.7 万人、非常勤は 18.8 万人（非常勤が 52%）、計 36.5 万人のうち非常勤が 52%である。

非常勤講師の給与は、非常勤講師組合による首都圏の主要大学調査では月額 2.5- 3 万円×12 か月 = 30-36 万円。1 科目教えるだけであれば年間 36 万円程度（！）。年 5 科目教えて、150-180 万円、年 200 万円以下が、48%だ。常勤との格差は、10 分の 1 から 5 分の 1 程度となる。非常勤講師の 57%、私大では 60%以上が女性であり、年収 100 万円台が多い。

こうした中、大学非常勤講師組合が、1995 年に関西、1996 年に首都圏で結成された。非常勤講師の環境改善に尽力し、現在に至っている。

4. 大学女性教員の割合—男女共同参画で改善か

ここで、大学の常勤研究者における女性比率を参考までに見ておこう。

内閣府の調査でも、1983 年 8 %、2005 年 13%、2010 年 20% で、上昇はしているものの世界の中では低い。内閣府は、2020 年までに指導的地位の女性の割合を 30% に、という目標を立てた。その結果、学術会議の女性比率は、2020 年の 25 期で、会員 204 名中 77 名（37.7%）、連携会員 1901 名中 598 名（31.1%）に増えた。省庁でも 30%を目指し改革が進む。他方で全国企業における女性管理職の割合は平均 7.7%、女性管理職が一人もいない企業が 46.7%と半数近くに上る。（帝国データバンク 2019）まだまだ民間では改革が進まない。

日本の女性国会議員の比率も、衆議院で 10.2%、193 力国中 165 位（!!）、参議院で 20.7% と、世界平均 24.3%に及ばないばかりか韓国・中国にも及ばない。欧州の多くは下院（衆議院）で 30 - 40%台である。

指導的地位につく女性は官庁・学術会議などで徐々に改善されつつあるものの、企業では笛吹けど踊らず、大学の非常勤講師・若手研究者の地位と給与は特に低く、ここ 10 年—20 年変わっていないところも多い。

加えて、パワハラ・セクハラも多々存在する。実態が見えにくく、声を

上げにくい、パワハラでは、昇進差別、賃金差別、性的役割分担、いやがらせなどがあり、セクハラでは、特に大学事務員、非正規職員・教員に対してなされる場合、表面化しないことがいまだに多い。大学の機関に訴えても問題化しないため、外部の窓口も含め、きめ細かな対応が必要である。

5. コロナ禍での変化

2020年のコロナ禍での新たな問題点にも、触れておきたい。より具体的には首都圏大学非常勤講師組合と、関西大学非常勤講師組合で、実態分析がなされているが、大きくは、次の問題点があげられる。

1) オンライン機器の説明に不十分なところがあった。

特にこれまでやったことがない人たちへのケアは、まず大学教員と学生に優先的に対応せざるを得なかったため、非常勤講師への対応が遅れた。

2) オンライン機器の購入に際し、大学によって差があった。教員、学生についてはオンライン機器購入の費用が無条件に与えられたが、非常勤講師には与えられないところが多かった。パソコン付属機器、特にモニター、マイク、イヤホンなど必要最低限の機器費用は自腹であった。

3) オンライン化による雇止めと休業補償いくつかの大学で雇い止め、減コマ、無賃休業があったが、可視化されなかった。関西非常勤組合は、これは労働契約法 19 条違反であると指摘している。〔「非常勤の声」2020.12.13〕。1) 2) 3) いずれも、到底一コマ月 2 - 3 万の手当ではやっていけなかったはずである。

6. 解決に向けて：どうしていくべきか

ヨーロッパの多くの大学では、グローバル競争社会と社会保障社会が併存しているため、社会的企業の活動、企業の社会的責任 (CSR) が多面的に行われる傾向がある。社会的企業 (Social Industry) が、低賃金層の職業訓練や教育、ハイテク技術 (IT) の導入やノーハウの教習を行うシステムも存在する。またソーシャル・ネットワークとして、介護、社会支援、福祉などのケア施設が充実しており、セーフティネットとして、失業保険、雇用保険、職業訓練、人材育成プロジェクトなどが企業、自治体、国家に

よって保障されている。そうした非正規労働者に対するケアは日本でも始まっているものの、アベノミクスの中で民営化されたり合理化されたりした面もある。何より、高学歴の低所得者層、特に非常勤講師や、若手研究者に対しては、個人・ないし大学の問題として、国や自治体・企業の対策や改革が遅れているのが現状である。

1) どうすべきか：対策

先進国日本における、若手研究者、非常勤講師、非正規女性の貧困問題については、解決は容易ではない。グローバル化の中で格差はむしろ拡大している。コロナ禍は、さらにその格差を拡大させている。企業は空前の内部留保がある一方、ボトムは失業が増大し、自殺者が急増している。

年収 100-200 万円台の非常勤講師は、せめて生活と研究ができるよう 300-400 万円台に引き上げていくべきであろう。財源は企業の研究開発費や CSR、文科省や学術振興会の研究資金配分の非常勤用公募などがありうる。労働者の非正規雇用の増大による企業の内部留保を非正規雇用者を救うために放出すべきである。これは低賃金のポスドク研究者にも言える。アメリカでは、博士課程の学生は TA をすることで月 30 万 x12 = 360 万円程度をもらい、あとは研究に集中できる。せめてそのレベルの賃金制度を、日本も博士課程の学生に対し、保証できないものだろうか。

加えて非常勤講師に対し、1) 地位の保証・任期の保証（無期限）、2) 社会保障、大学での健康保険、3) 職業訓練、IT 教育など、4) PD の研究支援金の比率を現在の 12%から 30%程度に増やすよう、学術振興会に働きかける。PD への補助金取得者が 1 割では残りの 9 割近くが補助金もなく年間一コマ数十万円の非常勤手当で教育・研究することになる。日本の知力・科学技術力を支える有能な研究者への待遇としてはありえないことであろう。企業の投資、クラウドファンディング（これもアメリカなどに比べて圧倒的に額が少なすぎる）、自治体の投資や支援を検討していくべきであろう。

何より企業の内部留保の積極的活用が望まれる。日本の頭脳と未来を支える、重要な人材たちだからだ。

2) 現状への対処

その他、非常勤講師をめぐる抜本的な問題として、以下の点を考える必要がある。

(1) 関西及び首都圏の**大学非常勤組合結成**の努力は非常に高く評価できる。現状の問題点を明確にし、文部科学省、学術振興会、企業、自治体、非営利団体からの資金拡大と補助を募る。何より、非常勤講師を含む大学教育への補助の拡充を、文部科学省に要求する。当然のことだが、非常勤講師組合は、全国の非常勤講師の窮状を救うことを第一に考えるべきだ。

(2) 非常勤の地位の保証：5年以上の非正規教員・職員を正規か無期雇用へという法令が、結果的に雇い止め続出を生み出した。現在も告発されなければ5年でいったん雇止め(休業)にする大学も幾つも存在する。非常勤講師個人では抵抗は難しいので、非常勤講師組合の法的・制度的窓口があることを、できるだけ多くの非常勤講師に伝えていくことが大切である。一人では到底たたかえないからだ。

また、非常勤講師組合に対しても、態度が怖いというアンケートもあった。組合の方は、忙しいと思うができるだけ明るく優しく対応していただけないだろうか(笑)。(サービス業のように忙しくてとてもやっつけられない、というのは事実だろうが)

(3) センター入試の英語改革(2020年)はいったん中止となった。あれ程準備をしたにもかかわらず中止になり、日本人の英語は相変わらず下手で、今や中国、韓国、ASEAN、インド、中央アジア、アフリカ、北朝鮮よりも下手な状況となっている。教員・講師・学生それぞれの語学力UPは必須であろうし、非常勤講師を積極的に組み込んだ研究者の国際会議報告や、英語雑誌への投稿も奨励されるべきであろう。

(4) 男女共同参画と研究費拡大については、私学の遅れが顕著である。資金が入手できる大学だけでなく、日本の大学の圧倒的多数を占める私学を含め、改革と補助金の平準化が必要である。財政上困難ではあるが、中国・韓国にも劣り始めている将来の日本の知力向上のため、企業のCSRも含め資金投入が必須条件である。米英の主要大学は私立大学からなっており、多くの企業が大学に資金投入していることも忘れてはならない。それは、必ず日本の知的発展となって戻ってくる。

(5) 格差の是正—現在、教育・研究のレベルでも、様々な形で格差が広がっていることを認識する必要がある。米欧アジア、特に中国や ASEAN がこの間著しい教育の改革を進めていることに学びつつ、文科省・学術振興会の科研費の増額、非常勤も科研費をとり研究できるよう、大学も協力をすべきである。また非常勤講師を、研究所の客員研究員として積極的に地位や肩書を保証するなど、若手研究者・非常勤講師の研究条件を整える可能性を追求していくべきであろう。

大学における語学・専門教育の過半数を占める非常勤講師が、大学生に専門の立場から教育を施すという行為は、学生に知的刺激を与え社会に送り出す、という 18 歳から 20 代の若手育成の観点からも、極めて重要で尊い行為である。

非常勤講師が責任と誇りをもって教育と研究に参画できるように、文部科学省、学術振興会、大学、企業、自治体などが一体となって、若手研究者・非常勤講師の環境改善を可能な限り早期に実現していただくことを、強く要請し、心より期待したい。—未来の日本の知的繁栄のために。

参考文献

- ・文部科学省『平成 30 年度学校基本調査』平成 30 年 8 月 2 日
- ・OECD 相対的貧困率、2017 年
- ・『非正規労働者の働き方、意識に関する実態調査』
連合総研、2016 年 1 月
- ・国税庁『民間給与実態統計調査』2016 年
- ・内閣府男女共同参画局『相対的貧困率』平成 19 年
- ・『大学の實力 2012 年』読売新聞教育取材班、2011 年

第1部 アンケート調査の結果分析

第1部 アンケート調査の結果分析

羽場久美子（JAICOWS 会長、青山学院大学教授）

直井 道子（JAICOWS 理事、東京学芸大学名誉教授）

袖井 孝子（JAICOWS 理事、お茶の水女子大学名誉教授）

I. 調査の概要

1) 調査の目的

非常勤講師アンケート調査の目的は、第1に、現在の非常勤講師の状況として、大学院修士号・博士号を持った研究者が昔に比べて助手ポスト等が保証されず、博士号を取った後も正規のポストが見つからないまま、低い賃金で働くことを余儀なくされている実態を世に伝え問題提起したいと考えたこと、第2に、大学教員のポストが拡充せず問題が解決されないまま、非常勤枠が拡大長期化し、博士学位保持者の知的エリートたちが非常勤講師のまま定年を迎えつつあり、他方で日本の大学の国際競争力が今や中国韓国にも劣り始めている状況が出ていることである。知の非正規労働者化が結果的に日本の知的水準を下げている点に警鐘を鳴らし、合わせて、大学の知力向上と非常勤問題解決の方向を提示したいと考えるものである。

2) 調査のきっかけ

調査のきっかけは、2018年に改正労働契約法が適用される直前、大学側が緊急駆け込みとして「非常勤講師の5年雇止め」を広げたことである。早稲田・日本大学・東京大学で大量解雇が行われようとする中、首都圏非常勤講師組合の尽力により、5年雇止めは撤回された。しかし多くの大学では、個々人に訴訟の手立てがないまま、大学の規定と要請に従って5年雇止め（休業）が実行された。非常勤講師は、若手研究者が大学に奉職する最初の登竜門である。それをいとも簡単に「5年で休業の慣例」の一言で、抗議もできず泣き寝入りするケースが続発した。急を要したため、「緊急非常勤アンケート！」として急遽オンラインでの回答を呼び掛けた。

3) 対象者の選定方法と調査期間

できる限り広く効果的にアンケートを実施するため、京都大学のジェン

ダー研究の伊藤公雄先生にもご相談し、首都圏大学非常勤講師組合、関西大学非常勤講師組合にも連絡を取りご協力を仰いだ。また所属する各種研究会や学会の方々に呼びかけた。協力して下さった学会研究会、協議会は、歴史学研究会、歴史科学協議会、近現代史研究会、現代史研究会、日本政治学会、比較政治学会、日本 EU 学会、ロシア東欧学会他等、20 を下らない。大学の組合にもご協力をお願いした。心より感謝申し上げます。

渋谷淳一氏（上海立信会計金融学院・外国人講師、青山学院大学グローバル国際関係研究所・特別研究員）は、調査票作成にご協力頂き、オンライン上での回答様式を作成し、3 か月余で 700 名を超える回答を集計下さった。さらにそれを整理し、結果を図表や統計にまとめて頂いた。渋谷氏がなければこのアンケート企画は成立しなかった。記して感謝申し上げます。なお、調査期間は 2018 年 1 月～4 月である。

4) アンケート内容

非常勤講師アンケートでは、大学及び大学院が全体として専任縮小傾向にある中、何十年間も給与・教育環境・研究環境を改善しないばかりか、さらに悪化し長期化している実態が明らかになった。また自由記述を設けたため、切々たる非常勤講師の生の声を大量に頂いた。おそらくアンケート結果以上に、自由記述に、非常勤講師の多様な実態が浮き彫りにされている。全てを収録することは残念ながらできなかったが、個人情報と抵触しない限りで JAICOWS のホームページや首都圏大学非常勤講師組合、関西大学非常勤講師組合のホームページに上げることが検討している。

この非常勤講師のブックレットを、できるだけ多くの非常勤講師の方々、大学執行部関係者、文部科学関係者にお読みいただき、非常勤講師の実態と問題点を踏まえ、解決方法を共に検討し、今後の大学教育と非常勤講師の在り方の改善を目指し、具体的な提言を政府や大学に発出していきたい。まずは、同一労働同一賃金の実行、科研費申請など研究条件向上の推進、研究者・大学教育者としての教育研究環境の整備と企業を含む正規労働者への移行の推進など、研究教育環境の改善に尽力していきたい。

アンケートにご協力下さった全国の非常勤講師の方々に心より感謝し、今後も大学の制度改革に非常勤講師問題を位置付けるよう尽力したい。

(羽場久美子)

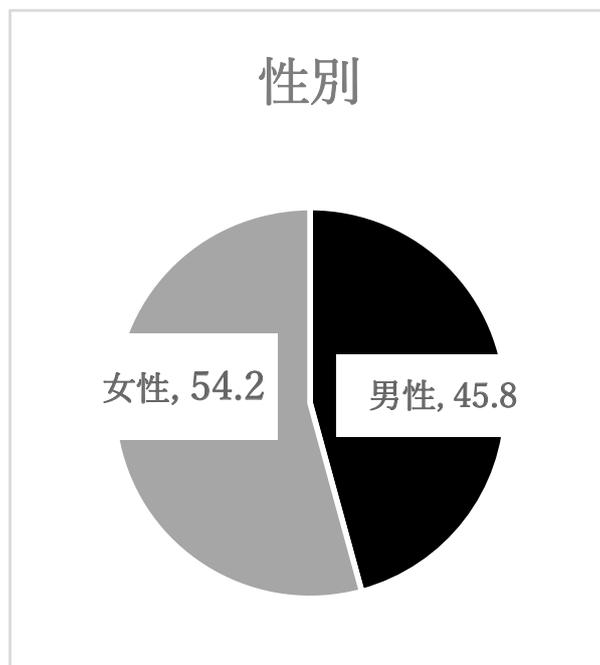


図1 性別

調査の対象者については2点を特に明確にしておきたい。第1に、調査を依頼する際の対象者の条件は「常勤職についていない短大・大学の非常勤講師」である。回答者の中には当初少数ながら常勤職を持ったものが含まれていたためこれは分析から除外した。

第2に、調査対象者はランダム・サンプリングで選ばれたものではない、ということである。一部はJAICOWSや非常勤講師組合を通じて依頼した。また、調査用紙を受け取った人には知り合いの非常勤講師にも依頼してみしてほしいと要望し、知り合いから知り合いへと知人を頼って依頼したものもある。

質問紙では質問1として性別を聞いた。回収された回答用紙から、性別不明などを除いて最終的に男性320人、女性379人、合計699人を分析の対象とした。図1のとおり女性が54.2%と半数よりやや多い。

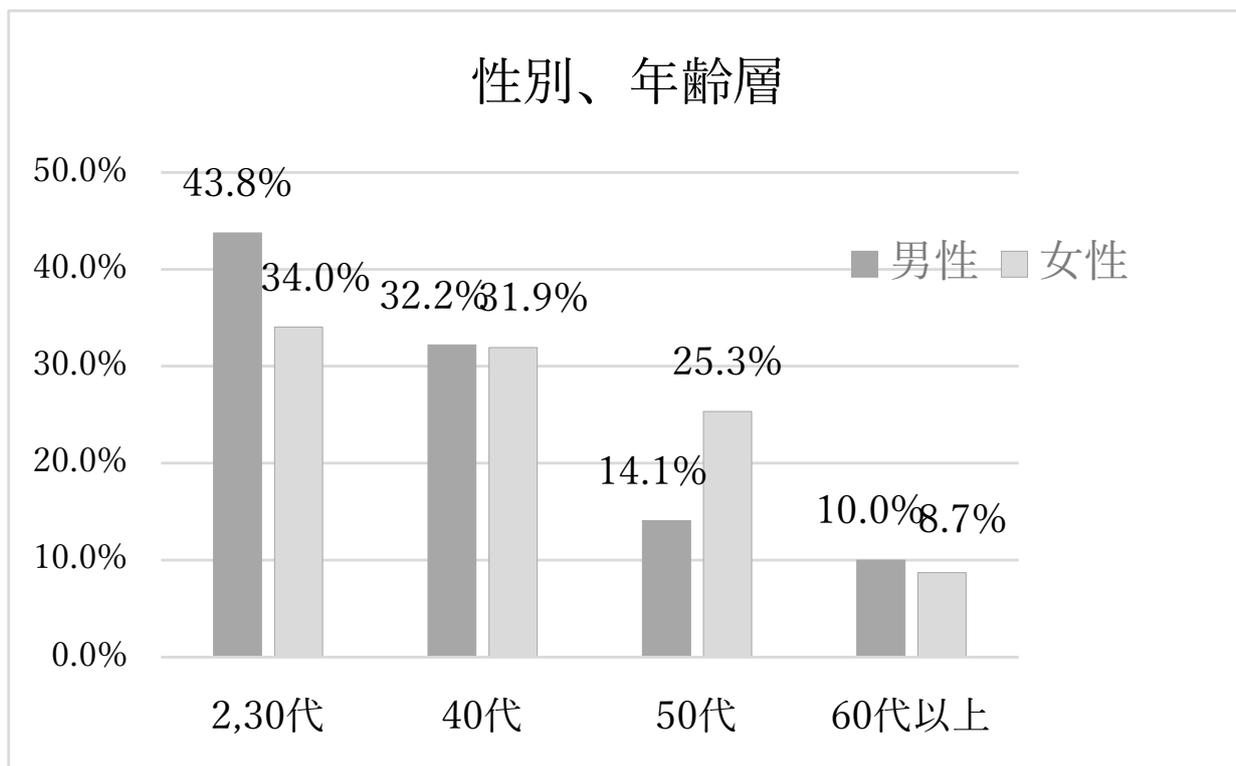


図2 性別・年齢構成

問2では年齢を聞いた。対象者の年齢層は若い人が高率で、男女合わせると30代までが38.5%、40代までが70.5%、50歳代までが90.7%に達している。

性別にみると図2の通りで2、30代では男性が女性より高率で、50歳代では女性が男性より高い。要約すれば、「この調査の対象となった非常勤講師には40歳までのいわば働き盛りの壮年層が多い」「男性は女性より若いほうに偏っている」といえるだろう。

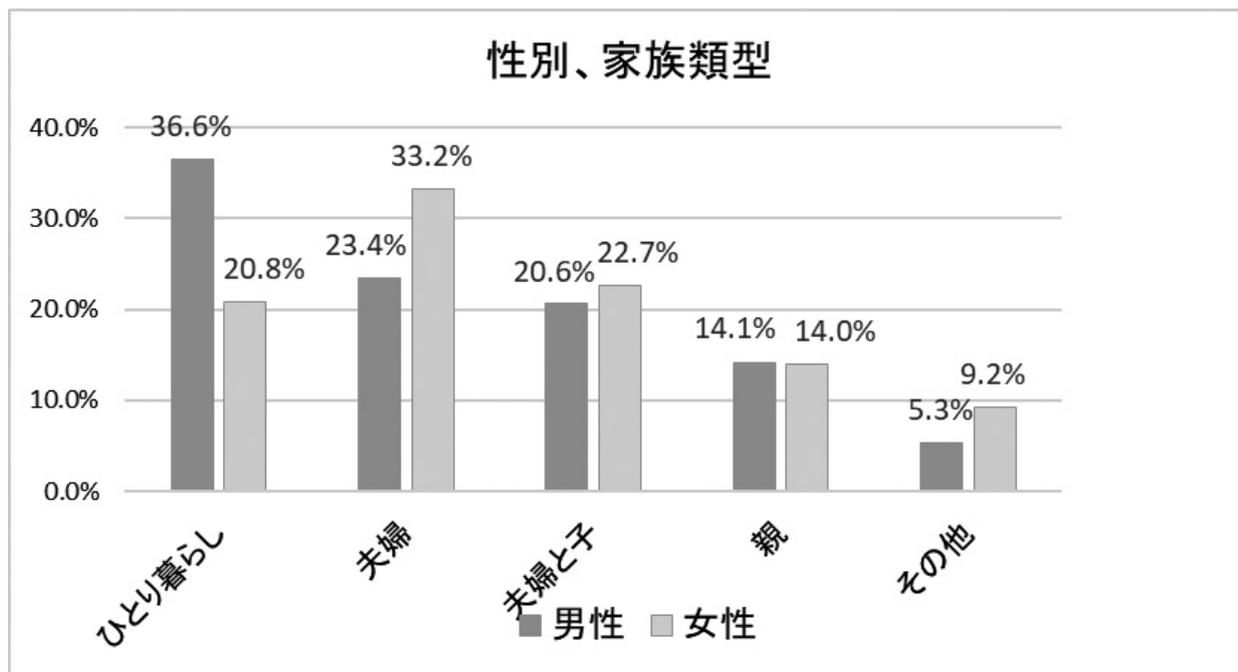


図3 性別 家族類型

問3で「現在一緒に暮らしている方はどなたですか？（あてはまるもの、すべてにチェックしてください）」と質問し、1. 一人暮らし、2. 配偶者（事実婚を含む）、3. 子ども、4. 父母（配偶者の父母を含む）、5. 祖父母（配偶者の祖父母を含む）、6. 孫、7. その他、の8項目を挙げた。（調査票では選択肢に数値は付してないが、本稿では明確化のために付す。以下同様）選択された項目を見ると、最も高率なのが2. 配偶者で41.5%であり、ついで1. ひとり暮らしの22.0%となっている。

複数選択での組み合わせを元に、家族類型を作成した。その結果、一人暮らしが28.0%、夫婦世帯が28.8%でこの二つの合計で半数を超えた。子どものいない单身・夫婦世帯が半数強である。これを性別に示したのが図3である。男性では一人暮らしが最も高率で、ついで、夫婦世帯、夫婦と子の世帯と続く。女性では夫婦世帯が最も多く、ついで、夫婦と子世帯、ひとり暮らしの順である。男女とも親との同居は14%程度で少ない。

別な分類をしてみると男性の既婚者（夫婦と夫婦と子の合計）は44%だが、女性は55%以上と過半数になる点が異なっている。このような男女の違いは、男性のほうが対象者の年齢層が若いことが関係しているのかもしれない。

Ⅲ 非常勤講師の働き方と生活

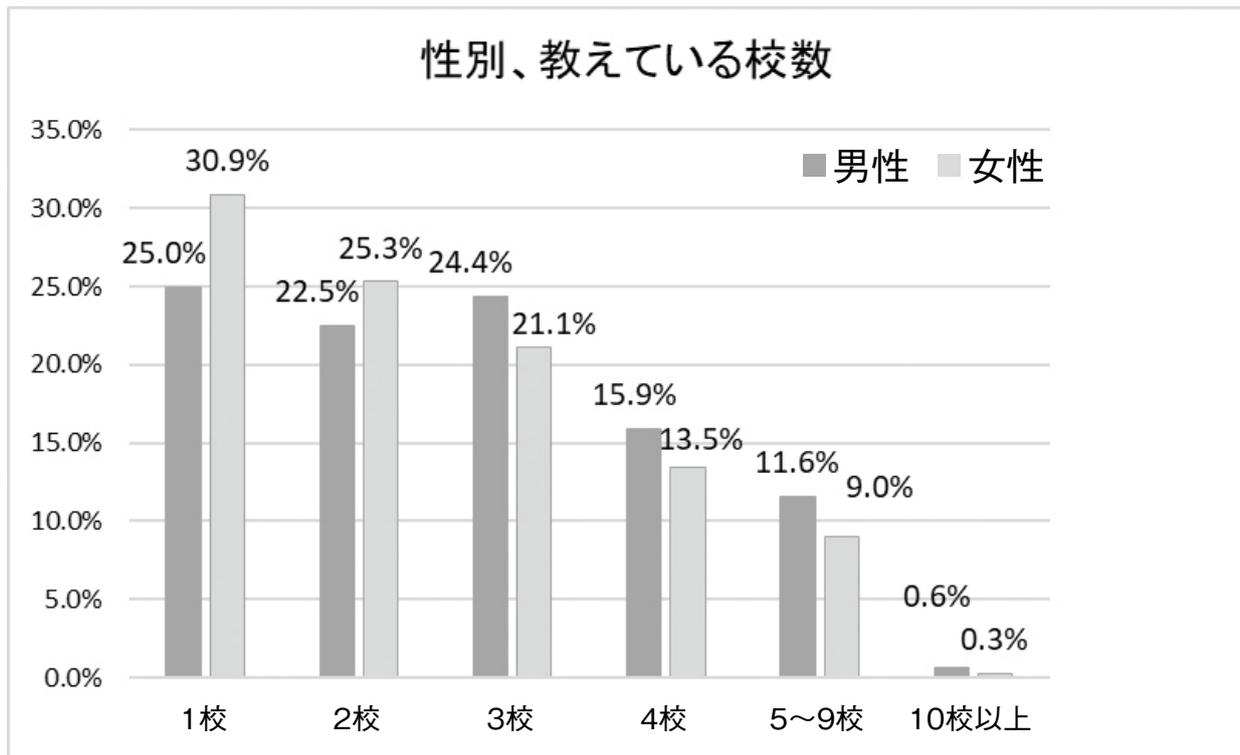


図4 性別・教えている学校数

ここからは、対象者はどのように非常勤講師という仕事を遂行しているのか、その実態を詳しく見ていこう。問6では勤務実態として、「現在何校で教えていますか。」と質問した。

回答は1校が28.2%と最も高率で、2校が24.0%、3校が22.0%で、3校までで74.4%と1から3校までに集中している。それを性別に見たのが、図4で、女性では1校がもっと高率で約30%、1校と2校を足すと半数を超え、男性より高率である。ところが、3校以上になると男性の比率が女性より高い。

また問8では、「教えているのは国立、公立、私立のいずれかですか」と質問して、各校の国公立私立を尋ねたが、男性の場合は94.1%、女性の場合は88.7%が私立であった。この調査の対象者は、ほとんど私立大学で教えていると考えてよい。

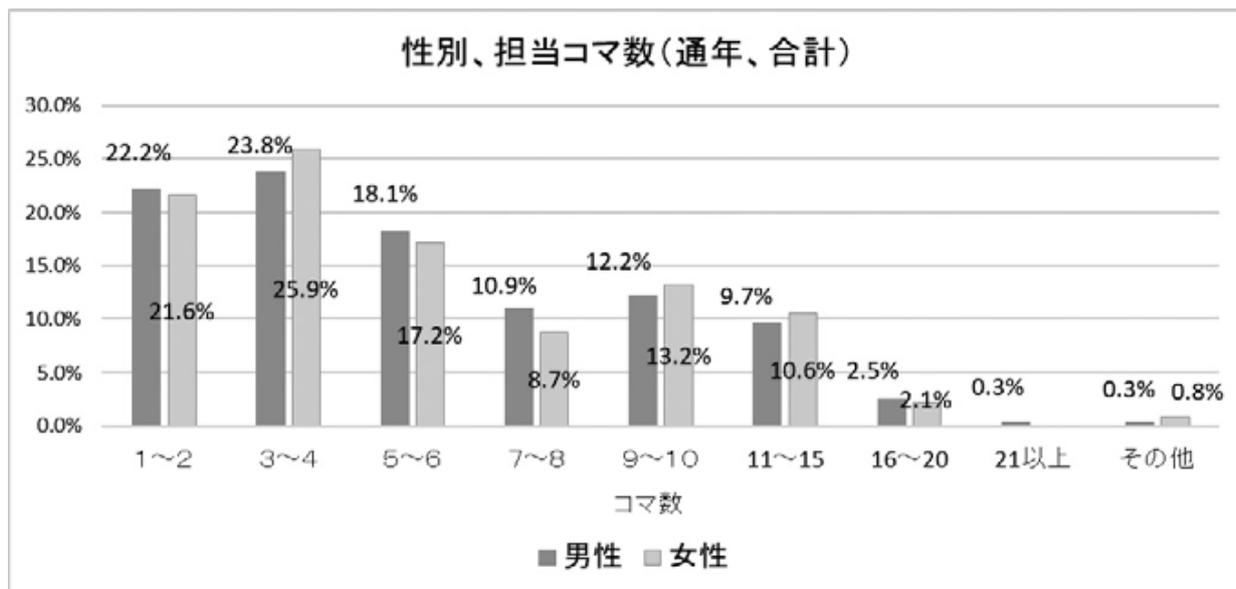


図5 性別・担当コマ数

問5では「担当コマ数をお知らせください。(通年換算、複数大学の場合は合計)」と尋ねた。回答選択肢は10コマまでは2校ずつの刻みのカテゴリー(1~2、3~4・・・)で、そのあとは4コマ刻み(11~15、16~20)、21コマ以上、その他となっている。

図5で1年のコマ数の合計を性別にみると、3から4コマの人が男女とも最も高率である。全体として明確な男女差はみられない。

ただし、5コマ以上の人もあり、中には11コマ以上の人も少なくないことは留意すべきだろう。かなりの時間を教えることにあてている人もいるということである。

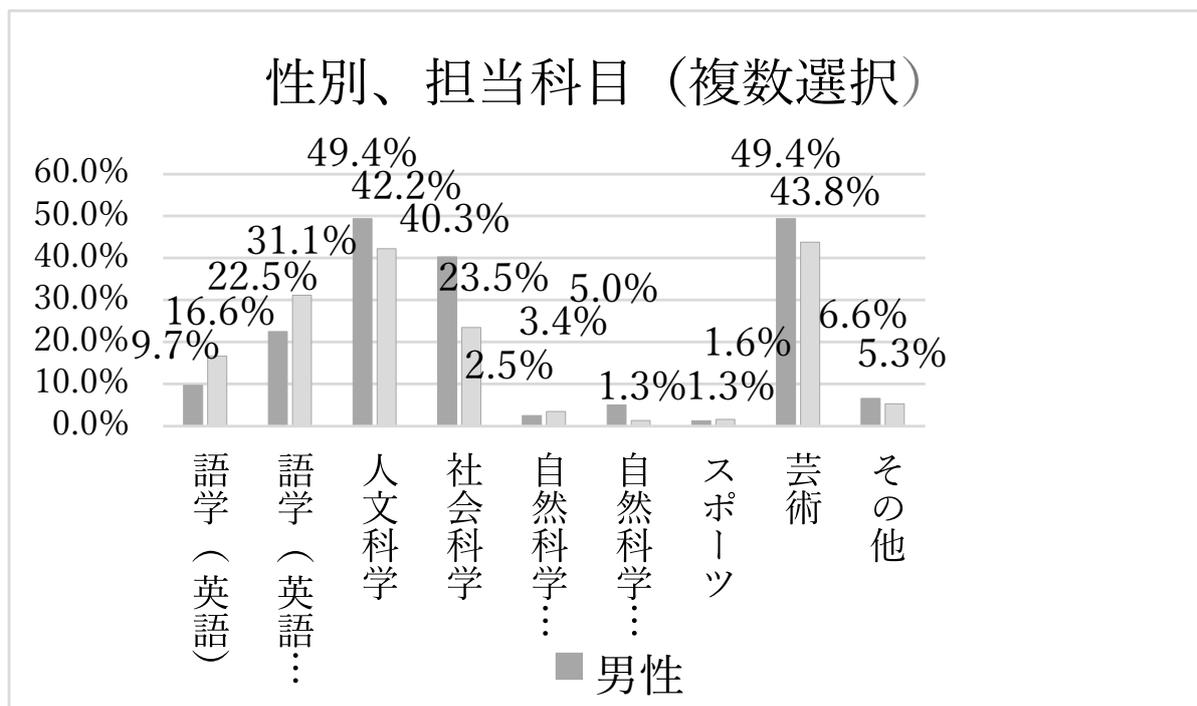


図6 性別・担当科目（複数選択）

問4でどのような科目を教えているのか、すべての担当科目を複数選択で聞くと、この調査の対象者では芸術26.2%と人文科学（25.7%）が比較的高率で、合わせて過半数を占める。また語学（英語）（7.6%）と語学（英語以外）（15.4%）も多い。

一方、自然科学を担当する者は生物・薬学系と化学・物理系を合わせても3.4%に過ぎない。これはたまたま調査票を配ってくださった先生方が、同様の専門の顔見知りの非常勤講師に回答を勧めたというような状況を反映した可能性も大きく、必ずしも大学全体の非常勤講師の担当科目を反映したものではないことは注意を要する。

性別にみると、英語でも英語以外でも語学の担当者は女性の比率が男性よりも高い。また、社会科学では男性のほうが目立って（男性40.3%、女性23.5%）高率である。

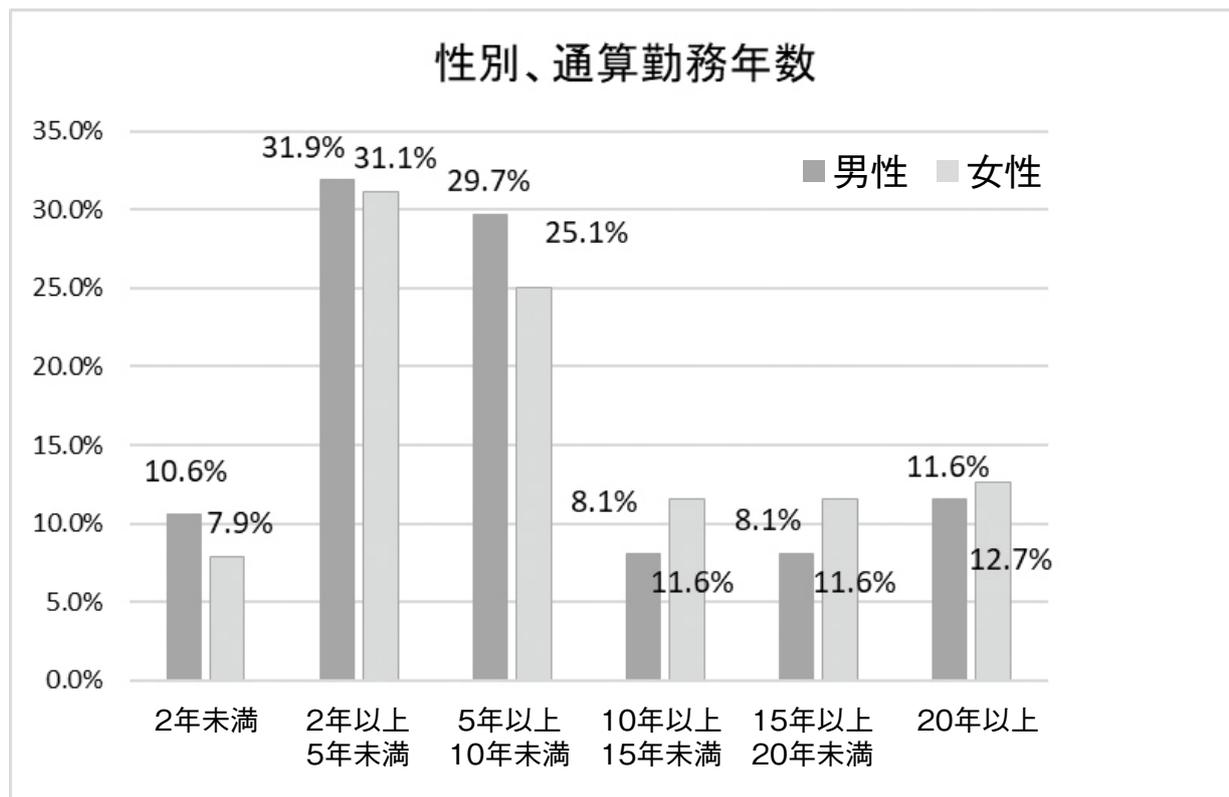


図7 性別・通算勤務年数

問7では通算勤務年数を尋ねた。選択肢は、1年、2年以上5年未満、5年以上10年未満、その他の4つであるが、その他の人は具体的な年数を聞いている。全体としてみると2年から5年あたりに大体3分の1が集中している。一方、10年以上20年未満が20%、20年以上も12.2%と長期にわたるものも3割前後いることに注目する必要がある。

性別にみると図7のようで、5年以上10年未満は男性のほうが女性より高率なのに、10年以上になると女性のほうが高率である。男性のほうが早めに非常勤をやめて正規に研究者として就職できるということなのか、それとも男性のほうが早く経済的に自立することを促されて、やむをえず気に染まない就職をするということなのか、今後追究してみる価値があるだろう。

一方で女性のほうが10年20年も非常勤を継続しているのはどうしてなのかを追究することも大切だろう。女性は10年も20年も専任なしで非常勤講師をしている人が多いということなのか、たとえば出産以後に専任をやめて非常勤講師の務めにしたというような人も少なからずいるのか、今後追究してみる必要があるだろう。

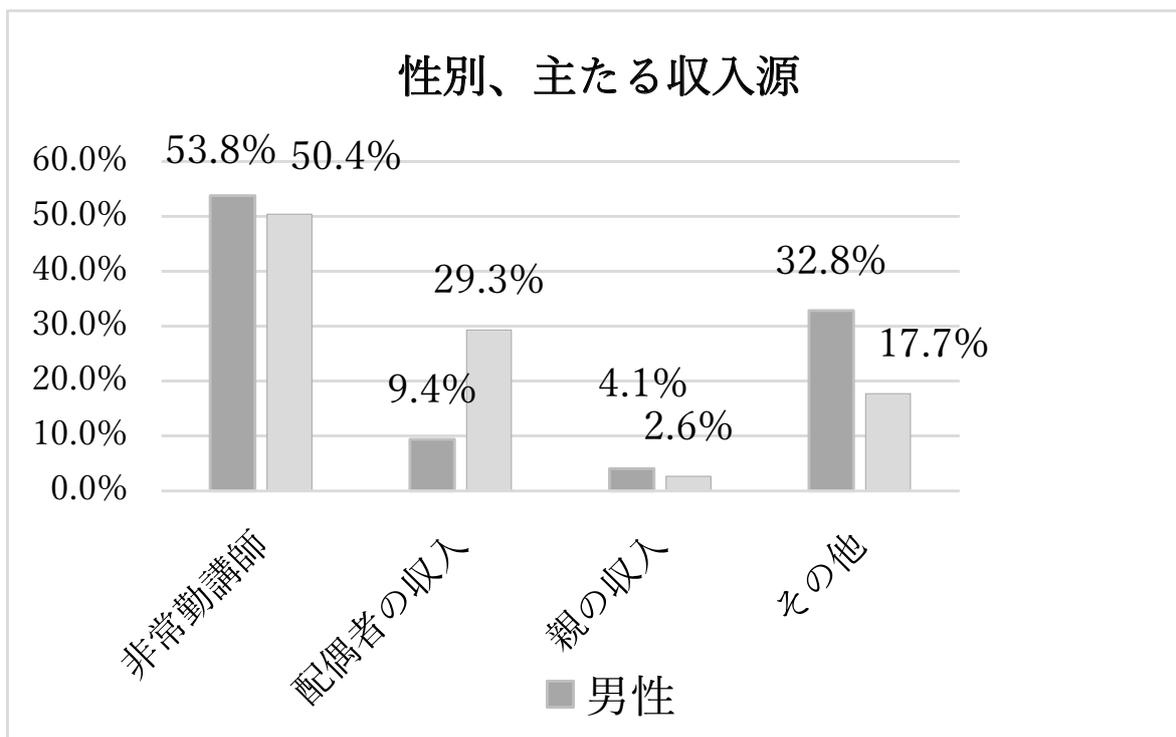


図8 性別・主たる収入源

問9では「主たる収入源を教えてください（チェックは一つ）」と尋ね、選択肢として1. 非常勤講師、2. 配偶者の収入、3. 親の収入、4. その他、の4つを用意した。全体としては非常勤講師の収入が主な収入源だとするものがおよそ5割で最も高かった。

しかし、他の収入源については性別にかなり差異があり（図8）、女性だと3割近くが「配偶者（夫）の収入」だったが、男性だと「配偶者（妻）の収入」を主な収入源とする者は1割未満で、むしろ「その他」が3割を超えている。こういうところに従来の性別役割分業規範が反映しているとみることもできるだろう。

その他とはどんな職業かはあきらかではないが、自由記述から拾うと「一般的なアルバイト（例 駐車場管理）や専門的なアルバイト（例 語学の教員が予備校教師をするなど）があげられていた。

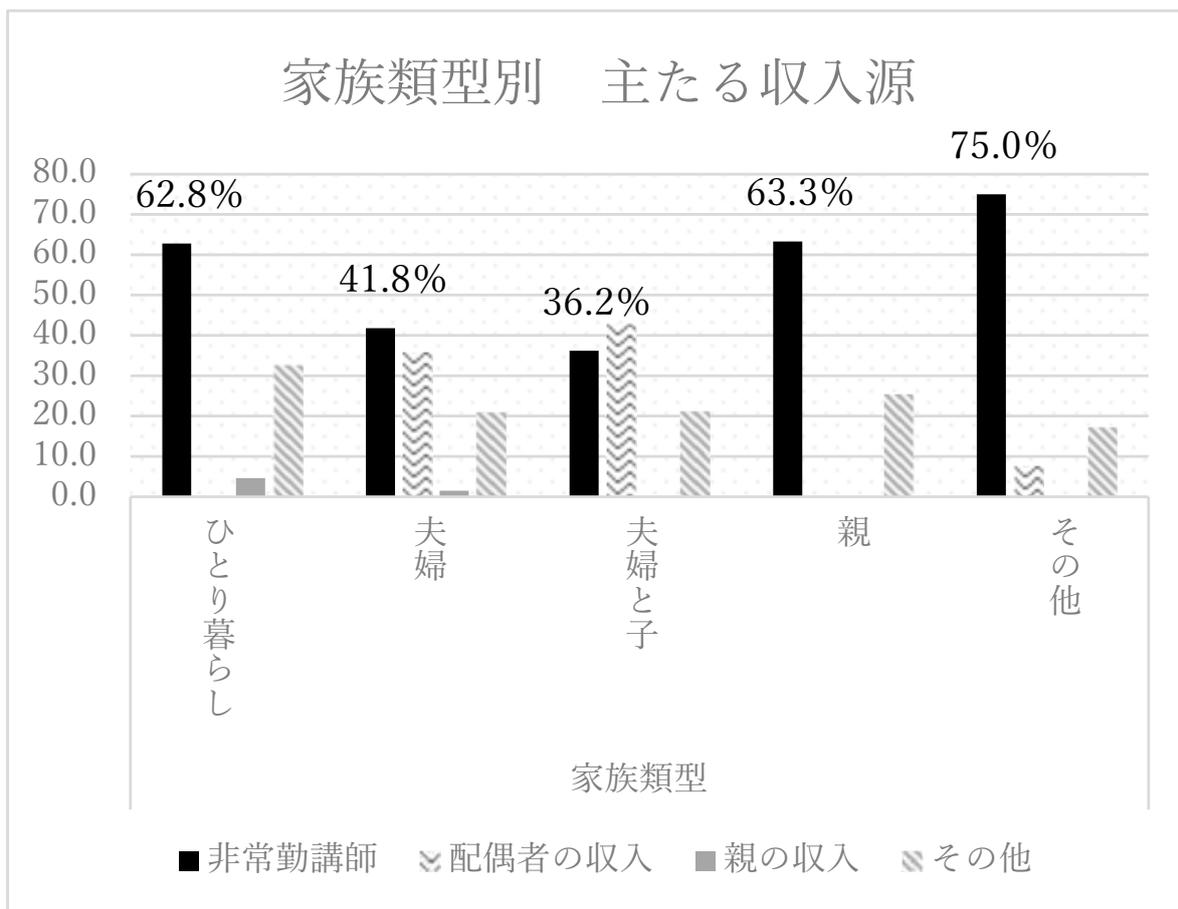


図9 家族類型別 主たる収入源

家族類型別に主な収入源を見たのが図9である。「夫婦と子の世帯」を除いてはどの世帯類型でも「非常勤講師の収入」を主な収入源だとしている者が最も高率である。「夫婦と子の世帯」では「配偶者の収入」が主な収入源だとする人が一番高率になっている。

配偶者の収入を主たる収入源とするのは女性に多いという図8での発見と合わせて考察すると、子どものある既婚女性の場合、夫の収入を主たる収入源とする者が非常勤講師からの収入を主とする者より多いのかもしれない。別な見方をすれば、夫の収入をある程度あてにできるようでなければ非常勤講師の女性はなかなか子どもは持てない、ということなのかもしれない。

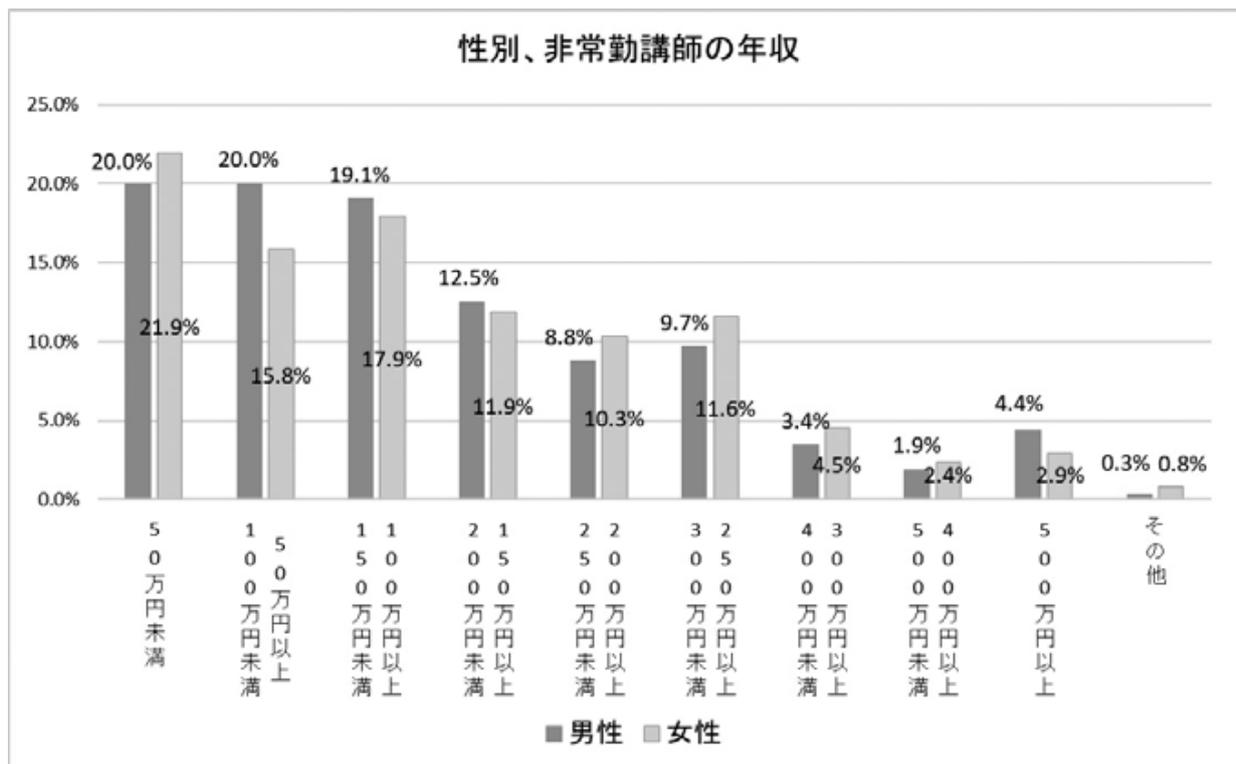


図 10 性別・非常勤講師の年収

問 10 では「非常勤講師の年収をお知らせください」と質問し、選択肢は「50 万未満」「50～100 万」のあと 50 万刻みで 300 万未満までが用意され、他にその他というカテゴリーが作られている。その回答を性別に図 10 に示した。全体として年収は低く、50 万円未満も 2 割以上いるうえに、150 万未満までで過半数（男性 59.1%、女性 55.6%）となり、あまり男女差がない。300 万以上は 10% ほどの少数派であり、まさに非常勤講師はワーキングプアだといってよい。しかも、すでに見たように、非常勤講師の収入が主な収入源だというものも半数近いのに、このように年収が低いのである。

詳しくは図 12 を見てほしいが、自由に不満を述べてもらった中でもこの年収の低さに不満が集中していた。授業をするために使っている時間は講義そのものの時間だけではない。授業をするためには、準備も必要であるし、授業の後で学生に呼び止められて質問や相談をうけることもある。授業をしているほかにも、実際にはかなりの時間を費やしていることも多いのにこの年収であることに留意すべきだ。

さらに、非常勤講師には研究費や教材費が出ていないことが多い。大学

によっては、授業で使う教科書まで自費購入であるという。まして、参考書や、学生に紹介したい参考書などについても全く費用が出ない大学も多く、これが私費負担になっている場合もある。

IV 非常勤講師という職についての意識

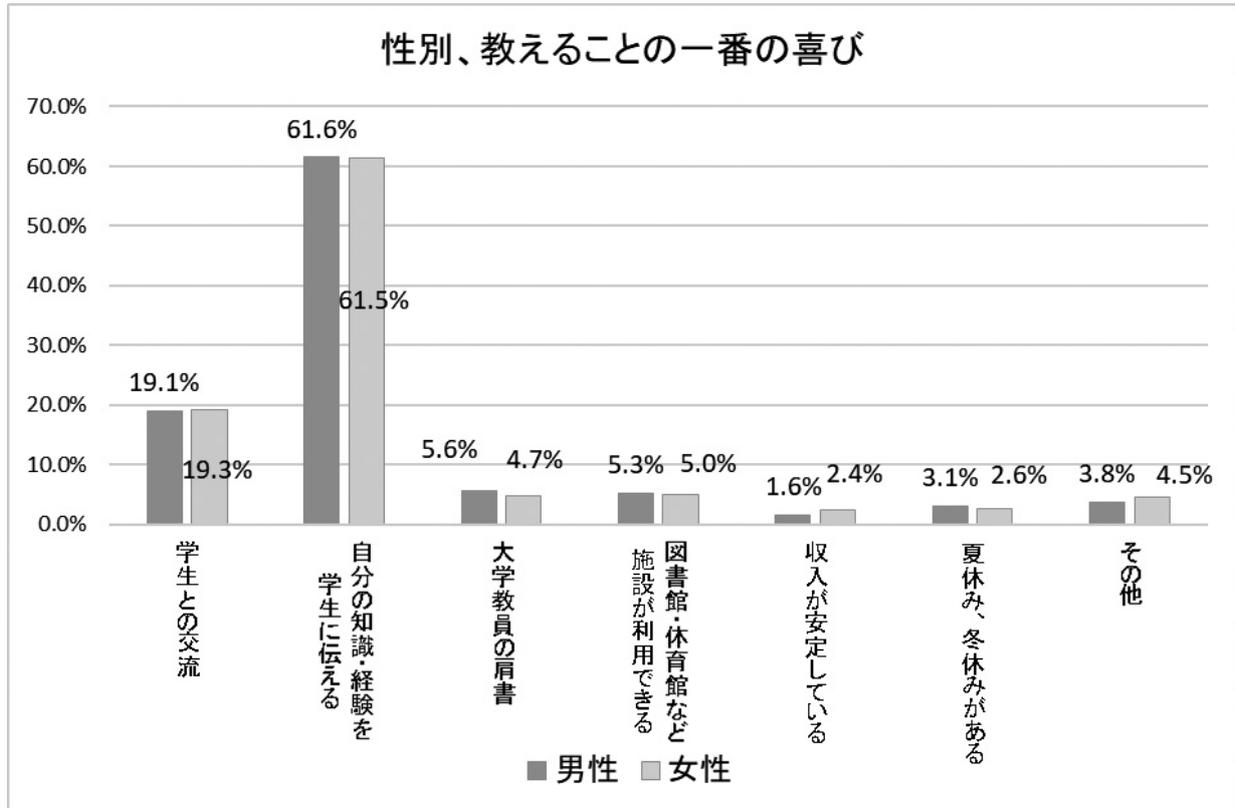


図 11 性別・教えることの一番の喜び

ここからは「非常勤講師であること」についての意識を扱いたい。問 11 では「教えることの一番の喜びは何ですか」と質問して 7 つの選択肢を示した。1. 学生との交流、2. 自分の知識・経験を学生に伝える、3. 大学教員の肩書、4. 図書館・体育館などの施設が利用できる、5. 収入が安定している、6. 夏休み冬休みがある、7. その他である。

性別の結果を図 11 で見ると、教えることの一番の喜びは何かということについて性差はほとんどなかった。最も高率なのは「自分の知識・経験を学生に伝える」ということで過半数に達する。ついで「学生との交流」の比率が高く、収入や休みという労働条件にまつわることはごくわずかしが言及されず、肩書や図書館が利用できることなどはいずれも 1 割にも満たなかった。仕事の中核的な内容に喜びを感じていることがうかがえる。

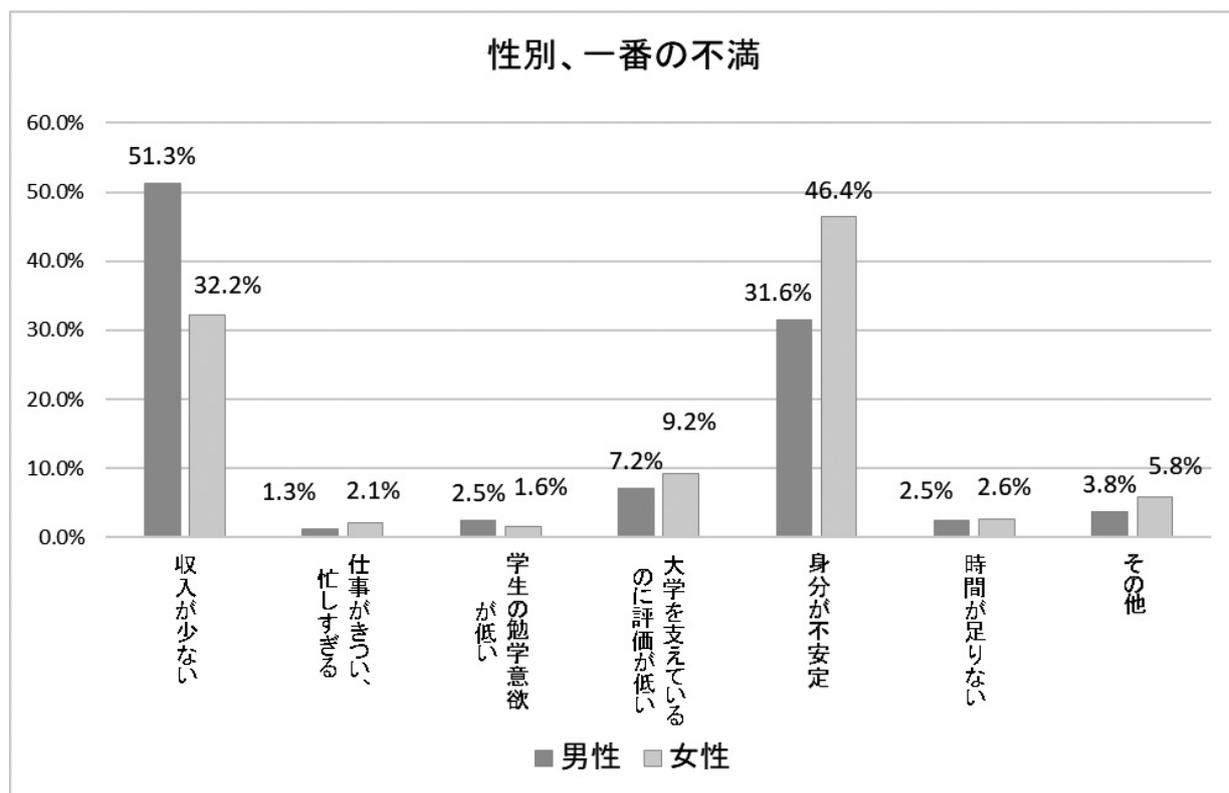


図 12 性別・一番の不満

それでは一番の不満はなんだろうか。問 12 では「非常勤講師として一番の不満は何ですか（チェックは一つ）」と聞いた。選択肢は以下の 7 つである。

1. 収入が少ない
2. 仕事がつつい・忙しすぎる
3. 学生の勉学意欲が低い
4. 大学を支えているのに評価が低い
5. 身分が不安定
6. 時間が足りない
7. その他。

回答をみると、「収入が少ない」と「身分が不安定」の二つに集中している。図 12 で性別にみると、男性では「収入が少ない」が女性よりかなり高率で、女性では「身分が不安定」が最も高率で 5 割弱である。ほかには「大学を支えているのに評価が低い」が 1 割弱であるが、不満はほとんど先に述べた二つに集中しているといえよう。

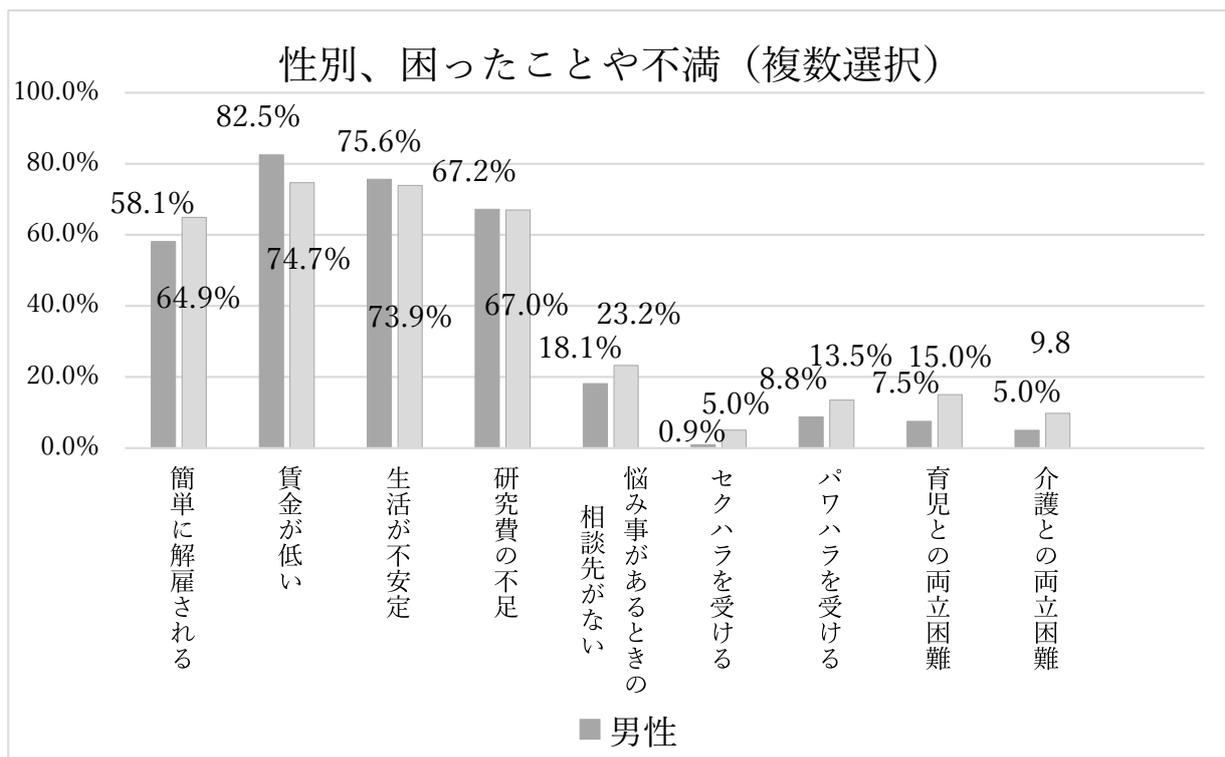


図 13 性別・困ったことや不満(複数選択)

調査票では一番の不満を聞いた問 12 のあとに問 13 で「非常勤講師であることで、困ったことや不満に思うことがありますか。(あてはまるもの、すべてにチェックしてください)」という複数選択の質問をしている。

回答選択肢は 1. 簡単に解雇される 2. 賃金が低い 3. 生活が不安定 4. 研究費の不足 5. 悩み事があるときに相談先がない 6. セクハラを受ける 7. パワハラを受ける 8. 育児との両立困難 9. 介護との両立困難 10. その他の 10 個である。回答は最初の 4 つの選択肢に集中しており、いずれも男女とも過半数が不満に思っている。最も高率なのが「賃金が低い」で、男性では 80%以上に達する。

そのほかに性別の差があるのは「簡単に解雇される」で女性のほうが高率になっている。また比率は高くはないが、セクハラ、パワハラ、育児や介護との両立などについては女性が男性より高率になっている。

他のセクハラ、パワハラ、などはせいぜい 1 割台ですっと少なくなっている。

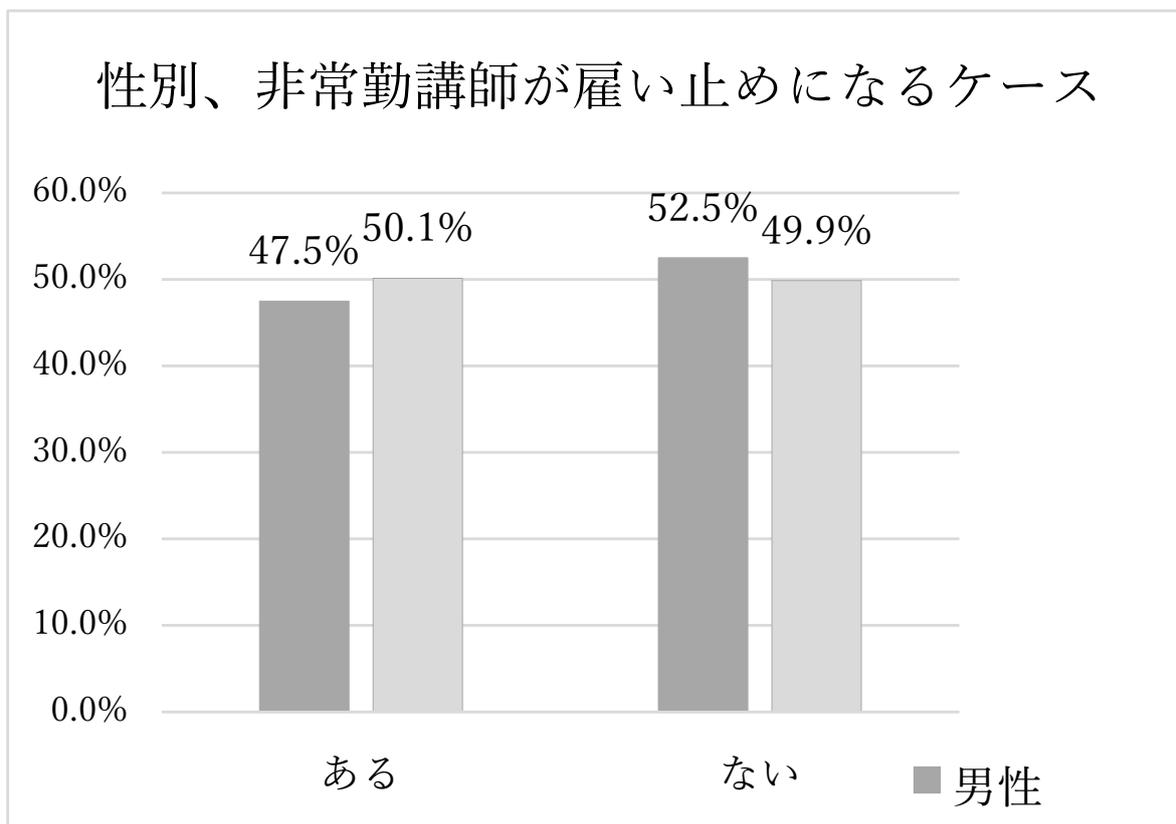


図 14 性別・非常勤講師が雇い止めになるケースがみられるか

このあとの2問は雇い止めに焦点を当てている。問14は「2013年の労働契約法の改正により、5年以上雇う場合には無期契約としなければならないことから、非常勤講師が雇い止めになるケースがみられるようになりました。あなたの大学では、こうしたケースはありますか」というものである。回答選択肢は、ある、ない、の2分法である。

全体としては「ある」が48.9%で、有無はほぼ2分されている。性別に見ても男女差は大きくはないが、女性のほうが男性よりやや「ある」が高率である。

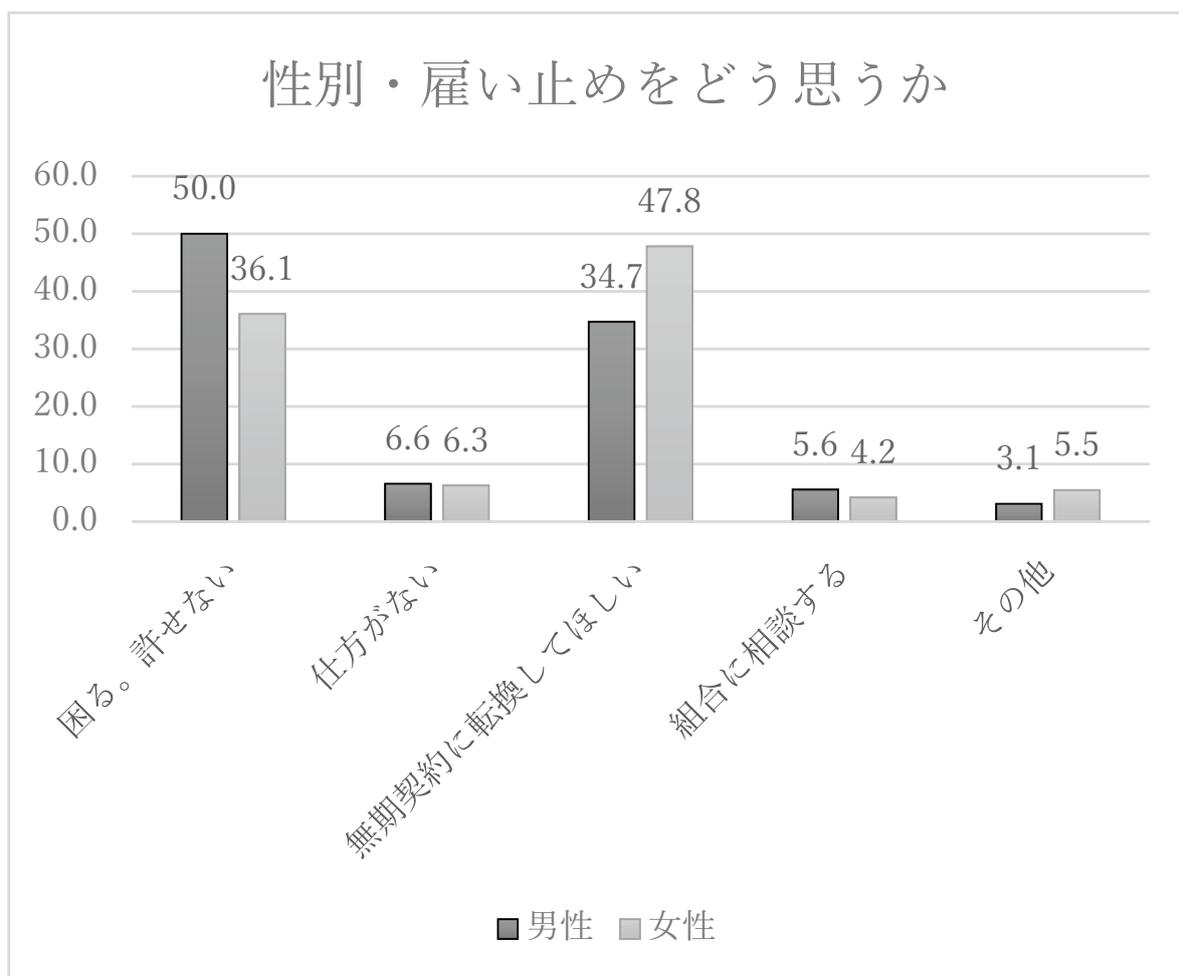


図 15 雇い止めについての意見

さらに問 15 では「無期契約にならなければ、雇い止めにするということについて、(現在流動的ではありますが) あなたはどう思いますか」と質問した。回答選択肢は、1. 困る・許せない、2. 仕方がない、3. 無期契約に転換してほしい、4. 組合に相談する、5. その他の5つである。

回答は「困る・許せない」と「無期契約に転換してほしい」の二つに集中した。女性は男性より「無期契約に転換してほしい」がやや高率で「困る。許せない」はやや低くなっている。

V 困ったときの相談相手

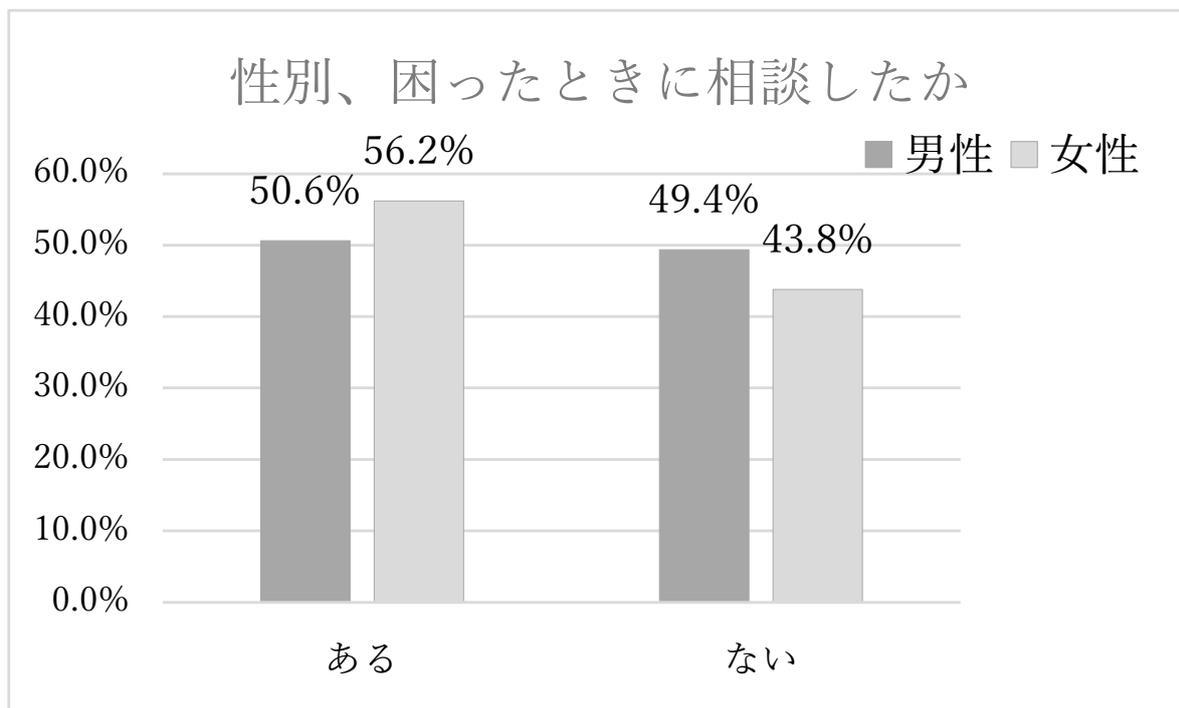


図 16 困ったときに相談したか

問 16 では「非常勤講師をしていてこまったときに相談したことがありますか」と質問し、「相談したことがある」「相談したことがない」の2分法で答えてもらった。回答はほぼ2分されたが、女性では「ある」が「ない」より10%以上多く、男性はその差異がより少ない。女性のほうが誰かに相談する傾向があるといえよう。

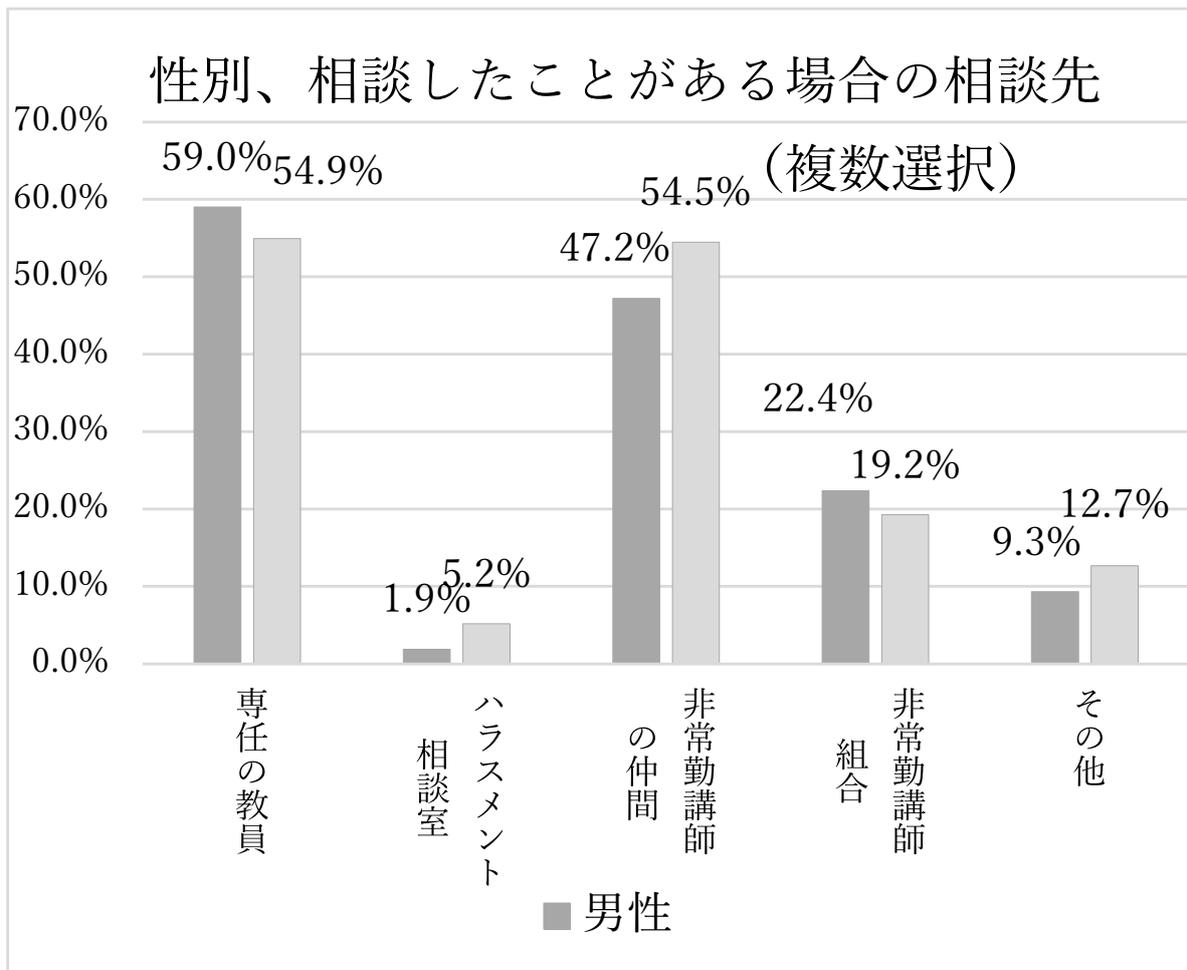


図 17 性別・相談したことがある場合の相談先

続けて問 17 で「ある場合は、それはどこですか。(あてはまるもの、すべてにチェックをしてください)」と質問し、以下の 5 つを選択肢にあげ複数選択とした。すなわち、1. 専任の教員、2. ハラスメント相談室、3. 非常勤講師の仲間、4. 非常勤講師組合、5. その他である。全体的にみると、相談した相手は専任の教員が最も高率で 5 割以上、ついで非常勤講師の仲間で 5 割ほど、その次に非常勤講師組合が 2 割前後で続いている。性別にみると男性は専任の教員が女性よりやや高率で、女性は非常勤講師の仲間が男性よりやや高率である。

ハラスメント相談室という、おそらくは大学側がこのために用意した部署への相談が非常に少ないことがうかがわれる。

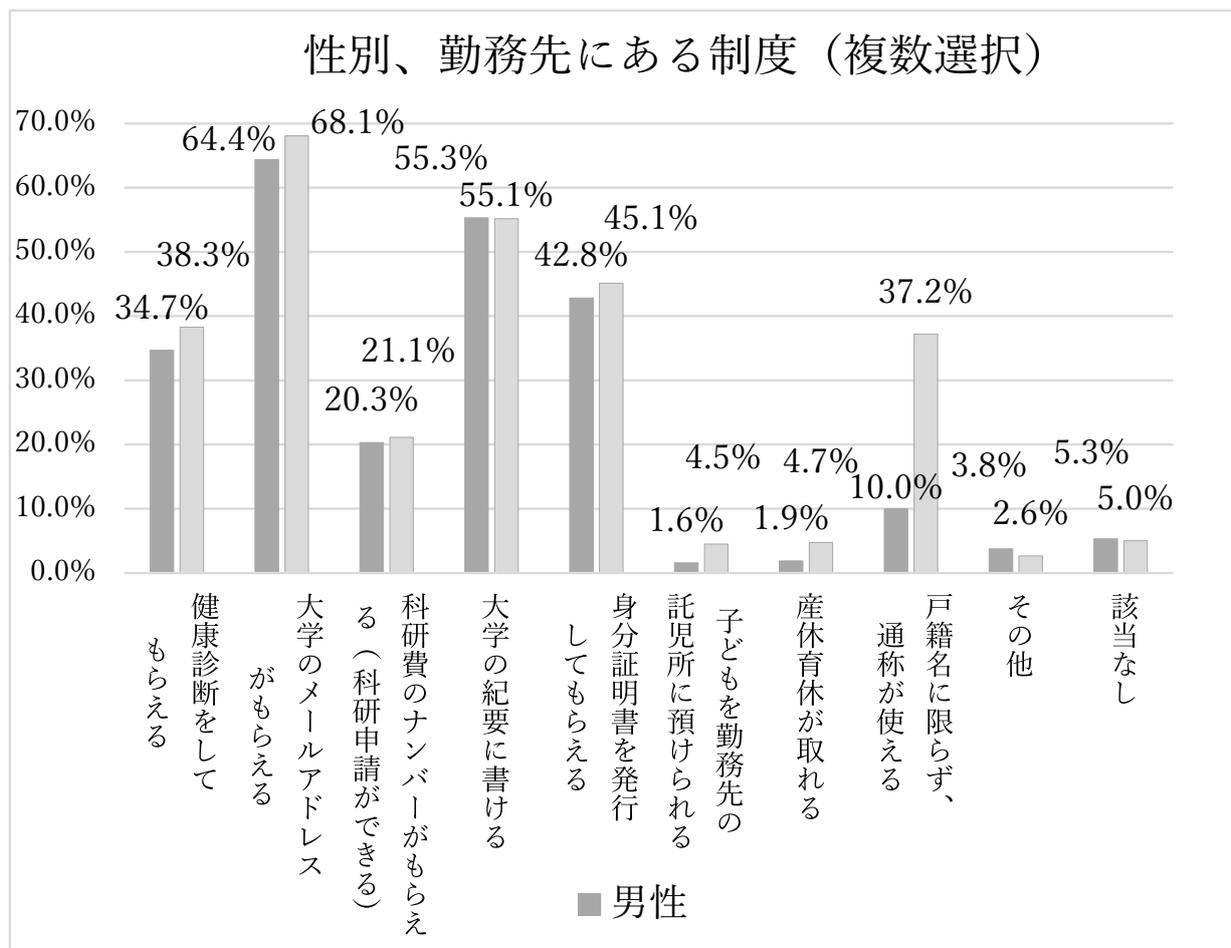


図 18 性別・勤務先にある制度（複数選択）

問 18 では「あなたの勤務先には以下のような制度がありますか。（あてはまるもの、すべてにチェックしてください）」と聞き、大学によくある制度をあげた。挙げられたのは 1. 健康診断をしてもらえる、2. 大学のメールアドレスをもらえる、3. 科研費のナンバーをもらえる（科研申請できる）、4. 大学の紀要に書ける、5. 身分証明書を発行してもらえる、6. 子どもを勤務先の保育所に預けられる、7. 産休育休がある、8. 戸籍名に限らず通称が使える、9. その他である。

全体的にみて高率に利用できるのは大学の「メールアドレス」、ついで「大学の紀要に書ける」「身分証明書を発行してもらえる」「健康診断をしてもらえる」などで、これらについてはほとんど男女差がない。これらの中で「健康診断をしてもらえる」のが 3 割強しかない、というのは大学という環境としてこれでよいのか、という疑問もある。感染予防のために、たとえ非常勤であっても健康診断くらいはすべきではないだろうか。

性差が大きいのは「戸籍名に限らず、通称が使える」で女性が37%を超えたのに、男性は10%にとどまっている。これは通称が使えないことの問題性や通称が使えることをメリットと感じるのは女性が男性より多いことを表しており、男性は制度があるかどうかにもよく知らないのではないだろうか。また産休育休、保育園なども全体としては少ないが女性の比率が男性より高い。男性には知らない人が多いのかもしれない。

「科研費のナンバーがもらえる」は20%ほどであるが非常勤講師の研究者としてはこれを熱望している者もいるのではないだろうか。

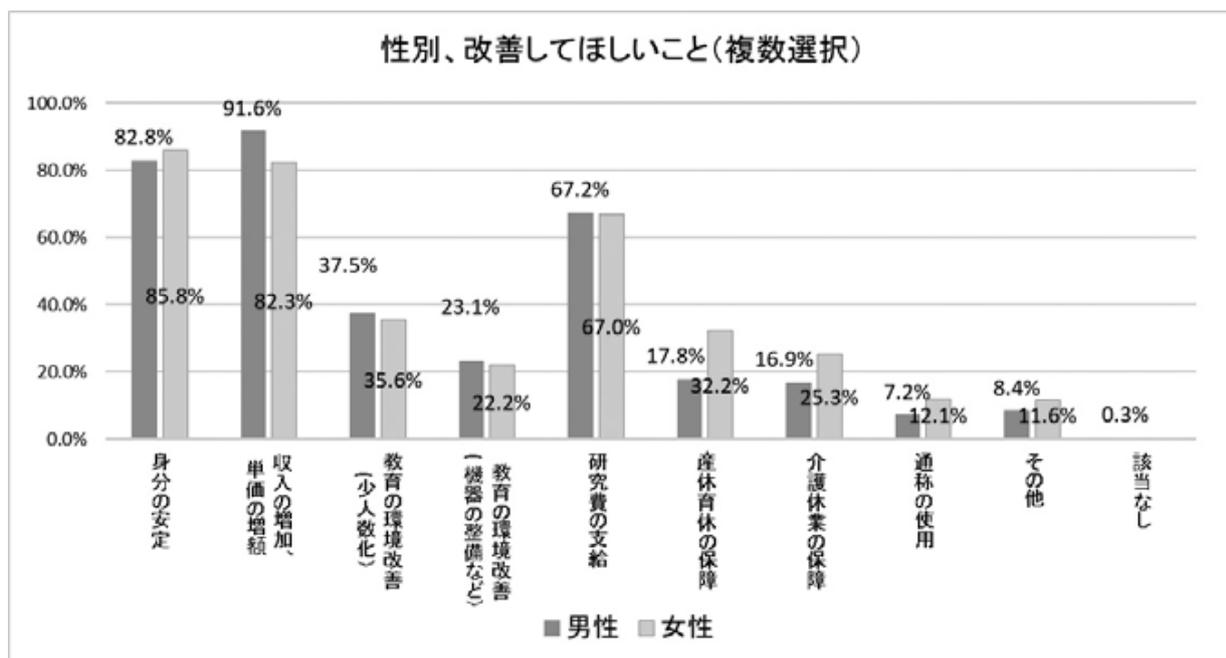


図 19 性別・改善してほしいこと (複数選択)

問 19 で「非常勤講師について改善してほしいことは何ですか。(あてはまるもの、すべてにチェックしてください)」と質問した。回答を性別に示したのが図 19 である。

高率なのは収入の増加と身分の安定、ついで研究費の支給であり、図 13 で「不満」として示されたような項目が改善の要求となっている。性別の差異は大きくはないが、男性は収入の増加が女性より高率で、女性は身分の安定が男性よりやや高率である。ついで男女とも 7 割近くが「研究費の支給」を選択していることにも注目したい。

産休育休の保障、介護休業の保障、通称の使用などは全体の比率としては大きくはないが、女性のほうが高率に要望している。特に女性非常勤講師にとって切実な要望だといえよう。

なお、少人数化や機器の整備など教育の質を上げる項目については改善してほしいという比率は少ない。必ずしも「非常勤講師として」の要望とは言えないからだろう。

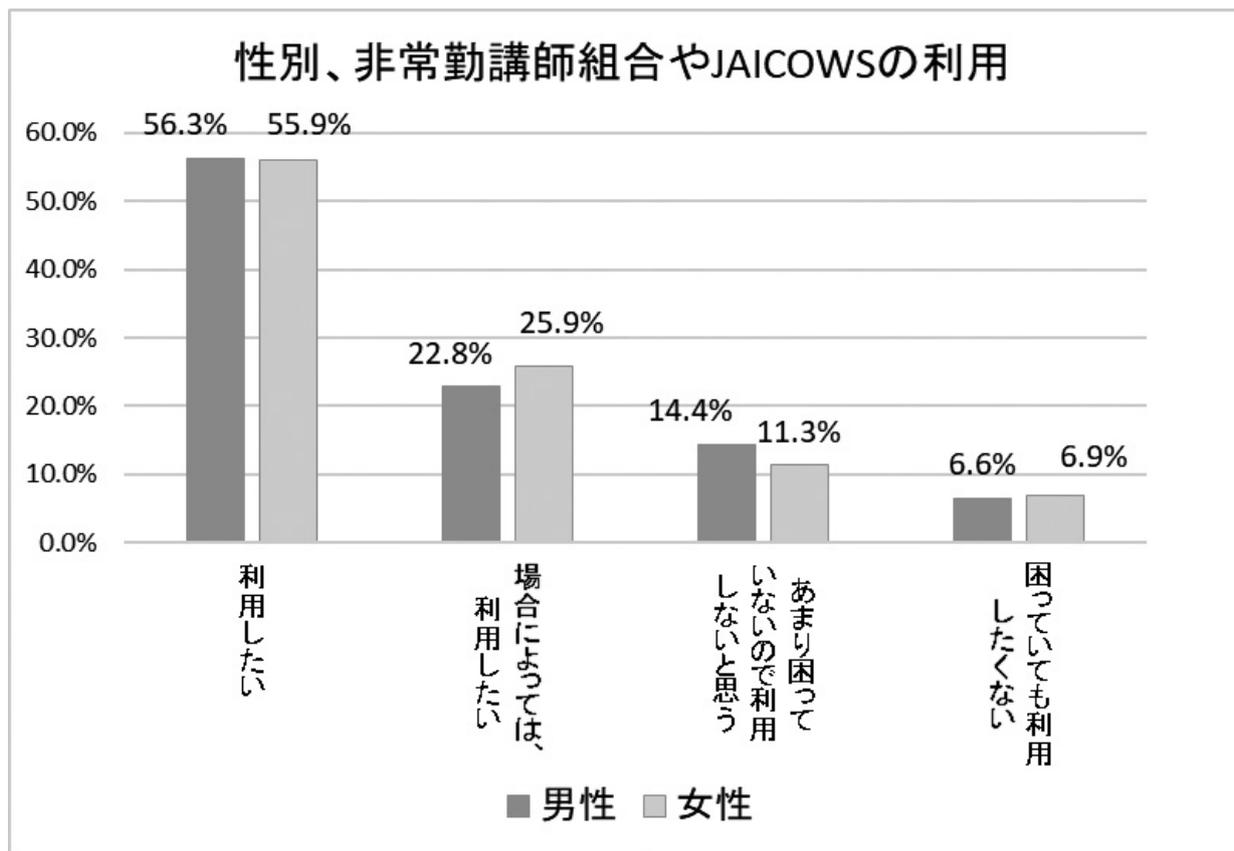


図 20 性別・困ったときの組織の利用

問 20 では「日本には非常勤講師組合や日本学術会議の外郭団体、JAICOWS(女性研究者の環境改善に関する懇談会)などがあります。困ったときにはこれらを利用したいと思いますか(チェックは一つ)」と質問した。

選択肢は 1. 利用したい 2. 場合によっては利用したい 3. あまり困ってもいないので利用しないと思う 4. 困っていても利用したくないの 4 つである。

男女差は大きくなく、男女とも 5 割以上が「利用したい」、であり、さらに「場合によっては利用したい」を合わせると大体 4 分の 3 は利用したいと思っている。

さらに「場合によっては利用したい」と答えた人に対して「『場合によっては、利用したい』についてどんな場合ですか」と質問して自由に回答してもらった。回答は多岐にわたるが、まず著しく本人の利益が損なわれる場合、具体的には「雇止め」「不当解雇」「コマ減」「ハラスメント」「不当な懲戒」などが挙げられる。

このように不利益な場合を明示する回答のほかに「利用しても不利な立場にならないなら」「改善が期待できる場合であれば。そうでなければ下手なアクションを起こすことによってさらに立場が悪くなりそう」「相談先が勤め先と通じていなければ」などと相談先の立場に疑いをもって、より立場が悪くなることを警戒する声も聞こえてくる。非常勤講師という立場の弱さを感じさせる内容だといってよいだろう。

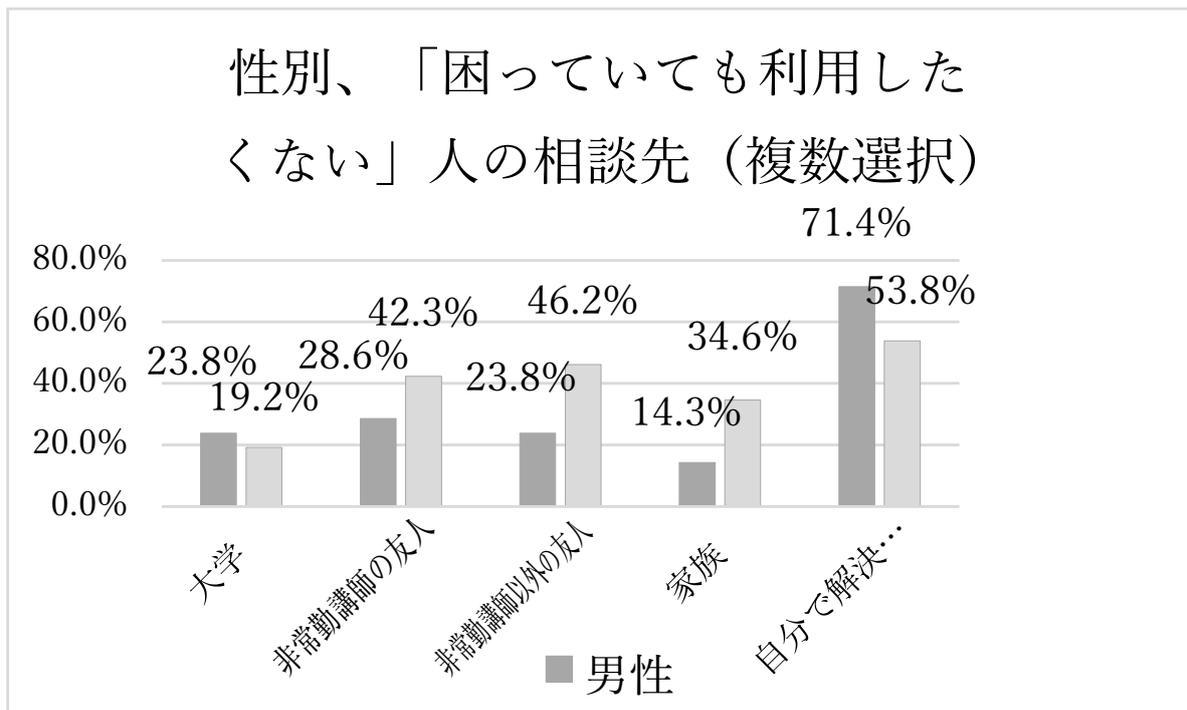


図 21 「利用したくない」人の相談先

問 21 ではさらに立ち入って「利用したくない方の場合、通常誰に相談しますか」と聞き、回答選択肢には以下の 5 つを挙げた。すなわち、1. 大学、2. 非常勤講師の友人、3. 非常勤講師以外の友人、4. 家族、5. 自分で解決する、である。

性別にみた回答は図 21 のとおりで、「自分で解決する」が男女とも最も高率で、男性では 7 割、女性では 5 割で 20% 近く男性のほうが高率である。女性のほうがその分、相談相手が分散し、友人や家族に相談したいと考える人が多いようだ。

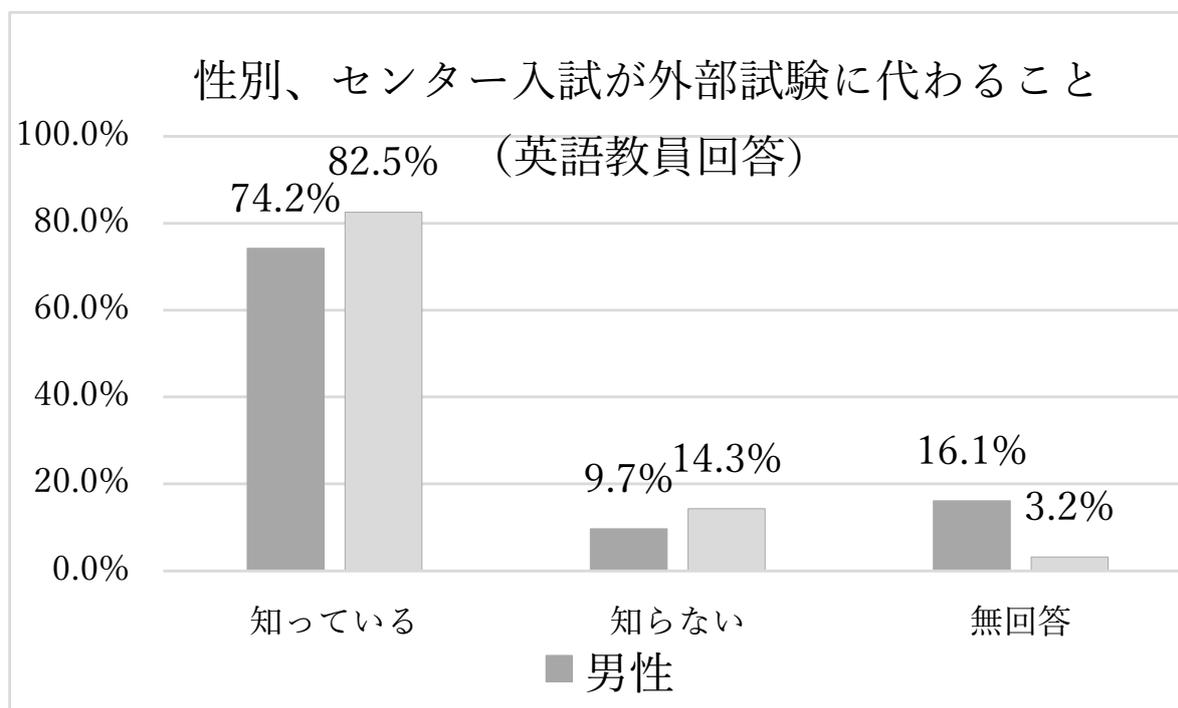


図 22 センター入試の英語が外部試験になることを知っているか

以下の3つの質問は「英語の語学教員のみお答えください」とし、問22では「2020年から語学のセンター入試がTOFLEなど、外部試験に代わることをご存じでしたか」という質問をした。回答選択肢は「知っている」「知らない」の2択である。回答は図22のとおりで、男女とも7、8割という多数が「知っている」だったが、特に女性のほうが高率に知っているようだ。

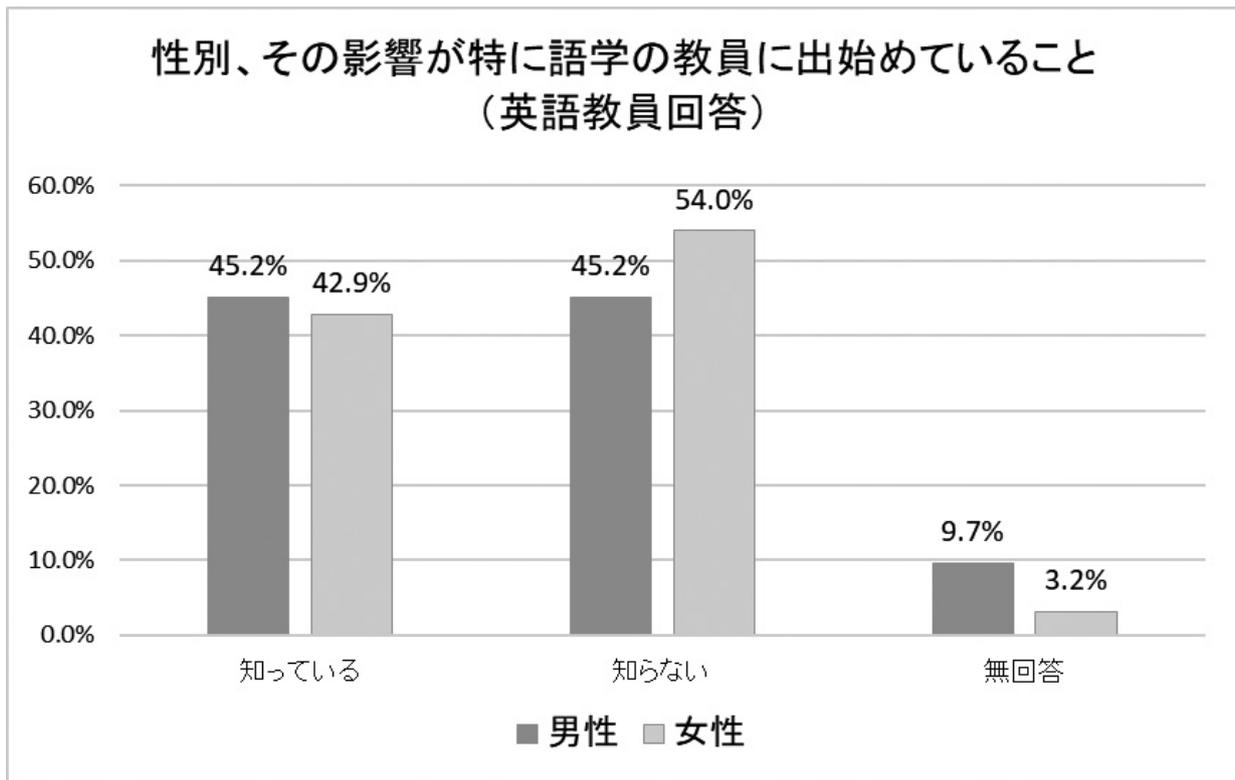


図 23 その影響が語学教員に出始めていることを知っているか

ついで問 23 は「センター入試が TOFLE など、外部試験に代わることで、その影響が特に語学の教員に出始めていることをご存じですか」という質問をした。回答選択肢は「知っている」「知らない」の 2 択である。性別の回答は図 21 の通りで、回答はほぼ 2 分されたが、女性では知っている方がやや少なく、「知らない」が 54% と半数以上に達している。図 22 に比べると「知っている」が半数弱にとどまっていることに注目したい。

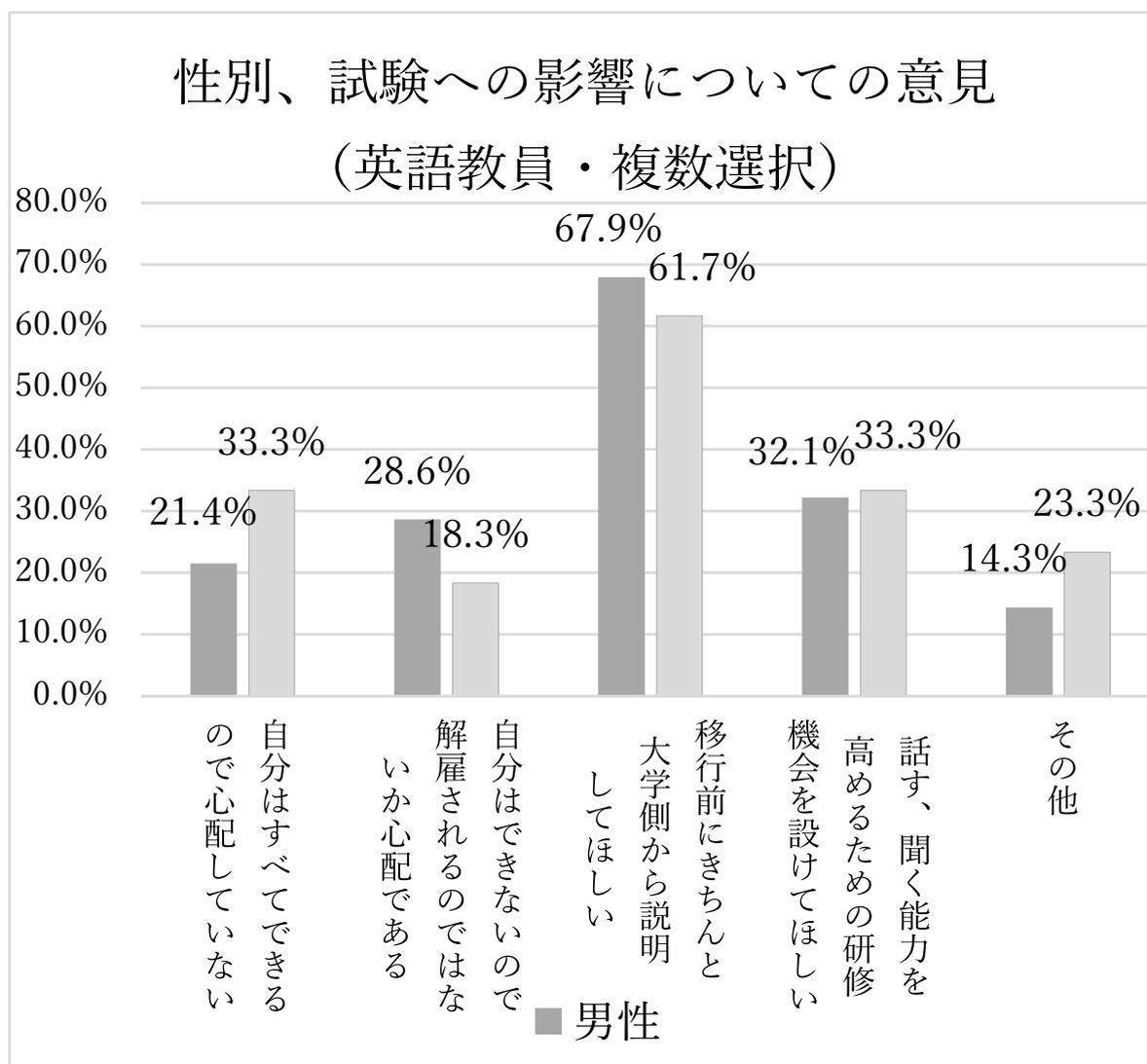


図 24 試験への影響についての意見

では影響とはどんなものなのか。問 24 は影響をかなり具体的に想定して次のように質問している。「これにより、語学のレベルが、読む、聞く、話す、書く、のうち、話す、聞く、の 2 つを重視することになり、それができない教員の大幅解雇、ネイティブ教員の導入、大学の語学授業の大きな変更などが予想されます。それに対するご意見をお聞かせください。(あてはまるもの、すべてにチェックしてください)」というもので、回答選択肢は次の 5 つで複数選択を可としている。すなわち、

1. 自分はすべてできるので心配していない、
2. 自分ではできないので解雇されるのではないかと心配である、
3. 移行前にきちんと大学側から説明してほしい、
4. 話す、聞く能力を高めるための研修機会を設けてほしい、
5. その他。

この回答選択肢は必ずしも一次元になっていないが、全体としては「移行前に大学から説明してほしい」が最も高率で6割を超えている。次に自分自身を振り返ってこれが「できるか、できないか」「それが解雇につながるか、つながらないか」に関する回答が多い。女性のほうが男性よりも能力に自信を持った回答が高率であることが注目される。

なお、この質問には回答選択肢が設けてあるものの、質問が「ご意見をお聞かせください」となっているため、多くの自由回答が寄せられた。

自由回答には

1) 大学の英語教育一般に関する意見

4 技能をバランスよくのばすべきだ

学生のレベルが低いことが考慮されていない

英語だけの授業ではついていけない学生が多い など。

2) 大学への要望

いずれにしても、大学からきちんと説明してほしい

研修機会をもうけてほしい など

3) 解雇や雇止めとの関連

自分はすべてできるので心配していない、

自分はできないので解雇されるのではないかと心配だ

雇止めの口実に使われるのではないか

などがあった。(直井道子)

VII 自由回答に寄せられた意見

自由回答には、低賃金、雇用の不安定、現在と将来の生活に対する不安など非常勤講師の置かれた厳しい状況に対する不満、不安、絶望、怒りにあふれており、なかには悲鳴に近い声も寄せられていた。

悩みや不安として挙げられたものは、問12 非常勤講師としての一番の不安、および問13 非常勤講師として困ったことや不満に思うこと（複数回答）とほぼ重なりあう。ここでは、問13においてあげられている回答の多い順に検討する。順位は、多い順に①賃金が低い78.3% ②生活不安74.4% ③研究費不足67.1% ④簡単に解雇される61.4% ⑤相談先がない20.9% ⑥育児・介護との両立困難19.2% ⑦セクハラ、パワハラ14.4% ⑧その他14.9%である。

1) 賃金が低い

一番の不満として「収入が少ない」をあげる人がどの質問においてもトップを閉め、賃金が低く、生活が困難なことが最大の悩みである。

●非常勤講師の収入は本当に低すぎると思います。同じ授業をしているにもかかわらず、それに対する給与は専任講師と非常勤講師では著しい格差があります。以前は本務校を持つ専任教員が非常勤講師を兼任するケースが多かったため、1科目に対する給与水準が低く抑えられていたのではないのでしょうか。しかしながら現在、本務校がなく非常勤講師の収入だけで生活をしている人が多くいると思います。にもかかわらず、1コマ90分で9000円前後が現状です。非常勤講師を週5～6コマ担当して20～25万円の月給となるような給与への見直しを進めてほしいです。(30代男性)

●大学の修士課程を1996年に終了し、その後フリーランスの美術作家と大学非常勤講師を掛け持ちし、研究と表現の活動をしてきました。非常勤講師を始めて18年になります。その後、2013年に国立大学美術研究科博士課程を修了し、博士号を取得しました。専門分野の教職・研究

職の新規採用の機会はきわめて少なく、非常勤講師を4校掛け持ちしながら、糊口をしのいでいます。専門外の授業もします。

非常勤講師の収入は非常に不安定です。毎年3、4月と9月は無収入です。また、授業を開講した分だけの収入です。月給は手取り月20万円前後の場合もあれば、月4万円台の場合もあり不安定です。非正規雇用のため賞与や臨時収入、労災保険、研究費補助など一切ありません。仕方なくさまざまなアルバイトを並行し、生活費と教育研究活動費を賄っているという、まったく余裕のない現状です。(40代男性)

- 私が非常勤講師を始めた1990年から時給は基本的に上がっていない。当時は高額と感じたが、まさか四半世紀経っても上がらないとは思わなかった。週10コマ以上をこなすには体力的にしんどくなってきている。たとえ非常勤でも経験年数によって昇給があっても良いのではないか。(50代男性)
- コマ数を増やせば日々複数の大学を駆けずり回るので負担が大きく、生計を立てられるコマ数を担当すれば多忙で講義準備がろくにできず、コマ数を減らすと生活できません。給与扱いなので、経費として処理できないのも困ります。一番病んでいたときは、こんなにブラックで不公正な制度でしか維持できない日本の大学も教育も減ればいいのにと思いました。(30代女性)

2) 生活不安

生活不安は、収入の低さと不安定さの結果である。現在の生活への不安は、将来の生活不安につながっている。

- 仕事はやりがいに満ちていますが、身分が不安定で、収入も低く、子どもをつくる将来を望みながらも、「生活上のリスク」として捉えてしまっている自分が哀しいです。(20代男性)
- 今後のことについて、不安を通り超えて絶望感を抱いています。今は両

親と同居しており何とか暮らせていますが、非常勤講師以外の仕事（アルバイト）をしようにも授業準備等でなかなか時間が確保できず、また研究の時間も確保せねばならないとなると、余計に難しくなり、収入面などで大変な不安を抱いております。希望を抱いてこの世界に入ったものの、非常勤講師を取り巻く状況はますます悪化する一方で、生きる気力を失いつつあります。転職することも難しい年齢で、また健康面でも少し不安を抱えています。(30代男性)

- 結婚や家庭を諦めなければならないのは辛い。(40代男性)
- 貯金を作ることができず、年金も期待できず、家族もない。将来が不安である。(50代男性)
- 「月並み」かもしれませんが、奨学金の返済、高額な国民健康保険の支払いが生活を圧迫しています。収入に応じた返済や共済保険の適用拡大を望んでいます。(50代男性)
- 常に収入が不安定で、怪我や病気などの時は保障もなく、本当に不安です。(30代女性)
- アルバイトを掛けもってなんとか生活しているが、奨学金の返済や保険料などが重くのしかかり、年齢的にもそろそろ限界だと考えているが、40過ぎて会社などに就職できるか不安でたまらない。(40代女性)
- 定年まで4年となり、仕事を失くした後の生活保障が不安です。(60代女性)

3) 研究費の不足

研究費の不足に加えて、教材費が支払われないことや科学研究費への応募資格がないことへの不満が大きい。

- 私の勤める大学の一つでは、非常勤でも科研費に応募でき、場合によっ

ては学内の少額の予算がつきます。他の大学の多くでは非常勤は科研費に応募させてもらえず、非常勤だから予算が取れない、予算が取れないから研究ができない、研究ができないから非常勤から抜け出せないという悪循環に追い込まれる研究者が大勢います。(30代男性)

- 検定試験対策のコースを担当させられているが過去問さえ用意してもらえず、教材研究費などは全部自腹なので金銭的に厳しい。最低限の教材は大学が用意すべきだし、教材研究費を学期ごとに支給してほしい。また、教材を置く場所を大学に用意してもらえず、毎学期持ち帰らねばならない上に、試験問題（答案）の1～3年間保管ルールがあり、置き場所を確保するのが大変。しかも、簡単に廃棄できないので保管期間が過ぎたら大学へ持参してシュレッダーにかけることになる。保管を義務付けるなら大学で責任を持ってまとめて保管してほしい。(30代女性)
- 非常勤講師は、給料が低いにもかかわらず、授業準備や研究のための書籍購入費や学会・研究会はすべて自己負担である。それらは研究者・大学教員としての力量や業績を維持するための経費だけで、年額20万円以上になる。身分が安定し、まともな給料をもらう正規教員は、それらのほとんどが研究費として大学から支給されている。給与の格差とともに、研究環境・条件の格差が著しい。(30代女性)
- 給料自体が低いということ以前に、授業をするためにかかるお金をこちらが持ち出しである。そしてテストの採点などの作業場所が提供されない。そのために有料で自習室を借りたり、授業で使う資料を置くための倉庫を有料で借りている。(40代女性)
- 専任になろうとすると、地道に論文を書き続けるしかないが、薄給で、研究費も書籍費も支給されないで、どうやって研究を続けるのだろうか。それでも私は研究を続けてきたが、論文発表の場は少ない。金銭的余裕がないために、複数の学会に所属できないし、かつては大学の紀要にも論文投稿の権利などなかった。年を重ねるにつれ、「なんのた

めにやっているのか」と自問自答する。もはや就職にも結び付かない研究は「趣味」である。ならば研究などしなくてもよいという気持ちにもなる。お金だけかかって評価されないからである。お金がかかると生活がままならない。まだ若いうちは、なんとかなるかもしれないと思っていたが、この先どうにもならなそうだ。(50代女性)

4) 簡単に解雇される

非常勤講師は1年契約であり、雇用が継続するか否かはきわめて不確定である。それに加えて、労働契約法の改正により、5年を超えて継続雇用される非正規雇用者は、無期雇用になるという、いわゆる「5年ルール」ができた結果、契約を更新されない非常勤講師が続出している。組合の力が強いところでは、こうしたルールの適用を跳ね返すことができたが、多くの大学では非常勤講師のために尽力する組合は少ない。

- 一般教養の科目で、来年も私が教えると思っていた学生が、私の授業を来年度とるように周りの学生に勧めてくれていたが、雇い止めによって、その学生の思いに応えることができなくなった。学生には申し訳ないと思うと同時に、雇い止め制度への怒りがわいた。(30代男性)
- 今の勤務先は、トラブルが生じないよう2年までしか非常勤講師の契約を更新しないようになっていて、よりたちが悪い。(30代男性)
- 毎年、来年度はコマがないかとビクビクするのはこりごりです。また無期契約になっても、科目変更で「クビ」になる方法が複数の大学で見られます。なんか人生疲れしました。(40代男性)
- 長年担当してきた科目の担当を「5年ルール」という理由だけで外されることのやるせなさがある。新年度はまだ稼働していないが、2019年度から「コマ数の上限規定」で、同じように長年担当してきた科目を外される可能性が出てきている。大学側の経営が厳しく、人件費削減の目的で「上限設定」を設けるなら、1コマあたりの単価をわずかに減額し

てもよいので（雇い止めになるよりはよい）、コマ数と雇用だけは確保させてほしい。（40代男性）

- 現在勤務している全ての大学において給与等の待遇の詳細が勤務開始の時点までまったく知らされていなかった。また、雇用なのか外部委託なのか知らないが、そうした契約の内容を記した正式な書類が与えられない大学があったことを非常に不満に思っている。（30代女性）
- 実際に5年雇い止めにより、3月に解雇される予定の大学があり、そこだけで通年4～5コマ担当していたため収入急減に悩んでいます。非常勤講師なのに卒論ゼミや学位審査を担当させられたり、サバティカルの専任教員の代講など先のない仕事ばかり回ってきたり、専門外の授業も断れなかったり、と苦しい立場です。（30代女性）
- ちょうど5年目で雇い止めになりました。この大学では5年ごとの担当教員交代が、長い間習慣的に行われています。これについて意見や要望を述べる機会が一切ないことに不満を覚えています。（40代女性）
- 仮に無期雇用に転換できたとしても、「カリキュラム改編」という名目で「合理的」に雇い止めされそうです。（50代女性）

5) 相談先がない

常勤の教員には組合のある大学もあるが、非常勤講師はそうした組合に加入することはできない。大学横断的な非常勤講師組合はあるが、非常勤講師が抱える個別の問題にまで対処することは難しい。多くの非常勤講師は、悩みや不安を打ち明ける先もなく孤立している。

- 非常勤講師組合も交渉案件が多すぎるのか、大きな大学では雇い止めやコマ数削減が起こった時しか対応してくれない。（40代男性）
- 専任講師や教授であれば教員組合もあうが、大学からアウトソーシング

された単なる事務方の非常勤職員では歯が立ちそうな組合は見つからない。生涯学習センター勤務であるため、生徒も高齢、講師も高齢な名誉教授などが多く、契約社員に高圧的な人が多い。(20代女性)

- 身分だけでなく、指導内容や方法についても意見交換できる場があると良いと思います。非常勤暮らしのみなさん、どうやって授業内容のスキルアップをされているのでしょうか。(40代女性)
- 組合も大学側と明らかに通じているため、現状では外部に助けを求めるしかない。すでに当大学に長く勤めており、飼い殺し状態のまま終わりそうなので、なんらかのアクションを起こすしかない。(60代女性)

6) 育児・介護との両立困難

介護について具体的な意見を述べている人はいなかったが、育児については30代女性からの意見が多く、とりわけ就業時間が短い非常勤講師では保育園に入園することが困難であることが指摘されている。

- 子育てと研究の両立についての悩み。妻も同業者であり、任期付きの助教として働いている。子どもを保育園に入りたいが、非常勤講師を一つしているだけでは、優先順位としては最低ランクとなってしまう。(30代男性)
- 3人の子どもがいるが、2人目の出産に伴い以前働いている大学をやめなくてはならなかった。3人目はたまたま春休みに出産したため、4月からの講義をキャンセルせずに済んだが、まだ公的機関に預けられるほどの月齢ではなかったため友人の母親にお願いしてもらおうなど苦労した。非常勤は、その準備や成績評価などもしているものの勤務証明書に表記される時間が短く、夏休み冬休みなどがあるため、子どもたち3人とも保育園に入れるのにとても苦労した。子育て中の非常勤講師はだれでも直面している壁ではないだろうか。(30代女性)

- 現在、未就学児の育児をしているが、非常勤講師の身分で保育所に入れるのが大変だった。また、第二子出産時に育児休業が取得できないと第二子が保育所を退所しなければならず、その後の仕事を続けられないため、子どもを二人以上持つことを諦めつつあります。(30代女性)
- 通勤時間の都合上、授業終わりで急いで帰っても、通常保育のお迎え時間に間に合わない。そのため専任教員と相談して、子ども帯同で授業をさせてもらった。その経験から、最近出産した同じ学校に勤める非常勤講師の友人に同じようかけあってみては、と伝えたところ、その話を受けてか、専任教員のほうから次年度は子ども帯同での勤務は全面禁止になったと、言われてしまった。子どもに関する学科がある大学ということもあり、自分と同じように子ども帯同で勤務するケースが増えてほしかったのに残念だった。(30代女性)

7) セクハラ、パワハラ

セクハラ、パワハラに加えて、マタハラや年齢差別など、非常勤講師はさまざまな差別に直面している。一般に、非常勤講師は女性が不利益を被っていると思われてきたが、今日では男性にも常勤職に就けない人が増えてきており、男女を問わず差別的な扱いに苦しんでいる。

- パワハラにはまいりました。幸い、信頼している恩師に相談ができ、気持ちは整理できました。なおパワハラをしてきた人はあちこちで評判が悪く、距離を置いたほうが良いと言われたので、辞めることには後悔はありませんが、他の人も苦しんでいると思うと心苦しいです。非常勤講師へのパワハラは、研究倫理違反としてきちんと規定することが必要かと思います。(40代男性)
- 非常勤・非正規の問題を「特に女性が不利益を被っている」というように持っていくのは正しくない。今では非正規は女のみでなく、男性にも蔓延しているから。せっかく非正規の待遇改善という崇高な目標があっても、そこに男性差別を持ち込んだら、本末転倒になってしまう。(50

代男性)

- セクハラ・パワハラを学内各所に相談しても対応してもらえなかった。セクハラ・パワハラ当事者がセンター長で、組合トップであった。管理側が組合トップなんてありえない状態で、結局我慢せざるをえなかった。(40代女性)
- 私は女であるゆえに「女は研究などしなくてもよい」「いずれは結婚する(子どもを産む)から」「女は専任にならなくてもよい(男は養わなければならないから優先する)」などの差別を受けてきた。人のつながり(コネ)は男たちが作ってきたもので、その中に入っているのも多くは男たち。要するに能力のない男たちが専任になり、能力があっても女だからというだけで専任になれない。この言い方がゆるされないのなら、「同じ能力であれば男が優先される」でもいい。見渡して、女の非常勤の多いこと。(50代女性)
- 非常勤講師や任期付きの常勤講師に対するハラスメントの実態を調べてほしい。どこに行っても必ずハラスメントが発生します。これは、本人の問題ではなく、大学組織特有の問題によって発生しているものです。公正公平な人事評価がなく、好きな者どうしで仕事をしている。縄張り意識や保身、野心から、外部資金などお金の集まることころに、同様な意識を持った人が集まります。教員としての能力や業績そして資質もない人が大学で平然として「教員」として働いています。このような人たちは、上司に甘え、気に入らないことがあったらすぐに上司に不平不満を言います。だから必ず、ハラスメントが発生します。(50代女性)
- 大学において差別がひどいのは、むしろ年齢ではないか？ 社会人教育も盛んになっている昨今、年配者の院生も増えており、大学生人口は高齢化すると思えるが、これは老若男女平等な多文化社会の象徴ともなり得るので、年齢差別にも焦点を当ててほしい。(60代女性)

8) その他

その他としては、大学経営に対する不満や教育の質の低下への憂慮、とりわけ語学教育の劣化に対する不安の念が示されている。

- 講義等の内容作成にも成績評価にも賃金をほとんど払わずに、非常勤講師を雇用することで運営を成り立たせている日本の大学の経営責任者は、経営責任を果たしていることにはならない。あってはならない雇用条件で、現在の日本の状況下では他に職を選びようのない人々を非常勤講師に雇い、必要な教員をようやく確保して運営される大学は、本当に経営が成り立っていないと考えます。本当は、このことに対する文部科学省なり厚生労働省なりの行政指導が必要なのではないか。(50代男性)
- 国立大学の場合、独立行政法人化により運営費が1%ずつ減額され、それが人件費抑制、事務職員委嘱化、非常勤講師不採用へとつながっています。組合も国大協も文科省に対し、運営費削減を停止し、交付金増額・新設を要求することが肝要と考えます。(60代男性)
- それなりの大学でさえ中学高校レベルの英語の読み書きができない学生が多々いるにもかかわらず、そこには目をつぶって「話す」「聞く」能力の向上にばかり重点を置きがちなのが気になります。「読む」「書く」を軽視するような傾向を見ていると、「母語である日本語の読み書き能力が低いことから、他言語の読み書き能力の向上なんて望めるはずがないでしょう」と言ったような一種の諦めなのかなと穿った見方をしてしまいます。(30代女性)
- 日本では、英語以外の外国語教育は、ほぼ無政府状態です。スペイン語を例にすると、正式な教員になるためのトレーニングをまったく受けていない人、ほとんど話すことのできない日本人教員、文法をまったく理解していないネイティブ教員が教鞭をとっている事実をみなさん知っているのでしょうか。学生に対して詐欺行為だと思います。(50代女性)
(袖井孝子)

VIII まとめ

1. 統計分析の結果より

非常勤講師調査の結果をざっとみてきた。以上から何がいえるのかまとめておきたい。

1) 対象者の属性

今回調査したのは専任の仕事を持たない短大・大学の非常勤講師で、非常勤講師組合や大学の常勤教員がつてをたどり、あるいはそこからさらに友人を通じてお願いした方たちである。

調査の対象者は男女がおよそ半々、年齢は20、30歳代が最も多く、40歳代までに3分の2が集中していた。男性のほうがやや若いほうに偏っていた。多くが人文系芸術系の科目を教えていて自然科学系を専門とする人はごくわずかであった。暮らしている家族類型は男性では一人暮らし、女性では夫婦世帯がともに3割台で最も高率である。女性では既婚者のほうがやや多いが、男性では未婚者のほうが多い。子供がある人は全体の2割程度にとどまる。

2) 非常勤講師の仕事の仕方と給料

調査対象者たちはどのように非常勤講師の仕事をこなしているのか？

1、2校で3、4コマ教えて10年未満という人が多く、語学や人文科学を担当している人が多かった。

非常勤講師の給料は50万円未満、50-100万円未満、100-150万円未満にそれぞれ2割ずつ、150万円未満までの合計で過半数になる。他はそれ以上の給料だが、金額は広く分散している。非常勤講師の収入が主な収入源だという人が半数強いた。他の主たる収入源は女性の3割は夫の給料だと答え、男性では「その他」が約3割いた。

3) 非常勤講師の不満

非常勤講師の不満の第1位は給料が低いことである。このことはこの調査の色々な質問に対して表明されている。非常勤講師の一番の不満を聞

いた間でも、もっとも高率だったのは「収入が少ない」であるし、「改善してほしいこと」の質問に対しても男性で9割、女性で8割以上が給料が低いことをあげた。そして、この不満は私が以前に非常勤講師の調査をした1997年（のちに詳述）でも同じであり、10年以上たっても改善されなかったことになる。

これに関連する金銭的不満もいろいろある。非常勤講師の給料は多くの場合講義の時間に対してのみ支払われているが、実際にはしばしば講義の準備時間、テストの採点時間、講義の後で学生が質問に来て答える時間などを使っている。これらに対しても何らかの形で（全体としてより多い給料ということでもよい）報酬が支払われるべきで、特に採点時間などは別に支払われても当然だとする不満がある。

また、講義をするために必要な経費が支払われていないという不満もある。教材費、コピー代などが支給されず、自己負担になっている場合も多い。給料が安いというのに自己負担が生じているということである。さらにできれば、研究費、学会費、パソコンなどの経費も支給されればよいのに、という不満もある。

非常勤講師の不満として2番目にあがるのは安定性に欠ける仕事だという点である。具体的には雇用者側の都合で急にコマ数が減ったり、ある場合には全くなくなったり、教えるべき内容が変化するのである。

4) 非常勤講師をする喜びと大学の制度の利用可能性

それでも非常勤講師として働くことの喜びは何だろうか。多くの非常勤講師は学生に教える喜びを感じていたり、学生との交流を楽しんでいたりして、仕事の中核的な内容にはわりに満足している。

さらに、非常勤講師は大学にある色々な制度をどの程度使えるのかを複数選択で聞いてみた。この点は大学にとって重要なことであると思われるので、調査結果の数値だけではなく、あえて筆者の見解も付け加える。

勤務先の大学の制度の中で利用できる率が最も高率だったのは「大学のメールアドレスが使える」で6割を超えた。次に高率なのは「大学の紀要に書ける」ついて「身分証明書を発行してもらえる」が40%台である。このことについては特に筆者の見解を付しておく、身分証明書は発行し

てくれて当然のように思えるのだが、半数以上が発行していない。ということは、例えば研究上の調査をするときなどに身分証明書を見せて信頼を得ることができないということでもあり、また博物館や美術館などに研究・教育上の理由で無料や割引で入館できないということでもある。大学側にこの程度のことは実行してほしい。

ついで多かったのが「健康診断をしてもらえる」が3割強あった。健康診断をする理由の一つは学生・教員間で病気を感染させない為であろうが、半数以上の大学がそのことには注意を払っていないということになる。たまたま現在はコロナウイルスという感染症が話題になっているが、この脅威はしばらく続きそうであるし、また今後このようなことはいつでも起こりうることに大学側は留意すべきだろう。

そして2割ほどが「科研費のナンバーがもらえる」と答えている。これも制度上はどこの大学でも非常勤講師にもナンバーを与えることが出来ると聞いているが、その業務が膨大になることを恐れてか多くの大学（の事務？）が了承しないのかもしれない

比率に男女で大きな差異があるのは「戸籍名に限らず通称が使える」で女性が37.2%、男性が10.0%である。これについて女性はこの制度の有無に敏感に反応しているが、男性の多くはよく知らないでいるということなのだろう。すなわち、女性のほうがこの制度がないことのデメリットを実感していると解釈できる。ほかにも「子供を勤務先の保育所に預けられる」「産休・育休が取れる」などの回答は女性のほうが男性より高率（といっても4%台）であるが、これもニーズのある人、特に女性に多く認識されている可能性がある。

5) 大学の制度の1997年調査との比較

これらをまとめると、大学にあるいろいろな制度のうち非常勤講師はメールアドレスと紀要以外は少数しか使えないことがわかる。健康診断などは学生のためにも必要だろうし、科研費のナンバーなどは非常勤講師の研究水準をあげ、ひいては授業内容をレベルアップすることにも役立つだろう。自分も所属する大学の教育の一端を担う非常勤講師に対して、もう少し門戸を開いてもよいのではないだろうか。

同じような質問が、およそ 20 年前に実施された 1997 年調査にもあったので、若干の比較を試みた。1997 年調査はやはり JAICOWS が行った非常勤講師の調査であるが、対象者の多くは当時行われたより大規模な男女の研究者調査に含まれていた非常勤講師であった。それに加えて非常勤講師組合から紹介された非常勤講師も対象に加えている点は本調査と同じである。

ここでは 1997 年に行った調査と今回の調査の両方にあつた以下の二つの項目を比較すると、かなりの差異がみられた。

	1997 年調査	2017 年調査
紀要執筆可	30.0%	55.2%
身分証明書の発行	19.8%	44.1%

調査対象者の選択のしかたも違うので、いちがいに結論はできないが、20 年の経過を経て、大学の制度の利用可能性は、時代とともにいくらかは非常勤講師に有利な方向で変化してきた可能性がある。大学として教育を支えるより多くの非常勤講師により多くのベネフィットを与えるようになった可能性があると考えられた。

6) 非常勤講師のジェンダー比較

さて、この調査全体を通じて、男性非常勤講師と女性非常勤講師にどのような差異があつたのかをまとめておきたい。結論的には大きなジェンダー差は見られなかったといえよう。ただし、男性のほうが少し年齢が若いほうに偏っていた分、女性より未婚者や一人暮らしが多かった。反対に女性は男性よりやや年齢が高いほうに偏っていた分、既婚者や夫婦世帯、子どもを持っている者も多かった。そのことで「配偶者が主たる収入源」という人は女性では 3 割もいて、男性は 9%しかいない、という差異があつた。これが本調査で唯一明確にみられた「性別役割分業的な差異」ともいえるが、対象者の年齢差の影響でより明確にみられたとも考えられる。

もう一つのジェンダー差は、非常勤講師という仕事への不満の在り方にもみられた。不満は男女とも給料が低いことと身分が不安定なことに集中

しているが、男性では給料が低いことのほうが女性より2割も高く、女性では身分が不安定なことのほうが男性より15%高い。ここでも男性はより収入を得ることにこだわっており、これも性別役割分業規範の影響だともいえるだろう。ただし、女性でも32%もの人がこれに不満であることにも注意しておきたい。

それでは女性のほうが一番の不安として給料が低いことよりも「身分が不安定である」ことを挙げていることはどのように解釈すべきだろうか。これについて調査は必ずしも明らかにしていないが、女性が身分の安定を求める背後には産休をとれること、出産してもやめないですむ可能性などを求めている場合も少なくないと推察する。すなわち、非常勤講師という身分では、この職を失うリスクを勘案しながら出産や育児のタイミングを考えなければならないという現実を反映しているのではないだろうか。

以上のように多くの女性研究者は、出産や育児の職業との両立可能性を念頭に置きながら研究者人生を送っている。これは女性だけのことではなく、男性もそうかもしれないが、多くの場合、そのリスクは女性がより多く負っているか、あるいは、リスクを負うという重圧感をより多く感じているのだろうと思う。

これに対して大学側は何ができるのかというと、最低限その仕事の将来について何らかの見解を示すことはできないだろうか。たとえば「大学の学科再編成のため、〇〇年後には設置を再検討するだろう」とか「その内容をオーラル中心に変更してほしい」などである。大学側としては非常勤講師に言質を与えるようであらわれるだろうが、担当の常勤教員から、口頭であくまで見通しとしてでも伝えておくのが望ましいように思われる。(直井道子)

2. 自由回答の分析結果より

1) 高学歴ワーキングプアの量産

「ある女性研究者の自死」というショッキングな見出しを掲げたのは、2019年4月10日の朝日新聞デジタルだった。日本近世仏教思想史の研究で、第6回日本学術振興会賞と第6回日本学士院学術奨励賞（いずれも2009年度）を受賞した西村玲さんは、実家で暮らしつつ、非常勤講師

やアルバイトで研究を続けてきた。家族と安定を求めて2014年に男性医師と結婚したが、同居生活が破綻し、離婚届を提出した2016年2月20日に命を絶った。享年43歳。西村さんは、優れた業績があるにもかかわらず、20以上の大学から採用を断られたという。

この事件は、文系でしかも女性の研究者がたどった悲劇と言っていいだろう。文系の博士号取得者が、大学や研究機関にポストを得ることは大変に難しい。そのうえ、女性であること、もはや若くはないということが採用の妨げになる。今日、男女を問わず、大学への就職は困難だが、女性の場合には、就職へのコネが有効性を発揮する男社会の人的ネットワークから外されやすい。さらに今なお、年功序列的な賃金体系を採る日本の組織では、好んで給与の低い若年者を採用する傾向にある。

元来、非常勤講師は、常勤職に就いている人が、片手間にするものと考えられてきたため、賃金は小遣い程度とみなされてきた。1コマ月3万円前後でも、書籍を購入したり、レストランやバーに出かけたり、ちょっとした旅行をするのにはかなり役に立つ。女性に多い語学の非常勤講師の場合、常勤の職を持つ夫がいるのだから、給与は低くてもかまわないだろうと思われてきた。しかし、最近では、非常勤講師の給与で生活を支える、いわゆる「専業非常勤講師」が急増している。また、近年の未婚化の進行は、配偶者の収入に頼ることのできない単身世帯を増加させている。

なぜこういう事態に陥ってしまったのだろうか。最大の原因は、少子化傾向が目に見えているにもかかわらず、大学・学部を新設し、大学院の重点化を推進したことにある。18歳人口がピークである205万人に達したのは、1992年。それ以降は年々減少を続け、現在では半分近くにまで減少している。にもかかわらず、文部科学省は大学や学部の新設を認めてきた。文部科学統計によると、大学数は、1960年には245校であったが、2019年には786校と3倍以上に増加し、その多くが私立である。経営の安定化を図る方策の一つが、賃金の安い非常勤講師を採用することである。私立大学では、教員の半数以上が非常勤講師というのは当たり前、中には8割を超える大学もある。

その供給源となったのが、大学院博士課程修了者である。少子化の進行が顕在化しつつある1991年に文部省大学審議会は「大学設置基準等の改

正」を行い、大学院重点化を進めることになった。その結果、ほとんどの大学が大学院を持つようになり、それに伴って大学院進学者も増加した。大学院博士後期課程在籍者は1960年にはわずか7,429人だったが、2019年には74,711人と10倍に増加している（文部科学統計）。

高学歴者が急増したにもかかわらず、日本社会にはその受け皿がない。理系では、民間企業に採用されるケースも珍しくはないが、文系ではその望みは薄い。必然的に高学歴ワーキングプアが量産されることになる。

高学歴ワーキングプアである非常勤講師については、好きなことをしているのだから低賃金や不安定雇用に甘んずるべきだとか、いいかげんに見切りをつけて別の道をさぐるべきだという意見がある。しかし、一定年齢を過ぎてしまうと、別の道をさぐるのも容易ではない。非常勤講師の多くは、いつか常勤職に就きたいと思い、論文を書き、学会報告を重ねている。常勤であれば、大学から研究費が支給され、学会出張費が支払われるが、非常勤講師は、すべて自前だ。現在、新型コロナウイルスの感染拡大を避けるために、オンライン授業が行われているが、カメラ・マイク付きのパソコンや情報環境の整備も、非常勤講師は自分で整えなければならない。おまけに日本学生支援機構の奨学金（という名のローン）の返済という重荷がのしかかってくる。非常勤講師が陥っている窮状を救うには何が必要だろうか。アンケート調査における統計分析と自由回答分析の結果から、各大学や文部科学省に対する要望を以下にあげることにする。

2) 大学と文部科学省に対する要望

大学に対する要望

- a. 単価を上げてほしい。非常勤講師の賃金は長年にわたって据え置きであり、専任教員との格差は拡大している。専業非常勤講師が増加している今日、生活できるだけの所得を保障してほしい。
- b. 研究費や教材費への補助をしてほしい。
- c. 採点、成績評価、事務、雑用などは無償であるが、これらに対しても支払ってほしい。
- d. 科学研究費への応募ができるようにしてほしい。
- e. 雇用の安定化を希望する。単年度契約であり、翌年、更新されるか

否かが直前にしかわからない。早めに知らせてほしい。

- f. 雇用契約書を交わしてほしい。雇用契約書がない学校がある。あったとしても、採用後に渡される。採用以前に雇用条件を明示した、契約書を交わしたい。
- g. 労働契約法改正（2013年施行）により、有期契約者が引き続き5年を超えて雇用される時は、労働者の申し出により無期契約に転換できるという、いわゆる「5年ルール」によって、雇い止めにするのを避けてほしい。
- h. 無期契約であっても、低賃金のまま固定されることのないようにしてほしい。年数による昇給をしてほしい。
- i. 身分証明書を発行してほしい。
- j. 大学が実施する健康診断を受けさせてほしい。
- k. 大教室の授業負担を軽減するためにTAを雇ってほしい。
- l. 教科書や教材を置く場所を確保してほしい。
- m. 一定期間の保存が求められる答案用紙やレポートなどの保管場所を確保してほしい。
- n. 非常勤講師が相談できる窓口をつくってほしい。

文部科学省に対する要望

- o. 各大学において教員に占める非常勤講師の比率や講義全体に占める非常勤講師による担当数、非常勤講師の待遇などについて、毎年、その実態を明らかにしてほしい。
- p. セクハラやパワハラの実態を明らかにしてほしい。
- q. 日本学生支援機構による奨学金の返済は、所得に応じて軽減する。長年にわたって非常勤講師を務めた者は返済を免除してほしい。
- r. 国立大学に対する運営交付金を減らさないでほしい。
- s. 非常勤講師の搾取の上に成り立っているようなブラックな大学に対して適切な指導をお願いします。（袖井孝子）

第2部 非常勤講師の実態

関西圏の大学非常勤講師の現状と組合活動

江尻 彰（関西非常勤講師組合）

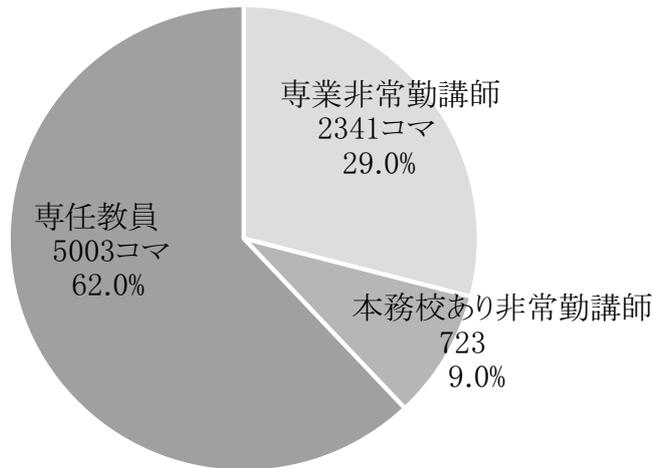
I. 関西の大手の私立大学では授業の4割を非常勤講師が担っている

関西圏大学非常勤講師組合は、主要大学に対して毎年「労働条件アンケート」を実施している。このアンケートに対し、すべての大学が回答しているわけではないが、回答している大学の資料に基づいて関西圏の大学の非常勤講師の現状を紹介する。

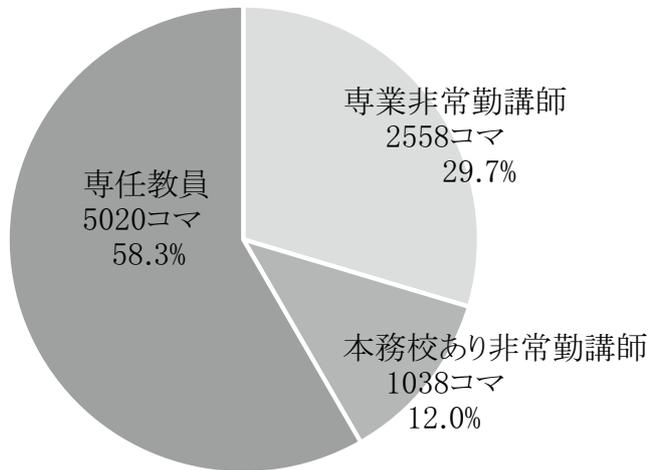
まず、非常勤講師の人数であるが、「2019年労働条件アンケート」によれば、主要大学の非常勤講師の人数は、前期と後期を平均すると私立大学では関西大学 1,230 人、立命館大学 1,384 人、同志社大学 1,944 人、龍谷大学 913 人などとなっている。国立大学では神戸大学 793 人となっている。神戸大学を除いて、非常勤講師の数がいずれも専任教員数を大きく上回っている。また本務校をもっている非常勤講師と本務校を持っていない「専業非常勤講師」の割合をみると、ほとんどの大学で「専業非常勤講師」の割合が高くなっている。

関西の各大学の非常勤講師は大学の授業をどのくらい担っているのだろうか。図 I は、大手の2つの私立大学と国立大学の3つの大学の全体の授業コマ数のうち専業非常勤講師、本務校をもっている非常勤講師、専任教員の授業担当コマ数の割合を示している。関西大学は、学生数が 28,648 人のマンモス大学であるが、非常勤講師が全体のコマの 38% を担当しており、なかでも専業非常勤講師が 29% と 3 割近くを担っている。同志社大学は、学生数が 26,686 人とこれもマンモス大学であるが、非常勤講師が全体の 42% を担当、専業非常勤講師が 30% を担当している。他方、国立の神戸大学は、学生数 16,080 人と国立としては大きな大学であるが、非常勤講師は全体の 14% しか担っていない。関西の大手の私立大学が学生教育の面でいかに非常勤講師に頼っているかがわかる。

関西大学の授業担当コマ数の配分



同志社大学の授業担当コマ数の配分



神戸大学の授業担当コマ数の配分

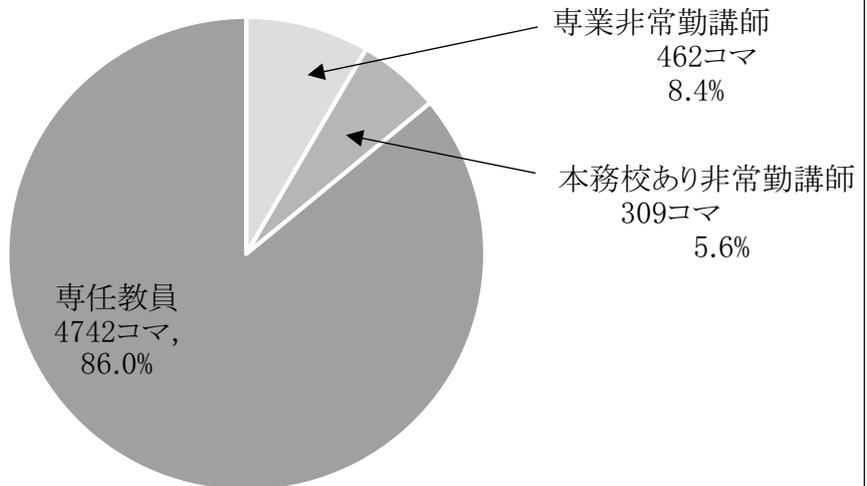


図 I

Ⅱ. 関西の非常勤講師の労働条件はどうなっているのか

長年、低賃金のまま、一時金は支払わず

次に、非常勤講師の労働条件についてみてみよう。(表1参照) まず賃金であるが、私立大学の非常勤講師の賃金は、基本月給制である。他方、国立大学や公立大学では回数制が主流である。

賃金は、関西大学、同志社大学、立命館大学、龍谷大学、京都産業大学、大阪大学などは、定額制となっている。他方、関西学院大学、近畿大学、大阪工業大学、神戸大学などは、A・B・Cなどのランク制となっている。賃金水準は私立大学では京都精華大学がもっとも高く31,500円で、次いで龍谷大学、京都産業大学などが30,000円となっている。国立大学では大阪大学は1時間6,685円、神戸大学1時間5,800円の回数制である。これを月給計算に直すと大阪大学は33,425円、神戸大学29,000円となり、関西の大学のなかで、大阪大学が最も賃金が高くなっている。関西大学、立命館大学、同志社大学、関西学院大学(A級)は、ほぼ横並びで29,000円前後である。関西地域の大学非常勤講師の賃金水準は首都圏の大手私立大学に比べ相対的に低い水準にあるにもかかわらず、ほとんどの大学は近年、賃上げを実施していない。

次いで一時金であるが、ほとんどの大学は一時金を支払っていない。一時金を支払っている大学は大阪電気通信大学(夏・年末各1ヶ月)、成安造形大学(夏・年末0.5ヶ月)、神戸親和女子大学(夏・年末0.5ヶ月)、阪南大学(夏・年末0.4ヶ月)などである。大手の私立大学は付属高校を持っているが、付属高校の非常勤講師には一時金を支払っているのに大学の非常勤講師に支払わないのはおかしなことである。

私学共済などに加入させない

大学の多くの非常勤講師は、私学共済などの共済組合に加入できない。そのため国民年金や国民健康保険に加入せざるをえなくなっている。非常勤講師にとって、社会保険料の支払いは大きな負担になっている。しかも国民年金の場合、退職後の年金支給額も極めて少ない。年金法の改正によって、週20時間以上働いている労働者は厚生年金(私学共済)に加入義務が発生するようになったが、非常勤講師は一つの大学で週20時間も授業

表-1 関西圏の大学非常勤講師の労働条件一覧 関西圏大学非常勤講師組合「労働条件アンケート2019年」

	関西大学	同志社大学	立命館大学	龍谷大学	京都産業大学	大阪工業大学	神戸松陰女子大学
給与	特級 29,200円 A 28,800円 (実質一律A)	A + 29,600円 A 28,800円 (実質一律A)	特A 41,400円 特級 30,000円 A 29,200円 (実質一律A)	一律 30,000円	一律 30,000円	A 28,200円 B 26,200円 C 25,200円	教授 25,500円 准教授 24,000円 講師 23,000円
契約更新回数上限	現在なし	10年	授業担当講師は4回	現在なし	現在はない、次年度は検討中	原則5年、条件に該当する場合は5年を超えて更新あり	無回答
無期転換の行使	任期法適用で10年から5年で無期転換	2016年3月以前から雇用関係にあった非常勤講師は2013年4月を起点に無期転換権行使可。2016年4月以降採用の非常勤講師は10年上限で雇い止め	2013年4月に雇用関係があれば2018年中に申請すれば19年から無期雇用へ転換。半年の雇用空白があればクーリング期間とみなす	2018年中に無期転換を申請すれば19年から無期雇用へ転換。半年の雇用空白があればクーリング期間とみなす	無期雇用転換制度を導入する方向で検討中、すべての非常勤講師を無期雇用へ転換させることは考えていない	2017年3月以前に雇用された者は2013年4月から起算して5年たてば無期転換可。2017年4月以降に新採用された場合は5年上限	無回答

	神戸女子大学	花園大学	京都精華大学	大阪大学	神戸大学	奈良女子大学	京都府立大学
特級 28,600円 A 28,000円 B 26,000円 C 25,000円 D 24,200円	神戸女子大学 出講 15,000円+ 1コマ 18,000円 器楽 出講 15,000円+ 1コマ 10,000円	花園大学 一律 29,000円	京都精華大学 一律 31,500円	大阪大学 1時間 6,685円	神戸大学 経歴年数 20年3ヶ月以上 1時間 5,800円 未済 5,100円	奈良女子大学 経歴 20年以上 1時間 6,300円 11年～20年未満 5,300円 5年～11年未満 4,500円 4年未満 4,000円	京都府立大学 教授級 1時間 5,390円 准教授・講師 助教級 4,840円 外国人 5,860円
なし	原則として5年	2018年以降採用者は5年、それ以外は制限なし	現在はないが、将来は未定	回数上限はないが、契約期間が通算10年を超えて委嘱することはできない	事業年度で契約3年まで(2年延長可)、大学が認める場合は契約期間を超えて更新可	上限なし	無回答
5年で無期転換	5年で無期転換	2013年4月以降、通算5年を超えると無期転換、可。2018年以降に採用された者は5年上限	任期法を適用し2013年4月から10年で無期雇用転換可。ただし2018年4月以降に雇用された者を除く	準委任契約なので無期転換権は発生しない。研究開発能力強化法を適用し、10年上限雇い止め	2013年3月以前から採用されている者2018年から無期転換、可。2013年4月以降に採用された者は5年で雇い止め	通算5年を超えると無期転換、可	5年で無期転換

を担当している人はほとんどいない。私学共済制度は複数校で勤務している非常勤講師の労働時間を合算する制度がなく、加入できるのは主要な一つの大学に限られている。

関西圏で非常勤講師が私学共済に加入できる大学として大阪電気通信大学がある。同大学では、週3日・5コマ以上の非常勤講師は私学共済に加入できる制度となっている。その他、同志社大学では、週10コマ以上担当している非常勤講師は私学共済に加入できることになっている。同大学では1コマを2時間とカウントし、週10コマで20時間として加入を認めている。その他の多くの大学は、週20時間の規定について、大学で実際に授業している時間に限定している。授業時間だけで20時間を超えるには週14コマ以上担当しなければならない。このため実質的に私学共済に加入できない。多くの大学は授業のための準備時間や授業後の小テストなどの授業後処理などの時間を労働時間に入れていない。私学共済加入規定の変更、労働時間の合算制度、1コマの労働時間を準備等を含め3～4時間とカウントするなどの改善策を講ずれば、もっと多くの非常勤講師が共済組合に加入できることになる。

労働契約法 18 条に基づく無期契約への転換はどうなっているのか

組合の近年の団体交渉では、労働契約法 18 条に基づく無期雇用契約への転換問題が要求の中心になってきた。表 1 は、この問題での関西圏の大学の対応が示されている。関西の大学で、龍谷大学、近畿大学、甲南大学、奈良女子大学、京都府立大学など多くの大学は法律の趣旨を遵守し、当初から5年で無期契約への転換を認めている。立命館大学も2013年4月以前から勤めている非常勤講師については5年での無期転換を認めている。しかし、新しく採用された非常勤講師については「授業担当講師」という新しい制度を創設した。この制度では雇用期間を5年上限にし、それを超えると全員が雇い止めにされる。非常勤講師という同じ職務にもかかわらず、一方は無期転換、他方は5年で全員雇い止めという差別的な制度である。「授業担当講師」制度は、ただちに廃止すべきである。

その他、関西大学、同志社大学、関西学院大学は、労働契約法 18 条の「特例」である「大学教員任期法」や「研究開発能力強化法」を非常勤講師に

適用し、5年での無期転換を10年に引き延ばしてきた。このなかで関西大学は2019年末の団体交渉で、非常勤講師に「任期法」を適用するが、労働契約法18条の「特例」は適用せず、5年での無期転換を認めた。これは、阪南大学も同じ対応となっている。他方で、関西学院大学や同志社大学は、非常勤講師に「任期法」を適用し、労働契約法18条の「特例」を使って10年での無期転換を主張している。同志社大学は、従来から勤務している非常勤講師は10年で無期転換にするとしているが、新規採用の非常勤講師は雇用期間の上限を10年とし、10年を超えると雇い止めになる差別的な制度となっている。公立大学の神戸市外国語大学は、これまで非常勤講師に「研究開発能力強化法」を適用し、「特例」を使って10年で無期雇用になると言ってきたが、2020年になって、これを撤回し5年での無期転換を認めた。

関西の大学で、労働契約法18条問題でもっとも問題のある対応をしているのは大阪大学である。大阪大学は従来から非常勤講師を労働基準法が適用される労働契約の対象と認めず、民法上の「準委任契約」の対象に当たるとする特異な解釈をしている。そのため非常勤講師は労働基準法や労働契約法の適用対象とはならないと主張している。ただし、大学は係争になって非常勤講師に労働基準法や労働契約法が認められる可能性があるため、5年での無期雇用転換を防ぐために「研究開発能力強化法」を非常勤講師に適用し、「特例」を使って10年までは無期雇用には転換できないと団体交渉では主張している。また、非常勤講師の「準委任契約」は10年を上限とし、それを超える非常勤講師は全員雇止めとなる。

Ⅲ. 新型コロナ渦のなか非常勤講師は大変な目にあっている

2020年2月頃から新型コロナウイルスの感染拡大によって、関西圏のほとんどの大学は2020年度前期の授業はオンライン授業に切り替えられた。関西圏大学非常勤講師組合は、2020年7月12日に組合員に呼びかけ、『組合員の声 遠隔授業で困っていること、各大学に要求したいこと』を発行した。このなかで現状のオンライン授業がいかに非常勤講師に大きな負担を強いているかの声が組合に寄せられた。このなかからいくつかの声を紹介する。

遠隔授業で労働時間が倍以上に増大

まず、遠隔授業でほとんどの非常勤講師が対面授業に比べ労働時間が2倍以上に増えたと声をそろえて訴えている。それは、遠隔授業になったため授業準備にこれまで以上に時間がかかること同時に、それだけでなく学生に課題を与えると、締め切り直前に大量の提出物がメール等で送られてきて、それに目を通すだけでも大変な時間がかかること、つまり準備だけでなく授業の事後処理もこれまで以上に大幅に時間かかることを多くの非常勤講師が訴えている。「通常の授業準備の倍以上かかりました。」「不定期に学生からの質問が入り、日々、メールへの対応をしなくてはならない。」「毎日の提出者が180名と250名で、採点も一日仕事。」「私は2クラス分、A4に換算して1700枚のレポートをこれから読んで講評を書かなければならない。」「平日に授業準備と授業をおこない、週末は添削、採点に時間を取られる毎日です。」などの声が寄せられている。遠隔授業によって非常勤講師（専任教員も）の労働時間が増えたことは明らかであり、大学はそれに見合った賃上げを実施すべきである。

遠隔授業に伴う費用負担

二つ目は遠隔授業にともなう諸経費の自己負担の増大の問題である。非常勤講師がすべて遠隔授業に備えた機器を持っているわけではない。持っていない非常勤講師は自腹でそれらを購入したとの声が寄せられている。「自宅にパソコンを持っていなかったので、大学に費用負担の交渉をする余裕もなかったため自費でパソコンを購入した。」「音声入力用のヘッドセットを購入しようとしたが近所の家電量販店では売り切れ、ネットショップを徘徊してようやく見つけた。PowerPointも自腹で購入」「録音機材整備にかかる費用は自前」などの声が寄せられた。また、自前の費用負担は機器だけでなく、紙代、インク代、コピー代の自己負担の増大もある。「授業の性格上、印刷が必要なので、紙代、インク代で出費がかさみました。」「教材作成のために、コンビニで画像等のカラーコピーをしましたが、これも持ち出しです。」などの声が寄せられている。これらの経費は対面授業であれば大学負担となっており、これらの経費の負担増分は大学に請求すれば支払われるべきものである。

遠隔授業内容にいろいろ干渉

三つ目の問題は、遠隔授業に対して、大学や専任教員などからいろいろ細かな指示や文句を付けられ、その対応が大変なことである。「『授業の質が下がっていると学生たちから不満が出ているから質問にきめ細かく応えるように』という要求ばかりが大学から届く」「ある大学においては、特定の教員が動画を使った授業でないと認められないと強く進言してきており、単なるアドバイスを超えて個々の教員の授業の進め方に対する介入、強制と感じている」「講義内容に関する指示が細かく、それを理解し、実施するだけでも大変であった。」「『定期試験の代わりにレポートを提出させよ。その回数・分量の基準はこれこれである。』との指令が来る。」などの声である。大学の授業は遠隔講義であっても非常勤講師の自主的な判断のもとで行われるべきであって、専任教員であっても過度の干渉は許されない。

留学生向け授業の削減・打ち切り

四つ目の問題は、留学生向けの授業の削減、打ち切り問題である。コロナの影響で多くの外国人が日本に入国できない事態のなかで、留学生対象の科目が大幅に減らされている。特に半年から1年程度の交換留学生対象の科目は多くが不開講になっているとの訴えが寄せられている。さらに2020年秋学期に交換留学制度を停止すると発表している大学もある。「わたしが勤務する大学でも、担当する予定であった9月からの2コマがすべて不開講になりました。それに対して、大学は通常の開講手当である3か月分しか補償しない」「今後、減った科目が復活する可能性もまったくわからない、今後の状況によってはもっと減ってしまう可能性が大です。」との声が寄せられている。

留学生対象の授業は留学生が来日できなくなっても遠隔授業が可能である。実際に現在、入国できず、国外からオンラインで受講している学生も多数いる。もちろん、テキストの入手が困難であること、また欧米の留学生の場合は時差の問題もある。しかし、このような困難な中でも留学生向けの授業は現におこなわれている。それにもかかわらず、大学が一方的に留学生対象の授業の閉講を決定したり、交換留学制度を停止することは許

されない。もし、大学がそのように判断するのであれば、大学がその全責任を取り、担当の非常勤講師に給与全額を補償すべきである。

その他にも、非常勤講師が多数の大学を掛け持ちで担当しているため、各大学のシステムへの対応が大変であるとの訴えもある。「各大学で遠隔授業のシステムが異なるため、それをマスターするまでにかかなりの時間を有する。」「緊急の事態であるとはいえ、そもそも契約書に書かれていないことを無条件でやらされている」などの声が寄せられている。

IV. 関西圏大学非常勤講師組合の活動はどうなっているか

関西圏大学非常勤講師組合の発足とその発展

関西圏大学非常勤講師組合は、2004年3月14日に京滋地区私立大学非常勤講師組合と阪神圏大学非常勤講師労働組合が合併して結成され、今年度で16年目を迎える。京滋地区私立大学非常勤講師組合は、1995年に全国で初めて結成された大学非常勤講師組合である。京滋私大教連が上部団体であった。阪神圏大学非常勤講師労働組合は、1999年に阪神圏の大学の非常勤講師を対象にして結成された。上部団体は大阪私大教連(現・関西私大教連)であった。

この2つの大学非常勤講師組合が合併に至った経過は、関西圏の非常勤講師の多くが京阪神地域の大学に勤務しており、組合員が重複していたためである。上部団体については当初、京滋私大教連と大阪私大教連の二つに加入していたが、両上部団体への加盟費が組合財政の負担になったこともあり、京滋私大教連から脱退し、関西私大教連に一本化した。組合活動の拠点は関西私大教連内にあり、そこに事務所を置き週2回パート専従が常駐している。パート専従体制が確立したのは2007年からである。同年の組合総会で、組合費をそれまでの2倍に引きあげ、この体制を確立させた。当初、組合費が2倍になると組合員が激減すると心配されていたが組合員の減少はほとんどなかった。組合機関紙の「非常勤の声」は、関西圏の主要大学を中心に年4回、毎回約8000部を配布している。大学の非常勤講師控室のメールボックスに配布してもらおう協力者も10数名確保している。

関西圏大学非常勤講師組合はどのような活動をしているのか

組合の主要な活動は、非常勤講師の労働条件の改善のための各大学との定期交渉と、雇い止めや減ゴマなどの労働相談に基づく個別紛争を解決するための団体交渉である。

定期交渉の主要な要求は非常勤講師の賃金の引き上げである。残念ながら先ほども述べたように関西の主要大学は、この10年間くらい非常勤講師の賃上げをしていない。

近年の定期交渉では労働契約法18条による無期雇用契約への転換問題が主たる課題になっている。これについても各大学の現状は先に述べたとおりである。

当組合は、基本的に裁判で争わず団体交渉で解決する方針をとっている。裁判になった場合、裁判費用がかかりすぎメリットがほとんどないためである。当組合が労働条件をめぐる唯一、裁判で争ったのは「同志社大学夜間手当」裁判である。同志社大学は、夜間の授業を担当する専任教員には1コマ8,000円の夜間手当を支払っていたが、非常勤講師には手当が1円も支払われなかった。これは労働契約法20条違反の不当な差別であるとして争った。残念ながら、裁判所は非常勤講師のことに十分な理解がなかったため敗訴となった。

組合活動の労働相談は毎年30件近くあり、そのうち10件近くは団体交渉になる。最近の労働相談の特徴は、専任教員によるパワハラ行為にもとづく非常勤講師の減ゴマや雇止めである。

関西圏大学非常勤講師組合の課題は何か

当組合の課題としては、非常勤講師の社会保険問題など個別大学では解決が困難な問題で、首都圏組合など他の非常勤講師組合と連携しての文科省や厚生労働省への共同の陳情がなされていないことである。また、コロナ禍で交換留学生の停止問題などで全国の非常勤講師組合と連携し陳情をしていく必要がある。

当組合の組合員数については、ここ数年ほぼ横ばい状況にある。毎年、新規の組合員が加入してくるが、それと同数ほどの組合員が退会している。退会の理由は、近年では「定年で大学を辞めたため」が増加している。ま

た、組合費未納による退会も半数くらいを占めている。当組合は2年間組合費を未納すると自動的に退会する規定となっているためである。

若手と、女性の執行委員拡大が課題

執行委員は近年10名前後であるが、若い執行委員が少なく全体的に高齢化している。また、女性の執行委員が極端に少なく、今年度はそれまで唯一の女性執行委員であった人が高齢のため辞めたため、ついにゼロとなってしまった。これまでも女性の執行委員は少なかったが、それでも数名いたため、それほど問題にされず計画的に補充してこなかった。

2020年9月に開催された組合総会で、女性の執行委員を計画的に増やすべきとの意見が出され、方針案に追加された。関西圏の非常勤講師の半数以上が女性であり、組合員も半数以上が女性である。女性の組合員が執行委員として参加しやすい組合の環境を整備し、女性の執行委員を計画的に増やすことが大きな課題である。

非常勤講師という「身分制度」

コロナ禍で顕在化する日本の大学制度の恥部

大野英士（早稲田大学他非常勤講師 文学博士（パリ第7大学））

松村比奈子（拓殖大学他非常勤講師 博士（法学））

非常勤講師という身分制度（大野 英士）

学生も含めて大概の一般人にとって、大学の教壇に立っている「先生」は皆同じように見える。同じように授業を行い、小テストやレポートを出題・添削し、試験を作り、採点して単位を出す。

それだけを見れば、教授、准教授、講師であろうとそこに違いはない。しかし大学には講師は講師でも「非常勤講師」、もっと正確に言えば「専業非常勤講師」という奴隷のような境遇で大学に搾取されている一群の教師たちが存在する。しかも実際に大規模な私立大学では授業の半分以上をこの非常勤講師というパートタイム教員が担当しているのだ。

非常勤講師が一体全体で何人いるのか、文科省等に公式の統計はなく、全体像は不明のまま。しかし過去に各地の非常勤講師組合が協力して行われた調査回答からみた非常勤講師像は以下のようなものである。年々高年齢化が進んではいるが平均 45 歳前後で、ほぼ全員が修士以上の学位をもち、博士課程単位取得退学、あるいは正規の博士号を取得している者も多い。3.1 校、場合によってはそれ以上の大学・学部を掛け持ちし、平均週 9 コマだが場合によっては 20 コマを担当している者もいる。午前と午後で異なる大学の授業を受け持つことがあり、昼食は移動中の電車でおにぎりやサンドイッチを食べるといった話にことかかない。専任教員（教授・准教授・専任講師）の持ちコマは、4 コマから多くても 7、8 コマで平均 6 コマ（文科省の統計）だから、非常勤の方が圧倒的に多くのコマを担当しているが、専任教員が賞与や諸手当などを含めると 700 万から 1400 万の年収であるのに対し、非常勤は 1 コマ月 2 万から 3 万 5 千までの平均 2 万 5 千円程度、講義回数 30 回分の年 30 万平均×コマ数分が支払われ

るだけ。もちろん賞与や手当は一切ない。また、授業準備にかかる時間、シラバス等の学校事務、テストやレポートの作成・採点等にかかる時間は実質的に大学から指示・命令された広義の付帯業務だが、一切労働時間に算定されない。仮に1000人の学生の試験を採点して夏休み、春休みの半分が潰れても、それは完全なサービス労働だ。

従って年収は平均300万だが240万未満が40%前後、30代、40代の「若手」でコマ数が少ない場合は年収が100万を切る場合も少なくない。逆にコマが増えれば年収は増えるが週20コマは過労死水準だ。しかし非常勤講師は複数の大学を掛け持ちする細切れパートなので、1事業所あたりの労働時間は短く、厚生年金、健康保健はもちろん労災の対象にすらならない。

1年限りの契約を積み重ねるだけで、カリキュラム改変や大学の恣意的判断でいつ「雇い止め」「コマ減」されるか分からず、毎年秋になると契約継続が心配で鬱になる者も多い。2013年4月施行の労働契約法により5年継続すれば「無期雇用」に転換されることになったが、仮に無期転換されても、教務や担当教員から「先生の雇用は1年限りなので、来年の雇用を保障するものではない」旨の書面が毎年送りつけられる。

弱い立場を見越してのパワハラ、アカハラ、セクハラなどは日常茶飯事だ。後に述べる理由から、大学非常勤講師は未だ圧倒的に女性が多い職場であり、ポストの獲得が旧態依然とした師弟関係、先輩・後輩などの人間関係に支配されているだけに、こうした問題は深刻に蔓延している。

ハラスメント委員会が設けられても、窓口は多くの場合権限のない派遣職員であり、実際の審査はハラスメント当人やその同僚に当たる専任教員で、講師からの訴えは組織的に揉み消される。逆に学生からハラスメントの訴えがあれば、その真偽を確かめる前に、問答無用で講師は処分される。

大学設置法や学校教育法では講師になれるのは「教授・准教授」に相当する研究業績を有する者という規定はあるものの、非常勤講師を「研究者」として認めない大学も少なからず存在する。

近年、労働契約法やパートタイム労働法の施行に伴い、正規労働者と非正規労働者の均衡処遇が厳格になった。すると「業務としては研究を委託していない」からとして差別化し、科研費請求に必要な研究者番号を付与

せず、科研費の応募を阻害する。非常勤講師側から研究環境改善の要求があっても却下する。

表向き、専任教員が講義やマスコミで、労働者の権利を含む人権について、いかにも聞こえのよい美辞麗句に満ちた高邁な理想を述べようと、足下の非常勤の待遇は、戦後75年、全く変わらないままだ。校舎や施設は学生ファーストで次々に新しく建て変わる。しかし日本の大学の「見かけ上」の発展は非常勤講師という非正規身分の教員の搾取の上に成り立っているといつて過言ではない。

非常勤講師の起源（大野 英士）

それでは、アカデミーにおけるこの非常勤講師という「身分」はいかにして生まれ現在に至ったのか？

ことは1920年の大学令による旧制私立大学成立まで遡る。この法令により、官立の帝国大学しかなかった日本の教育界に、早稲田や慶応義塾など8大学が「私立大学」として認められた。ただし、それまで専門学校でしかなかったこれら旧制私立大学では、「大学」に求められる全ての科目を教える教員を揃えることができなかった。そこでこれらの新設私立大学は帝大の教員に出講をお願いし足りない分の科目を教授してもらうことにした。ただし、戦前の帝大は兼業を禁止していたので、正規の講義料を支払うことはできず、「お車代」として些少の礼金を支払うことにした。

この事情は戦後の新制私立大学でも事情は同じだった。偶々筆者は物故した父親の遺品を整理していたところ、父親が在籍していた東京理科大学の1951年の『入学者心得』なる書類が出てきて、当時の授業担当者の氏名・肩書きが列挙されていたが、多くは、東大など国立大学の教授・助教授・講師で占められていた。

これが変化するのが、1960年以降の高度経済成長期だ。つまり、それぞれの大学が大学院を設置したため、国立大学の教員に出講を依頼する代わりに、自分のところで育てた「修士」を非常勤講師に宛てるようになったからだ。戦後のベビーブーマー、つまり団塊の世代が学齢期に達し、国民の間で自らの子弟に高等教育を受けさせたいという要望が強まるなかで、戦争で財政破綻した敗戦国日本は国立大学（＝旧帝大網）を発展整備

することができず、文部省（当時）は、増加する学生を新制の私立大学を次々に認可することで吸収ようとした。その結果、雨後の筍のように新設大学が設置され、大量の教員が必要となった。

財政基盤の脆弱な新設私立大学は全科目を少数の専任教員で賄うことはできず、一クラスあたりの学生数を戦前の帝大や旧制私立大学に比しても劇的に増大させ、かつ非常勤講師の大量採用によって凌ごうとした。粗製乱造のマスプロ教育の誕生である。

ただ当時の非常勤講師は、待遇は劣悪でも専任への道が開かれていた。なにしろ新しい大学が次から次に開設されるのだ。数年間、指導教授に逆らわず、劣悪な待遇に耐えて「お礼奉公」期間を過ぎれば、教授の推薦でどこかの新設大学の専任に推薦された。ただし、それは「男性」非常勤の場合だけだ。

非常勤講師問題を考える時、男女差別の問題はその本質と密接に結びついている。女性非常勤講師は仮に研究業績が同期の男性非常勤講師に比べてはるかに抜きん出ている、まず専任に昇格する道は閉ざされていた。男性非常勤はやがて家族をもち一家の大黒柱になるべき存在だから、少々出来が悪くても、専任にしてやるが、女性は、非常勤とはいえ「大学講師」という世間体のいいパートをあてがってあげているのだから、よいお婿さんを見つけて結婚してくださいね、という訳で、いつまでも非常勤のままに留められる例が大半だった。いやむしろ、結婚したら寿退職で「後進に道を譲る」ことが期待されていたというべきか。

大学大綱化と大学院重点政策（大野 英士）

この状況が変化するのがバブル崩壊とほぼ同時期、1990年代初頭に打ち出された「大学設置基準の大綱化」と「大学院重点化」という政策だ。この制度改革を機に旧制大学以来の語学・教養教育など伝統的、かつ欧米では現在でも大きな比重を与えられている教科群が大幅に縮減されると共に、受け入れ先の宛もないまま大学院修了者が急激に増加した。それ以前なら「男性であれば」いつかは専任になれるルートもあったが、今や、専任になれる可能性は限りなく狭くなった。特に理系におけるポスドク問題が騒がれ始めるのがこの時期からだが、要は、女性のような状況の男性院

卒者が増えたために問題が顕在化したのである。残念ながら、女性院卒者の状況は今も昔もそう変わらない。

1995年の経団連「新時代の日本的経営」に象徴される日本経済の新自由主義化も、大学運営に影響を与えた。1970年代初頭まで、国立大学の学費は1万円台で、私立大学の学費も20万円以下だった。しかし「受益者負担」という面妖な理屈でまず国立大学の学費が毎年倍々のペースで値上げされ、私立大学も追随する。さらに1990年代中期以降、専ら大学経営の論理によって学費値上げのペースは加速し、2020年現在、国立大学の初年度納付金は80万円に達し、私立大学は理系で200万、文系でも120万が当たり前となった。一方で、2004年には日本育英会などの奨学金団体が改組され、悪い冗談としか思えない「学生支援機構」という名の「国営闇金」が出現する。もともと日本の奨学金はスカラシップ（給付）ではなく単なる「教育ローン」に過ぎなかったが、家庭の所得が減少するなか高等教育を受けようとすれば勢い「奨学金」に頼らざるを得ない。しかし新自由主義的論理によって運営される「学生支援機構」の教育ローンに頼れば、学部4年間で600万を超える。仮に博士まで奨学金制度を利用すれば、理論的には1200万もの借金を背負わされることになりかねない。取り立ては民間に丸投げされ返済が滞れば容赦なく「延滞金」を課され借金は雪だるま式に膨れあがる。非常勤講師の多くが、膨大な奨学金返済に苦しんでいるが、学費が10倍、20倍に跳ね上がるなか、非常勤の給与はこの20年据え置かれたままだ。

さらに経済界からの圧力を受け、文科省が民間活力導入を謳うようになり大学教員に民間人登用を積極的に推奨しているため、この面でも非常勤講師は圧迫を受けている。欧米においては経済人やジャーナリスト、文芸評論家などと言っても修士・博士の学位を取った上で、それぞれの業界で活躍し、学問と実務経験を兼ね備えた上で大学に戻ってくる。これがもともと民間活力導入の本来のあり方だ。企業経営者の中にもMBAと言わず、Ph. D.の学位を持っている人間はざらにいる。しかし、日本の場合、単に学部卒で企業や業界でそれなりの名を挙げた（いや、それすら怪しい）人間が、単にその業界での著名人であるから、テレビ等で顔が売れているからなどというだけの理由で非常勤や専任に採用される。もともとアカデ

ミックな背景もない。専門的な訓練も受けたことがない人間がまともな授業ができるわけもない。その被害を受けるのは端的に学生だ。

コロナ禍が明るみに出したもの（大野 英士）

2020年、コロナ・ウィルスの蔓延により、多くの大学は開講期間をほぼ一月遅らせ、その後、Zoom等会議ソフトを使ったオンライン授業を行わざるをえない状況に追い込まれた。このコロナ禍を契機に、それでは非常勤講師を取り巻く環境はどう変わってきているのだろうか？客観的な事実を確認しておこう。

オンライン授業が始まって、大学教員の授業準備時間は大幅に増加した。またオンライン授業実施あるいは使用教材作成のため、PCだけでなく、ウェブカメラ、ヘッドセット、スキャナーなどのさまざまな周辺機器、ソフトウェアが新たに必要となった。また当然、オンライン授業を行うためには通信環境が必要であり、授業を行えばその分の通信費も発生する。基本的に家にいる時間が長くなったため光熱費等も馬鹿にならない。

大学の場合、既成の指導要領や文科省検定教科書を使用して授業をするわけにいかず、授業内容を一から構築し、それが確実に学生に伝わるように必要な資料を準備する必要もある。ただオンライン授業の場合、そうした資料は単に書籍や図版等をコピーすれば足りるわけではなく、パワーポイントなどを使って、予め作り込んでおかなければならない。筆者の周りでも、オンライン授業を始めてから、授業の準備時間は少なく見積もっても2、3倍に増えたという非常勤講師が大半だ。

一方、オンライン授業を行うためには、パソコン一つとっても、すでに5、6年前に購入したPCでは性能が足りず、オンライン授業中に頻りにフリーズして使い物にならないとこぼしている教員がいる。オンライン授業のためにわざわざパソコンを新たに買い直したという教員もいる。もちろん、ウェブカメラ、ヘッドセットなどは、対面授業をしている限り全く必要なかったものだ。

ただ、ここで非常勤講師にとって一つ重大な問題が生じる。大学が従来非常勤講師に支払ってきたのは、授業時間90分×30回（年間）×コマ数に対する対価だけ。それ以外の授業準備、試験の作成・採点など付帯業

務に関わる時間を把握しようともせず、その対価を一切払ってこなかったという現実である。

コロナ禍の広まりに従って、多くの企業がテレワークを導入し、従業員は従来会社の事務所で行っていた作業を家で行うようになった。この状況を受けて、厚労省は『テレワークにおける適切な労務管理のガイドライン』あるいは『テレワークモデル就業規則』などを公開し、企業にテレワーク下における働き方について指導を行っている。

そのガイドラインにもとづけば、テレワークにおいても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法など、労働基準関係法令が適用され、使用者側には、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定）に基づき、労働時間を適正に把握することを求めている。

具体的には、使用者の指示命令を受けて勤務等に従事した場合、それに相応した労働対価を支払うべきであるし、また、テレワーク下でどのように労働時間を把握するか、それにもとづきいかにしてそれを賃金に反映されるかについても、事細かに事例を示して、就業規則上に明記しなければならないとしているのだ。

しかしながら、これに対する大学側の対応はどうだろうか？ 首都圏大学非常勤講師組合との間でさる9月29日に行われた団体交渉の席上、某大学の代理人弁護士は、「たとえば自宅でも酒飲みながらやったり、テレビ見ながらやったりできるわけでしょ。そういう場面が、果たして、大学の指揮命令下の労働かといわれると、そこは疑問がありますよ」と真顔で回答した。しかも、この回答は当該大学の「公式見解」だと宣ったのだ。

また、オンライン授業で使用する機器や通信費等の問題に関して、同じ弁護士は「機器については、そもそも、もともと大学の非常勤講師という職務の性質上ですね、もともと委嘱時点で、そのPCとか、機材を所有されていないというような教員は想定していない（…）そういうPCとか、スマホというのはもうすでに先生方がお持ちであるということを前提にしていますので、あえて現時点大学が費用負担するということは考えていない」と答え、大学側が一切の費用負担を行うことを拒否する発言を繰り返した。

言うまでもなく、この弁護士の発言は、厚労省がテレワークとして定義し、使用者に適切な対応を求めている『ガイドライン』『モデル就業規則』の趣旨に全く背馳している。「自宅へ持ち帰っての仕事は酒を飲み、テレビを観ながらやってる可能性があるから、労基法上定められた使用者の指揮命令下の労働とはいえない」ので「使用者側は労働時間を把握する必要はなく、賃金も不払いでいい」というこの代理人弁護士の見解が正しいなら、そもそも、コロナ禍を機に、日本全国の企業・組織に広がり、それに対して、厚労省が『ガイドライン』等を設けて適切な対応を求めているテレワークそのものになりたなくなる。

また、オンライン授業で使用する機器を提供しないというこの弁護士の発言は、定義上「生産手段を所有しない」ことが前提のホワイトカラーである非常勤講師の地位に対しあるまじき暴言と言わざるを得ない。

この点については、厚労省発行の「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」においても「テレワークに要する通信費、情報通信機器等の費用負担、サテライトオフィスの利用に要する費用、専らテレワークを行い事業場への出勤を要しないとされている労働者が事業場へ出勤する際の交通費等、テレワークを行うことによって生じる費用については、通常の勤務と異なり、テレワークを行う労働者がその負担を負うことがあり得ることから、労使のどちらか負担するか、また、使用者が負担する場合における限度額、労働者が請求する場合の請求方法等については、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等において定めておくことが望ましい」ことが明記されている。

つまり、大学側の主張は、これまでも授業準備に伴う付帯業務については一切労働時間として把握せず、その対価も払わないという旧来からの非常勤講師制度という「身分制度」に則った居直りだ。ただし、この姿勢はコロナ禍をきっかけとした一般企業におけるテレワークの普及という現実を前に、指導官庁の見解とも、社会常識とも完全に齟齬を来していることが、明かになったわけだ。

大学という組織は、これから社会に巣立つ若者に、範をたれるべく最も社会規範に則った発言や行動が求められる機関だ。

現在、ほぼ全ての大学は、正規労働者と非正規労働者との均衡待遇を実

質的に担保すべきことを謳った「パートタイム・有期雇用労働法」を巡っても、執拗な抵抗を続けている。仮に非常勤講師に「研究」を委託していないという主張を認めるとしても、例えば上記の大学では、専任教員に就業規則で定められているのは週4コマの授業だけでありながら、1350万の年収を得ているという。1コマ2時間として計算すると、非常勤講師に本来支払われなければならない賃金は、一コマあたり5万6250円でなければならない。これは現行の賃金と比べれば2万円高い水準だ。

現在多くの大学は、ダイバーシティなる標語を掲げて、男女共同参画への積極性をアピールする。しかし非常勤講師という劣悪な研究教育条件下に置かれている「身分」について抜本的な待遇改善を行わなければ、真の男女共同参画など砂上の楼閣といえる。コロナ禍の今、日本の高等教育・研究の置かれた環境を抜本的に改善するためにも、大学界全体が真剣に自分の足下を見つめ直し、一步を踏み出さねばならない。

非常勤講師問題の本質と女性非常勤講師（松村 比奈子）

非常勤講師問題が政治化されない理由の一つは、それを議論の俎上に載せる共通のデータがないことである。しいて言えば、文科省の「学校教員統計調査」しかないが、その調査の「本務校のない兼務教員」すなわち非常勤講師のみで生計を立てている専業非常勤講師数はのべ人数である。非常勤講師組合のアンケート調査『非常勤講師の実態と声 2007』（<http://www.hijokin.org/en2007/index.html>）で算出した、平均3.1校（※未公開2010年版では2.7校）の掛け持ちというデータを援用すれば、平成28年度版の兼務教員総数21万1118人のうち、専業非常勤講師の実数は $93145/3.1=30046$ 人となる。その約3万人に関する実態調査を、首都圏大学非常勤講師組合は以前から文科省に要求してきたが、反応はない。しかも本務教員（専任教員）に対する兼務教員（非常勤講師）の割合は年々増え、平成28年度の私立大学人文・社会科学分野では、非常勤講師の専任教員に対する比率はほぼ70%で、人文科学だけに限れば、76%にもなる。その存在に光を当てずに大学の教育研究を語ることはできない。

非常勤講師の女性問題とは（松村 比奈子）

非常勤講師問題がなかなか解決に向かわない他の理由は、大学が非常勤講師を研究者扱いしない点である。科研費申請に必要な研究者番号の非常勤講師への付与については、日本学術会議が提唱し文部科学省も認めている。しかし事務作業の膨大化・煩雑化を理由に非常勤に科研番号を与えない大学は多い。非常勤講師の採用時に研究業績を求めているにも関わらず、非常勤講師はまるで「立場として」研究してはいけないし、研究にも言及すべきでないかのようにみえる。

実は、非常勤講師の待遇がクローズアップされたのは、いわゆる理系のポストク問題が2000年以降に深刻化してからである。既に1972年3月25日の朝日新聞に「大学院は出たけれど!! ふえる博士浪人 企業も敬遠」という記事がある。文系ポストク問題に限れば、約50年前から指摘されていた。

文系院卒者の多くが大学非常勤講師となるが、文系ポストクには女性が多い。今日、人文科学分野の非常勤講師率は73%であり、また専任教員の女性比率も家政の80%に次いで約32%と高い。しかし女性が補助的業務を担うのは当然とされてきた日本社会では、男性非常勤講師数が増えて初めて問題が可視化された印象がある。2004年の国立大学法人化後に当組合では非常勤講師に対するメディア取材が急増したが、メディア側の取材要望相手はほぼ若手の貧困な男性非常勤講師のみに限られた。

女性研究者支援に関する興味深い事例がある。2003（平成15）年に作成された文部科学省（当時）の報告書「『多様なキャリアが社会を変える』第1次報告（女性研究者への支援）」（平成15年3月25日・女性の多様なキャリアを支援するための懇談会）では、「ここでは、主として大学等（国公立大学、大学共同利用機関等、施設等機関、独立行政法人、特殊法人等文部科学省の所掌に係る教育研究機関。以下同じ。）における女性研究者（専ら教育・研究に従事する女性。以下同じ。）に対する具体的な支援方策を提言することとした」と述べられているが、非常勤講師は除外されている。女性非常勤講師は研究者ではないとして、その実態は制度からも統計からも見えないものとされてきたのだ。

女性非常勤講師固有の困難もある。日本では、出産・育児・介護等の家

庭内アンペイド・ワーク（無償労働）をほぼ女性が担うため、国や公共自治体、使用者である大学による対策なくして教育・研究を続けることはできない。1年契約の非常勤講師では、妊娠・出産により次年度の仕事がなくなる可能性が高い。子どもが欲しければ、長期休暇の間に出産を予定する計画妊娠が必要になる。また保育所入所の基準は非正規雇用者に厳しい。「細切れ掛け持ち」パート労働者は、実働時間が長くても規定の労働時間を満たせず入所できない。当組合の相談例では、週10コマの講義を担当する女性非常勤講師の子どもが公立保育園に入所できなかった。規定では1日4時間週3日以上勤務時間が必要で、通勤時間や残業は含まれない。非常勤講師は講義時間以外にも学生対応や資料の作成、レポート・成績評価など時間外業務が日常的にあるが、それらは残業扱いで、専任教員の2倍近くの講義を担当しても、書類上の勤務時間が短く、公立保育園の入所は不可能である。この点、当組合が勤務時間の書類記載への配慮を大学に求め、ようやく実現した。

また月曜講義が祝日との関連で非常に確保しにくいいため、あえて祝日講義を行う大学もあるが、育児や介護を担う女性非常勤講師から何とかして欲しいとの相談が寄せられている。保育や介護の祝日サポート機関が少なく、あるとしても高額なため、必要な保育・介護料が払えない講師は多い。私もかつて学会や研究会に出席するために民間一時保育を利用したことがあるが、1時間当たり1500円で食事代も別に負担しなければならず、1日預けると子ども1人につき1万5千円くらいになる。その上で学会費・懇親会費を支払い、開催会場が遠方なら宿泊費もかかるため、結局、遠方の学会には参加せず、参加学会そのものも減らすことになる。子どもの数や年齢にもよるが、私の場合、保育料に年間約160万円を費やした年がある。それは非常勤講師の収入以上の出費で、キャリアのために仕方がないとしても、それを何年も続けられる女性非常勤講師がそうそういるとは思われない。非常勤講師の出産・育児・保育などの手当て検討が急務である。

前述の日本学術会議・科学者委員会による2008年の提言「学術分野における男女共同参画促進のために」(<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-t60-8.pdf>)によれば、女性教員比率は、国立大学より公立・私立大学の方が高い。私の勤務する私立大学で出会う文学・

語学系の非常勤講師も女性が多い。感覚的には8割以上が女性講師である。これほど多くの女性が非常勤講師として勤務しているのに、文学・語学系専任教員の専任教員女性比率が50%未満ならば、それは性差別が存在すると考えるべきである。ただし女子学生の比率が低い理・工・農学系で女性の専任教員を採用すれば、学生との比率間格差は文系に比べて速やかに低下する。政府が理・工・農学系に女性研究者支援策を集中させるのは、格差解消の結果が出やすいためでもあろう。

ところで「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第5回追跡調査報告書」という2008年の追跡調査において、非常勤講師は「大学の教員」から外されている。大学院生と専任教員の女性比率は比較対象になっているのに、非常勤講師の女性比率が問題にならないのは何故だろうか。これも、政府や大学が非常勤講師を研究者・教員として認めていないという一つの証左だ。非常勤講師の女性比率の明示化と、共同参画に向けて教員・院生と同様の政策化が急務である。

政府の女性研究者支援策が、多様な考え方と育成という理念ならば、以下の二つを強く求めたい。第一に、高等教育機関における教育・研究者としての非常勤講師の位置づけと女性比率、その実態の調査を速やかに行うことである。第二に、多様性を認めて非常勤講師（非常勤研究員）専用の出産・子育て等支援制度や研究費助成制度を創設すべきである。当組合に所属する女性非常勤講師はほぼ全員が修士以上の学歴を持ち、学会に所属し、研究発表を行い、論文を書いている。優れた女性非常勤講師に光を当てれば、研究の発展は確実に推進される。研究者の業歴を非常勤講師に求めるならば、業歴支援制度も拡充すべきである。

今春のコロナ禍は未曾有の災害として人々に大きな打撃を与えた。大学には治療薬・医療体制や医療機器の拡充の研究・実験が期待される。しかしまた、外出自粛により零細自営業・非正規労働者の負担や切り捨てが急増し、殆ど対策がない状況である。警察庁のデータでは、10月の女性の自殺数が前年比83%にもなった。一部の産業・経済的分野の研究だけを支援しては、女性・若手・非正規研究者問題は解決しない。今必要なのは、この現状を把握し、問題を分析し、必要な財源を確保し、制度を拡充していくことではないだろうか。

第3部 資料編

第3部 資料編

日本学術会議 外部団体 JAICOWS(女性科学研究者の環境改善に関する懇談会)
非常勤講師組合(関東・関西) 共同

緊急！＜非常勤講師の環境改善に関するアンケート調査＞

文部科学省『学校基本調査』(2011年度)によると、同年の大学教員数は17.66万人、兼務教員数は、18.82万人、大学教員全体に占める兼務教員の比率は51.6%です。うち国立は40%台が最多、私立は60%台が最多となり、首都圏ではいずれも60%台が最多です。大学教育は圧倒的に非常勤講師に依存しながらその賃金には10倍近い格差があります。また2013年の労働契約法の改正により、5年以上非常勤を続けた場合、無期契約に移行するか、雇止めとするかのどちらかに移行する、という状況が各大学で広がっており、すでに雇止めのケースが各地でみられるようになりました。

さらに2020年以降大学センター入試の英語がTOEFLなど民間審査の成績に依拠することが決定され、今後非常勤講師の雇止めや、Native語学教師への移行などを口実とした雇止めが広がることが予想されます。これらすべてを踏まえて、＜緊急！非常勤講師の環境改善に関するアンケート調査＞を行うことにいたしました。

このアンケートは、日本全国の非常勤講師(常勤職を持たない方。大学、短大、専門学校を含む)をなさっておられる方々から広くご意見をお伺いし、その状況改善に役立てたいと考えております。できるだけ多くの方々のご協力をいただくようお願い申し上げます。

基本属性に関する質問

- 性別 1) 男性 2) 女性 3) その他
- 年齢(あてはまるものに○)
 - 20代 2) 30代 3) 40代 4) 50代 5) 60代 6) 70代以上
- 現在、一緒に暮らしている方はどなたですか(あてはまるものに、すべて○)
 - ひとり暮らし 2) 配偶者(事実婚を含む) 3) 子ども 4) 父母(配偶者の父母も含む) 5) 祖父母(配偶者の祖父母も含む) 6) 孫 7) その他(具体的に)

非常勤講師に関する質問

- 担当科目をお知らせください(あてはまるもの、すべてに○)
 - 語学(英語) 2) 語学(英語以外) 3) 人文科学 4) 社会科学 5) 自然科学(生命科学) 6) 自然科学(理学・工学) 7) 体育・スポーツ 8) 芸術 9) その他(具体的に)
- 担当コマ数をお知らせください。(通年換算。複数の大学の場合は合計)
 - 1～2コマ 2) 3～4コマ 3) 5～6コマ 4) 7～8コマ 5) 8～10コマ 6) 10コマ以上(具体的に コマ)
- 現在、何校で教えていますか。(○は一つ)
 - 1校 2) 2校 3) 3校 4) 4校 5) 5校以上(具体的な数)

7. 通算、何年、非常勤講師を続けてきましたか。(○は一つ)
- 1) 1年、2) 2年以上5年未満、3) 5年以上10年未満、4) 10年以上(具体的な年数)
8. 教えているのは、国立、公立、私立のいずれですか(あてはまるもの、すべてに○)
- 1) 国立 2) 公立 3) 私立
9. 主たる収入源をお知らせください。(○は一つ)
- 1) 非常勤講師 2) 配偶者の収入 3) 親の収入 4) その他(具体的に)
10. 非常勤講師の年収をお知らせください。(○は一つ)
- 1) 50万円未満 2) 50~100万円未満 3) 100~150万円未満
 - 4) 150~200万円未満 5) 200~250万円未満 6) 250万円~300万円未満 7) 300万円以上(具体的に)
11. 教えることの一番の喜びは何ですか(○は一つ)
- 1) 学生との交流 2) 自分の知識・経験を学生に伝える 3) 大学教員の肩書
 - 4) 図書館・体育館など施設が利用できる、5) 収入が安定している
 - 6) 夏休み、冬休みがある、7) その他(具体的に)
12. 非常勤講師として一番の不満は何ですか。(○は一つ)
- 1) 収入が少ない 2) 仕事がきつい、忙しすぎる 3) 学生の勉学意欲が低い
 - 4) 大学を支えているのに評価が低い 5) 身分が不安定 6) 時間が足りない
 - 7) その他、具体的に
13. 非常勤講師であることで、困ったことや不満に思うことがありますか。(あてはまるものすべてに○)
- 1) 簡単に解雇される 2) 賃金が低い 3) 生活が不安定 4) 研究費の不足
 - 5) 悩み事があるときの相談先がない 6) セクハラを受ける 7) パワハラを受ける
 - 7) 育児との両立困難 8) 介護との両立困難 9) その他(具体的に)
14. 2013年の労働契約法の改正により、5年以上雇う場合には無期契約としなければならないことから、非常勤講師が雇い止めになるケースがみられるようになりました。あなたの大学では、こうしたケースはありますか。
- 1) ある 2) ない
15. 無期契約にならなければ、雇止めにする事について、(現在、流動的ではありますが)あなたはどのように思いますか。(○は一つ)
- 1) 困る。許せない 2) 仕方がない 3) 無期契約に転換してほしい
 - 4) 組合に相談する 5) その他(具体的に)

16. 非常勤講師をしていて困ったときに相談したことがありますか。(○は一つ)
- 1) 相談したことがある
 - 2) 相談したことがない
17. ある場合、それはどこですか。(○はいくつでも)
- 1) 専任の教員
 - 2) ハラスメント相談室
 - 3) 非常勤講師の仲間
 - 4) 非常勤講師組合、5) その他(具体的に)
18. あなたの勤務先には以下のような制度がありますか(○はいくつでも)
- 1) 健康診断をしてもらえる
 - 2) 大学のメールアドレスがもらえる
 - 3) 科研費のナンバーがもらえる(科研申請ができる)
 - 4) 大学の紀要に書ける
 - 5) 身分証明書を発行してもらえる
 - 6) 子どもを勤務先の託児施設に預けられる
 - 7) 産休育休が取れる
 - 8) 介護休業が取れる
 - 9) 戸籍名に限らず、通称が使える
 - 10) その他(具体的に)
19. 非常勤講師について改善してほしいことは何ですか(○はいくつでも)
- 1) 身分の安定
 - 2) 収入の増加、単価の増額
 - 3) 教育の環境改善(少人数化)
 - 4) 教育の環境改善(機器の整備など)
 - 5) 研究費の支給
 - 6) 産休育休の保障
 - 7) 介護休業の保障
 - 8) 通称の使用
 - 9) その他(具体的に)
20. 日本には非常勤講師組合や、日本学術会議の外郭団体、JAICOWS(女性科学研究者の環境改善に関する懇談会)などがあります。困ったときにはこれらを利用したいと思いませんか。(○は一つ)
- 1) 利用したい
 - 2) 場合によっては、利用したい(例えば)
 - 3) あまり困っていないので利用しないと思う
 - 4) 困っていても利用したくない
21. 4) 利用したくない方の場合、通常誰に相談しますか(○はいくつでも)
- 1) 大学
 - 2) 非常勤講師の友人
 - 3) 非常勤講師以外の友人
 - 4) 家族
 - 5) 自分で解決する

JAICOWS とは？

1. 歴史

「女性科学研究者の環境改善に関する懇談会 JAICOWS」の発足は、日本学術会議第 15 期（1991-）に 4 名の女性会員の下、「女性科学研究者の環境改善の緊急性についての提言（声明）」が採択されたものの、16 期（1994-）には会員が島田淳子先生お一人になったため、そうした中で日本学術会議の「外郭で活動する NGO」として、一番ヶ瀬康子元会員を第 1 代会長（16 期：1994-1997）として発足されました。その後、第 2 代安川悦子会長（17 期：1997-2000）、第 3 代島田淳子会長（18 期：2000-2003）、原ひろ子会長（19-22 期：2003-2015）を中心として積極的な環境改善の活動がなされ、2015 年 1 月より羽場久美子（23-24 期：2015-2021）に引き継がれました。

2. 世界ジェンダー・ギャップ指数

しかし世界の中の日本のジェンダー状況は未だ決して順調とは言えません。毎年 12 月に報告される世界経済フォーラム（WEF）のジェンダー不平等状況を示す「世界ジェンダー・ギャップ指数 2019 年」によると、2015 年 101 位、2016 年 111 位、2017 年 114 位と毎年順位を落とし、2018 年 110 位と若干回復したものの、2020 年は世界 153 カ国中 121 位と過去最低となりました。日本は OECD 先進国で最低であるばかりか、東アジアでも中国 106 位、韓国 108 位より下、世界でも後ろに 30 カ国余りしかない状況となっています。

3. 非正規雇用、非常勤講師でも女性が過半数を占めている

最大の問題は、政治と経済と言われ、非正規雇用や年 100 万円以下のパート労働者やシングルマザー、さらに高学歴ワーキングプアと言われる非常勤講師でも、実は高学歴女性が多数を占めていることです。

日本学術会議ではこの間順調・着実に会員の女性比率向上を達成し、25 期では、現在 6 名が任命拒否されている中、204 名の会員中 77 名、37.7%と女性会員が 4 割近くまで増えました。また男女共同参画を学会

レベルで実現するためのアンケートや様々なシンポジウム、会・副会長の4任中2名が女性という状況が3期続き、学術会議内でのジェンダー状況はかなり改善されたということが出来ます。

しかしそれは女性非常勤講師や女性非正規雇用者の状況を改善しているわけでは決してなく、また非常勤講師については、男性の非常勤講師も年10コマ近く持って、200－300万円という状況で、通常の家庭を持ちながら研究することが極めて困難な状況にあります。

4. 首都圏・関西の非常勤講師組合との連携

こうした状況を踏まえ、2018年から、首都圏・関西の非常勤講師組合の方にもご協力いただきながら、学術会議本体ではあまり取り上げていただくことが叶わなかった、大学における非常勤講師ないし非正規雇用研究者の実態について、アンケートを取り、検討を重ねてきました。

日本学術会議では、すでに1997年末にも非常勤講師の実態について、アンケートを取り分析がなされております。

ゆえにこの『非常勤講師はいま！—コロナ禍をこえて—』は、今後、第2、第3のブックレットや冊子を作るための嚆矢とし、引き続き新たな問題点の抽出と、政策化を考えていきたいと考えております。

今後もJAICOWSでは、学術会議のジェンダー部会などと連携しつつ、女性の貧困：非常勤や若手研究者の問題について、「非常勤講師アンケート」について、コロナ禍とオンライン授業の中での非常勤講師の実態について、調査、提言、ブックレット出版などを行っていきたいと考えております。

皆様のご理解とご協力をぜひお願いしたく、どうぞよろしく願いいたします。

JAICOWS 会長 羽場久美子

女性科学研究者の環境改善に関する 懇談会 (JAICOWS) 役員一覧

会 長 羽 場 久美子

副 会 長 伊 藤 美千穂

事務局 長 海 妻 径 子

幹 事 浅 倉 むつ子

理 事 伊 藤 美千穂

岩 井 宜 子

海 妻 径 子

国 枝 たか子

小 浜 正 子

袖 井 孝 子

直 井 道 子

羽 場 久美子

廣 瀬 眞理子

■事務局

〒 020-8550

岩手県盛岡市上田 3-18-34

岩手大学人文社会科学部海妻径子研究室

Tel・Fax : 019-621-6750 (研究室直通)

E-mail: kkaizuma@iwate-u.ac.jp

『非常勤講師はいま！—コロナ禍をこえて—』

2021年3月30日発行

編著者：JAICOWS 女性科学研究者の環境改善に関する懇談会
Japanese Association for the Improvement of Conditions
of Women Scientists

連絡先：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい4丁目5-3
神奈川大学みなとみらいキャンパス
国際日本学部15005
Email：ft160-289tw@kanagawa-u.ac.jp

表紙デザイン：株式会社コミュニケーションカンパニー

印刷：ヨシミ工産（株） 北九州市戸畑区天神1丁目13番5号
TEL 093-882-1661



非常勤講師はいま!
—コロナ禍をこえて—

JAICOWS

Japanese Association for the Improvement of Conditions of Women Scientists

女性科学研究者の環境改善に関する懇談会