

大学非常勤講師の厚生年金加入を求める請願

衆議院議長 河野洋平 殿
参議院議長 江田五月 殿

請願趣旨

厚生年金保険は強制加入制度であって、本来被用者の権利です。しかし、会社役員などが加入できる一方、「細切れ・掛け持ちパート」労働者といえ、大学と雇用関係を結んで大学教育を支えている大学非常勤講師は、厚生年金の加入資格があるのに、排除され、不当な扱いを受けています。

私たちの試算では、厚生年金に加入できた場合と比較してみると、給付金の格差は、国民年金と厚生年金とで、たとえば10コマ担当している人なら、約2178万円（注）となり、厚生年金保険から排除されていることによって、将来にわたり大きな損失が生じます。

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

「細切れ・掛け持ちパート」労働者の厚生年金加入の根本的解決には、小額の賃金に対しても事業所に保険料負担を求め、一人ひとりの被用者について複数事業所の保険料を合算する制度を作ることが必要です。

同時に、私たちはさしあたり、2004年度に厚生労働省が示した「65万円以上」の条件を再度改正案に盛り込むよう求めます。

また、社会保険庁監修『誰にも分かる社会保険の手引き』は、合算規定対象者として「会社役員」と「特殊技能者」をあげています。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殊技能者」であり、したがって、現行諸法の下においても、直ちに大学非常勤講師を合算規定対象者として認めるよう強く求めます。

（注）1975年生まれで大学非常勤講師をモデルとしている。1コマ3万円、10コマ担当しているとみず。64歳まで働き、86歳まで年金給付を受けると仮定すると、国民年金だけの場合に支払った保険料と給付金の差額は+974万円、20歳から27歳までは国民年金、28歳から64歳まで厚生年金に加入した場合の同様の差額は+2475万円、厚生年金に入った場合の差額は、1501万円有利になる。これに健康保険・介護保険の格差を加味すると、2178万円も厚生年金・政府管掌健康保険の差が有利になる。

請願項目

1. 「コマ切れ・掛け持ちパート」労働者が、厚生年金保険・健康保険に加入できるよう、複数事業所の収入を合算する制度を求める。
2. 厚生年金加入資格に、年収「65万円以上」程度の条件を付け加えるよう求める。
3. 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殊技能者」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。

<取り扱い団体>

東海圏大学非常勤講師組合 〒467-8501 名古屋市瑞穂区瑞穂町字山の畑1 名古屋市立大学人文社会学部 菊地夏野研究室気付
首都圏大学非常勤講師組合 〒170-0005 豊島区南大塚2-33-10 東京労働会館5階 東京公務公共一般労働組合内
関西圏大学非常勤講師組合 〒542-0012 大阪市中央区谷町7丁目1-139-102 大阪私大教連気付
大学等非常勤講師ユニオン沖縄 〒902-0072 沖縄県那覇市真地277-12-407 平井真人宅気付
全国一般労働組合東京南部大学教員支部(UTU) 〒105-0004 港区新橋5-17-7 全国一般労働組合気付

	氏名	住所
1		
2		
3		
4		
5		

いりやーせ

東海圏大学非常勤講師組合 2008.6.14, No.003.

東海圏大学非常勤講師組合

住所 〒467-8501
名古屋市瑞穂区瑞穂町字山の畑1
名古屋市立大学菊地夏野研究室気付
TEL/FAX 052-794-3956(牛田)
E-mail: toukaijihoukin@yahoo.co.jp
郵便振替口座 12160 - 98511311
東海圏大学非常勤講師組合あて

非常勤講師も人間です。労働者です。

組合への加入を訴えます

非常勤講師組合は、以下のことをめざす組合です。

(1)講師料：月給1コマ最低3万円以上に

非常勤講師の賃金は、日給2万5000円、週6コマ年収180万円、8コマで最低240万円です。こんな収入ではまともに生活したり研究したりすることは不可能です。

労働組合に加入すると

[1]ひとりぼっちではありません

働くうえでの日頃の悩みも共有・交流できます。

[2]教え方などを交流できます

もっといい授業を、と思っても、なかなか他の先生方の教え方を学ぶ機会が少ないのが現状です。「わかりやすい授業を」、その期待に応える活動も強化しています。

[3]納得いかない労働条件の改善

.....大学側と交渉して、改善させることができます。

加入方法：上記メールアドレスまで、お気軽にご連絡ください。加入するしないにかかわらず、各種相談だけでも歓迎します。

(2)旧国立大学（名古屋大学、三重大学、岐阜大学など）の賃金を月給制に

私学の多くは、現在月給制になっていません。ところが、旧国立大学は、出講ごとに賃金が発生するしくみです。したがって、夏休みや春休みの時期は、収入がなくなってしまいます。国立大学も、「独立行政法人」になって、先生方にも、民間の労働法が適用されています。この際、賃金の支払いも、私学の基準にあわせることを求めます。

(3)非常勤講師も厚生年金に加入できるように

非常勤講師も研究者であり、教育者です。通常の大学の教員や、通常の労働者と同様に毎日働いています。ところが現在、大学の非常勤講師は、厚生年金の加入対象から、行政解釈上において外されています。これでは老後が不安です。同じ労働者として、均等な条件を求めるものです。

(4)非常勤講師の採用手続の透明化を

仕事を探す そのことだけでも非常にたいへんです。せめて公募をかけていただき、さらにその採用基準を公正なものにすべきではないでしょうか。

非常勤講師も加入できる厚生年金制度に

署名用紙は4面に掲載。ネット上でも受け付け中。 <http://www.hijokin.org/shpetition.html>

切り取り線

不開講は「やむを得ない事情」なく不可能

いつも4月になると不安になるのが、「私の授業、ちゃんと学生さんが登録してくれるのか」ということ。最近、労働契約書を交わす大学が増えています。ところがその際に、わざわざ、受講生がいなかったり何人以下の場合には不開講にすること、その場合は1ヵ月分の手当を支給するという規定が置かれることがあります。

しかし、明文の規定は、「やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」です。また民法628条では、直ちに契約の解除をした場合には、「その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う」とされています。その解釈は、契約期間分において支給されるはずであった全額です。それを1ヵ月分に値切ることなど、許されません。

交付させよう 労働契約書

労働契約書は交わされましたか？ とくに旧国公立大学の場合、「辞令」なる形式の、わずか数行の文書が渡されることが多いのではないのでしょうか。これは、公務員時代においてなされていた、いわゆる公法上の任用行為であり、その法的性質は、公権力が法律に基づいて、双方の個別の交渉や合意によることなく、一方的に私人の権利義務関係を確定する行政行為であって、労働契約とは性質が異なるものです。

これに対して契約とは、交渉を通じて契約当事者が対等の立場で合意にいたる行為およびその文書をさします。

また、契約書である場合、労働基準法施行規則

労働契約法と改正パートタイム労働法が実施されました。この改正は、適切に運用すれば、大学非常勤講師の労働条件を保護する性格をもつものでもあります。読者のみなさんが、この記事を読んで、それぞれの職場の実態を評価していただければと思います。

大学が非常勤講師を働かせるルールが変更されました

3月1日、労働契約法実施、パートタイム労働法改正

(厚生労働省令)により、「労働者に対して明示しなければならない労働条件」が明示され、使用者はこれを遵守しなければなりません。たとえば、労働災害についての規定を欠く労働契約は、この施行規則に照らして、違法であると評価されます。また、そもそも労働契約とは、双方当事者の権利・義務を規定するものです。労働者の権利を明らかにせず、一方的に労働者への義務付けのみを強調するような契約書は、不当です。また、「乙は、故意または過失により甲に損害を与えた場合は、その賠償の責を負う」などのように、あらかじめ賠償を予定するような内容を盛り込むことがあるようですが、労基法16条(賠償予定の禁止)の趣旨に反します。

なお、労働基準法施行規則が使用者に命じた労働条件の内容は、以下のとおりです。

○労働契約の期間に関する事項
○就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
○始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
○賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
○退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
○退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
○臨時に支払われる賃金、賞与及び第八条

各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項
○労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
○安全及び衛生に関する事項
○職業訓練に関する事項
○災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
○表彰及び制裁に関する事項
○休職に関する事項

働いた時間に応じた 均等処遇を

同時に改正されたパートタイム労働法は、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対して、賃金その他すべての労働条件に関する待遇についての差別的取扱いを禁止しています(8条1項)。その判断基準は、「職務内容」「労働者が事業主に雇用されている間にどのような職務経験を積むことになっているのか」「期間の定めがある場合でも反復更新によって実質的に無期雇用となっているのかどうか」などを勘案するものとされています。なお、この改正は、同一価値労働同一賃金の原則を採用したものとまでは解されていません。

さらに、改正前是指針上の努力義務であった「通常の労働者への転換を推進するための措置を講じる」義務が規定されました(12条)。この法律の最大限利用が求められます。

しっかり活用しよう
「通常の労働者への転換」も

こんな不開講規定、問題です

(雇用期間)

第〇条 雇用期間は、次の通りとする

自 2008年4月 1日

至 2009年3月31日

3 甲の責に因らずして、または甲の定める基準により、やむを得ず全担当科目が消滅し、出講を要しなくなった場合は、本契約を終了するものとする。

4 乙の担当する講義等の履修人数が著しく少ない場合は、当該講義等を非開講とする場合がある。この場合は、1箇月分の給与を支払うこととする。

【解説】

「授業がなくなったから仕事もなく、だから賃金もない。1箇月分もらえるだけでも良心的で御の字だ」という大学側の主張が聞こえてきそうな規定です。

しかし、これは有期雇用期間を途中で解約するもの以外の何ものでもありません。問題の1点目は、「やむを得ず担当科目が消滅したことや履修人数が著しく少ない場合」が、労働契約法の「やむを得ない事由」にあたるのかどうかです。これはむしろ、教授会サイドのミスであり、「甲の責」そのものです。問題の2点目は無給または「1箇月分の給与」で許されるかです。前記のように、通常の企業と同様、当初の契約期間の全額が支払われることになります。

私たちの働くルールは私たちと学生たち、そして日本の将来のためのもの。