

日本の大学教員の労働時間・報酬・身分  
—非常勤講師と常勤教員との比較および関係に注目して—

한국대학교육협의회 (韓国大学教育協議会)

第52回大学教育政策フォーラム『大学教員と時間講師の労働時間の総合的理解』  
ソウル特別市永登浦区 全経連会館コンファレンス・センター 3階エメラルドホール

2015年12月15日

小野塚 知 二<sup>\*1</sup>

はじめに

大学教員の労働時間を適切に管理し、労働に適切に対応した報酬と身分のあり方は何かを考えようというのが、今回のフォーラムの大きな目的意識であり、そのために、各国の実情がどうであるかについて認識を共有しようというのが当面の目標であると理解したうえで、以下、筆者が大慌てで調べ、また考えたことを述べることにする。

ここで、「適切に」というのは、以下の三重の意味においてである。まず第1に、高等教育と研究という大学に対して社会から付託された任務ないし使命を遂行するうえで、社会の有限の資源の一部を大学に配分して、最も効果的な教育と研究がなされているかどうかという観点からの「適切さ」である。第2に、現に大学で働いている教員(常勤教員と非常勤講師)にとっての納得性や公平感という観点からの「適切さ」である。第3は、大学教員の労働時間・報酬・身分が、将来、大学教員になろうとする若者にとって魅力的であり、有能で意欲のある若者を過不足なく確保しうるかどうかという観点からの「適切さ」である。

わたしに与えられた課題は、日本の大学教員の労働時間管理の実情を整理して、その特徴と問題点を紹介することだが、予め結論を先に述べるなら、それは以下の4点である。

A 日本の大学教員の労働は労働時間について見るなら、非常勤講師と常勤教員のどちらもほとんど計測されておらず、それゆえ実質的な管理はなされていない。

B 労働時間の計測や管理がなされていない理由(後述)に規定されて、大学教員の報酬も労働との間にいかなる意味でも適切な対応関係が成立していない。

C それにもかかわらず(あるいは、それゆえにこそ)、日本の大学教員の身分ないしは雇用形態は、任期の定めのない[=定年年齢までの在職権を有する]常勤教員、任期付きの常勤教員、非常勤講師のそれぞれについて、形式的には簡単かつ明瞭に定められており、この簡明さが、日本の高等教育・研究システムでの労働をかりうじて成り立たせてはいる。

D とはいえ、日本の大学教員の身分ないし雇用形態は、上述のいかなる意味でも、「最適」とはほど遠い状況にあり、この「不適切さ」は近年、解消されるどころか、ますます増幅する傾向にあり、そのことが、日本の高等教育・研究システムの停滞、活力の低下、国際競争力の低下などの望ましくない現象と密接な関係にある。

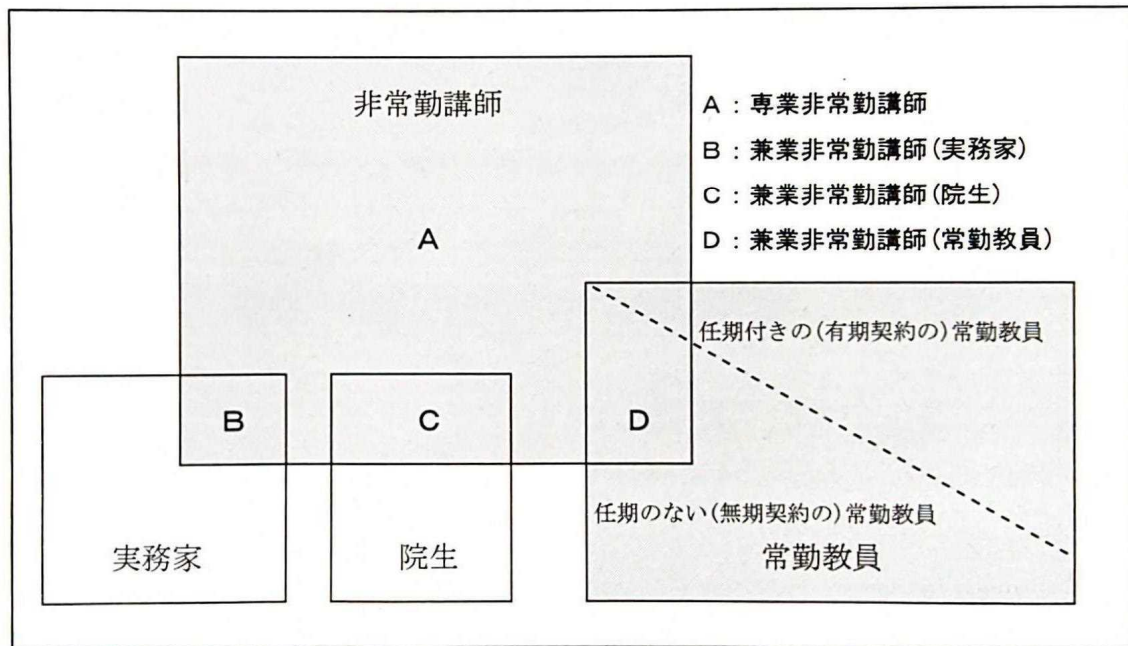
以下、上の結論を導くにいたった証拠と考察の過程を、わたしの能力と時間には制約があるのでごく簡潔に、述べてみよう。

なお、本稿では、日本の大学教員を大まかに以下のように分類する。下の図で網掛けになっている部分が大学教員である。非常勤講師には、専ら非常勤講師として働く者(専業非

\*1 東京大学・大学院経済学研究科・教授(経済史専攻)、博士(経済学)。onozukat@e.u-tokyo.ac.jp

常勤講師)と、他の職務ないしは本務(たとえば大学院生)と兼業している者(兼業非常勤講師)とがあるが、以下、特に断らない限り、専業非常勤講師について論ずることとする。い

### 大学教員の諸類型



うまでもなく、兼業非常勤講師にとって、非常勤講師としての職務は副業に過ぎず、それがなくても大きな差し障りはないが、専業で非常勤講師をする者にとっては、非常勤講師の労働時間・報酬・身分が非常に大きな意味を有するからである。とはいえ、以下 I で非常勤講師の労働を要素について論ずることは、兼業非常勤講師にもほぼそのまま当てはまるであろう。

## I 大学非常勤講師の労働時間管理

まず、上の結論 A を導くうえで、大学教員の労働時間管理の最も簡単な事例である非常勤講師についてみてみよう。

### 1. 非常勤講師の労働を構成する要素

非常勤講師の労働は、通常およそ以下の諸要素から構成されている。

#### I 出講日の前

- (0) 非常勤講師として採用されるための事務的な準備
- (1) シラバスの作成
- (2) 講義内容の準備
- (3) 配布物、パワーポイント、試験問題等の用意

#### II 出講日当日

- (0) 移動(通勤・帰宅)
- (1) 出勤簿押印
- (2) 配布物等の印刷
- (3) 講義および試験(講義期間中の小テスト、期末試験)
- (4) 講義後の質問対応

#### III 出講日の後

- (1) 試験採点

- (2) 成績評価・成績表提出
- (3) レポート等の返却
- (4) 非常勤講師懇談会等への出席

一つの科目の講義を担当するだけの非常勤講師でも、その実際の具体的な労働の内容、それがなされる時期、場所の点で実に多様な要素から構成されていることがわかる。

## 2. 非常勤講師の労働の管理と報酬 ―個人業務請負との近似―

しかし、これら多様な要素のうち、実際に大学側が労働時間と場所を管理しているのはⅡ(3)講義および試験のみである。講義と試験以外の要素が、いつ、どこで、どれほどの時間を費やして、どのようになされているのかについて大学側は一切関知していないのである。講義および試験の時間・場所以外に、大学側が厳格に定めているのは、成績表の提出期限のみである。これらの要素以外は、シラバスの作成であれ、講義の準備であれ、あるいは、試験の採点、成績評価、成績表の作成がいつ、どこで、どのようになされているのかということであれ、大学側は一切関心を有さない。すなわち、講義および試験の労働時間・場所と成績表提出期限以外のすべての要素は、完全に非常勤講師の自由に委ねられている。

しかも、大学側は、講義や試験が時間表通りになされているか否かは計測ないしは監督しているが、実際になされている講義や試験の具体的な内容に即時的には(リアルタイムでは)必ずしも関心を示さず\*2、大学が非常勤講師に求めているのは何よりも期限通りの成績表提出であろう。

こうした労働の態様の特徴を簡潔に表現するなら、それは雇用労働というより、はるかに個人業務請負に近い。非常勤講師の職務に雇用労働らしい点があるとすると、それは、講義と試験の時間・場所が使用者側の指揮命令により定められているいうところだけである。大学は、学生に提供している事業のうち、ある科目の講義と成績評価という一部を切り取って、非常勤講師個人に請負に出していると見る方が、日本の大学における非常勤講師の労働実態に近い。講義および試験の時間管理は、雇用労働の内容を監督するためになされているというよりも、請け負った非常勤講師本人が実際に講義時間割や試験時間割通りに[=請け負った条件通りに]仕事をしているか否かをチェックしているに過ぎない。学生[=顧客]の評判が極端に悪くなく、成績表[=非常勤講師の労働の最終成果]が期日までにきちんと提出されるなら、日本の大学はその他の大方のことには目を瞑っているととっても過言ではないだろう\*3。

---

\*2 学生による講義評価は、大学による即時的な関心ではなく、事後的な関心を満たしているに過ぎない。

\*3 ここで、非常勤講師の労働実態が雇用労働よりも個人業務請負や業務委託に近いというのは、使用者たる大学法人と非常勤講師との間に、実質的な使用従属(使用者が指揮命令し、その監督の下に、労働者は従属して労働を行う)関係がほとんど認められないという事実認識に基づいている。この事実認識は契約の法的な形式が雇用契約か請負か委任かということとは独立のことがらであって、後述の労働契約法も、労働基準法も、契約形式ではなく、実態として使用従属関係があるか否かで「労働者」性を判断している。したがって、筆者は、日本の大学非常勤講師は、労働契約法・労働基準法を適用すべきか否かの境界領域の存在であると考えている。労働法を適用する方が労働者としての権利が保護されるという利点(たとえば非常勤講師も労働組合を組織して、団体交渉権を有するなどの)もあるが、5年雇い止め問題のように労働契約法が非常勤講師や任期付き常勤教員の身分を ―それゆえ、彼らの研究計画や人生設計を― 不安定にする方向に逆用される危険性も現に発生しているので、安易に労働者であることを前提に考えるのは得策ではない。さまざまな契

大学の非常勤講師の労働実態が、雇用労働よりも個人請負労働に近いことは、報酬の算定や支払いにも表れている。上述の非常勤講師の労働内容を構成する諸要素のうち、Ⅰ(0)採用のための事務的な準備と、Ⅱ(0)通勤時間は、通常の雇用労働においても、労働時間には含めないが、それ以外は、当然のこととして、労働内容とみなされ、また報酬の対照となるであろう。同様の対人サービスである医療や介護の場合、患者や、高齢者など被介護者と接している時間だけしか支払われないということはありません。個々の患者に即した準備であれ、病院や介護施設といった組織全体としての準備であれ、医療や介護の対人サービス以前の準備過程も、サービス提供後の記録や評価などの諸要素も労働時間であることは当然であって、報酬の対象となる。

ところが、大学の非常勤講師は、講義と試験の時間に対応する仕方で報酬が支払われただけであって、講義の準備や試験の採点にどれほど手間暇をかけても、それが報われる仕組みにはなっていない。大学は、非常勤講師が実際に大学に来て、講義と試験をしたか否かについてのみ管理しえているが、講義・試験の内容や成績評価の結果については、少なくとも即時的には[リアルタイムでは]、管理[モニタリング]できていない。こうした見方に対して、一日一回90分程度の講義に対して6000～8000円程度の非常勤賃金が支払われているのだから、非常勤講師とは時間払いの短時間勤務労働なのではないかという反論はむしろありうるが、筆者はそれは非常勤講師の労働の形式にすぎないと考えている。もし、6000～八千円が90分の労働への対価である(時給換算で4000～5000円程度)とするなら、確かに専門的職務の時間給としてそれほど低い報酬ではない—おそらく悪側もそう考えて、この金額を支払っているのだろう—が、非常勤講師には出講前と出講後に膨大な労働があり、それらの時間は講義時間のゆうに2ないし3倍程度にはなるだろう。しかし、非常勤講師の現実の労働では、それらの時間(大学にとっても、学生にとっても、見えない時間)は計測されていないし、管理されていないし、支払われてもいない。不払い労働時間の方がはるかに長い労働のあり方は、少なくとも常識的には、雇用労働ではない。こうした不払い労働時間も含めて時給に換算するなら、おそらく2000円ないしそれ以下となり、塾や予備校の院生講師と大差ない水準になってしまう。労働実態からするなら、専門的職務の報酬の水準としては低すぎるのである。ユネスコの「教員の地位に関する勧告」(1966年)が、「教職における雇用の安定と身分保障が、単に教員の利益にとつてだけでなく、教育の利益にとつても不可欠である」と述べていることも、さらに「科学研究者の地位に関する勧告」(1974年)で、「国の科学および技術関係要員の不断の十分な再生産を維持するため、高度の才能を有する若い人々が科学研究者としての職業に十分な魅力を感じ、かつ科学研究および実験的開発が適度な将来性とかなりの安定性ある職業であるという十分な確信を得ることを確保すること」を求めていることも、満たさない水準であり、また、労働と報酬の対応関係(長大な不払い労働の存在)であろう。しかし、この非常勤講師の安さこそが、大学側を安易に非常勤講師に依存させる原因にもなっているし、非常勤講師の多すぎる大学は、講義以外の学生の個別指導・論文指導・演習や学内の管理運営的業務を少数の常勤教員が負担しなければならず、研究を本務にできないほどの常勤教員の忙しさの原因ともなっている。

---

約形式の適用の可能性を模索して、大学教員の労働に適切に対応した報酬や身分のあり方を考案すべきであろう。

また、非常勤講師は大学の福利厚生(たとえば職員健康診断の受診)を利用する資格を与えられていないし、同一の大学で週に20時間以上勤務する非常勤講師は稀だから — 1コマ90分の講義だと週に14コマ担当しないと20時間を越えない— 失業保険、健康保険等の社会保険の加入資格もない。ここでは、形式的にも常勤教員と同様な労働者の扱いはなされていない。

### 3. 非常勤講師を採用する際の情報費用・管理費用

非常勤講師の労働が即時的には管理されていないにもかかわらず、また、成績表提出は報酬対象とはなっていないにもかかわらず、日本の大学で非常勤講師の労働が大きな支障なく成立している — 不適切で、非常に評判の悪い講義をする非常勤講師や、成績表の提出を怠る非常勤講師が滅多に出現しない— 背景には以下の二つの事情が作用している。

第1に、非常勤講師がある大学に新規に採用されるにあたって、多くの場合、当該大学のその科目の関連教員ないし教務担当教員の個人的な縁故を用いて、それら教員の師匠・先輩・後輩・知人などの人脈から、非常勤講師の候補者は選ばれているということである。それゆえ、当該大学は、そうした人脈を通して非常勤講師に要請される高い勤労倫理や勤労意欲を無料で利用できているのである。逆に、非常勤講師の側から見るなら、彼らはみな例外なく、師匠・先輩・後輩・知人などの縁故に縛られて、そうした人脈と自分自身の評判を傷付けないように慎重かつ勤勉にふるまうことになる。経済学的にいうなら、大学は、情報費用や管理費用を一切支払わずに、研究者間の個人的な縁故を無料で利用しており、その結果、非常勤講師の採用と管理が何の問題もなく円滑に進んでいるかのように錯覚しているということになる\*4。

第2に、非常勤講師の側から見るなら、学生に非常に評判の悪い講義をし、また、成績表を期限通りに提出せず、あるいは、受講者(期末試験を受けた学生)のほとんど全員を不合格にする(不可にする=単位を与えない)などの、大学にとって不都合なことをしたら、次学期・次年度の非常勤講師の依頼は来ないことを覚悟しなければならないということである。非常勤講師の謝礼を収入源として期待する場合も、また、非常勤講師ではあれ大学教員という「身分」を維持し続けようとする場合にも、次学期・次年度のことを考えたなら、学生に評判の悪い講義をし、成績表を期限通りに提出せず、受講者のほとんど全員を不合格にするということとはできないことになる\*5。次学期・次年度以降の非常勤講師の職への期待

\*4 したがって、単純な経済学のモデルに従うのなら、非常勤講師にともなうもろもろの問題を解決するための手っ取り早い手段の一つは、非常勤講師を採用する大学は、当該非常勤講師を紹介してくれた教員に対してなにがしかの紹介料・手数料を支払うというものである。情報費用や管理費用が有料・有償になれば、当該大学の教員は有能な非常勤講師を探し出し、紹介することにこれまで以上に傾注するだろうし、大学側も「不良非常勤講師」をたびたび紹介してきた教員は信用しないことになるであろう。「紹介料」が職業紹介事業に抵触するというのなら、名目は手数料でも何でも構わない。次学期のカリキュラム確定の直前になって、「どもかく誰でもいいから探してほしい」と依頼された当該大学の専任教員が、「不適切」な非常勤講師を紹介してしまうことをある程度は防止できるであろう。とはいえ、「不適切」な非常勤講師を紹介してしまった常勤教員に何らかの罰金や罰則を科すというのは現行の労働法のうえで、おそらく不可能であろう。

\*5 非常勤講師の労働実態が個人請負に近いのだから、非常勤講師の側から見るなら、ある大学の非常勤講師の大多数を組織する組合(それは労働組合である必要はなく、自営業者の同業組合であっても差し支えないが、労働法の適用を受けられないので、取引力は限定される)が、非常勤講師側の「正当な要求」を大学側が容

が、大学側の情報費用や管理費用を節約させているのである。

#### 4. 個人業務請負に近い労働実態と雇用労働という形式

繰り返しになるが、こうした労働内容と労働時間管理と報酬との関係は、雇用労働のそれではなく、個人業務請負の方にはるかに近い。問題は、なぜ、非常勤講師の労働実態は雇用労働ではなく、業務請負の方に近いのか、そして、それにもかかわらず、労働の形式は雇用労働となっているのか、その原因にある。

非常勤講師の労働実態が業務請負に近い原因は、①非常勤講師の労働を構成する諸要素の多様性、②労働内容の専門性、③時間・場所の非拘束性、④人脈・縁故への依存性の4点に求められる。①はすでに第1.項で見たとおりで、その労働は出講日の講義と試験だけに限られているわけではなく、非常勤講師の労働のすべての過程を、時間と場所を定めて使用者の指揮命令の下に行わせるのは本質的に難しい。②労働内容は専門性が高く、門外漢には非常勤講師の用意したシラバスや実際の講義内容が適切か否か容易には判別できないし、労働内容を管理し、そこに口出しするのは容易なことではない。むしろ、標準的な教科書の確立している分野(たとえば外国語の初級文法、経済理論、数学等)は、それ以外の多くの分野に比べて、専門性はある程度可視化されてはいるが、しかし、そこでも、教師の側からの問いの発し方や例示の仕方など、同じ教科書を用いても教え方に差は出てくる。③非常勤講師の労働のうち時間と場所が拘束されているのは講義と試験だけである。それ以外について大学側は時間・場所を拘束する意思を示さないばかりか、非常勤講師が講義の準備をし、配布物を用意し、試験を採点する場所を積極的に提供しようとする。講義と試験の行われる教室の他に大学が用意する場所は、講義・試験の前後のわずかな時間だけ使う非常勤講師控え室だけであって、非常勤講師の労働時間と労働場所のほとんどは大学側の監督の下に拘束されていない。さらに、④人脈・縁故への依存性によって、大学は通常の雇用労働ならば負担しなければならない情報費用・管理費用を免れている。

こうして、日本の大学の非常勤講師の労働実態は個人業務請負に近い性格を帯びているのだが、それにもかかわらず、非常勤講師の労働は雇用労働の形式をとって契約されている。このように、労働実態とはなはだしく乖離した形式をとるようになった経緯は、今回調べられなかったので不明であるが、おそらくは、第二次世界大戦後、大学が非常勤講師を大量に採用するようになる過程で比較的、短期間のうちに、非常勤講師の労働形式は雇用労働に整理されたものと思われる。教育課程の編成も、カリキュラムの作成も、成績評価も個々の教師が責任を負うのではなく、大学が直接的に責任を負う(非常勤講師も常勤教員もその一部を行うために雇われているに過ぎない)という考え方が、非常勤講師を雇用労働で扱う背景に作用しているであろう\*6。大学が全責任を負うから、学生が多くても少なく

---

れない限り、講義・試験・成績評価はするが、成績表は提出しないという闘争手段は、かつてヨーロッパ諸国の中高等教育の教師たちが実践したように、十分な可能性を有するようになると思われる。講義も試験も大学の期待通りに実施したがゆえに、非常勤講師の報酬はすでに支払われているから、彼らは当該学期については失うものは何もないし、大多数を組織しているのなら、大学側も現在の非常勤講師の大多数を入れ替えることはできないであろう。

\*6 非常勤講師であれ常勤教員であれ大学教員とは、教育・研究を主務とする専門的・知的な労働者であって、教育・研究に必要な労働手段(すなわち、教室、実験設備、図書館、事務職員などからなるシステムとしての

ても、学生の人気が高くても低くても、支払われる報酬に差は発生しない。

こうした組織としての大学が教育に全責任を負うという考え方の対極にあったのが、かつてのドイツで行われていた私講師(Privatdozent, private lecturer)の制度である。私講師となるためには、誰もがどこかの大学で、ある科目・専門分野について大学教員資格論文(Habilitationsschrift)を提出し、試験講義を実施し、教授達による口頭試問を受けるなどの試験を受けて、合格し(habilitiert)、大学教員資格(Habilitation)を獲得しなければならない。いったん、この資格を獲得すれば、それはどの大学でも通用する社会的な資格であり、大学教員の共同体の成員となったことを意味する。ただし、それだけでは、どこか特定の大学での教授身分(正教授Professor、および員外教授außerordentlicher Professor)を確保したことにはならないから、まずは、私講師として独立自営の大学教員の道を歩むことになる。私講師は、特定の大学で特定の科目を開講するが、その大学に身分を有して俸給を支払われるわけではなく、その講義を聴講する学生の支払う聴講料が私講師の収入となった。大学に雇用されているのではなく、大学の特定科目を個人で請け負い、顧客である学生から収入を得るというこの仕組は、新しい分野を開拓したり、新たな学説を唱える若く有能な学者を登用するのに役立ち、若き日のカントやヘーゲルも私講師として大学教員の経歴を始めている。むろん、私講師がその聴講料収入だけで生活しようとするなら、聴講料自体が相当高い金額に設定されていなければならない(貧しい者は聴講できない)し\*7、また多くの聴講学生を獲得しなければならなかった。講義の人気が低く、学生が集まらなければ、聴講料では生活できないから、貴族の子弟の家庭教師をしたり、売文で生計を立てなければならず、講義に全力を投入して臨むことになる。非常勤講師の個人事業請負的な性格に対応した制度の一つのあり方を示す事例である。私講師として業績を積み重ねた非常勤講師には、どこかの大学に認められて員外教授の、さらに正教授の身分を獲得する道が開かれていた。

##### 5. 雇用労働の形式から発生する不都合 — 5年雇い止め問題—

日本では2008年3月に施行された労働契約法が、2012年8月に改正され、有期契約労働者が5年以上、契約を反復更新した場合は、無期契約への転換を求めることができるようにされた。その結果、ほとんどの任期付き常勤教員の契約期間を5年ないしそれ以下とし、契約更新はしないとする就業規則の改定が行われたし、非常勤講師についても、契約更新は5年を上限とするなどの就業規則改定がなされた。2014年春から早稲田大学、大阪大学、神戸大学などが、非常勤講師に対して、「5年雇い止め」を通告して、問題が露呈した。

非常勤講師が同一の大学で同一の科目を5年以上継続して担当しているということは、

---

大学)を、おのれのものとして所有しているわけではないというマルクス経済学的な — また、それと親近的なドイツ労働法学の従属労働論に基づいた — 解釈が、戦後の日本の新制大学を形成する際に背後に強く作用していたのではないかと推測される。

\*7 私講師は通常、1科目1コマしか担当しなかったから、現在の日本の専業非常勤講師の多くが、複数の大学で週5～10コマも掛け持ちで講義に走り回る生活とは異なり、その1コマに全力を注入できた。仮に1年間の生活費に最低400万円が必要で、その金額を1学期1コマの講義の聴講料収入で稼ぎだそうとするなら、学生1人当たり5万円の聴講料で、80人の学生を集めることができればよい。日本の私立大学の1学期の学費がおよそ50万円、1学期に10コマ履修するとするなら、5万円の聴講料は決して非現実的ではない。

その科目の教育は当該大学にとって必要不可欠なものなのだから、任期の定のない無期契約で雇い、有期労働契約の濫用を制約するとともに、労働者の雇用の安定を図るのが労働契約法改正の趣旨であったが、大学側にとっては無期契約転換は将来の自由を奪う望ましくないことと考えられたのである。18歳人口が減少し、大学間の(外国の大学との)競争が激化する中で、各大学が次々と新たな学科やコースを設置し、新たな科目を導入して、学生獲得にしのぎを削る状況で、ある非常勤講師の担当科目を定年年齢が来るか、当人が自発的に辞めるまで、維持し続けなければならないというのは確かに大きな制約である。むしろ、担当科目の変更は大学側と非常勤講師との協議を通じて可能ではあるが、フランス語初級文法を担当していた講師が、次年度からはマーケティング論を教えるように変更するのはおそらく無理であって、無期契約は大学にとっては、将来の柔軟性を失わせる重石となりかねないのである。また、多くの大学では、非常勤講師の無期転換が、任期付き常勤教員にも波及して、プロジェクト予算が尽きた後も、任期付き教員を雇用し続ける原資を探さなければならないという泥沼状態を回避したがつていると考えられている。

早稲田大学に関しては、2013年3月の就業規則改定のための過半数代表者選出の手続きに労働基準法違反<sup>\*8</sup>があったとして、首都圏大学非常勤講師組合(東京公務公共一般労働組合加盟)と同組合傘下の早稲田ユニオンとが、早稲田大学学長と理事を刑事告訴するという、労使の法廷闘争にまで発展した。結局、本年11月25日に、東京都労働委員会の立ち会いのもとに、早稲田大学は非常勤講師の5年雇い止めの方針を撤回し、当人が望む場合は無期契約への転換を認め、組合側は刑事告訴を取り下げるという和解が成立した<sup>\*9</sup>。

この事例では、労使双方が、非常勤講師を徹頭徹尾、労働者として扱い、その中で、非常勤講師の労働組合は、早稲田大学側の過半数代表者選挙に関する手続き上の失策を衝いて、刑事告訴に持ち込んで、譲歩を引き出すことに成功したわけだが、このような失策をどこの大学でも犯すわけではないから、5年雇い止め問題が常に、こうした労使紛争を通じて解決されるわけではない。

むしろ、大学にとって、5年雇い止めは諸刃の剣である。将来も長く開講予定の科目を担当してきた非常勤講師が信頼できる、質の高い教員ならば、5年雇い止めを導入することによって、将来、改めて、その科目の適切な担当者を探さなければならない費用・手間暇と、適切な担当者が見付けられなかった場合の代替策を考えなければならないという問題が発生するからである。早稲田大学、大阪大学、神戸大学のように大都市圏にある名門大学なら、雇い止めにした非常勤講師の代わりはいくらでも探せるのかもしれないが、地方大学はこの点では決定的に厳しい条件におかれており、信頼できる非常勤講師なら5年を越えても採用し続けなければ、カリキュラムを維持できないという深刻な問題にもつながる。それゆえ、徳島大学、琉球大学など地方大学ではいち早く、5年雇い止め方針を捨てて、無期転換権を承認した大学がある。

早稲田大学も2200人の常勤教員に対して、3800人もの非常勤講師を雇用しているから、5年雇い止めを採用した場合、毎年7~800人におよぶ非常勤講師を入れ替えるのには相当

---

\*8 非常勤講師の授業期間が終わり、入試期間で入構できない時期に、非常勤講師控え室に過半数代表者選出の投票用紙を配って非常勤講師が実際上投票できないようにし、また、職員にはそもそも選挙が周知されていない疑い(労働基準法第90条違反)が掛けられた。

\*9 『毎日新聞』2015年11月26日、『赤旗』2015年11月26日。



の費用と手間暇とを要するであろうことは予想に難くなく、早稲田大学が和解に応じた背景には、こうした計算も働いていたかもしれない。

## Ⅱ 大学常勤教員の労働時間管理

次に、日本の大学の常勤教員の労働時間管理の現状について概観してみよう。

非常勤講師については、彼らの労働を構成する要素に分解して、その労働時間が実質的にはほとんど管理されていないことを示したが、常勤教員については、そのほかに、空間的な場所に分解した場合の管理の実態と、労働時間の法的小よび大学規則上の区分に分解した場合の管理の実態についても考察することにする。

### 1. 常勤教員の労働を構成する要素

常勤教員の労働は、通常およそ以下の諸要素から構成されている。これらの要素はいずれも、大学の自己点検評価報告書の教員個人の部分に記載されている事項であって、常勤教員の労働内容として広く認知されている諸要素である。このうち、他大学での非常勤講師や学外での有償の活動は、通常、本務とは区別されて、「兼業」の申請をして、許可を得て行うことになっている。

教育 学内 講義(および、その準備、試験、採点など非常勤講師の職務と同じ内容)  
講義以外の演習・実験、学生の個人指導、面談、推薦書執筆など

学外 他大学での非常勤講師等  
学会・研究会等での発表者に対する助言・指導

#### 研究

学内の管理運営的な業務(教授会等会議出席、入試諸業務、学内事務、自己点検評価等々)

学外の管理運営的な業務(学会・研究会等学術的団体の管理運営)

社会的貢献(政府の審議会・委員会、社会人向けの講演など)

すでに非常勤講師の労働を構成する要素について考察したように、1科目の講義だけでも多様な要素から構成されているが、常勤教員の労働ははるかに多様である。それらのうち、学内の講義・試験、学外の非常勤講師、学内の管理運営的な業務については、それに従事する曜日、時間帯、場所が概ね明瞭であって、学期中については大雑把な週間予定表を書くことができるし、その提出を義務づけている大学も多い。しかし、学内の講義・試験と学内の管理運営的な業務だけで一週間の時間のほとんどが埋まることは、学部長や副学長のような重い役職に就いている者でなければ、まず、ありえないであろう。

したがって、常勤教員についても、その労働時間の内には大学が把握していない時間と場所でなされている労働が無視しえない程度にはある。いまでも私立大学の人文系学部の専任教員の中には、学内の講義と管理運営業務を2ないし3日にまとめて、それ以外の曜日は出勤しない者も少なくないと聞く。ただし、これは、おそらく常勤の大学教員の中でも極端な事例であって、非常勤講師の労働と比べると、常勤教員の労働の方が、大学側に把握された場所・時間でなされている比率が高いであろう。殊に理工農医系の教員は実験設備や人的組織としての研究室に依存して研究を進める傾向が高いため、労働時間の大半を大学で過ごしている者も稀ではないと考えられる。

また、私学文系の教員が週に2ないし3日しか出勤しないからといって、それは彼らが

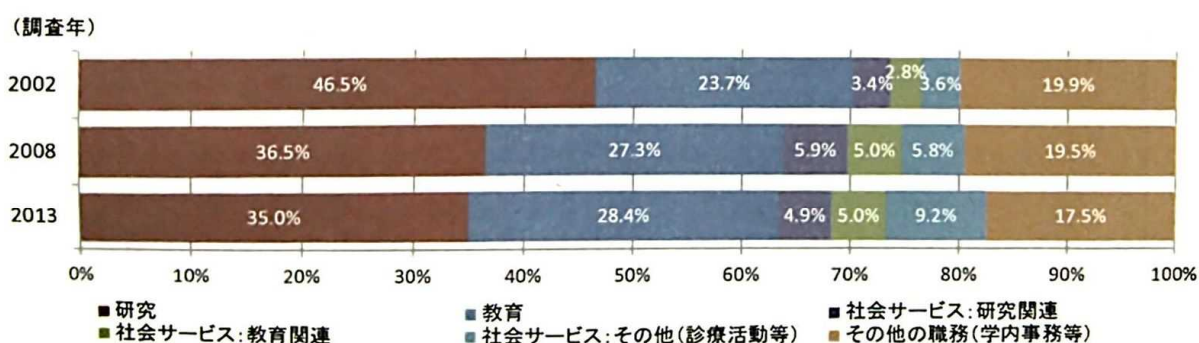
週に2ないし3日しか労働していないことを意味しない。彼らは自宅やその他の場所で、教育や研究に関する仕事をし、またしばしば、学内・学外の管理運営業務も自宅に持ち帰ってしていたりする。そうした時間は、単に「自宅研修」という語で括ることのできる性格のものではない。教育・研究や管理運営業務を行う場所が学内に限定されていないと理解すべきである。とはいえ、こうした教員の労働のあり方は時間という点で、大学によって把握されていないだけでなく、おそらくは本人も自分がどこで何時間、どのような仕事をしているか正確に自覚している者は稀であろう。

さらに、専任教員の労働のあり方を複雑にしているのは、同時に二つないしそれ以上のことをしている時間がしばしばあるからである。教授会の最中の「内職」はよく知られた例だが、それも、教授会に出席して、学生の論文やレポートを添削しながら、さらに自分の研究の着想についてメモを書くなどという三種のことが同時に並行してなされているということすらある。また、通勤の電車の中で、研究や教育のための本や資料を読み、論文のためのメモを書くとか、自宅で食事中に明日の講義の内容を反芻するとか、入浴中に来週、自分が召集する学内委員会の議事進行について考えるとか、はなはだしい場合は、睡眠中に自分が始めた研究の着想について真剣に考えているといったことすらありうる。しかし、こう考えるなら、そもそも教員の労働時間を計測することはほぼ不可能ということになってしまう。

## 2. 常勤教員の労働時間調査

このように、常勤教員の労働はそれを構成する要素の点でも、それがなされる時間や場所という点でも多様であり、容易に計測し、記述しうるものではない。それゆえ、信頼にたる調査も多くないが、文部科学省が、高等教育機関の研究者全体の研究従事率(フルタイム換算(FTE)係数：総職務時間に対する研究時間割合)を計測することを目的にして、2002年、2008年、2013年に実施した「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査(FTE調査)」は全国の各種の高等教育機関の、さまざまな学問分野の、さまざまな職位の研究者を対象にした抽出調査であって、3時点を対象にしているため、利用しうるデータを提供してくれる。ただし、抽出率が4.2%(2002)、1.5%(2008)、3.0%(2013)と低く、抽出方法も変化しているため、信頼性にはやや難がある。

【概要図表 1】大学等教員の職務活動時間割合



注:2008年、2013年調査では、「科学技術研究調査」による教員数を母集団数とし、学問分野別にウェイトバックした母集団推定値を使用した。  
資料:文部科学省「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」の個票データ(統計法に基づく二次利用申請による)を用いて科学技術・学術政策研究所が集計・分析。

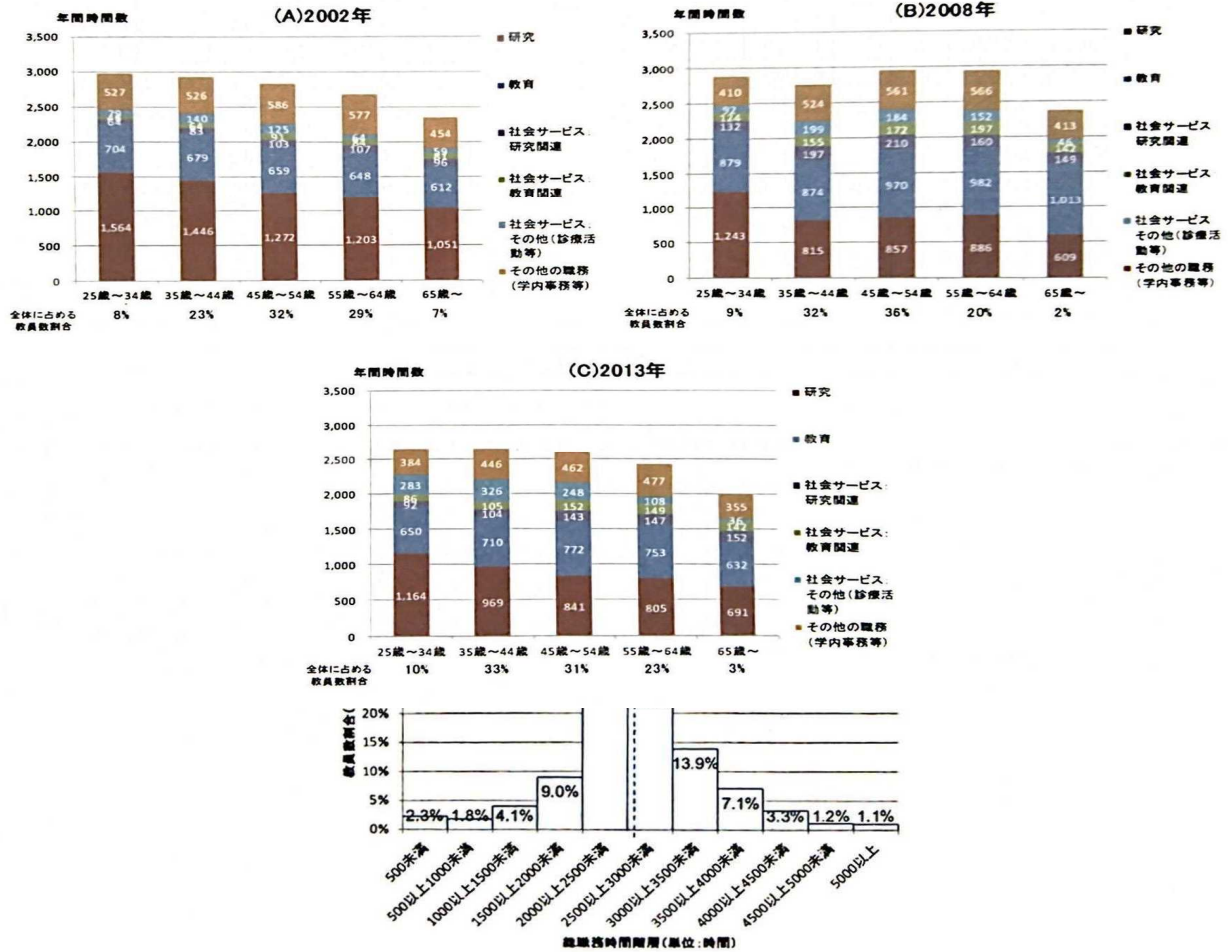
文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術・学術基盤調査研究室『大学等教員の職務活動の変化 ―「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」による2002年、2008年、2013年調査の3時点比較―』2015年4月

上の図からただちにわかるように、この調査は、職務活動を、研究、教育、社会サービス:研究関連、社会サービス:教育関連、社会サービス:その他(診療活動等)、その他の職務(学内事務等)の6種類に分類して、それぞれに費やされた時間を調査対象者の自己申告で記入する質問票調査である。したがって、時間はわかるが、労働のなされた場所はわからないし、まして、同時に2種、3種の仕事がなされているといった状況は想定していない。

上図の2013年の教育とその他の職務(学内事務等)はすべて学内でなされていると仮定するならば、その総職務時間に占める割合は46%となる。研究時間のかなりの部分が、また社会サービスの時間もある程度は学内でなされているとすると、常勤教員の労働時間の過半は学内でなされているとみなして大過ないであろう。さらに、常勤教員は、大学で異常事態が発生した場合は学部長などの命令に従って、その対応にあたる責任があるから、彼らの労働時間と場所の自由度は非常勤講師よりも低く、労働のかなりの部分が、大学に監視(モニター)されうる状態で(実際に大学が監視しているか否かは別にして)、また大学が計測し、管理しうる状態でなされていると考えることができる。

第2に上図から読み取るべき重要な点は、研究の占める割合が年々低下して、2013年にはついに35%にまで落ち込んでいることである。2002年でもその割合は46.5%であるから、日本の大学教員は、労働時間の過半を研究に費やしているわけではないのである。この点は、あらためて、専門業務型裁量労働制が大学教員に適用されることの可否を論ずるところで立ち返ることにしよう。

【参考図表 1-2】年齢階層別総勤務時間



また、この調査は、活動内容別の時間割合を分析することを主目的としているため、絶対的な労働時間については大まかな結果しか発表されていない。

上の二つの図からは年間労働時間が2500時間を越えている者が少なくなく、週当たり52～57時間ほどが平均労働時間となっており、労働基準法の定める40時間をはるかに上回る長時間労働が常態化していることがわかる。2013年の65歳(多くの大学の定年年齢)以上の平均がかろうじて週8時間となっているだけで、大学教員の労働時間は明らかに長過ぎる。

では、学内で決まった時間と場所で行われる諸業務以外の仕事を時間的に計測・管理し、また、同時に複数のことが重複してなされている仕事のあり方を時間的に計測・管理するために、これまでに何がなされてきたのか、また、今後何をなしうるのかを考えてみよう。

### 3. 見なし管理

法人化(2004年4月)以前の国立大学および公立大学では、国家公務員法、人事院規則、地方公務員法や各地方公共団体の勤務時間規程などによって、週40時間、一日8時間勤務していると見なされ、実際に出勤簿も存在していた。ただし、教員本人が出勤日ごとに押印するのは稀で、一ヶ月あるいは一学期に一回まとめて、本人か、あるいは事務職員が代わって押印するという、極めて形式的な見なし管理が行われていた。

法人化によって、国公立大学の教職員も労働基準法や労働安全衛生法の適用を受けるようになったため、公務員時代の形式的な見なし管理は不可能となり、勤務時間等を明瞭に

定めた就業規則や残業命令権を定めた三六協定(労働基準法第36条に基づいて、所定労働時間を超えて事業主が労働(残業や休日出勤)を命じても、直ちに労基法違反とはしないことを労働者側の代表と合意した協定)が必要となった。ただし、ほとんどの国公立大学の教員については、労基法に準じた労働時間の計測や管理は不可能と考えられたため、法人化に先立って、2003年10月22日付けの厚生労働省告示第354号により、「学校教育法に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る)」も専門業務型裁量労働制が適用可能とされた。

しかし、そこには多くの問題が含まれている。

まず、第一に、そもそも、日本の大学の常勤教員に、専門業務型裁量労働制を適用することが、労働基準法および厚労省告示第354号の趣旨に沿っているか否かという問題がある。9～10頁で見たように、常勤教員の労働時間の平均値で見ると、「主として研究に従事するものに限る」との告示の趣旨は全然満たしていない。常勤教員の多くは、主として教育および学内業務に従事しているのである。告示第354号の解釈については厚労省労働基準局長の通知で、「「主として研究に従事する」とは、業務の中心はあくまで研究の業務であることをいうものであり、具体的には、講義等の授業の時間が、多くとも、1週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね5割に満たない程度であることをいうものであること」(2003年10月22日基発第1022004号)との解釈が示されているが、この解釈はそもそも大学常勤教員の労働が研究と講義等の授業だけで済んでいるという根本的な誤解に基づいている。FTE調査では研究と教育(講義等の授業のほかに演習・実習・個別指導なども含む)労働以外の業務が労働時間の35%以上を占めている実態からかけ離れた解釈なのである。こうした誤解の背後には、大学教員とは週に1回か2回程度の講義をするほかは、自由に好きな研究ができる(お気楽で幸せな職業である)との、学生が抱きがちな大学教員像が作用している。確かに、学生にとって見える大学教師とは、週に1回か2回の講義で教壇に立つ姿だけである。こうした教員像がそのまま修正されることなく、広く厚労省や文科省の官僚だけでなく、民間企業の経営者たち(財界)にも財務省の官僚にも、共有されているのである\*10。

前掲のFTE調査では、旧七帝大や理学系などでは、研究時間の占める割合が50%をわずかに越えているが、それらのグループでも、教育と学内業務の占める割合は32～40%に達しており、実時間では820～1030時間となり、「所定労働時間のおおむね5割に満たない程度」であるかどうかは微妙なところで、その他の大学、研究分野では教育と学内業務に費やされている時間は明瞭に所定労働時間の半分をはるかに越えている。このような大学常勤教員を、「主として研究に従事するもの」と見なして、専門業務型裁量労働制を適用することはそもそも法の趣旨を逸脱しているだけでなく、以下のような大きな問題と密接に絡み合っている。

第二に、裁量労働制においても使用者は労働時間を管理し、始業終業時刻を特定して所定労働時間を定める義務は免れていない。それゆえ、使用者は裁量労働制の下で働く労働

---

\*10 ある都市銀行で調査・研究の仕事をしてきた方が、関西の国立大学に教授として転職することになり、これからはますます研究に専念できると意気込んでいたところ、実際に大学に移ってみると、教育と学内の雑用で時間を奪われ、銀行時代よりもはるかに忙しく、研究時間が減ってしまったという話が、かつて『書齋の窓』誌に掲載されていた。大学教員の労働がいかに可視化されず、誤解されているかを示す好例である。

者の労働時間を計測し、超過勤務が発生すれば時間外労働手当を支払わなければならない。しかし、現状では、国公立大学のほとんどにおいて、こうした義務は履行されていない。裁量労働制とは使用者が労働時間の計測も管理もせず、残業手当も支払わなくてよい制度であるという誤解が、使用者側のみならず、大学教員の側でも「自由気儘に働ける好都合な制度」として、共有されてきたのである。

筆者の勤務する東京大学では、法人化にともない裁量労働制に移行してから11年半を経過してようやく本年10月から、「在室時間等申告書」なるものを毎月提出することとされた。そこでは、「この申告書は、労働基準法の規定に基づき、裁量労働従事者自身の健康と福祉の確保のため、勤務時間等の状況を把握するものです。過度な勤務状況に至っていないかをみる際の一つの判断材料として必要ですので、大学内及び研究室等在室の時間数又は時刻のいずれかの概況を自己の判断で適宜記入してください」と記されており、前項で見たような大学教員の長時間労働の実態に気づき、それにとまなう心身の健康上の問題が浮かび上がったために、遅まきながら、在室および学内滞在時間の調査に乗り出しのである。

筆者自身についていうなら、10月の在室および学内滞在時間が154時間、11月が155時間だが、これ以外に出張日は8時間労働していると計算するなら、10月の労働時間は自宅等での労働時間を除いても203時間、11月は163時間となる。11月は風邪など体調不良で自宅休養の時間が相当あったにもかかわらず、163時間(ほぼ所定労働時間)であって、それほど勤勉ではない筆者でも年間の在室・学内滞在時間と出張中の労働時間の合計だけでおそらく2400時間ほどには達し、これに自宅での労働時間を加えるなら3000時間程度にはなるものと思われる。むろん、一銭の超過勤務手当も支払われていないから、労働基準法違反の実態であるが、当人が訴えを起こさない限りそれは問題化しない。

第3に、したがって、裁量労働制による見なし時間の下では、労働時間の計測も管理もなされていないため、勤勉な者もそうでない者も同じ処遇を受けるという不公平の問題が発生している。たとえば、会議に几帳面に出席する者と、平気で遅刻し欠席する者との間に、また熱心に教育に取り組む教員と、教育ではできる限り手抜きをしようとする教員との間に処遇や報酬に差が出ることはまずないから、こうした勤労倫理の欠如や道徳的節度の低下は改善されにくい。

#### 4. 労働場所と法・規則上の労働

大学教員の労働のなされる場所に即して、それを計測しようとする試みもなされているが、その結果は、可視化されない労働がいかに多いかを実証する結果になっている。大学教員の労働は、通常、以下のようなさまざまな場所でなされている。

- 学内 教室・実験室・演習室
- 会議室
- 研究室
- 図書館
- その他
- 学外 他大学・他機関
- 通学中の電車内など
- 自宅

## 出張先

このうち、他者の目によって確認され、可視化されるのは、教室・実験室・演習室と会議室での労働だけである。それ以外は、それぞれの場所で実際に、どれだけの時間、労働していたことを証明するのは容易ではない。上で紹介した東京大学における「在室時間等申告書」も、ざっくりと学内にいた時間を自己申告するだけの単純素朴な計測の試みであって、学内にいても労働していない時間(たとえば昼寝や私用の電話など)は排除できていないし、逆に、学外で労働している時間にはそもそも関心が向けられていない。

また、就業規則で定められた所定労働時間や労働基準法の法定労働時間(ここではその範囲内の労働時間を「所定内労働時間」と呼ぶことにする)と所定外労働時間とに区別して、大学教員の労働を管理しようとする発想もありうるだろう。そもそも専門業務型裁量労働制を大学教員に適用する際の基準となっている労働基準局長通知(基発第1022004号)も、講義等の授業時間が所定内労働時間の半分に満たないことを、適用の条件としているのであるが、そもそも、講義等の授業時間以外は研究をしているという乱暴な発想では、常勤教員の労働実態を解明することは到底不可能であろう。

これに対して、学期中の授業日と、学期中の休日(日曜・祝日など)、学生の休暇期間(休業期間)の3種類に分けて、それぞれについて、勤務先の大学に出勤する日(さらにそのうち授業を行う日と行わない日)、大学に出勤せず学外で職務を行う日と職務を行わない日とに分解して、それぞれの日について、1日の労働がどのような業務内容から構成されているかを計測しようとする試みもある。前述のFTE調査もこの考え方で設計されている。これは大学の常勤教員の労働実態になるべく近い仕方で労働時間を分析しようとする試みだが、ここから浮かび上がるのは、日本の大学が近年、授業日数が長過ぎるという実態であろう。年間30週にわたって毎週5日間休むことなく授業することが、暗黙のうちに強制され、その結果、祝日にも大学は休みにせず授業をするという好ましくない実態がまかり通っている。労働時間を短縮しなければならないという日本社会の課題に反しているだけでなく、学生が家族と団らんしたり、あるいは学生が自主的に研究・勉学に費やす時間が授業によって喰い潰されている状況を現出している。その結果、日本の大学生は自主的にものを調べ、読み、考える訓練が足りないまま卒業し、日本の大学教職員は長時間労働を余儀なくされ、いずれも日本の大学の活力や想像力を削ぎ落とし、国際的なランキングにおいて低下せざるをえない大きな遠因を構成している。

### Ⅲ 非常勤講師と常勤教員の比較と関係

日本の大学の非常勤講師の労働と、常勤教員の労働とは、一部(おもに講義・試験およびそれらの準備と採点・成績表作成)で重なるが、それ以外の諸種の労働は非常勤講師には求められていない。社会的な期待としては、あるいは研究者のコミュニティとしては非常勤講師も研究を進めて業績を挙げることが望まれてはいるが、大学はその点については非常勤講師の労働を計測も評価もしていないし、むしろ、研究に対しては一銭も支払われていない。講義・試験関連の労働と研究以外は、非常勤講師はほとんど行っていない<sup>\*11</sup>。したが

---

\*11 非常勤講師の一部には学会・研究会等学外の学術的な団体の管理運営的業務に手弁当で従事している方もいるし、社会的貢献の活動をしている方もいるが、専業非常勤講師の多くはそうしたことをしたくても時

って、非常勤講師の持ちコマ数が多いからといって、常勤教員の労働に近くなったとはいえない。日本の大学で非常勤講師とは、常勤教員の労働の一部(講義・試験関連)だけをほぼ専業に近い形で遂行する大学教員であり、常勤教員とはそれ以外の種々雑多な労働に従事する大学教員なのである。

非常勤講師の持ちコマ数が多ければ常勤教員に近いという考え方は、大学教員とは講義と好きな研究だけをしている者であるという、広く流布した根源的な誤解に基づいた発想である。しかし、非常勤講師の労働実態は、すでに見てきたように、雇用労働の性格よりも個人業務請負の性格を色濃く帯びている。それに対して、常勤教員とは、講義とそれ以外の種々の教育と、学内外のさまざまな管理運営的な雑用とで優に所定内労働時間を超え、そのうえでさらに研究時間を超過勤務として捻出している雇用労働者である。

誤解を恐れずにいうならば、日本の大学の非常勤講師と常勤教員とは、現状では別種の存在である。これを同種の存在に転換するためには、非常勤講師や常勤教員になろうと志す者すべてに、かつてのドイツでなされていたのと同様に大学教員資格試験を課し、大学教員の共同体を社会的に可視化された形(たとえば全大学教員の所属する組合のような形)で成立させ、非常勤講師は週に1ないし2コマ程度で十分に生活が成り立つだけの高額の報酬を支払い、常勤教員と同様の研究の機会を保証しなければならないだろう。

しかし、こうした現状とほど遠い実現し難い理想を論ずるよりも、むしろ、当面の問題を直視するためには、非常勤講師と常勤教員の比較よりも、関係に注目することが有益であろう。

第1に、日本の非常勤講師の報酬は、専門的・知的な業務への報酬としては実際に要する時間当たりの金額が安すぎる。週1コマの講義を一学期当たり30万円程度の報酬で、採用費用も管理費用も掛けずに、請け負わすことができるというのは、日本の大学にとっては非常に好都合なことである。常勤教員の一学期当たりの給与がおよそ500万円として、一学期に常勤教員が担当する講義はせいぜい4～5コマ程度が上限だろうから、講義1コマ当たりの単価で比較すれば、非常勤講師は専任教員の三分の一以下の安さである。

第2に、こうして非常勤講師が安いため、日本の大学は、学生の要望に応え、受験生(もしくは受験産業)の人気を高めるために、次々と新規な科目を幅広く提供する方向に進化してきたが、そうした科目の多くは常勤教員ではなく、非常勤講師に依存することで可能となっている。外国語の授業も教育効果を高めるためには少人数であることが望ましく、非常勤講師に依存せざるをえない。その結果、講義時間割は見かけ上、多彩な科目が並んでいるが、その半ば程度は非常勤講師が担当しており、その科目については、授業時間以外の指導も助言もできない実態となっている。さらに、非常勤講師に依存し、常勤教員を必要最低限に抑えているために、常勤教員一人当たりの学生数が多く、演習や実験、実習などが窮屈になっているし、学生の個別指導もおろそかになりがちである。

第3に、こうした教育面での望ましくない現象に加えて、最低限の人数の常勤教員が学内の管理運営的な業務をすべて担わなければならないから、常勤教員は教育にも研究にも十分な労力を投入できない現状にある。

これらはいずれも、大学の本来の社会的使命に照らして「適切な」状況ではない。非常  
間を割けないほどに、多くの授業をさまざまな大学で担当し、その講義・試験および準備や採点と移動時間とで活動可能な時間のほとんどを使い果たしている。



勤講師の報酬を格段に上げて、非常勤講師への依存を低下させ、常勤教員を増員するのが正道である。殊に日本の私立大学の人文社会科学系の学部のほとんどは、過度の非常勤講師依存と高すぎる学生数／常勤教員数比率の結果、教育効果が限定されているとみて大過ない。それどころか、18歳人口の減少で競争が激化する状況で、私立大学の中には非常勤講師を減らして、彼らの担当してきた講義を常勤教員に上積みで担当させるという悪辣な「経営改善」をもくろむ大学すらある。つまり、見かけ上の開講科目は減らさずに、非常勤講師の報酬を節約して、常勤教員の負担をさらに高めるといふ、常勤教員地獄の方向への「改善」である。

結局、すべては費用と財源の問題になってしまう。それほどに、現在の日本の大学のおかれている経常状態は悪化している。その根本的な原因は、日本の高等教育への公費支出の水準が低すぎることにある。おそらく、この点で日本と韓国は類似の問題を抱えているであろう。両国に共通するのは、必ずしも将来の人生設計や職業選択と意味のある関係がないままに、無意味に大学に進学する者が多すぎ、また、それに対応して、大学が多すぎるという状況が、両国の高等教育の根本的な問題に作用しているはずである。中等教育修了時点で、高等教育への適性や意欲を見きわめて、大学進学者を「適切に」選抜するとともに、他方では、誰もが大学に進学しなくても、その適性や能力・資質に対応して「適切」な職業教育・訓練を受けて、誰もが真つ当な職業(decent work)に就けるような社会に改革しなければ、高等教育の問題の根本的な改善はありえないし、非常勤講師と常勤教員とがそれぞれに抱える悩ましい問題群の解決もありえないであろう。

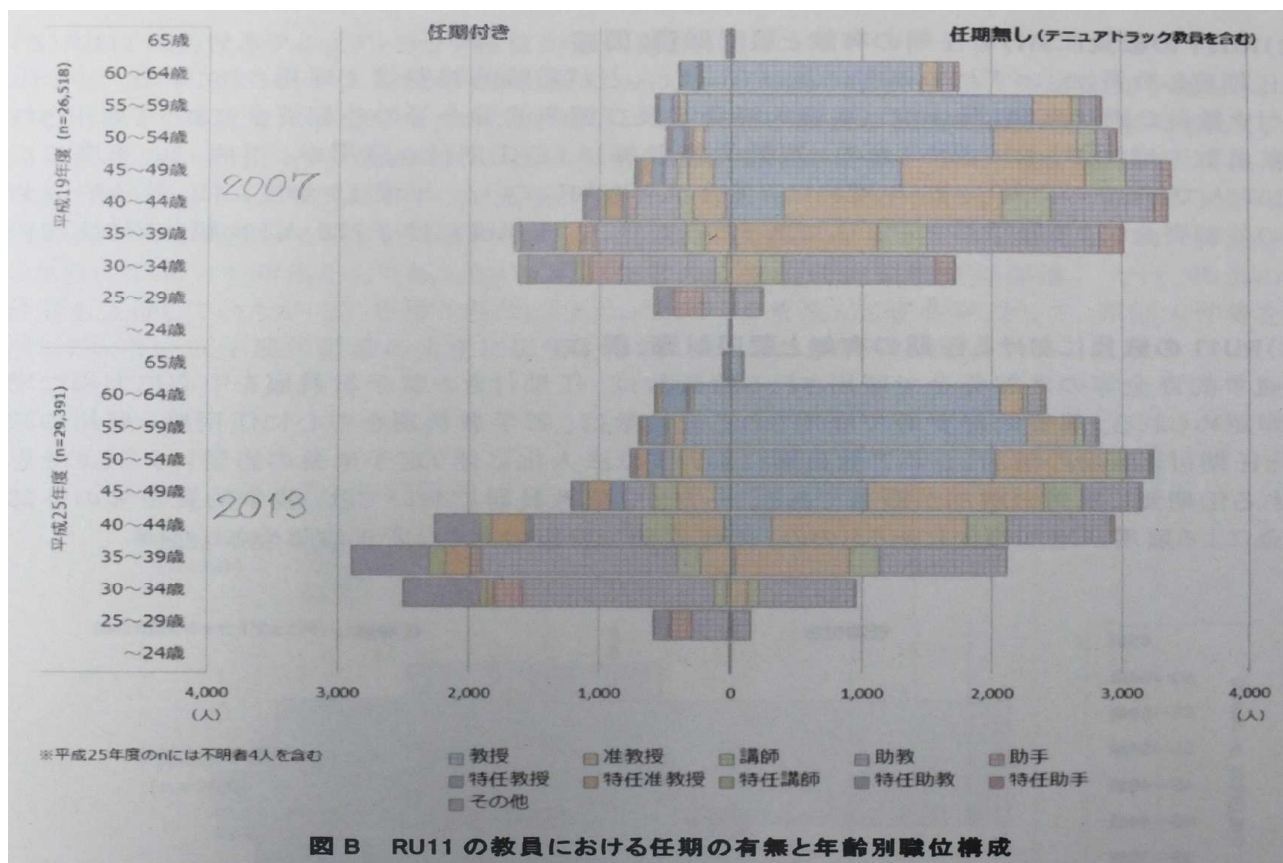
### むすびにかえて

ごく限られた時間で筆者が調べ、考えた結果はすでにここまででほぼ言い尽くしている。

近年、日本の大学では、20～30台の若手教員の職が任期付き(有期)雇用が増加し、逆に40～60台の任期無し(無期)雇用が減少しているという問題は、本稿では触れることができなかった。

これも、若手教員の研究と人生設計に過剰な不安定性を与えるとともに、非常勤講師依存と同様の効果を常勤の無期雇用教員にもたらしている。

非常勤講師と常勤教員の労働時間管理という入り口から入って、日韓両国における中等教育・職業教育・高等教育と労働市場との関係や、大学教員の労働内容の可視化、大学教員の身分の社会化などの、より根本的な出口(というか、問題の所在と諸問題の関係性)の一部でも示し得たならば幸いである。



文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課『大学教員の雇用状況に関する調査 ―学術研究懇談会(RU11)の大学群における教員の任期と雇用財源について―』2015年9月