

私学教員の現状と ユニオン運動の展開（後半）

私学教員ユニオン代表
報告者 佐藤 学

NPO法人「POSSE」代表
コメント 今野晴貴

東京公務公共一般労働組合・
首都圏青年ユニオン委員長
司 会 原田仁希

三月一日にひらかれた例会「私学教員の現状とユニオン運動の展開」の後半である（前半は本誌五月下旬号に掲載）。

私立高校の生徒数シェアはここ一〇年ほど増加し、現在は三二%である。教員における非正規雇用の割合は公立よりもずっと高く、ともに有期雇用であるフルタイム型非正規教員（常勤講師）とパートタイム型非正規教員（非常勤講師）をあわせると四割になる。

私学教員ユニオンの佐藤学さんの報告は、新自由主義による教育の民営化と労働者の処遇引き下げの大きな動向にふれながら、現在の非正規教員が直面する多面的な無権利状態を整理し、それに対抗する非正規主体の教員労働運動の前進とその意義を総括的に紹介・提示した。佐藤報告に続く五人の非常勤教員の発言は、非正規教員の雇用管理の殺伐とした実態を非常にリアルに伝えている。前半の報告者、大椿さんも加わった討論では、労働契約法の五年ルールの潜脱の実態とそれへの評価、職場での闘争力の形成、正規教員の労働運動との関係、教員の専門性と非正規雇用の矛盾に対する生徒・親のかかわりなどが活発に議論された。

コロナ禍による学校の一斉休業は三月二日に始まる。文科省は公立の非正規教員には満額の休業補償を勧めたが、私立については弱い提示に止まり、無補償がひろがっていた。私学教員ユニオンは相談データをもとに、記者会見と文科省要請を行ない（二四日）、月末に満額補償を勧める文科省通知を引き出した。（後藤道夫

●原田 司会を務めます、業種別職種別ユニオン運動研究会・事務局の原田と申します。後半は、私学教員ユニオンからの報告です。

◎報告◎

私学業界の労働問題の現状と私学教員ユニオンの取組み

佐藤 学

●佐藤 私学教員ユニオンは、二〇一八年四月に結成された私学の小中高で働く労働者を組織している個人加盟型ユニオンです。総合サポートユニオンの私学教員支部として発足しました。現在、相談件数は全国から年間二〇〇件ほどであり、首都圏を中心に約一〇職場を組織し、団体交渉をしています。また、不誠実な対応をする学校に対しては、積極的にストライキを含む直接行動やメディアでの発信を行なっています。私たちの組合に特徴的なのは、組合員の約八割が非正規雇用教員であることです。

◆私学業界の実態——進む「教育の民営化」

業界全体の状況について報告いたします。文部科学省「令和元年学校基本調査」によりまずと、まず学校数について、私立学校は、高校一三二二、中学七八一、小学校二三七というように、高校が圧倒的に多いです。小中高それぞれの中でも、私立学校の割合が高くなっています。二〇一九年には、私学の割合は高校では二七・

一%、中学校では七・六%、小学校では一・二%となっております。

以下では、主に、高校について検討していきます。高校は、二〇一〇年では一三二二校（二五・八%）が、二〇一九年には一三二二校（二七・一%）となっております。学校数は一校しか増えていません。ところが、私学の割合は微増しています。その原因は、公立が縮小したことによるもので、実際に公立高校は二〇一九年で、二三〇校ほど減少しています。

私立高校の生徒数は、二〇一〇年が一〇万二六八一人（二九・八%）で、二〇一九年は一〇二万七八一人（三二・四%）となっております。生徒数、全体における割合共に増加しています。一方、同時期における国公立の生徒数は減少しています。

私学の増加の背景には、私学助成金が関連していると考えられます。私学は運営にあたっての財源を助成金からも得ているわけですが、ここ一五年ほどは高止まりしており、二〇一八年度は約一〇二億円となっております。そして、私立高校の入学定員充足率は、少子化が叫ばれているなかでも、約八五%と改善傾向にあります（文部科学省「平成三〇年度文部科学白書」）。以上のように、全体的には、国公立の学校数・生徒数などは収縮していき、私学は助成金等によって現状維持となることで、全体的な私学の割合が増え、「教育の民営化」が進んでいることがわかります。

◆私学教員の四割が非正規雇用

私学労働問題の全体像の把握に入る前に、今後の説明がわかりやすくなるよう、簡単に私学業界の雇用形態の三つの分類を説明しておきます。一つ目は専任教諭で、無期雇用で年功型の正規雇用教員です。二つ目は、有期雇用で一年更新の常勤講師で、専任教諭と同様の業務をしています。三つ目は非常勤講師で、一年更新の有期雇用で基本的には担当科目ごとの契約です。それに対する対価が「コマ給」として支払われることが多いです。

まず、労働者数と非正規率ですが、二〇一九年から二〇一七年においては、専任教諭は五万八七二二人から六万一六九三人で、常勤講師は六三六五人から八四一二人、非常勤講師は二万六〇三一人から二万八七〇四人となっております。全体的な教員数は増加していますが、約四割が常勤講師と非常勤講師との非正規雇用教員という注目すべき実態になっています。また、その割合は年々増加傾向にあります（文部科学省「平成二九年学校基本調査」）。

つぎは、給料水準ですが、私立高校の専任教諭の手当を除く基本給は、二〇一六年で三十七万四三〇〇円、常勤講師は二三万七〇〇〇円で、一五万円ほど格差がみられます。なお、二〇一〇年の専任教諭の基本給は三八万九一〇〇円で、常勤講師は二四万二一〇〇円なので、専任教諭も常勤講師も年々賃金は下落しています（文部

科学省「平成二八年学校教員統計調査」。

以上から、非正規雇用が増加傾向にあり、また、正規雇用である専任教諭と、非正規雇用である常勤講師、および非常勤講師との間の給与格差が非常に大きいことがわかります。そして、正規雇用・非正規雇用ともに賃金は下落傾向にあるのです。私学業界全体として、雇用の劣化の進行は明らかだと言えるでしょう。

◆私学教員の労働時間と賃金

つぎに、私学業界の具体的な労働問題について検討していきます。私立学校に特化した労働関連の調査はほとんどなく、公益社団法人私学経営研究会の調査が唯一と言っているものだと思います。

「第三回私学教職員の勤務時間管理に関するアンケート調査報告書…高校編」(二〇一七年・三三三二校回答)を見ていきますと、まず、労働時間について、私学はそもそもタイムカードなどによる客観的な労働時間管理をしていないことがわかります。出勤は、「出勤簿に押印(出勤時刻の記入なし)」が六二・七%、退勤は「確認しない」が三二・五%、「出勤簿に押印(退勤時刻の記入なし)」が二〇・二%となっております。五〇六割の学校が、教員の出勤時間を客観的数字として把握していません。

公立教員の過労死は社会的な話題となっておりますが、このような時間管理からすると、私学教員の場合にも、労働時間の記録がなく立証できないために、労災申請を諦めたり、不認定に

なった事例が多くあると予想されます。

また、このような時間管理は、残業代請求などでも困難を極める原因となっていると思います。時間外労働をするには、三六協定という労使協定を締結する必要がありますが、五二・〇%しか締結されておらず、多くの職場で労使協定がないままに違法残業を強いられている可能性が高いと推察されます。

そのほか、現場の教員から大きな批判を浴びるなかで、二〇二一年四月から公立学校に導入されようとしている「一年単位の變形労働時間制」についても、私学では、二〇一七年の時点で三五・三%も導入されており、悪法を先取りしていると言えるでしょう。

つぎに賃金についてみると、私学でも、公立教員に準ずる形で「定額働かせ放題」の状況が広がっていることがわかります。具体的には、みなし残業代としての調整手当の有無については、「支給している」が全体の七四・五%(二三四校)もあり、そのうちの六九%(一六一校)は「給与月額額の四%」としています。「固定残業代」は、ブラック企業が残業代不払いのためによく悪用する制度として知られています。そして、その教職調整額を「残業代とみなし、その他は一切支給していない」は、二四・二%にも上ります。私学であるにもかかわらず、公立の「定額働かせ放題」と批判される「給特法」に準じた賃金体系を取っているのです。さらに、教員の過重労働の最大の問題と言われる、平日時間外の部活指導にたいしても「手

当支給なし」と答えたのは四五・八%となっております。部活動の時間に対して、約半数は賃金が払われません。また、非常勤講師については、担当授業コマ以外の授業準備などの付随業務に対する給与を支払わない、いわゆる「コマ給」の問題がありますが、五七・一%もの学校が、授業外業務への対価を払っていません。

当然これだけ問題のある状況では、労働基準監督署からは正指導や是正勧告の行政指導が多く出されています。労働時間管理については一八・八%、残業や休日手当については一四・八%、三六協定については一三・一%が行政指導を受けています。

最後に、労働組合に関する項目では、「教職員の過半数を占める労働組合がある」学校は三二・三%、「労働組合はあるが、教職員の過半数を有していない」が三七・二%となっております。一見、今回の調査に回答した学校には組合が多いように見えますが、過半数組合を組織している組合(一〇七校)のうち、七六校の組合では、非常勤講師を組織していないと答えており、正社員だけの排他的な組合になっていることがわかります。

◆「無期転換」逃れの方法

上記の調査のほかに、「有期雇用教職員の無期転換に関するアンケート調査…高校編」(二〇一六年・三三一校回答)では、非正規雇用労働者の保護のための「無期転換ルール」潜脱のための各私学の動きがよくわかります。

具体的には、非常勤講師の無期転換への対応

について、「法改正後の方針」は、「更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が五年を超えないように運用する」が二七・七％となつています。法改正後、無期転換ルールが適用されないように意識的に対策を取っている学校が、四分の一に達しているのです。また、「法改正後の新規採用者」について、「更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が五年を超えないように運用する」は二九・三％、「通算契約期間に上限を設ける場合」は「三年」が一五・八％、「四年」が一・二・六％、「五年」が六五・四％などと露骨なものになっていました。また、常勤講師の無期転換への対応については、「法改正後の方針」は「更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が五年を超えないように運用する」が四六・四％と、半数に及んでいます。新規採用者については、「更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が五年を超えないように運用する」が四六・八％、「通算契約期間に上限を設ける場合について」は「二年」が一・四％、「三年」が一・四％、「四年」が四三・九％、「五年」が八・六％となっています。

非正規雇用のなかで、非常勤講師と常勤講師を比較すると、常勤講師のほうが法改正後の無期転換ルールの適用を逃れようとしている様子がわかります。常勤講師の場合、専任教諭並みの働き方をさせているので、経営側は無期転換させられるリスクが高いと受け取り、転換前に

切りたいとの意識が強いと思われる。

◆「私学ユニオンの紛争事案

——私学問題へのメディアの注目

さて、具体的に私学教員ユニオンが取り組んでいる事案を紹介します。まず、東京都千代田区にある高校、「正則学園」です。毎朝六時半からの理事長への一斉挨拶の強要などのパワハラ・ハラスメント、過労死レベルの長時間労働、休憩未取得、残業代不払い、一方的な昇給停止・賞与カットなどの不満を抱えていた専任教諭一五名と、また「コマ給」や社会保険未加入、雇止めの問題を抱えていた非常勤講師一〇名とで、組合を結成しました。二〇一九年一月初旬に公然化をし、直後に学校前でストライキを執行して、多くのメディアに取り上げられました。その結果、理事長への早朝挨拶の廃止、長時間労働の改善、未払いになっていた残業代やカット分賞与の支払い、昇給の復活はもちろん、非常勤講師の「コマ給」問題、無期雇用への転換や専任教諭化なども勝ち取るという、大きな成果をあげることができました。私学業界に私学教員ユニオンの存在を示すことになったのは、この闘争でした。

◆「専任」なみの業務

つぎに、二〇一九年一月中旬には、東京都文京区にある「京華商業高校」で働いていた「有期専任教諭」（通常の常勤講師に当たる）二名が公然化をしました。二人は、「専任教諭への

登用の道が開かれている」と記載のある求人を見て就職しました。入職後も、幹部や上司等から、専任教諭への登用を期待させる言動が多数ありましたが、それにもかかわらず、二年目、三年目でそれぞれ雇止め通告を受けました。その理由を問うても「総合的な判断による」というだけで、具体的な雇止め理由もありませんでした。

その他、多種多様な業務を行なうなかで、休憩も十分に取れず、月五〇～六〇時間ほどの時間外労働を行なっており、一人は部活動を三つも持たされていきました。職場にタイムカードは存在せず、出勤簿にハンコを押すのみで、そのような長時間労働に対する残業代は、いっさい払われていませんでした。

学校側は、契約書や賃金規定にも明記されていない、「教研手当」を固定残業代であると後付けで主張し、それですべて清算済みとの主張を展開してきました。これは、まさに「給特法」と同様の扱いです。有期専任教諭は、担任・部活、また進路担当や行事担当などの「職員間の係り分担」である校務分掌もなされ、専任教諭と同じ内容・責任の業務をさせられています。二〇一九年一月から団体交渉を開始すると同時に、ストライキも実施し、学校前で宣伝行動を行ない、メディアに取り上げられました。その様子を見た、組合員二人が担任をしていた学年で、生徒たちが雇止め撤回の署名を自主的に集め、生徒の九割はそれに署名をしてくれました。学校は、当初その署名の受け取りを拒

否するなどの冷酷な対応をしてきました。その後、三月に労基署が労働時間管理をしていないことに対して行政指導を行ない、ユニオンとしてこの件について記者会見を行ないました。五月二三日には、団体交渉では決着がつかなかったため、雇止め撤回を求めた裁判を、さらに、七月一日には、均等待遇（労働契約法二〇条）と残業代不払いを求めて、東京地裁に提訴しました。初回には、教え子の生徒も傍聴支援に参加してくれました。七月二六日には、「部活指導は労働時間」であり残業代を払わなければならない、という労基署からの行政指導も出ました。裁判については、現在も東京地裁で係争中です。

◆「無期転換」逃れの事例

二〇一九年三月には、東京都墨田区にある高一貫校「安田学園中学校・高等学校」の非常勤講師も立ち上がっています。典型的な無期転換逃れの事案です。組合員は、雇用契約書を入職後、一度も渡されず、有期雇用であることも知らされていませんでした。二〇一九年二月中旬に急きょ解雇通告がなされ、その理由も「無期転換ルールができたから」というものでした。まさに、二〇一九年四月一日になれば無期転換ルールが適用されるどころ、二〇一九年三月末付で学校は解雇を通告してきたのです。その他、「コマ給」問題や専任教諭からのパワハラもありました。

二〇一九年三月から団体交渉を開始しました

が、埒があかなかつたため、五月二三日に京華商業と一緒に同時提訴し、現在も東京地裁で係争中です。

◆生徒募集の誇大広告

現在取り組んでいる事案で強烈なインパクトがあるのは、千葉県鴨川市にある「文理開成高校」（現・鴨川令徳高校）です。常勤講師二名、非常勤講師一名が組合に加入し、二〇一九年三月から交渉をスタートしました。常勤講師は、採用過程では月給三〇万円ほどの給与と聞いていましたが、入職してみたら二〇万円ほどでした。働き始めると労働時間が長く、住み込みでの学生寮の監督や部活動など、専任教諭以上に多様な業務を行ない、月一〇〇〜一八〇時間という「過労死ライン」を大幅に超える残業を強いられました。タイムカードは存在せず、残業代はいつさい支払われていなかったため、これだけ働いても手取り一八万円程度でした。なお、専任教諭も昇給停止・ボーナスカットがなされ、常勤講師とさほど変わらない賃金だったそうです。それに加えて、理事長からの「ばか、あほ、まぬけ」などの暴言が日常茶飯事で、労基署へ申告した組合員に対して「権利を主張する者は地獄行き」といった暴言もありました。

非常勤講師に対しては、雇用契約書を入社時に渡していない、次年度の授業コマ数の増加を前々から求めているにもかかわらず、一方的に削減するなどの問題などがありました。

その他、理事長が社長を務める会社へ不当な委託費の支払いもありました。さらに、看護コースや東大OBの個別指導といった存在しない専門コース、また、ありもしない部活が存在しているかのように宣伝して、生徒募集を行なっていました。中国人留学生の募集サイトには、文理開成とはまったく関係のない「開成高校」の進学実績を掲載し、生徒募集を行なうなどの詐欺的行為も行なっていました。学校の私物化や生徒・保護者をないがしろにする利益中心の学校運営を露骨に行なっていました。

昨年三月から団体交渉をスタートし、四月に理事長のパワハラ音声を公開すると、多数のメディアで報道され、ホームページに理事長が「お詫び」を掲載するに至りました。その後、保護者会会長も組合と連携し、団体交渉に参加しようとなりましたが、その場で理事長が追い出すなどの顛末もありました。さらに、学校を管轄する千葉県学事課へ労働問題や不正行為を通報しました。そして、八月には、労基署から部活指導や寮管理を労働時間として認め、残業代を支払うことで行政指導を受け、同時に記者会見を行ないました。

すると、九月には、理事長は責任を取らないまま辞任し、その後、新理事長と団体交渉を行なうことになり、元理事長のパワハラや利益相反を認めさせることができました。昨年末に常勤講師二名については納得できる水準で解決しましたが、学校側から非常勤講師の雇止めを通告されたため、今も継続して闘っています。

最近では、埼玉の中高一貫校「小松原学園」で、残業代不払いや常勤講師が専任教諭と同一労働であるにもかかわらず待遇差別であるという問題に対して、ユニオンとして解決しました。また、東京都調布市にある河合塾が新たに設立した「ドルトン東京学園」でも、常勤講師への雇止めを撤回するなどしています。

正則学園を除いては、どの学校も非正規雇用中心の困難な闘いですが、相互に連帯しながら、労働基準法違反はもちろん、均等待遇や雇止め撤回などの画期的な成果も勝ち取ってきています。

◆私学労働運動の歴史と私学教員ユニオン

これまで、結成もない私学教員ユニオンの運動を紹介してきましたが、ここで私学労働運動の歴史を簡単に説明して、私たちユニオンの役割をお話したいと思います。

戦後から一九六〇年代の私学労働運動の課題は、低賃金の改善が第一で、賃上げのためのストライキも盛んに行なわれていました。しかし、低賃金の改善という文脈で、これまでの賃金に「給与月額四％」がつくことを利益に感じ、私学労組も「給特法」（一九七一年）に賛成してしまいました。当時は、まだ使用者側の労働現場への管理が徹底されておらず、テスト期間明けの長期休みや長期間の海外研修などに裁量が認められるなど、「牧歌的労働」環境の面もあったようです。戦後のベビーブームもあり、一九六〇年代、七〇年代にかけて学校数は

増加していきました。

ところが、一九九〇年代以降は、公立学校と同様に、新自由主義改革が私学にも及ぶことになり、常勤講師が増加し、専任教諭登用への「トライアル化」、すなわち選別化が進みました。背景には、一九九一年から少子化によって生徒数が減少するという急減期に入ったことが影響し、私学は経営側が厳しい時代に入っていました。

それへの対応として、「特進コースの設置」や「部活動特待生」などの学校の「売り」作りによる学校改革をめざす私学が増えていきます。しかし、それは教員にとつての業務の拡大となり、過重労働が蔓延することになりました。また、短期的利益、具体的には、どれだけ生徒を集められるかが物差しとなり、利益中心の学校運営になっていったのです。

このころから、非常勤講師も増加し始め、また、学校現場におけるその位置づけも変質していきました。旧来の非常勤講師は授業専門で、指導力のある「専門家」という存在でしたが、今日では、広く認識されているように、「安く使えるコマ」へと変わっていきました。

そして、二〇〇〇年以降は、私学助成の拡大による私学の現状維持、一方で公立の統廃合、これらの政策によって、「教育の民営化」が進んでいきます。これは、私学のほうが国公立の学校を残すよりも、国家予算の面からして安上がりになるからというものです。大阪などは、公立と私学を競争させて、公立が三年定員割れ

を起こすと統廃合をするなど、強権的に公立学校を縮小させています。

この新自由主義政策による「教育の民営化」路線による私学教育の困難と不満に比べ、それと対抗するかたちで、私学教員ユニオンが作られたと思っています。私たちは、この一年ほどは、業界改善に向けて、象徴的事件の社会化と職種別連帯の形成を進めてきました。昨年一月の正則学園でのストライキを皮切りに、京華商業、安田学園、文理開成などで闘ってきました。闘いを個別紛争にとどまらせることなく、社会問題化し、メディアにも取り上げられようになりました。業界内で活動が周知され、大きく組織拡大が進みました。また、教育業界ゆえに、労使の対立が労働問題として報道されると、生徒や保護者の志望校選択につながるということもあり、それが大きな交渉力になりました。

最後に、私学教員ユニオンの運動で特徴的な点を、非正規教員と専任教員とで、それぞれふれておきます。まず、非正規教員問題への取り組みが大きく前進してきています。私学業界で非正規雇用化が進行し、専任教諭の枠をめぐる「トライアル競争」のなか、専任教諭と同一労働を強いられる常勤講師が増加しています。そのなかで、均等待遇の問題が先鋭化してきました。京華商業、文理開成、小松原学園、ドルトン東京学園などでは、常勤講師と専任教諭が同一労働をしており、実際に「同一労働である」と団体交渉で認める学校も出てきています。さらに最近では、非常勤講師の中にも、フ

ルタイムで働き、担任や部活を持って、専任教諭に「片足を突っ込んでいる層」も出てきています。待遇は非年功型で低賃金のままに、正規雇用教員並みの責任ある業務を任されている非正規雇用教員が増加してきています。彼らの多くは「家計自立型非正規」の層であり、生きるためにユニオンで闘っていくしかない労働者です。この「同一労働」なのに低賃金・不安定雇用、ここに彼らの怒りの根拠があると思います。

さらに、最近注視すべきは、非年功処遇の専任教諭が出現したことです。正則学園や文理開成高校の専任教諭は、昇給停止・賞与カットをされています。これは、非正規雇用教員との競争のなかで、年功的処遇が収縮し始めている兆候と見ることで、今後さらに拡大していく可能性が高いと思います。このような労働者は「周辺の正社員」とみることができ、上記の「家計自立型非正規」と同様に、生存のために闘う労働者として、正規教員と非正規教員とがともに闘う基盤が広がっていると考えられます。

教育という社会性のある業界ゆえに、ユニオンと生徒・保護者との広い連帯が生まれてきています。くり返しになりますが、京華商業では、雇止め撤回に向けて、組合員が担当していた学年の生徒九割が署名を自主的に集めてくれたり、文理開成高校の団体交渉には、保護者会長と他の保護者が参加を申し出てくれるなど、連帯の動きがみられます。利潤追求のために、教員・生徒・保護者をないがしろにする学校に対して、幅広い連帯をした社会的運動を構築できる契機

が見え始めてきたと捉えることができます。

●**原田** ありがとうございました。関連して、今回の新型コロナウイルス関連の休校問題について、総合サポートユニオンの池田さんからも発言があるそうなので、お願いします。

◆—新型コロナウイルスによる休校

●**池田** 総合サポートユニオンの池田と申します。先日、安倍首相が現場を無視して休校を急に訴えました。これについてのPOSSEの今野晴貴さんのヤフー記事がきっかけになり、電話が殺到しています。非常勤講師向けのホットラインを開設し、昨日は五七件の相談が寄せられました。そのうちのほとんどが非正規の人たちからです。

特徴的なのは、公立学校で働く人たちからの相談です。休校になったけれども「給料は出ない」と言われたり、あるいは「まだどうなるか決まっていないよと言われて、非常に不安」といった電話がたくさんきました。

さきほど電話をしてきた人も、このような状態なのに「『給料は出ますか』と学校に聞くことができない」とおっしゃるのですね。これはある意味で当然で、みんな学校を転々としていて、ちよつとでも衝突けば、すぐに首を切られると状態に置かれているからです。だから言うことができない。ユニオンのやるべき課題が、鮮明に浮かび上がっていると思います。

●**大椿** 公立学校の非正規労働者そのものが、組織化されていないという現状がありますね。

日教組は基本的には正規教員を組織しているもので、非正規労働者はそこから漏れてしまっています。

毎年この時期になると、次年度の継続雇用があるのかどうかという問題を、非常勤講師・常勤講師の人たちは抱えています。日ごろから労働組合には入っていないから、こういうときに助けを求めるところがない。さらに、今回のコロナの影響で困っている人たちは、いま個人でどうすればいいのだという状況に置かれているわけですね。

●**池田** そうですね。まさに、組合に相談したが、相手にしてもらえないという人もいました。私学教員ユニオンとか、日教組とか言っている場合ではないので、きちんと要求していくことが必要です。

◎報告◎ 組合員からの実態報告

●**佐藤** それでは、ここからは、非正規教員が具体的にどのような状況に置かれているのか、現場の教員から発言してもらいます。

◆—10年間で六校変わる

●**組合員A** 私は今年で、私立学校の教員をして一〇年が経ちました。そして、四月から学校がまた変わり、これで六校目になります。なぜそのようなになったのか、お話ししていきたいと思っています。

そもそもなぜ、私立の教員になりたいと思ったのかというと、ずっと同じ学校にいられると思っていたからです。教育実習で母校に行ったのですが、知っている先生が残っており、すごく暖かい環境だなと思いました。また、転勤がないので、一つの会社のようなかたちで、提案などをして学校を変えていくこともできるのではないかとという希望も持っていました。

まず、大学を卒業して、私は一つ目の高校に、数学科の常勤講師として採用されました。日曜日だけ休みで週六日勤務でした。あまりお金がない学校だったため、耐震工事の時には、夏休みに教職員が総動員で校舎の荷物を外に出したりしていたような学校でした。教員の一人がガラスでスパッと手を切ってしまったのですが、包帯をぐるぐる巻きにしながら、「労災はおおりないよ」という愚痴を言っていたりもしました。一月には、毎週学校説明会が開かれ、一ヵ月まったく休みが取れず、みんなフラフラしながら働いていました。

私が着任したときは、「常勤講師だけれども、もう一年で定年退職される先生がいるので、枠が空くから専任になれますよ」と言われていました。ところが、数学科の上司が私のことが気に食わなかったのでしょう。挨拶しても無視されますし、放課後に生徒の補習をしたいと言っても「それはダメだ」と言われたり、やることなすことすべてダメですと言ってくるような状況でした。久しぶりに話しかけられたと思ったら、「辞めてもいいんだよ」と言われたことも

あります。

それでも、専任になれるのだから頑張ろうと思つて、一生懸命自分自身をふるい立たせていたのですが、突然、数学科独りで、「今年から専任教員になるための試験を実施します」と言われました。生徒のレベルに合っていないような、とても難しい試験を受けさせられ、私は点数を取ることができず、そこで雇止めされることになりました。三年間頑張つて働いたのですが、この高校を去ることになりました。

二校目も、身分としては専任講師ですが、事実上、常勤講師という立場で、一年間契約で働きました。こちらも週六日勤務でした。この学校は体育会系のような学校だったため、上司と一緒にお酒を飲むことからスタートするような学校でした。また、セミナーなどの宿泊行事でも、ずっと飲んで、一時間も寝てないうちに生徒を起こす、というのを一週間続けるなど、過酷な環境でした。過労死をしたのではないかとこの教員もいました。最終的には三年間勤務し、部活なども頑張り、教科主任や学年主任の先生もすごく押してくださったのですが、校長先生の判断で、雇止めになりました。理由を聞いても「経営上の問題」など、ぼやっとした理由だけでした。

三校目は、あまり就職活動をする時間がなかったため、非常勤講師で働き始めました。ここは研究日があったため、週五日勤務でした。求人、「専任になれる道がある」などはいっさい書かれていなかったこともあり、数学科の教

師部屋には非常勤講師がうじゃうじゃいて、みんな就職活動をしなきゃ、という話をしていました。これではどうして専任にはなれないだろうという空気でした。

この学校では、週二〇コマ以上担当していたのですが、社会保険には加入できず、さらに、事実上、週四〇時間ほど働いていたのに、その分の給料はいっさい出ませんでした。このときはアルバイトをしながら生活していました。夜遅くまでスパインバルで働き、朝早く起きて一限から授業という生活をずっと続けて、「これは無理だな」と思い、転職しました。

四校目が、京華商業高等学校です。有期専任として、週五日勤務で働きました。専任を前提とするというかたちで入り、かつ「専任に絶対なれるよ」とずっと言われていたのですが、二年目で私は雇止めを通告されました。私は部活を三つ掛け持ちし、担任もこなしていたのですが、学校を去らなくてはいけなくなつたわけです。ここでも長時間労働の問題がありました。

五校目は、現在、非常勤講師として働いています。そこは非常勤の枠しかありませんでした。週六日勤務です。求人には、「常勤講師または非常勤講師」と書いてあったのですが、いざ入ってみると、常勤講師を雇うつもりがないことはわかりました。ここでも非常勤講師が溢れており、常勤の枠はまったくありません。上司は、「そうやって書かないと人が集まらないから」とはつきり言っていました。これは明らかに求人詐欺だと思えます。他にも、コマ給、残業代

不払いといった、非常勤講師が抱える問題はすべて当てはまります。

そして、部活動が回らないので、非常勤講師も部活動の担当もしていません。私はいまバトミントン部の顧問をやっていますが、手取りは二〇万円あるかないかぐらいです。

この学校を辞めるきっかけになったのは、最初にバス代の交通費を書いて申請したのですが、給与明細を見てびっくりしました。その金額が払われていなかったのです。どうしたのだろうと思って事務に行ったら、「調べてみたら、先生は電車で行ったほうが安かったので、変えておきました」と言われました。抗議して最初の分だけ払ってもらえることになったのですが、ひどい学校だなと思う、四月から六校目に行くことになりました。

若い先生と飲みに行ったりすると、みんな「うちの学校っておかしいよね」と言う人が多いことに気づきます。私も、京華商業高校で組合に加入するまでは、労働組合の存在をずっと知りませんでした。組合の存在を若い先生たちが知って、立ち上がっていくのがすごく大事なのではないかと思っています。

最後に、雇止めをされるたびに生徒と泣きあって、生徒も大泣きしながら花束をくれたりするので、思い出がいっぱいありました。昨日、生徒に会うのが今の学校でも最後でした。コロナの影響でみんなの前で話ができなかったのですが、個別に会った生徒に、「実は来年いないんだ」という話をして驚かれました。みんな涙を流し

てくれました。

自分ももう二度とそのような思いはしたくないし、これから若いエネルギーのある教員の先生たちが、そのような思いをしてほしくないなと思っています。ですので、自分もこれから組合活動を頑張っていきたいなと思いますし、皆さんにもいろいろとご協力をいただければと思います。以上です。

●佐藤 次に、文理開成高校の三人が来てくれました。解決しましたが、特徴的な私学の学校だと思っています。

◆文理開成高校——「地獄に落ちますよ」

●組合員B 文理開成で三年間勤めていました。この学校における問題の一つは、長時間労働にありました。残業が一八〇時間くらいになる月もあり、タイムカードはありませんでした。ハンをコを押すだけで、勤務時間の管理はいい感じです。パソコンに時間を入力できるので、いくら入力しても、給与明細を見ると実働時間がゼロとなるような学校でした。入試の倍率は、昨年は〇・一八倍で、経営自体が非常に不安定なものでした。そのため、どのように経営しているのかというと、中国からの留学生に頼っていました。中国の富裕層から留学生を受け入れ、経営を成り立たせていました。

私自身が直面した問題についてお話しすると、まず、残業代未払いについて労働基準監督署に申し入れをしたところ、翌日朝の打ち合わせで、職員全員の前で「このなかにピンとくる人がい

るかもしれないけれど、権利を主張してお金を取るうとする人は、地獄に落ちますよ」と言われました。これはユニオンのtwitterで音声を開いています。

つぎに、求人詐欺もありました。これは自分ではないのですが、別の教員が「三五万でお願いします」と言われ、四月初めに急に呼ばれて、「二〇万マイナスして、二五万でどうだ」と言われたそうです。「それは困る」と言うと、「じゃあ、五万マイナスの三〇万で」と言われたそうです。

余談ですが、中国から留学生を募集するサイトには、東京大学進学率日本一の高校の進学実績などの情報が載せられており、これは完全な詐欺です。東大何人、早慶上智何人と書いてあるのですが、そのような実績はありません。このようなウソを書くような学校です。

そして、私は部活と寮も見ていたのですが、どちらも「ボランティアだから」と言われ、賃金が支払われませんでした。その後、団体交渉をして、常勤講師に対する残業代不払いやパワハラを認めさせ、どちらも解決しました。

◆非正規教員が寮の管理

●組合員C 私も文理開成高校で働いていました。常勤講師ながら、私もB先生と一緒に寮を見ていました。

われわれの労働時間は、明らかに専任をはるかに超えるものでした。業務量だけでなく、過酷なものであったと記憶しています。一日のス

ケジュールで言いますと、だいたい朝七時に起床し、朝にシャワーを浴びる生徒もいますので、そのための準備をし、七時半くらいから点呼を始めるので、七時から仕事を始めました。一通り寮の生徒が出払ったところを確認して、いったん寮の仕事は終わりです。そこから学校で八時から勤務し、終わるのがだいたい定時で五時ですから、その後すぐに寮に戻って、寮の掃除をしたり、夕飯の支度をしたりして、終わるのはだいたい二時半くらいでした。

この拘束時間については、団体交渉をして「労働時間として認めますよね」と当時の校長に対して問い詰めたところ、「寮は学校とは関係ない。管理職として寮のことは知らないから寮は労働時間ではない」と返答が来て、啞然としました。当時の校長は、去年九月に勝手に辞めました。パワハラを公開されたこともあり、退職したのでしょうか。校長が退任した後、新しく来た現校長である理事長が、「寮は学校のものと考えて、しっかりと運営していく」と返答したので、その点については、今後は良くなるのかなと思っています。

●組合員D 私のも文理解開成で非常勤講師として働いています。私の場合、まず、入社時に雇用契約書や労働条件通知書を渡されなかったという問題がありました。労働基準法違反ですね。当時、「ちょっとおかしいな、この学校は」と思ったのですが、やはり非常勤という立場から何も言えませんでした。

そして、もともと、八コマ担当する約束で、

それではとても生活ができないため、コマ数を増やしてほしいとお願いしたのですが、まったく話になりませんでした。そのまま新しい年度を迎え、入学式の日には学校に行くと、授業数が増えるどころか、勝手に減らされ、週六コマになつていました。これでどうやって生活していけばいいのだ、という状態になり、ユニオンに加入しました。

授業準備や定期テストの試験問題の作成や採点、それから成績入力など、授業に付随する業務への賃金というのは、いっさい支払われていませんでした。八コマや六コマという、授業をした分しか、賃金が払われなかったのです。その後、団体交渉をして、労働条件通知書が発行されたり、コマ数も入社時の八コマに戻したり、未払い残業代についても一応の支払いがあり、おおむね解決しました。

ですが、新しい理事長に変わり、今年三月をもって雇止めにするという通知を受けるという新たな問題が浮上してきました。以上です。

●佐藤 つづいて、ドルトン東京学園で働いている組合員からの報告です。

◆ドルトン東京学園——「教科主任」を外される

●組合員E 私はもともと、一〇年くらいある私立学校で専任教諭をしていましたが、その後、去年四月から、ドルトン東京学園で常勤講師で採用され、担任と数学課主任として働いています。非正規なのですが、新一年生を受け持っています。

そして七月に突然、副校長に呼ばれ、「組織改革をしたので、まずは授業を外します。それから教科主任の任を解きます。そして来年以降の契約はないという通知を、ここで示します」と、紙を一枚渡されるといふ事件が起きました。「このあと私は何をすればよいのでしょうか」と聞くと、「履歴書を書いて、次の就職先を探していればよい」と言われました。

そして、「九月からは別の学校で講師をしても構わない」という条件を課せられ、一応、言われたとおり、別の学校で講師をしながら、学校に行つて履歴書を書くという生活をしていたのですが、ユニオンを紹介され、団体交渉を行なうことになりました。

交渉を通じて、最終的には見事に雇止めを撤回することができました。ユニオンの仲間には、本当に感謝しかありません。私には子どもが二人いますので、来年以降の仕事はどうするかと、本当に困っていました。ですが、正しいことをしてそれが身を結ぶことがあるのだなと痛感しました。

私が専任としても非正規としても、見てきて思うのは、生徒や保護者との信頼関係を元に、人事評価がされないような土壌があると感じています。教職員の噂だけで人事評価がなされ、それにもとづいて、外す・外さないということになってしまっています。たとえば、授業が上手い教員であるとか、生活指導がすごく上手な教員というのは、専任から睨まれたりして、居場所をなくすことも多々あるのです。

他には、生活指導をすれば体罰と言われ、教科指導でICTを入れようと言えば鬱陶しいと言われます。結果的には、何も言わない教員が生き残るといふサイクルができています。一方で、常勤の先生は、専任よりも働いていて頑張っているところを見せないといけない、という面もあります。非常に良くない流れだと思えます。今後も私学教員ユニオンにはずっと加盟して、自分のことも含めて闘っていききたいと思っています。

◎コメント◎

私学学校の問題をいかに 公立学校にも影響させていくか

今野晴貴

●原田 私学教員ユニオンのみなさん、ありがとうございました。ここからは、NPO法人「POSSE」の今野晴貴さんより、コメントをいただきます。

●今野 「POSSE」の今野です。この後の討論の役に立つような問題提起をしたいと思えます。

まず、論点が分かれるのではないかと思われるものに、労働契約法の問題があります。運動家の中でも、この制度によって解雇が促進されるという意見がありますが、私は「前半」で大椿さんがおっしゃっていたことに近いと思っています。法律があることによって、解雇する

ことが法的に評価されてしまうので、使用者側は脱法するためにいろいろなことをやるわけです。しかし、その脱法行為が著しく不当なので、それを争っていくことが大事だということです。ですから、法律をなくしていくという意見には賛成できません。この点について、どのように考えて運動をしていけばいいのか、議論することが求められていると思います。

二点目は、学校側が非常勤講師を活用する仕組みそのものが、教育の質を劣化させているという点は重要な問題提起だと思えます。専任教員としての実地の訓練を受けていないために、教師としての教育がなされず、それが雇止めにつながるという矛盾があるという話でした。私学教員ユニオンの佐藤さんも言っていました。教育の質という問題を結節点に、保護者や生徒、地域の人たちと、教員の労働問題について結びついていくことが重要だと思えます。労働者の権利が侵害されることで、社会の財産である教育の質が侵害されてしまう。これは皆にとつて悪影響のあることだ、という議論を展開していくことが大事になってくるのではないのでしょうか。最近も、私たちは保育士の一斉退職の問題に取り組んでいます。教員にしろ、保育士にしろ、専門職であることを理由に、どうしても自分たちの問題として抱え込んでしまう傾向があると感じています。本来、職業というのは社会的なものはずです。専門性の評価を社会的に行ない、労働者自身がそれをどうしていくのかが大事なのではないかと考えています。

三点目は、私学の問題を闘うことが、学校業界全体に波及するということです。私学には労働法が適用されるため、闘うことが重要だという確信があるのですが、法律の問題を考えると、くうえでも、同じ仕事をしている私学で問題が解決されていくことは、業界全体に意味を与えらると思えます。つまり、ある私学の問題を、公立の学校にもどう影響させていくか、私学教員の労働運動は、こうしたことも考えなければいけないと思えます。

最後に、佐藤さんの報告にあった、「なぜこれだけ非正規が私学で広がっているのか」という点の、具体的な理解が必要かと思えます。データを見た限り、それほど私学が増えているわけではないし、なぜここまで非正規教員を大量に作り出しているのか。そのきっかけや、今の状況はどれだけ利益が出せているのか。研究者がそういった調査をし、言説を世の中に出していかなければいけないと思えます。私からのコメントは以上です。

◎質疑・討論◎

私学における新しいユニオン運動

●原田 ありがとうございます。それではこれから、全体討論に入りたいと思えます。

◆—教員の職場にユニオンは
どのように根付いているのか

●質問者 開智学園教職員組合の教員です。大

椿さんのお話にも、正規・非正規の問題がありました。私は正規を組織している私教連に入っています。私のところは、非正規の問題に取り組み、非公然で一〇名ほど組織を拡大してきました。非正規の人が働きやすいということは、正規の人も働きやすいわけです。ですから、なぜ正規の人が、非正規の問題に取り組まないのか、と疑問に感じています。

それから、私学教員ユニオンの方から、各職場での闘いについて報告いただきました。教員は職場に長時間おり、学校への愛着も強いのではないかと思います。そのなかで、職場においてユニオンはどのように根付いているのでしょうか。たとえば組合ニュースを出して、何かあったら組合に相談がくるというかたちなのではないか。

●佐藤 私学教員ユニオンでは、団交の状況を社会的に発信していますので、ピラを配るなどをしなくても、学内の人はみんな事件の進捗を知っていると思います。

●大椿 今日いくつか紹介したなかに、ある通信制高校があるのですが、そこは団交のたびに報告を書いたり、労基署に行つて勧告を出されたりその情報を出したり、また、それをB4の紙に書いて教職員に配るといふ活動をしていきます。私学教員ユニオンは、メディアを使うことで、皆に知らせることができていると思います。

◆ユニオンに残り続けた理由

●池田 文理開成では校長を辞めさせましたが、

その追い出した後に、なぜ組合を続けたのか、などお話しただけだと思います。

●組合員B わたしの件で、副校長が左遷されることになりました。もともと学校に組合がなく、調べていたら、私学教員ユニオンが出てきて、ユニオンにはこういう意義があるのかというのを痛感できました。専任は二割くらいしかおらず、あとは非常勤などで、専任も給料を下げられている現状があります。そんなわけのわからないことが起きているときに、ユニオンが効果を発揮すると思います。「おかしい」と言える人が学校にいないからです。ユニオンとして団体交渉を行ない、新聞などの力も使つて、わたしは雇止めを撤回できました。

非正規に対しては、明らかな身分差別があつて、奴隷と一緒だとも感じます。それを変えていくために、ユニオンがあるのです。変な理事長や校長の手ではなく、自分たちの手で学校を作る。そのために、私学教員ユニオンがあり、そこに皆で加盟して、新しい学校を作つていきたいと思つています。

●質問者 私も教員をしていて、昨年、雇止めにあつています。話題になったストライキも含めて、ユニオンの活動が、別学校に行くときに、悪い意味で尾を引いてしまうという危惧はありましたか。

●組合員B 危惧がなかったと言えば、嘘になります。もともと雇止め撤回をめざしていたのですが、正直自分は不安でいっぱいでした。それでも、許せないという気持ちが高く、最後まで

でやろうと思いました。今も裁判は継続中ですが、四月から新しい学校に決まったので、上手く行っているかなと感じています。

●質問者 雇止めが撤回されたということですが、先生ご自身の力やユニオンの助力もあつたなかで、雇止めを撤回できた要因を、どのように分析されますか。

●組合員B 大きいのは、私学教員ユニオンがこれまでやってきた成果に、学校側が驚愕したというか、ビビったということだと思います。また、生徒が勝手に署名活動をしてくれるなど、生徒や保護者からの信頼が非常に厚かつたことも影響しています。

きちんとした教育活動をする、そして正しいことをしていれば、その成果が出るというのは、今回とても強く感じました。私学教員ユニオンで活動したことが、他校で足かせになるなら、それはその学校がおかしいということです。

●大椿 解雇争議などを解決に向ける風を吹かせるために、メディアの力はすごく大きいと思います。東京東部労組のワタミの過労死事件でも、プレカリアートユニオンがやっていた、アリさんマークの引越社社でも。私学教員ユニオンも、朝のワイドショーに何度か出ていますよね。メディアが後押しして、他の争議に力を貸すということは十分にあると思います。組合の想像以上の力を出してくれることがあります。

●組合員C 私は、ユニオンの力はすごく大きいと感じています。私のすぐ後ろに管理職の机があるのですが、そこにぼんと紙が置かれてい

て、それを見たら「私学ユニオンの行動に注意」と書かれていました(笑)。メディアの影響に後押しされています。

◆職場に根付いた組合活動

●質問者 私学教員ユニオンは、メディア露出をし、影響力をつけていくというやり方で非正規問題を解決していると思いますが、他方で職場に依拠した闘い方というのもあると思います。職場の中に根を張る必要があると思うのですが、その点はどう思われますか。

●組合員D 私は、職場の内部の組合というものには参加したことがありません。職員会議の後、「専任の先生だけ残ってください」と言われます。その後に専任教員だけで組合活動をやっているのです。今は非正規の人が多いと思うので、やはりメディアなどを使って、こちらの動きを広めるというのが大事なのではないかと思えます。

●大椿 結局、非正規労働者だと、コマだけ担当させられて、それが終わったら帰ってくださいと言われるわけですね。無駄に残っていても、残業代は払ってくれないですからね。そうすると、やはり職場との関わりというのは専任よりも希薄になってしまいます。

開智学園というところでは、正規の人が、非正規の人と一緒に運動を作っているからこそ、その人たちの教育活動も含めたサポートをし、そのうえで雇用改善をできているのだと思います。もし職場で正規の人たちが非正規も入れる

組合を作っていけば職場に根付いた組合活動もできると思うのです。

そして、メディアの使い方也非常に慎重なものだと思っています。吉と出るか凶と出るかわかりませんからね。私学教員ユニオンは、メディアへの打ち出し方が上手いから取り上げられているだけで、ほとんどの場合は完全に無視されるのが現状です。タイミングや状況を見てメディアをうまく使っていくこと、そして、職場に根付いた闘いを育てること、私はこの二つを上手く使いこなせないと私学教員の問題は広がらないと思っています。

●原田 私学の新しいユニオン運動は始まったばかりですが、ますます広がる可能性があります。正規と非正規の問題や、メディアと職場との関係など、もつと深めなければならぬ点もあります。次につながる討論だったと思います。

さとう まなぶ
こんの はるき
はらだ にき