

教えてほしい (6)

—賞与、そして給与カット、研究費削減・廃止、それもよいであろう。
それなしにはやれないならば。しかしわかるように説明して欲しい。

森 元 孝

出校し教員ロビーで、郵便物等お知らせを確認しない教員はいないだろう。授業前、教員ロビーでマイク、鍵、PC、オーディオ機器などを借り受ける教員も少なくない。コピー機、印刷機の調整を頼み行く教員も少なくないであろう。一昨年4月、突然かかる受付の方たちが一斉交代した。余程思い出になるのだろうか、去っていくある人は、先生方にサインをしてもらっていた。私も、私のサインなぞが何かなるのかと無粋な質問をしてしまった。

間もなく、まったく違う雰囲気が受付に漂った。学期はじめ、慣れぬ初仕事、それも全員が初めての仕事という感じで、少なからず授業開始前の混乱が続いた。「何でこんなことをするのか」と横山事務長に問うたら、請負制になったのだと教えられた。大学の管理経費削減、人件費削減の徹底だろうか。本部役職者わたり教員の部長職、職員の事務部長職増設とは裏腹に、その費用捻出のためであろう、それまでの派遣労働スタッフから請負制に変化させたということであろう。私には、同一の労働に見える。「同一労働同一賃金」とは名ばかり、見て見ぬふりの典型である。労働組合が何も言っていないとは言わぬが、労働組合というものの、そもそもの存立に関わる重大事なのである。警手のアウトソーシングに代表されたように、教員組合、職員組合は、まず自分たちの安全安心、既得権益保持こそが第一ということなのである。

私の推定では、派遣労働スタッフは時給1400円台、請負になると時給900円台後半となる。同一労働だと思えるのだが。無論、そうではない、違うのだという工夫は施されている。それが派遣労働と請負労働の差異の制度化である。

「[教えてほしい \(5\)](#)」において、大学のシスターズ、すなわち関連会社群について触れた。その代表格は、1990年に設立された株式会社キャンパスであろう。某大手商社と大学とで設立した。2011年の数字だが、資本金6000万円であった。大学内事務所等の事務支援、図書館カウンター業務、図書館時間延長サービス、留学センターでの留学生派遣受入業務受託、校務出張・研究出張等の渡航支援、生命保険・損害保険の代理店業務などを行い、これなしには大学は成り立たない。かつては大学の専任職員が受け持っていた業務である。かの西原春夫総長体制下での職員制度改革の結果であろう。

大学は、某大手商社から人材派遣のノウハウを学び、某大手商社はそれなりに利益があったゆえに可能となった合併である。その意味では、大学は、非正規雇用促進の先兵であったのかもしれない。しかしながら、21世紀に入る頃から、日本の雇用形態は大きく変わり非正規雇用は常態となった。某大手商社の利益は減り、手を引きたくなつたのも当たり前かもしれない。繰り返し大学に、持ち株を譲渡し、気がついたら大学とこの某大手商社の持ち株比率は9：1にまでなっていた。

某大手商社は、その関連企業職員に関連企業専用の健康保険組合を設けていた。株式会社キャンパスのフルタイムで働く派遣社員も基本的にはこの健康保険組合に属してきた。しかしながら、いよいよ利益がなくなったのであろう。某大手商社は、持ち株の残りの1割分も大学に譲渡すると言ってきた。そうなるとう当然だが、もう某大手商社の関連企業ではなくなるのだから、この専用の健康保険組合からは脱退することを迫られた。株式会社キャンパス、その社長は、大学からの出向社員。大学の位で言えば、副部長級あるいは部長級である。社長の名刺を向けられ、該当する430人の従業員を、早稲田大学健康保険組合に編入してもらえないかと頼まれた。この[経緯詳細は別に譲る](#)が、非正規雇用とは何とも過酷なものである。社会学などという学問があり、そしてその授業で、非正規雇用を批判的に講義する社会学者もいよう。しかしながら、専任教員であれば、それはたいして自分もこの正規—非正規という支配—被支配の身分制度維持の共犯者である可能性がある。言うは易く、学は成り難しである。社会学なるものがいかにかがわしい学問かということがよくわ

かる。

株式会社キャンパスが、もしなかったとしたら1990年代から現在までに、大学の専任職員体制は、もっと膨大で複雑になってしまっていたら、とりわけ大学年金は立ち行かなくなっていたようにも想像できる。専任教職員の社会生活的基盤は、この株式会社キャンパス社の従業員の抑え込まれた賃金水準に支えられているとも言ってみることができるのかもしれない。

経緯詳細にあるとおり、9ヶ月に及ぶ議論の末、早稲田大学健康保険組合は受け入れを了解した。2011年8月のことであり、翌2012年4月からかの従業員たちは同じ健康保険組合員となった。この結果、仮に大きな損失が生じた場合には、大学は一定の工夫をしたいと口頭でだが言明をしている。その結果は、本年7月の早稲田大学健康保険組合の決算の結果を判断して決めることになっている。

さて、そのように紆余曲折、膨大な時間を費やし議論して受け入れたにもかかわらずである。驚くことだが、受け入れて半年ほど経った2012年11月、突然、大学の担当理事から、株式会社キャンパスの派遣部門は、派遣労働法の改正により手放さざるをえなくなったと通告を受けた。この経緯詳細についてもここでは説明が複雑になるので省略せざるをえないが、結論としては大学もこの部門を維持していても利益がないと判断したのだろうと私は想像している。子会社の株式会社キャンパスから、親会社の大学への派遣比率が、総時間数の9割にも達し、それが法に触れることになるというのが表向きの理由だが、私はもっと別の理由もあるように想像している。

利益ということ言えば、早稲田大学健康保険組合への受け入れを求めてきたときには、当時の本多常任理事は、株式会社キャンパスが、1990年設立以来2009年までに大学に対して累積総額1億4,770万円の配当を出してきたこと。2005年、某大手商社が大学に譲渡したこの商社の持ち株分580株の配当は、WAVOCおよびICCの運営資金として活用されており、2009年度実績で約870万円相当だと説明してくれた。WAVOCは、平山郁夫記念ボランティアセンターのこと。ICCは、コーヒーメーカーではなく、国際コミュニティセンターなるところである。それぞれ役職者わたり教員のセンター長がおられる。さらに大学の125周年記念事業に2,800万円、小野奨学基金に250万円の寄付を行ってきた。この貢献は、非正規労働制度是認の上に成っている。これが大学経営者の責任だけか、専任教職員もおしなべて自覚せねばならない責任かは、たぶん意見の相違のあるところだろう。

知りたいことは、株式会社キャンパスは、その派遣部門を大手人材派遣会社に譲渡したと言う。「譲渡」である。資本金6千万円の企業の主力部門を譲渡するとは、どういうことを考えればよいのだろうか。教えてほしい。さらに、株式会社キャンパスが、毎年寄与してきた配当、寄付などの分は、いったい何で補うことになるのだろうか。WAVOCやICCを締めるということではあるまい。例えば、個人研究費削減分から、それは補てんされるのであろうか。教えてほしい。派遣業務から撤退し、請負制にシフトするようだが、WAVOCやICC、そして記念事業、奨学基金は、最低賃金に近い水準にまで抑え込まれた労働に支えられているということだろうか。教えてほしい。