

<研究ノート>

# 私立大学の非常勤教員の法的地位について

清 野 惇

## 1. 私立大学と非常勤教員

(1) 本稿では、旧国公立大学（今日の国立大学法人、公立大学法人）の非常勤教員は一応置き、私立大学の非常勤教員を中心に論述する。

私立大学では、従来より、専任の教員数は、大学設置基準を満たすだけの必要最小限にとどめ、専任教員を配置できない学科目は専ら非常勤教員でまかなっている。

大学では教育年度毎に学部・学科の教育課程（カリキュラム）を編成し、多くの学科目の授業を開設するが、その授業科目の過半近くは、非常勤教員によって担当されており、その点からすれば、今日の私立大学の教育は、非常勤教員なしでは成り立たないといっても過言ではない。

このように非常勤教員は、私立大学の教育に極めて重要な役割を果たしているにもかかわらず、その法的地位について十分な検討がなされているとはいえない。

非常勤教員（一般に非常勤講師といわれている。）とは、専任教員が担当しない、もしくは担当できない学科目の担当者として採用され、その担当授業時間数によって給与額が決められる任期1年以下の教員とってよい。

したがって大学の非常勤教員の特色は、給与が担当授業時間数に応じて支給される授業手当であること、授業以外に大学に対して役務を負わないこと、任期が1年以下であること等にあるとってよい。

問題は、今日理解されている非常勤教員の地位や役割を、正当なものとして、そのまま容認すべきかどうかである。以下においてその問題点を検

討してみたい。

(2) 大学の教員は、一般的に、教員の地位や職務について法的に考察することに関心を示さないというよりは、むしろ敬遠しているといってよい。法的解明よりは先例や慣行に依存する現状を尊重しようという意識にその一因があるように思われる。

非常勤教員は、専任教員より一層その地位や待遇について無関心といってよい。今日、大学院は多数の修了者を送り出しているが、その多くの者が大学教員を志望しながらも、就職の機会に恵まれず浪人生活を余儀なくされており、それだけに不安定な身分とはいえ、専任教員への足掛りともなる非常勤講師の求職者は少なくないし、また専任や非常勤の職をもちながらも、その給与の不足分を補うために、非常勤講師の口を求める者もあり、今日の非常勤教員の就職事情は、採用する大学側が優位に立ついわば買手市場といってよく、非常勤教員に採用されることは、求職者にとっては僥倖といってよい。

それだけに非常勤教員には、自己の地位や待遇について、あれこれと詮索する気持のないことが、その地位や待遇の改善を阻害していることは否定できない。

この非常勤教員が、大学教育において果たしている役割について、無関心、無理解のためか、その就業規則さえも作成していない大学すら存在するのである。

## 2. 非常勤教員の法的地位

### (1) 大学の専任教員と常勤・非常勤教員

大学設置基準（昭和31・10・22文部省令第28号）は、その12条において「教員は、一の大学に限り、専任の教員となるものとする。この場合において、専任教員は、当該大学以外における教育研究活動その他の活動の状況を考慮し、当該大学において教育研究を担当するに支障がないと認めら

れる者でなければならない。」と規定し、また8条（学科目制）は、主要学科目は、原則として、専任の教授又は助教授が担当するものとし、それ以外の学科目は、なるべく専任の教授、助教授又は講師が担当するものと定めている。

専任教員という用語は、教育法令（大学設置基準、私立学校振興助成法令等）上のものであり、労働関係法令上の「常勤」の概念とは異なる。

常勤とその対概念である非常勤との区別は、就業規則に定める通常の勤務時間を勤務するか否かによるものであり、通常の勤務時間を勤務するのが常勤で、勤務しないのが非常勤である。常勤の教員は専任の教員ではあるが、専任の教員は必ずしも常勤の教員ではない。

当該大学の教育研究に支障をきたさない勤務が可能であれば、常勤でなくとも専任たり得るのである。ただし常勤でない専任教員の給与等の経費が、私立学校振興助成法第4条の経常的経費として補助の対象になるかどうかは別問題である。

学校教育法58条は、その2項で「大学には前項のほか、副学長、学部長、講師、技術職員その他必要な職員を置くことができる。」とし、9項で「講師は、教授又は助教授に準ずる職務に従事する。」と定めているが、この講師のなかには専任講師のほか非常勤講師も含まれるのである。

## (2) 専任教員以外の授業担当者の法的地位

ところで専任教員以外の授業担当者の法的地位については、従来二つの見解があったように思う。

一つは非常勤教員説で、専任教員でない授業担当者も専任の教員と同様大学の職員であるが、通常の勤務時間を勤務しないので非常勤の教員であるとする見解である。

今一つは授業委託説である。この説は、専任の教員でない授業担当者は、大学の非常勤教員ではなく、大学から授業の担当を委託された者即ち授業受託者であるとする見解である。

非常勤教員説では、授業担当者は大学の非常勤の教員として採用され、学校法人（大学）と当該授業担当者との間に雇用関係が生じる。これに対し授業委託説では、授業を委託し、委託の報酬として授業手当の支払いを約するもので、学校法人と授業担当者との間に存在するのは、雇用関係ではなく委託契約関係のみである。

授業担当者は、通例、教育年度又は学期に合わせて当該授業を半年もしくは1年担当することになるので、雇用や委託の期間も半年ないし1年ということになる。

学外者に特定の授業を担当させるには、当人を非常勤の教員として採用するか、もしくは当人に授業を委託しなければならず、当然に学校法人と当人との間で契約を締結し契約書（雇用契約書もしくは委託契約書）が作成されることになる。

今日、専任の教員でない授業担当者については、契約書ではなく、学校法人の理事長（人事権限が学長が委譲されているときは学長）の採用辞令書が作成交付されるが、人事権者と授業担当者との間で雇用契約書を作成する場合もある。非常勤教員の就業規則が作成されていない大学ではその必要性があるであろう。

いずれにしても、これらの書面には、非常勤の教員に採用する旨の文言と担当する学科目及び月極めの給与並びに任期等が記載されることになる。

採用辞令書が作成される場合は非常勤教員としての採用であるから、非常勤教員の就業規則が作成されていれば、その勤務や待遇は、当該就業規則によることになるので、辞令書には担当学科目、任期及び給与額が記載されるだけであるが、就業規則が作成されていないときは、勤務や待遇の細目を約定しなければならず、辞令書に替えて雇用契約書の形式をとることになろう。

これに対し授業委託の方法によるならば、受託者である授業担当者と委託者である学校法人（大学）との間で授業委託契約書を作成することになる。この場合は委託する学科目、その授業日時、授業時間、委託の期間、

授業委託の報酬等受託者の権利・義務が委託契約書に盛り込まれることになる。

学外者による授業担当が、非常勤教員としての授業担当か、それとも授業受託者としてのそれかは、授業担当にあたって作成される辞令等の書面の文言だけではなく、授業担当者と大学との間の関係の実態を踏まえて判断すべきである。

もし授業担当の実態から、授業担当者と学校法人との間に使用従属関係が認められる場合には、作成された契約書面に委任や委託等の用語が使用されていても、当該授業担当者は労働基準法上の労働者に該当し、その授業担当の契約は労働契約（雇用契約）といってよい。

授業担当者である非常勤教員も授業受託者も、その担当授業科目の履修が卒業に必要な修得単位として扱われるためには、当該授業担当者が大学設置基準に定める教授、助教授もしくは講師等の教員資格を有していることが必要であることはいうまでもない（大学設置基準14条乃至17条）。

その資格を欠く学外者の授業担当は、たとえその授業学科目を履修しても、修得単位として扱うことはできない。それは学外者の講演、講話に過ぎないのである。

### (3) 授業担当者と職務専念義務

授業担当者が、他の大学や研究機関等（以下大学等という。）の専任の教職員である場合、学外に出講することは、勤務時間内であれば、当然職務専念義務に悖ることになる。したがってその所属大学等の人事管理者から出講する時間帯について職務専念義務の免除を受ける必要がある。

通常は、受入れ側の大学の学長から、当該授業担当者の所属する大学等の長に対し、本学に当該授業担当者が出講することについて了承を得たい旨の「依頼状」が出される。相手方の大学等の了承があって始めて授業担当者と受け入れる学校法人（大学）との間で、授業担当に関する契約（雇用または委託）を締結するのが順序である。

授業担当者を求める大学側が、当該授業担当者を大学の教員（非常勤講師）として採用する場合は、当該授業担当者は、二つの大学と雇用関係をもつため兼職関係が生じる。したがってこの場合は、前記依頼状は、単に職務専念義務の免除だけではなく兼職の承認依頼をも含むことになる。

授業委託の場合も、受託者である授業担当者が他の大学等に勤務していて、担当する授業の時間帯が、その勤務時間と重なるならば、やはり職務専念義務の一部免除は受ける必要があり、その旨の依頼状をその者の所属大学等に提出することになる。

これは授業担当者を求める大学側で授業担当者の所属する大学等に対してする儀礼の手續であり、それとは別に授業担当者はその所属大学等の就業規則の定めるところに従い、所属大学等に対して職務専念義務の一部免除や兼職等の承認願い手續をとる必要があることは勿論である。

大学同士の間では、学术交流の一環として、相互にその教員を出講させ、互いにその教育課程（カリキュラム）の充実を図っているのが現状である。

#### (4) 授業の外部委託の可否

ところで専任教員でない者による授業担当のうち上記の授業の委託は、大学教育の外部委託である。授業を外部に委託した場合、委託された授業は受託者の名義で行われることになる。受講学生に対する当該授業科目の履修の評定も勿論受託者である授業担当者によって行われる。

当該大学の教員でない学外者に単位修得の判定をさせることの可否が問題となる。大学の教育研究は、大学が自らの責任において行わなければならない。学生に与えられる大学卒業という資格は社会的な資格である。それは国家資格取得試験の受験資格であり、また一定の業務の従事資格でもある。大学の教育は大学設置基準に基づく教員の組織によって行われるべきものである。

授業の委託では、受託者である授業担当者は大学の教員組織の一員ではないから、大学（教授会）の統制は受けず、委託契約の取り決めに基づい

て自主的に授業を実施することになるので大学の授業を外部委託で行うことは、教員による授業を前提とする現在の大学制度の下では認められないように思われる。

ただこの関係で問題なのは、単位互換の制度である。今日はいずれの大学も国内外の大学との間で単位互換の制度を採用しているが、その法的性格については論じられるところがない。

大学設置基準は「大学は、教育上有益と認めるときは、学生が大学の定めるところにより他の大学又は短期大学において履修した授業科目について修得した単位を、60単位を超えない範囲で当該大学における授業科目の履修により修得したものとみなすことができる」として、単位互換の制度を規定している（同基準28条、29条）。

それは他の大学の教員に自学の学生の教育（授業）を委ねる点において、授業の委託と類似の性格をもつといってよい。このような単位互換が現行法制上認められているならば、自学内で授業が行われる授業委託は容認されてしかるべきであるとする主張も当然ありうるであろう。

もっともこの単位互換の制度は、あくまでも大学設置基準により創設された特例的なものであり、その制度の存在を理由に授業委託を容認することはできないとの反論も予想される。今日的課題の一つとして検討の余地があるように思われる。

##### (5) 労働者派遣事業による授業担当者の派遣の可否

授業委託に関連して、労働者派遣事業者からの授業担当者の受け入れも将来的検討課題といってよい。予備校や学習塾の教師の活用であり、労働者派遣方式による授業担当である。

この関係を対象とする法律として「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（略して労働者派遣事業法という。）がある。

同法の制定当時は派遣できる労働者の職種が限定されていたが、その後

の改正により、次第にその職種が追加拡大され、今日では教育労働者の派遣も可能となっている（同法4条）。そこでこの労働者派遣方式を利用して、学外者に授業を担当させることも考えられる。もっともそれには大学の授業科目の領域の専攻者を雇用している学習塾や予備校のような教育事業者の存在が前提となる。

この場合は労働者派遣事業者と大学との間で授業担当者の派遣契約が締結され、派遣事業者の雇用する授業担当適格者が、大学の指揮監督の下で所定の授業を実施することになる。

授業委託の場合は、大学と授業担当者との間に授業委託契約が締結されるが、授業担当者派遣の場合は、委託の場合と異なり、授業担当者と大学との間には契約関係は存在しない。委託の場合は、授業担当者は委託契約の定めるところに従って自主的に授業を実施するのに対し、派遣の場合は大学の指揮監督の下で授業を行う点に両者の違いがあるといえようか。

このように、学外者に大学の授業を担当させる方法としては、当該授業担当者を大学の教員（非常勤教員）にする方法と授業を委託する方法、更には後者に類似する方法として、労働者派遣事業者による授業担当者の派遣方式等が考えられるが、後者のような授業の外部委託の許容性については、現行法上消極に解せざるを得ないので、現在のところ前者の非常勤教員方式が採用されているとあってよい。

### 3. 非常勤教員の職務

非常勤教員も、授業を担当する大学の教員であるから、当然に教員としての職務を有する。大学教員の一般的職務は教育と研究であるが、非常勤の教員の職務は、授業担当に尽きるのであって、研究はその職務には含まれないとする見解が主張されている。この見解の背景には、大学としては非常勤教員に研究までは期待しておらず、授業を担当してもらえばそれで十分であるという、あたかも授業委託的な意識があるように思われる。

ところで大学教員の「職務としての研究」とは何かである。大学が教員



に支給する研究費や貸与する研究室は、この職務としての研究を支援するためのものである。

大学の教員は、特定の学科目の専攻者として採用審査を受け、その審査にパスして始めて当該学科目の担当教員として採用されるのであり、採用辞令書に記載された担当学科目の教育（授業）と研究が、採用された当該教員の本来の職務ということになる。

大学設置基準7条（教員組織）2項は「学科目制は、教育上必要な学科目を定め、その教育研究に必要な教員を置く制度とする。」と規定し、教員の教育研究が担当学科目について行われるべきことを明らかにしている。

すなわち担当する学科目の領域の研究こそが、当該教員の職務としての研究なのである。勿論、大学教員が自己の専攻領域とは別の学問領域の研究に携わることは何ら差し支えなく、学術の発展向上の見地からも好ましいことではあるが、それは職務としての研究とはいえないのである。

大学設置基準36条2項は「研究室は、専任の教員に対しては必ず備えるものとする。」と定め、専任でない教員（非常勤教員）についても研究室の配備を予定しているのである。ただ専任でない非常勤教員は、その多くが他の大学等の専任教職員であり、その本務校等所属機関に研究室を有しているので必要としなかっただけであり、非常勤教員には研究室は不要であるといっているわけではない。この規定は非常勤教員の「職務としての研究」の存在を予定しているものと理解しうるのである。

大学の教員に対し、研究室を貸与し研究費を支給するのは、当該教員に、その担当する学科目の学識を深め、教授内容の向上を図ってもらいたいためである。

したがって支給された研究費の使途も職務としての研究活動に限定され、担当学科目と全く関わりのない分野の研究に費消することは、研究費支給の本来の目的から逸脱することになる。

研究費の支給は、あくまでも質の高い授業を確保するためであって、教員の職務外の研究を支援するためのものではない。

このことは大学教員の勤務時間中の担当学科目以外の領域の研究活動にもあてはまるのであって、勤務時間中に職務外の研究活動をすることは、厳密に言えば職務専念義務違反ということにもなるのである。

このように大学教員の研究活動は、その担当学科目の授業と不可分の関係にある。そうであれば授業を担当する非常勤教員も、専任の教員と同様に、当該授業科目の領域の学問研究を行うべき職務があると考えられる。

ところで非常勤教員に対し給与として支給されるのは、担当授業時間数を計算単位とする金額であることから、非常勤教員の職務は授業担当に限られ、研究はその職務ではないという見解が一般的である。

就業規則に非常勤教員の職務が明記されている場合は問題はないが、非常勤教員の就業規則が作成されていないか、作成されていてもその職務内容が明記されていない場合「研究」が職務であるかどうかを何によって判断すべきかである。

その判断要素として通常挙げられるのが研究費の支給の有無である。研究費の支給があれば研究も教育と並んで非常勤教員の職務であり、支給していない場合は研究は職務ではないと判断すべしというのである。

研究費の支給の有無は、確かに判断要素ではあるが、そのみで研究職務の有無を判定するわけにはいかない。なんとすればいわゆる研究費は研究経費を支弁するもので、研究職務に対する報酬ではないからである。給与は職務に対する報酬である。

専任の教員の場合は、職務としての研究に対する報酬は、教育職務の報酬と共にその給与に含められている。したがって金額は少なくとも非常勤教員の給与の中に研究に対する報酬も含まれていると解することもあながち不可能ではない。

専任教員の給与においても、研究職務に対する報酬部分が金額的に明示されているわけではない。研究に対する報酬については、研究という役務の性質上、算出の基準を立てることが困難なため、給与は担当授業時間数など、より算定の基準が取易い教育職務の報酬を中心に決めざるをえず、

研究職務に対する報酬は、教育職務の報酬と一体をなす形で給与を構成しているといつてよい。大学教員の職務としての「教育」と「研究」とが不可分一体の関係にあることからすれば理解できることである。

この観点からすれば、非常勤教員の少ない給与にも、研究職務に対する相応の報酬が含まれていると解することもできるのである。

非常勤教員の職務としての研究を認めないのは、非常勤教員には本務校等他に研究の場があり、研究はそちらですればよく、非常勤校では研究までは期待しないということのほか、認めることによる研究費の支出を避けたいという経営的判断があるのではないかと思われるが、その根底にあるのは、非常勤教員を自己の大学の職員とは見ない従来からの誤った風潮が影響しているといつてよい。いずれにしても非常勤教員の職務内容を教育に限るのか、研究をも含めるのか、就業規則で明確にする必要がある。

また非常勤教員による「授業」も、それを学問を通じての人格の陶冶という教育活動とみるよりは、むしろ知識や技能の単なる教授とみる向きもある。極言するならば、非常勤教員の担当学科目の授業は、いわば知識・技能の切り売りであつて、学生に対する上記の意味での教育的責任を伴うものではないといつるのである。

非常勤教員の授業が、授業「委託」のような、知識や技能の単なる教授にとどまらず、教育活動であるならば、その担当学科目を教育課程に編成している学部の教授会に参加する権利を認めるべきであろう。

学校教育法59条2項は「教授会の組織には、助教授その他の職員を加えることができる。」と規定しており、大学の職員である非常勤教員（非常勤講師）を教授会の構成員とすることになんらの妨げもない筈である。

にもかかわらず、その参加を認めないのが通例といつてよい。その理由は明らかではないが、おそらくは次の点にあるように思われる。

その一つは非常勤教員の授業は、学生に知識や技能を教授するだけで、人格の形成を助成するという教育活動は期待されていない。今一つは教授会は学部学生の教育だけではなく、教員人事等大学の管理運営にも関与す

るので、授業のみを担当する非常勤教員を教授会の構成員とすることは適当でない。

非常勤教員とは、常勤とは違い、就業規則で定める通常の勤務時間を勤務しない教員を指すのであって、その差異は勤務時間の長短にあり、そこから生じる待遇の違いはあっても、共に同じ大学の教員であることには変わりはない。

教授会が学部学生の教育事項だけでなく、大学の管理運営事項についても審議する機関であるとしても、それだからといって大学の教員である非常勤教員を教授会から排除する理由に乏しいといわざるをえない。非常勤教員を大学の管理運営事項の審議に参加させることが適当でないとしても、非常勤教員を教育事項の審議に参加させてはならない理由はないといってよい。もっとも参加を認める場合であっても、専任教員のように参加することを職務上の義務とはせず、非常勤教員の権利とすべきであろう。

#### 4. 非常勤教員の待遇

非常勤教員には、前述の通り担当授業時間数に応じた給与のほか交通費の実費相当額が支給されるのが通常である。給与は授業時間1時間当たり5000円前後が相場のようなのである。

非常勤教員の研究職務やそれに対する報酬については先に述べた。一般的には非常勤教員についても職務としての研究を認めることができるが、これを免除することも勿論可能である。要は就業規則でこの点をいかに定めるかである。

非常勤教員の給与が、担当授業時間数を基準に決められている以上本務校等所属機関の有無によって給与に差異を設けることはできないが、研究費や研究室については特別に扱うことは可能である。

通常、非常勤教員には個室としての研究室は与えられておらず、共同の控え室としての講師室が用意されている。大学設置基準36条2項に規定する「研究室」は、専任教員については必要であるが、それ以外の教員に

については任意的である。

また非常勤教員は、大学の教員であり、その職務は担当科目の教育研究にあるとあってよいが、非常勤教員は、概ね、専任教員として勤務する本務校等所属機関の方で研究室を与えられ研究費が支給されていることが多いので、そのことを理由として、研究室の貸与や研究費の支給の必要性を否定する考えもあるが、本務校等で研究室を与えられ研究費を支給されているからといって、非常勤勤務校ではその必要がないという考えは、合理的のようであるが、それは非常勤教員を自学の教員並みに扱わないのと同じとあってよい。

そのような考えは、本務校をもたない非常勤教員には通用しない理屈である。したがって非常勤教員に対しては、研究室を貸与する義務はないとしても、本務校等をもたない非常勤教員には、その教育研究を支援する趣旨で、応分の研究費の支給や、または研究室の貸与等が考慮されるべきである。

要は、非常勤教員も、自学の教員であり、その学問的向上は自学の教育研究の水準を高めることになることを理解する必要がある。

私立大学の非常勤教員には、経費節約ということで、従来、労災保険を掛けていない大学もあったが、現在では厚生労働省の指導もあり、専任教員と同様労災保険が掛けられているので、通勤災害や業務災害の場合、非常勤教員も保険給付を受けられるようになっている。

ところで非常勤教員は、その果たしている役割に比し、専任・常勤の教員より、極めて低額の給与しか支給されていない。学校法人は専任教員の員数をできるだけ少なく抑え、給与の安い非常勤教員に授業の大半を担当させることにより、経費の節減を図っているといってよい。その意味では非常勤教員は大学の教育面のみならず財政面でもその経営に寄与するところが大きいのである。

少子化の影響を受けて経営が益々困難になってきている私立大学では、経費節減が更に強化されるであろうが、その皺寄せが、今日でも不十分な

非常勤教員の待遇にまで及ぶようなことがあってはならない。

## 5. 非常勤教員に関わるその他の法律問題

非常勤教員も大学の職員であり、学校法人は使用者として、その執務環境を整え安全に執務し得よう心掛けなければならないことはいうまでもない。使用者のこの安全配慮義務は雇用関係に付随する使用者の義務であり、使用者側にその義務違反があり、非常勤教員に身体的・精神的被害が生じたときは、使用者である学校法人は、その損害を賠償しなければならない。

この安全配慮義務違反による損害は、使用者が労働者に対して補償責任を負う業務災害（労働基準法75条）とも重なり合う場合が多く、民法による損害賠償と労働基準法による災害補償との調整が必要になる（労働基準法84条、労働者災害補償保険法12条の4）。

非常勤教員は、学校法人の被用者であるから、非常勤教員がその勤務に関連して第三者に損害を与えた場合（例えば女子学生に対するセクハラ）には、民法715条により使用者としてその損害を賠償する責任を負うことはいうまでもない。

問題は、非常勤教員が自動車を運転して非常勤勤務の大学への通勤途上で人身事故を起こした場合である。

非常勤教員が非常勤勤務の大学に通勤する途上で自動車事故に遭い負傷等の被害を受けた場合には、「通勤災害」として労働者災害補償保険法7条1項2号により保険給付を受けることができるが、非常勤教員が通勤途上第三者に被害を与えた場合、使用者である学校法人は使用者として責任を問われるかである。

ところで労働者災害補償保険法7条2項は保険給付が受けられる「通勤」には「業務の性質を有するもの」は含まないとし、通勤が業務性をもつ場合は1項2号の「通勤災害」として扱わないとしている。

そもそも労基法75条の災害補償制度は、労働者の業務上の負傷・疾病

(業務災害) について、使用者に補償責任を負わせるものであるから、業務そのものでない労働者の通勤途上の災害については、使用者は本来補償責任を負わない筈であるが、出勤・退勤は業務と密接に関連するため、その途上における災害について、労働者の保護の見地から特別に保険事故として保険給付を行うことにしたのが、労働者災害補償保険法の「通勤災害」に関する保険給付である。

通勤災害に対し労災保険が適用されるからといって、通勤にまで業務性が延長され、それに伴って使用者の災害補償責任が拡張されたわけではないので、「通勤」自体には業務性がなく、したがって非常勤教員が出退勤の途上で惹起した交通事故について、使用者である学校法人が使用者責任を問われることはないといってよい。

## 6. 非常勤教員の就業規則作成に際し考慮すべき事項

非常勤教員の就業事項は、専任教員の就業規則の特則として、そのなかに規定しているものと、それとは別個に独立の就業規則として規定しているものがある。

これは就業規則の体裁の問題で、それぞれ一長一短あり、要は、どちらが非常勤教員の就業事項を適切に規定できるかである。

非常勤教員の就業事項で重要なのは、その職務内容、勤務時間、任期及び待遇（懲戒を含む。）である。

(1) 非常勤教員は授業担当者として雇用されるのであるから、当然その担当授業科目は自己の専攻する学問領域と関連する学科目になるが、授業担当者が当該授業の担当資格を有するかどうかは、その者が当該授業科目について履修者に対し修得単位を付与しうる教員資格（最低、大学設置基準の講師としての資格が必要）があるかどうかによる。

通常、非常勤教員の採用は、学部教授会が応募者について、特定の学科目の授業を担当する適格者か否かを、当人の研究業績や教育歴等を通じて審査した上で採否が決定されている。

非常勤教員の職務は、専任の教員と同様、この学部教授会において審査され承認された学科目の授業を行うことが職務であるから、採用辞令書には、当然のこととして、その担当学科目が明示されなければならない。

常勤であろうとなかろうと、大学の教員には事務職員のように職務内容が固定していない一般職という観念を入れる余地はなく、必ず担当すべき特定の学科目があり（例外的に授業をもたず研究のみに携わる教員はいる。）、その学科目の専攻者として教員資格が認められるのであるから、その担当学科目は採用辞令書に明示されるべき重要事項であるが、大学の実務では必ずしもそのような取扱いはされていないようである。

かりに明示されていなくとも、学部教授会で審査し承認された学科目が、担当する学科目であり、その授業とその研究こそが、その教員の職務なのである。このように採用にあたって審査された特定学科目によって、当該教員の職務範囲が画されることになるのである。

採用後当該教員に別の学科目の授業を担当させたいならば、同人の同意を得た上で、その学科目について、改めて学部教授会の適格審査を経る必要がある。

このように非常勤教員の場合も、採用にあたって学部教授会の適格審査を受けた特定の学科目の授業と研究とが、当該教員の職務と考えられるが、その職務に当該学科目の研究を含めるべきかどうかについては既に述べた。もし研究を職務に含めないならば、就業規則でその旨を明確にし疑義をなくすべきである。

また非常勤教員の授業担当は、知識の単なる切り売りなのか、それともそれを超える教育活動なのかを明確にする必要がある。例えば授業が終わってから、受講生の授業内容の質問に答えるのは授業担当者として当然であるとしても、進路や学習の相談、さらにはまた学生生活一般に関して相談を受けた場合、その相談に乗って指導助言することが職務かという問題がある。

授業終了後の相当時間内のこれらの行為は、授業に付帯するもので、教



師である以上相談に応じるのは当然で、そもそも職務かどうかを論じること自体非常識であるという反論も予想されるが、非常勤教員の授業担当を教育活動として捉えるかどうかによって結論を異にする可能性があるし、また非常勤教員の勤務時間を考える場合にも無視できない点である。

非常勤教員の教育職務との関係では、教授会への出席資格の問題があるが、出席を義務ではなく権利とした場合には、教授会への出席は職務として扱うべきであろう。

教授会が既述のように大学の管理運営に関与するため、非常勤教員の参加を認めるのは適当でないというのであれば、教授会とは別に非常勤教員も参加させて学部学生の教育問題を協議する教育会議を創設することも検討すべきである。

授業担当が教育活動ならば、その担当者に授業に関し発言の機会を認めるのは当然のことと思われる。

(2) 問題なのは、非常勤教員の勤務時間をいかに定めるべきかである。

非常勤教員は授業担当が職務だから、担当学科目の授業の開始時刻から終了時刻までの時間（途中で休憩をはさむ場合はその時間を含む。）が勤務時間であると一般的にいえるが、それでよいかである。そうすると大学の構内に足を踏み入れてから就業の場所である教室に着くまでは勤務時間外であり、また授業が終わって教室を一步踏み出ればこれまた勤務時間外となる。

授業担当が職務である非常勤教員は、授業が終われば、もはや勤務中とはいえないので、上記のように勤務時間終了後帰宅途上学内で事故にあって怪我しても、労働者災害補償保険法による「業務災害」とは認められず、「通勤災害」として保険給付がなされる他、大学側に安全配慮義務違反として損害賠償を請求しうる場合があるに止まる。

問題は非常勤教員が、授業終了後図書館で授業科目の調査や研究をする場合である。図書館の内外で事故に遭っても、研究が職務でないとすれば、業務災害にも通勤災害にも該当せず（もっとも図書館への立寄りが帰宅途

上の立寄りであれば通勤災害に該当することもありうるが)、その被害は事故の発生が大学構内であれば、大学側の安全配慮義務の問題として処理せざるを得ないことになる。

これらの点から考察するならば、非常勤教員の勤務時間を授業時間に限るのは問題があるといってよい。さりとて授業時間を含めて、常勤教員のように、相当な時間幅をもって始業時刻と終業時刻を定めるのも実際的ではない。

そこで思いつきではあるが、非常勤教員の授業日の勤務時間を専任・常勤の教員のそれと同一にし、担当授業時間以外の時間は研究の時間と考え、ただ非常勤教員の研究は、非常勤勤務校における職務上の義務ではなく、それは非常勤教員の権利であり、その権利行使としての研究活動の場は学内にとどまらないが、学内における研究活動については、これを当該非常勤教員の職務行為として扱うというのはどうであろうか。

いずれにしても非常勤教員の勤務時間を規定化するのは、専任教員の場合以上困難な問題である。

(3) 非常勤教員の任期は、通常、大学の教育年度に合わせて4月1日から翌年3月31日までの1年としている場合が多い(尤も1年を前期、後期の2学期制にしているところでは、任期を学期に合わせて半年とすることもある)。これは労働基準法14条が、労働契約の期間を1年を超えてはならないと定めていたことによる。

労基法14条は平成10年の改正により1年が3年に変更されているので、非常勤教員の任期を1年に限る必然性はなく、2年でも3年でもよいのである。実際にも多くの非常勤教員は1年契約を引き続き2、3回継続している。任期を2年、3年にすれば、採用される方も任期が長ければ長いほど研究や生活が安定し有利であるし、大学側もまた年度末の多忙時期に採用手続に追われることから免れるという利点があるように思われる。検討すべき課題である。