

<研究ノート>

私立大学の非常勤教員の 法的地位について（再論）

清 野 惇

先に私立大学の非常勤教員（非常勤講師）を念頭において、就業規則作成の観点から、その職務及び勤務時間等の問題点について論じたが（修道法学29-1）、十分に意を尽くしていなかった点もあるので、先の論述を前提に再論する。

1. 専任教員以外の者による学科目授業の担当

大学の専任教員以外の者による学科目の担当，その中心は学科目の授業（これに付随する試験及び成績評価）の担当であるが，その担当方式として考えられるのは，非常勤講師方式，授業委託方式及び授業担当者派遣方式の3方式である。

非常勤講師方式は，他大学の専任教員等の大学教員有資格者（大学設置基準14条ないし16条）を非常勤教員として採用して学科目の授業を担当させるものであり，授業委託方式は大学教員の資格を有する外部者に学科目の授業の担当を委託するもので，この場合は前者と異なり委託する大学の職員の身分は取得せず，身分は外部者のままで授業を担当することになる。したがって学校法人との間は雇用関係ではなく，一種の業務委託という契約関係のみが存在することになる。授業担当者派遣方式とは労働者派遣事業法に基づき事業者（例えば司法試験の予備校や大学受験塾等）から大学に派遣された大学教員の有資格者に授業を担当させるもので，被派遣者と派遣事業者との間に雇用関係はあるが，学校法人との間には雇用関係はなく，学校法人と派遣事業者との間に労働者派遣契約関係が存在するのみで

ある。派遣された教員有資格者は、上記派遣契約に基づき大学の指揮監督の下で授業を担当することになる。

今日のところ、授業委託や授業担当者派遣の方式は学校関係法令上疑義があるため、もっぱら非常勤講師方式によって外部有資格者の授業担当が行われているとよい。ただ大学設置基準は、近時の改正により、他の大学や大学以外の教育施設等における学科目の履修や学修に対し、学生の所属する大学における授業科目の履修とみなすことを認めている（同基準28条ないし30条）。

この「見なし」制度は外部への授業委託と実質的に同様であるので、上記2方式が大学教育と本質的に相容れないものではないように思われるが、仮に可能であるとしても、学生との在学契約で大学側に課せられた教育債務の履行という観点から容認され得るかどうかの問題は残るであろう。

2. 非常勤教員とパート・タイマー法

大学設置基準でいう専任教員は必ずしも常勤教員ではない（同基準12条）。専任・非専任は教育法令上の概念であり、常勤・非常勤は労働関係法上の概念であって、両者は必ずしも内容的に一致しない。

ところで大学によっては「特任教授」とか「客員教授」とかという職名の教員をおいている。その実態は詳らかではないが、おそらくは勤務や待遇の面で通常の「教授」職とは違いがあるはずである。

常勤と非常勤の区別は通常の勤務時間を勤務するか否かによる。この点からすれば前記の特任教授や客員教授といわれている教員の中にも非常勤教員とみるべき者も存在するであろう。

平成5年6月18日法律76号で制定された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆるパート・タイマー労働法）は「短時間労働者」を定義して「1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者（当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者）にあっては、厚生労働省令の定める場合

を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。」と定めている（第2条）。

この短時間労働者の定義は、そのまま非常勤教員と常勤、専任教員との区別に準用できる。非常勤教員は同法上の短時間労働者である。同法第3条は、短時間労働者の事業主に対し「その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善をはかるために必要な措置を講ずることにより、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければならない。」とし、さらに第9条は厚生労働省令で定める数以上の短時間労働者を雇用する事業所毎に、短時間労働者の雇用管理の改善に関する事項を管理させるため短時間雇用管理者を選任するよう努めなければならないとしている。同法は上記のように事業主に努力義務を課しているにとどまるが、コンプライアンス（法令順守）の見地からも、また在学契約の本旨にそった教育債務の履行を実現する見地からも、学校法人は非常勤教員の雇用管理の改善に努むべきであり、いまだ非常勤教員に対する就業規則が作成されていない学校法人においては、その作成こそが雇用管理の改善の第1歩といってよい。

3. 非常勤教員制度に対する二つの視点

非常勤教員の職務や待遇については、二つの見地からの検討が必要である。一つは労働法的観点であり、今一つは教育法的観点である。これまでは非常勤教員の問題は主として前者の観点から、常勤・専任の教員との対比において論じられていたように思われる。

教育法的観点は、更に大学設置基準と在学契約の視点に分けられるであろう。大学設置基準は文部科学省令（旧文部省令28号昭和31・10・22）であり、大学を設置する場合に遵守すべき事項の最低基準（教育研究上の基本組織、教員組織、教員の資格、収容定員、教育課程、卒業の要件等及び校地、校舎等の施設及び設備等の最低基準）を定めており、大学は常にこ

の基準を充たしていなければならないのである。

また在学契約は、大学の設置者と入学する学生との間で締結する教育契約であるが、そこでは大学が如何なる教育組織をもって如何なる教育を行うかが約定される。大学は学生に対する教育については、この在学契約に拘束されることになる。大学の教育を規制するこの視点からも非常勤教員制度を考察することが必要である。

4. 専任教員と非常勤教員の教育力の同等性の確保

ところで大学卒業の資格の付与は、その設置者の如何を問わず、一定水準の大学教育の存在を前提にしている。学ぶ学生の能力はともかくとして、大学教育を担当する大学教員の教育力は、国公立であろうと、私立であろうと、同一水準であることが要請されているのである。その水準を担保しているのが大学設置基準の「教員の資格」の定めである。

大学設置基準は、大学の教育力の均等化を図るため教員の資格（第14条ないし第16条）と授業担当資格を定めている。学科目制を採用場合には「原則として専任の教授又は助教授が担当するものとし、主要学科目以外の学科目については、なるべく専任の教授、助教授又は講師が担当するものとする」（第8条1項）と規定し、非常勤教員による授業担当は例外としている。

これは非常勤の教員では十分な教育は期待できないとの考えによるものと思われる。このように大学は、大学設置基準を充たすことにより、その大学の教育力が保証されることになるが、その保証された教育力こそが、在学契約によって大学側が負担する教育債務の履行の前提条件である。

すなわち大学設置基準に適合した教育力を有する教員による教育役務の提供こそが在学契約上学校法人に課せられた義務ということになる。

大学の設置にあたっては、大学設置基準に基づく審査を経て設置が認可されるので、その大学の教育力は保証されているといってよいが、設置認可後常にその基準が充たされているかどうかは別である。主要学科目を専

任又は非常勤の講師に担当させたり、或いは主要学科目以外の学科目を専ら非常勤講師に担当させたり等、大学設置基準から外れた体制で教育役務を提供する場合は、その逸脱の程度によっては、在学契約の教育債務の不履行となる虞がある。このように大学設置基準は、大学の設置認可の条件を定めることにより、大学が学生に対して負担する教育債務をどのような組織体制で履行すべきかを示しているのである。

大学設置基準では、非常勤教員による学科目担当は例外扱いされているが、同じ学校法人の教員であり、しかも大学教員としての資格もあるのに何故例外扱いにされるのかである。それは大学は専属の教員によって教育研究を行うべきであるということの外にその身分、職務及び待遇等からみて、一般的にいつて非常勤教員には専任教員と同等の教育力の発揮を期待することはできないと考えるからであろう。

1年以内の任期で授業手当の給与と交通費しか支給されない非常勤教員と終身雇用で給与と各種手当のほかに退職金や研究費を支給される専任教員とでは、非常勤教員の方が専任教員より一般的に勤務校に対する帰属意識が希薄なのは当然であり、そのことが教育（授業）に対する姿勢にも影響を与えることは避けがたい。

今日の大学は、財務上の理由から、費用の掛かる専任教員の採用を極力抑え、授業の多くをより費用の掛からない非常勤教員に委ねようとしているが、そのような体制では教育債務の十全な履行はなしえないといわざるを得ない。

このように非常勤教員の職務や待遇の在り方は、在学契約によって大学側が負担する教育債務の履行の成否と無関係でないことを認識することが必要である。この見地からすれば、非常勤教員と専任教員の比率や非常勤教員と専任教員との待遇面での格差の合理性が問題となるであろう。

いま一つの観点は、非常勤教員の職務や勤務様を、大学側の教育債務の履行という見地からどのように定めるべきかである。非常勤教員と専任教員との間の教育力の格差を解消し、非常勤教員に対し専任教員と同等の

教育力を保持させるための方策如何の問題である。

このように非常勤教員の問題は、専任・常勤教員との対比で労働法の見地から論ずるだけでは不十分であり、在学契約の履行という教育的見地からも検討する必要があるのである。

非常勤教員が大学の教育面で大きな役割を果たしていることは周知のところであるが、大学関係者の一般的意識では、非常勤教員は授業のみを担当する他大学の教員であり、自学の職員としての認識は希薄である。当の非常勤教員自身も同様に当該大学の職員としての自覚は極めて弱いといってよい。

非常勤者なるがゆえに常勤者に比し帰属意識が弱いことは頷けるが、それだからといって非常勤教員を「よそ者」視したり「専任教員の代用者」扱いは許されない。一般の企業でも常勤社員と非常勤社員との間には帰属意識の格差はあるが、そのことが企業の評価やイメージを格別低下させないのに対し、教育事業では、教員の教育活動こそが売り物であり、その質の優劣は直ちに教育事業体自体の評価を左右するので、非常勤教員と専任教員との意識の格差を解消させ、非常勤教員に専任教員並みの教育力を発揮させるには、如何なる方策が効果的かが検討されなければならないのである。

5. 非常勤教員の職務

非常勤教員も学校法人の職員であるから当然その職務を有している。学校法人の職員には、学生の教育を担当する教員と学校法人の管理・運営業務の事務方を担当する事務職員とがある。

大学の教員は、職務が一定していない事務職員とは異なり、特定の学科目の担当者として採用され、通常定年まで、当該学科目の担当教員として在職する。したがって一般職の教員というものは存在しないのである。このことは専任教員であろうと非常勤教員であろうと違いはない。

大学教員の職務は、教育と研究であるが、その職務としての教育研究は

採用審査を受けた特定の学科目の教育研究に限られることを理解する必要がある。なお大学設置基準は学科目制をとる大学について「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。」と規定している（第7条2項）。

ところで大学卒業という資格は、国家的、社会的資格であり、その有無により社会的又は法律上差別を受けることがある（例えば公務員や民間企業の採用試験の受験資格等）。それだけにその資格を付与する国公立及び私立の大学の教育能力の水準を一定以上に確保する必要がある。大学設置基準が教員の資格を定めるのはそのためである。講師の資格を定めた同基準第16条は、専任講師のみならず非常勤講師にも適用される規定である。

専任教員が特定学科目の教育研究を職務とすることには異論はないが、これに対し非常勤教員の職務については、授業に限られ研究はその職務ではないという見解が主張されている。この見解は非常勤教員に支給されるのは、担当授業時間数に応じた授業手当の給付と交通費の実費だけで研究費の支給のないことを理由に挙げる。

専任教員には相当額の研究費が支給されているのに非常勤教員には支給されていないから、非常勤教員には研究という職務はないというのも一理あるが、そもそも専任教員に支給される研究費なるものは、研究経費の支弁金であって研究活動に対する報酬ではない。専任教員の職務としての研究の報酬は、教育職務に対する報酬と共に給与の中に含まれているのである。したがって研究費の支給の有無と研究職務の有無とは一応別問題である。

研究を職務とみない見解の背後には、非常勤教員の多くは他の大学か研究機関に所属し、そこで研究費の支給を受けて研究活動をしているので、非常勤校としては、そのような非常勤教員に研究費を支給してまで担当学科目の研究をしてもらう必要はないという意識が働いているとあってよい。即ち研究は本務校（専任教校）の方でしてもらい、非常勤校では、その成果を授業に実現してもらえばよいという極めて虫の良い考えである。非常勤

教員の大方の意識も、自分の務めは授業を行うことに尽き、非常勤校から研究活動の支援を受けることまでは期待していないというものであろう。

しかしながら本務校を有する非常勤教員も非常勤校の教員であることには変わりはない。大学の教育力の維持向上を他人任せにしている、果たして在学契約の要求する教育債務の履行が実現できるであろうか。

非常勤教員も専任教員と同様当該大学の教員として学生と向き合うのであり、両者の間に教員としての処遇上の不合理的な格差があってはならないはずである。研究を職務としない教員と研究を職務とする教員とでは、教育債務の履行力の面で同等視するわけにはいかない。それは個々の教員の能力や資質の問題ではなく、大学の教育債務の履行体制の問題であり、それはまた教育債務の履行担当者である教員の教育力の同等性の問題である。

そもそも大学教員の職務は特定の学科目についての教育・研究である。職務としての研究は、職務としての教育の充実向上にある。担当する学科目を離れて関心のある学問領域の研究を行うことは自由であり、学術向上のため好ましいことではあるが、少なくとも私立大学における教員の職務としての研究は、当該教員の担当する学科目の研究に限られる。

私立大学は教員の一般的研究を支援するために研究費を支給しているのではなく、研究費はあくまでも担当する当該学科目の教育に資する研究の経費に費消されるものとして支給されているのである。今日の大学は研究・教育施設ではなく教育・研究施設であることを忘れてはならない。

このように大学教員の教育と研究は一体化しているのであり、大学の教員である以上、専任であろうと非常勤であろうと、原則として、両者がその職務ということになる（例外として、大学設置基準11条は「大学には、教育研究上必要があるときは、授業を担当しない教員を置くことができる」と規定している。）。

大学設置基準は、研究室の配備に関し、専任教員についてはこれを必要的としているが、非常勤教員については任意としていることから（36条2項）、非常勤教員にも教育（授業担当）のほか研究という領域のあるこ

とを示唆しているといつてよい。

非常勤教員の職務内容をどう決めるかは雇い主である学校法人の権限であり、したがってその職務を教育（授業担当）に止めることも可能であろう。ただその限定が大学教員の教育・研究の一体性の観点から好ましくないだけでなく、そのことが非常勤教員と専任教員の同等性を阻害し、学生に対する教育債務の履行に格差をもたらすならば、非常勤教員の職務から研究を除外することは認め難いことになる。

もし非常勤教員の職務を授業担当にとどめ、研究は職務でないとし、そのことを理由に専任教員との間に格差をつけるとすれば、一定の学問的水準が保証された教員による良質の教育サービスを学生に提供するという在学契約上の教育債務を大学側が履行したといえるかが問題となりうるのである。

このように非常勤教員も、大学教員である以上本来的には教育・研究の職務を有していると解すべきであるから、非常勤教員の職務より研究を除外すること自体問題があるといわざるをえない。

ところで非常勤教員は、1週1コマないし2コマ程度の授業を受け持ち、1時間5,000円程度の割合による授業手当の給与と交通費の支給を受けて、担当授業の開始時刻直前に登校して授業を行い、授業終了時刻がくれば授業をやめて下校するというのが、その勤務と待遇の実態である。

このような実態からすれば、非常勤教員の職務は授業担当に尽きるように理解され勝ちであるが、しかしながらこのような理解をそのまま受け入れるわけにはいかない。時給5,000円が高いか低いかは措いて、非常勤教員に支給される給与が授業担当に対する報酬のみであると即断すべきではない。専任教員の場合は、教育及び研究という職務に対する報酬は、給与として一本化されていて金額的に区別されていない。これは研究という事柄の性質上その報酬を金額的に表示することは容易でないためである。

研究職務に対する報酬は算定困難なこともあって、大学教員の給与は、比較的算定基準が立て易い教育（授業）職務に対する報酬を柱とし、研究

職務に対する報酬はこれに加味する形でその金額を決めざるをえないのである。即ち、研究報酬と教育報酬とは分別できず両者一体化して給与額を構成しているといってよい。このように考えるならば非常勤教員の給与には、その金額が少額であっても研究報酬が含まれていると解することもできるのである。

非常勤教員の職務に研究も加えなければならないのは、教育と研究は本来一体的なものというだけの理由からだけではない。それは前述のように、在学契約に基づく教育債務の履行担当者の教育力の同等性を確保するためにも必要だからである。ここでいう同等性とは、教育力の形式的同等性を意味し、それは教員としての職務の同等性と待遇の均衡性によって確保されるのである。

教育を受ける学生側が、教育研究を職務とし、相応の給与や研究費を支給されている専任教員の授業と時間給の授業手当しか支給されない非常勤教員の授業のどちらを選択するかの問題である。学生に専任教員の授業と非常勤教員の授業を同等のものとして受け入れてもらうためには両者の格差を合理的な範囲に止める必要がある。その意味からも両者の職務を同等にすることが望まれるのである。

大学設置基準は、非常勤教員による授業担当を例外的に許容しているが、その許容される員数については別に定めるところがない。しかしながら教育債務の履行の主役はあくまでも専任教員であるから、その面からの制約は当然であり、専任以外の教員例えば非常勤教員の数が授業担当教員の総数の過半数にも及ぶようなことは到底許されないというべきである。

大学設置基準は、専任以外の教員の存在を容認しているが、専任教員との職務及び待遇の格差の許容限度については触れるところがない。しかしながら教育債務の履行担当者の教育力の同等性からすれば、その格差は同等性を喪失しない限度に止める必要がある。

常勤・専任の教員と非常勤教員との基本的差異は、同一の事業所（大学）における通常の勤務時間を勤務するか否かであり、待遇の格差はこの観点

から説明可能でなければならないが、更にその格差は同時に教育債務の履行担当者である教員の教育力の同等性を阻害しない限度に止めなければならないのである。そのことは前述した事業主の短時間労働者の雇用管理の改善についての努力義務からも要請される場所である。

6. 非常勤教員の勤務

非常勤教員の職務を専任教員と同様特定学科目の教育・研究と解するとして、それではその勤務時間（始業・終業）をどのように考えるべきかを検討したい。

非常勤教員の授業担当は1週何コマ（1コマ2時間）と定められるが、1コマだけの場合はその授業の時間割上の開始時刻から終了時刻までが勤務時間といえるが、一日のうち複数の授業を担当する場合には中間に休憩時間（ここでいう休憩時間は労基法34条の休憩時間ではなく、学生に与えられる教室移動時間である。）や次の授業までの待ち時間（昼休み等）を挟むことになる。その場合の勤務時間にこれらの休憩や待ち時間を含めるべきかどうかである。

仮に非常勤教員の職務を授業担当とするならば、授業時間中が勤務時間であり、それ以外の時間は勤務時間ではないことになる。通常、非常勤教員は担当の授業時間前に非常勤講師室（控え室）に到着し出勤簿に捺印して一服の後授業開始時刻直前に教室に入り終了時刻が来れば授業を打ち切って退室し控え室に戻り一休みの上下校している。

したがって就業規則により、授業時間の前後の一定時間（例えば20分）を授業時間に合わせて勤務時間とすることは可能であるが、非常勤教員の多くは本務校（専任教員）をもっており、本務校の授業の合間を利用して非常勤校に出講している者もあり、一律に授業時間の前後の一定時間を勤務時間とすることには問題がある。

また非常勤教員が担当授業の前後に授業の準備のために図書館で過ごす時間を勤務時間として扱うかどうかの問題もあるし、授業の前後に学生の

質疑に応じる時間をどう扱うかという問題もある。更にまた非常勤教員の勤務時間を授業時間に限ると、その勤務は授業開始時刻に教室に入った時に始まることになり、大学の構内であっても教室に到るまでの行路は出勤途上ということになる。もし教室に到る途中で災害に遭えば労災保険の上では業務災害ではなく通勤災害として扱われることになるだろう。

授業時間を勤務時間とするならば、当然勤務時間は非常勤教員毎に個々別々にならざるを得ず、雇用管理上問題があるといわざるを得ない。

それでは上述した諸問題を包括的に解決する方策如何である。一案は、非常勤教員の授業日の勤務時間を専任教員のそれと同一にして例えば午前9時から午後5時までとし、授業時間以外の勤務時間を研究の時間とし、研究は授業に支障を来さない限り、学外でもなし得るとすることである。ただそうなると学外においても研究という職務を行うことになり、本務校における職務と競合する場合が生じ、いずれの職務専念義務を優先させるべきかという問題が生じるが、この場合はおそらく本務校の職務を優先させることになるだろう。

ところで非常勤教員の職務を教育・研究とすることは、非常勤教員に教育・研究を義務付けることである。常勤、非常勤の違いが勤務時間の多寡にあるとすれば、非常勤教員に研究義務を課することに格別問題はないが、ただ非常勤教員の多くが本務校をもっていることを考慮するならば、その義務は授業日（勤務日）に限ることになるだろう。

いま1案は、非常勤教員の非常勤校における研究活動を義務ではなく権利ととらえ、非常勤校の校内で教育・研究活動をしている限り、勤務時間とされる授業時間外であっても、それを職務行為と見なすことである。

非常勤教員の勤務の実態とその意識の現状を踏まえて、非常勤教員の職務を授業の実施に限定し、授業時間をもって勤務時間とすること自体問題である。一日に間を開けて複数の授業を担当する場合、その日の勤務時間をどう考えるべきであろうか。

とはいえ非常勤教員の授業日の勤務時間を専任教員のそれと同一にする

こともまた実態にそわない。そうであれば基本的には授業時間をもって勤務時間とし、授業時間外であっても学内に滞留する限り、原則として、授業の準備や研究等のための滞留と見なすこともあながち不当とはいえないであろう。

授業担当の非常勤教員の勤務時間を授業時間に限定した場合、授業の前後に図書館や控え室でその準備や下調べをすることも、また授業終了後授業内容について学生の質問に答えることも共に勤務時間外の行為ということになり、いずれも職務行為ではないという奇異な扱いにならざるをえないのである。しかしながらこれらの行為は授業に密接に関連する付随行為でもあり、本来授業担当の非常勤教員の職務行為とってよく、勤務時間を授業時間に限ることにより、これらの行為が勤務時間外の行為として職務性が認められないことになるという不当な結果を容認するわけにはいかないのである。

大学教員の職務や勤務の特殊性から、その勤務時間の設定は、一般企業の従業員や公務員と異なり、困難な問題が多いが、特に授業担当を職務の中心とする非常勤教員の場合は更に問題が多い。非常勤教員の職務の内容如何は、勤務時間の設定にも影響を与え、さらには労働災害補償責任や在学契約の履行責任とも関係することを念頭において、その職務を策定する必要がある。

7. 非常勤教員の授業担当と教育

前述のように在学契約は教育債務の履行担当教員の教育力の同等性を要求するので、授業自体の質において非常勤教員と専任教員との間に格差があってはならないが、現実はずしも授業の質の同等性が確保されているとはいい難い。

その同等性を阻害しているのは非常勤教員の意識と待遇である。非常勤教員の中には、非常勤校の学生を本務校の学生と同様に扱い、その学殖を傾けて熱心に授業を進める教員も勿論いるが、非常勤校に対する帰属意識

が一般的に希薄なため、授業自体がお座りになる虞があり、学生側から単位の取りやすい楽勝授業とか、漫談や授業科目以外の話に終始し授業が進まない等の批判や苦情を耳にすることも稀ではない。

帰属意識が低いのは、専任教員の代用者的立場とそれに伴う待遇の格差もさることながら、教授会への参加も認められず、学生の教育に関して発言する機会がないことも一因をなしているように思われる。非常勤教員も非常勤校の教員の一員として、専任教員と同等の教育債務の履行担当者でなければならず、その授業の質が専任教員のそれより劣ることは許されない。

また非常勤教員の職務としての教育が授業担当に限るのかどうかである。大学教育は単に知識や技能の伝授にとどまらず、知識や技能の伝授を通じて学生の人格形成や人間性の涵養に寄与することにある。しかしながら本務校をもつ非常勤教員にとっては、非常勤校の学生は自学の学生というよりは他学の学生という意識が強く、それだけに学生を教育するという意欲が弱く、通り一遍の講義で授業を済まそうとする非常勤教員もないとはいえないのである。今日の非常勤教員制度の根底にあるのは授業の外部委託的感覚である。非常勤による授業を教育の場というよりは知識の切り売りの場とみる意識もそこに胚胎しているといってよい。このような授業の商品化的意識を改革するためには、まずもって専任教員との職務や待遇面での不合理な格差を解消し、教育債務の履行担当者としての教育力の同等性を確保することである。

もし非常勤教員の職務が単なる授業担当であり、その授業担当が時間を区切った知識の切り売りであるとすれば、授業の開始時刻から終了時刻までが勤務時間であり、授業終了後の学生からの質疑に答えることも、学習相談や進路相談等に応ずることも、勤務時間外の行為であって応じる義務自体ないことにならざるをえない。

授業担当が知識の切り売りではなく教育だとすれば、それを勤務時間外だとして拒絶することは許されないから、前述のように授業時間を超えた

勤務時間の設定を考えるか、或は授業時間外の職務行為を予定せざるをえないのである。このように非常勤教員の職務は、その勤務時間とも関連するのである。

8. 今後の課題

大学の非常勤教員の就業規則は既述の問題点を踏まえて作成されなければならないが、専任教員の実業規則さえその作成が困難であることを考えるならば、その作成は更に容易ではないであろう。なんとなれば非常勤教員の勤務の現状を肯定し単にそれを規定化するのではなく、法的にも社会的にも承認できる非常勤教員の勤務と待遇を想定して作成する必要があるからである。

非常勤教員の問題は、前述したように二つの方向からの検討が必要である。一つは短時間労働者と通常の労働者との不合理な格差を是正しようとするパート・タイマー労働法の規定する短時間労働者の雇用管理等の改善の観点であり、今一つは学校法人と入学者との間で締結する在学契約に基づく教育債務の十全な履行の見地である。

これらの観点からの検討に入る前に、そもそも今日の大学のように非常勤教員の授業が大学の授業の多くの部分を占めている状態の異常さを認識しなければならない。大学設置基準は、大学の教育は、原則として、専任教員により行うべきものとし、非常勤教員による教育はあくまでも例外としていることは前述の通りであり、したがって非常勤教員による授業担当は本来少数にとどまるべきものである。しかるに今日は財務的理由から私立大学では多数の非常勤教員により授業が行われているのである。

大学設置基準は、専任教員と非常勤教員との割合を規定しているわけではないが、例外が例外でなくなるような多数の非常勤教員による授業担当は明らかに行き過ぎである。

将来的には教育課程を整理して授業科目を削減するか、非常勤教員を減じて専任教員に置き換えるか等の方策が検討されなければならないが、当

面の課題としては、非常勤教員の職務と責任を明確にし、それに即した合理的な勤務形態を確立することである。

即ち、非常勤教員の雇用管理の面から、非常勤教員の職務とされている「授業担当」が教育なのか、研究も職務なのか、研究を義務とすべきか、それとも権利とすべきか等の問題に明確な解答を与えなければならない。

さらに非常勤教員には、その職務と勤務態様にふさわしい処遇が与えられなければならない。検討項目は教授会参加資格、研究費、給与等であるが、検討にあたっては本務校をもたない非常勤教員のいることを忘れてはならない。

在学契約の視点からは、教育債務の履行担当者である教員の教育力の同等性を確保するため、両者の職務の同一性、待遇の均衡性が要求される。授業担当者の教育力に体制的格差があってはならないのである。この面からも非常勤教員による授業担当は可能なかぎり避けるべきである。

専任教員の採用については学校法人の理事者も関心をもつが、非常勤教員の採用については、財務的な負担が少ないせいから一般的に余り関心がないようである。しかしながらその多寡は大学の教育力の質の良否や在学契約の履行の成否に影響を及ぼすのである。

専任教員は自己の授業負担を軽減すべく、非常勤教員に授業の分担を求め、また大学や学部は、受験者を誘致する方策として学生受けする授業科目を新・増設しようとするため、非常勤教員に対する需要は大きく、非常勤教員はいきおい増員されることになる。それだけに非常勤教員の人事管理は、財務的にもまた大学教育の質の維持向上のためにも極めて重要であることを認識する必要がある。