

<h1>控室</h1>	首都圏大学非常勤講師組合 東京公務公共一般労働組合 大学非常勤講師分会 TEL 035-395-5255 URL: http://f47.aaa.livedoor.jp/~hijokin/ e-mail: sida@union-kk.com	〒170-0005 東京都豊島区 南大塚 2-33-10 東京労働会館 5F 郵便振替口座 00140-9-157425 大学非常勤講師分会
-------------	---	---

本号の主な内容

- ◆ 首都圏大学非常勤講師第14回組合総会報告(5面)
- ◆ 新入組合員の声(9面)
- ◆ 立教女学院地裁判決の画期的意義(10面)
- ◆ 立教女学院地裁判決から(12面)

1コマ月額5万円を実現し、
だれでも年収300万円以上の社会へ

—城 繁幸「労働組合は社員の敵」(『VOICE』4月号)に寄せて—

志田 昇(首都圏大学非常勤講師組合副委員長)

城 繁幸といえば、日本企業の年功序列を批判し、就職氷河期世代やフリーターの代弁者としてベストセラーを続けて出している売れっ子評論家である。その城が最近、正社員労働組合を敵扱いし、正社員の解雇と賃下げを自由化すれば、若者や非正規労働者が「幸せ」になれるという「画期的提案」に触れ回っている。これを機会に、城の主張を検討することを通じて、労働組合運動の現場から、若干の問題提起を行いたい。

〔1〕正社員と非正規、中高年と若者の対立をあおる城 繁幸

城 繁幸は、日本の正規雇用について「事実上いかなる解雇も賃下げも不可能」であることに問題があり、解雇規制の緩和や賃下げの自由化を進めておけば、「就職氷河期世代など生まれず」、「労働者全体が得られるパイの量はいまより多かったはずだ」と主張する。

だが、正社員の首切りや賃下げは、今でも「不可能」ではなく、現実に行われている。これが自由化された場合、正社員の賃金は大幅に下がり、労働者全体のパイは今よりはるかに小さくなる。また、非常勤講師など有期雇用の労働者は、これまで以上に問答無用で解雇されるようになるだろう。

われわれは、城 繁幸と違って、正社員の不幸が非正規労働者の「幸福」につながるとは思わない。

〔2〕個人事業主(業務委託)化の危険性

城は、プロ野球を理想とする。城は「じつは日本においても同様のこと[解雇と賃下げの自由、業績に応じた賃金]を何十年前も前から普通に実現している職業は存在する。プロ野球がそうで、労働組合選手会は最低賃金や減額幅の上限といった大枠は交渉するものの、個別の賃金交渉については横並び一律のような基準は求

めず、個々の選手と球団に一任している」と述べている。

だが、プロ野球とは、格差と使い捨てを象徴するような世界ではないだろうか。個別交渉が対等にできるのはスター選手だけである。成績が悪ければ、交渉どころではなく、すぐに首。プロ野球選手と同じに扱われたら、普通の労働者はたまったものではない。普通の労働者は、一人では立場が弱いので、個別の賃金交渉ではなく、組合として団体交渉をする権利が認められているのである。

大学や教育関係の職場でも、プロ野球に似たやりかたが広まっている。例えば、LEC 大学では、専任教員も「業務委託」扱いにし、月給5万円の助教授も生まれた。東京電機大は、「インストラクター」教員を「業務委託」と称して、労災にも、雇用保険にも加入させず、教員の首を自由に切っている。また、予備校大手の河合塾では、講師の労働者性を否定し、業務委託の導入をめざしている。もちろん、狙いは賃金コストの削減と解雇の自由にあると思われる。

〔3〕城 繁幸流の同一労働同一賃金論の落とし穴

城は、「まず正社員の労働条件に関する規制を外し」、「同一労働同一賃金」の実現を促すことによって正社員と非正規労働者の「中間点に適正な労働相場が形成され、特権的な年齢給から職務給へとシフトする。欧州において同一労働同一賃金の実現できたのは、賃金体系が職務給であったため、日本において同じことを可能とするためには、まず賃金体系の見直しが必須である」と主張する。

これには、いくつかの重大な疑問点がある。

第1に、年功制の正社員の賃金が下がると、本当に非正規労働者の賃金は上がるのだろうか。現実には、「中間点の適正な労働相場」の形成ではなく、富裕層と貧困層への2極化が進んでいる。城は、「年功序列制度のせいでワーキングプアが生まれているのだ」（『たった1%の賃下げが99%を幸せにする』東洋経済新報社）と述べている。だが、1990年代以降、正社員の年功賃金と終身雇用が崩れていくなかで、ワーキングプアが激増したのである。少なくとも、年功制の崩壊が自動的に非正規労働者の利益になるとは思えない。

第2に、仮に正社員の賃下げで、実際に非正規との格差が縮小したとしても、歓迎すべきことなのだろうか。大学の例では、国立大学では、法人化以降、専任教員の担当講義コマ数が急増し、実質的な労働強化が行われた。これで専任と非常勤講師の格差が縮小したともいえるが、非常勤講師は、大量解雇されただけで、何の利益も得ていない。また、前にも言及したようにLEC大学では、月給10万円以下の「教授」や「助教授」が大量に生まれ、非常勤講師との「均等待遇」が実現したが、これが進歩とは到底考えられない。

第3に、途上国と先進国の同一労働同一賃金は、果たして正しいのか。城は、「派遣法などの規制緩和とは、高すぎる賃金構造を嫌って雇用が流出するのを阻止するために行われたものであり」、小泉政権は「失業率を1%近く低下」させたと主張している。つまり、城は、非正規労働者を増やして賃金コストを下げないと、雇用は賃金の低い海外に流出するといっ

いるわけである。城の議論の前提には発展途上国の賃金に合わせて低賃金の非正規労働者を増やし、非正規労働者に合わせて正社員の賃金を下げるべきだという意味の「同一労働同一賃金」論がある。

しかし、賃金の水準は、標準的な生計費によって左右される。もともと、生計費の高い日本で途上国並みの低い賃金構造を追求することには無理があるのである。むしろ、政府は、賃金の底上げによって、国内市場を拡大し、内需の比重の高い経済に転換を図るべきなのではないか。

第4に、城は「職務給」が公正な賃金体系と前提しているが、生計費以下の場合が多い非正規労働者の賃金にも、職務や業績によって差をつけるべきなのか。われわれは、非正規労働者などの低賃金労働者には最低生計費を保障し、職務による賃金の区別は、生活賃金の上乗せ(プレミアム分)に限るべきであると考えている。

例えば、危険な仕事、肉体を酷使する仕事、高度の熟練や専門性を要する仕事などには生計費にプレミアム分を上乗せして、高い賃金が払われるのは当然である。

われわれも、城とは全く違う意味で、均等待遇および同一価値労働同一賃金の原則を擁護している。それは、男女の差別や雇用形態による差別は是正すべきだということである。国際労働機関(ILO)は、2008年に日本政府に対し批判と勧告を行い、「男女労働者の賃金格差が非常に大きい状態が放置されている」としている。

例えば、正社員の夫の収入が高いからといって、非正規の女性の賃金は安くてもいいといえないのは、当然のことであ

る。ただし、この問題の解決は、年功制の正社員の解雇や賃下げによってではなく、生計費に基づく最低賃金の大幅な引き上げと非正規労働者の賃上げによって進められるべきである。

〔4〕誰でも年収300万円以上の意義

われわれは、均等待遇の前提として生活できる賃金が必要だと考える。1日8時間、週40時間労働で生活できる賃金が支払われるべきである。そうでなければ、8時間労働制の意味がなくなってしまう。労働基準法第1条には賃金について「人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきもの」という規定が置かれている。また、第1条に関する1947年9月13日の労働次官通達によれば、「労働者が人たるに値する生活を営むためにはその標準家族の生活も含めて考えること」とされている。また、「標準家族の範囲はそのときその社会の一般通念によって理解すべきものである」(1947年11月27日、基発401号)とされている。

労働者が人間らしく暮らし、家族を形成して、次の世代を残していくためには最低どれぐらいの賃金が必要であろうか。

まず考えられるのは、生活保護の基準が考えられるが、これは働きたくても働けない人に生存権を保障するものであり、個人の労働の対価の基準ではない。少なくとも、賃金は生活保護よりも、高い水準であることが求められる。

ところが、現行の最低賃金は、東京でも時給766円であり、生活保護の基準より低い。龍谷大学の脇田滋教授によれば、1980年代以降、「従来は男性日雇い労働者の日給を前提に決められていた最低賃

金が、主婦パートの時給を基礎で計算されることになった。その結果、最低賃金が家計補助的水準に抑制されることになった」のである(『女性労働研究』53号、28頁)。

労働組合が要求している最低時給1000円が実現しても、年収180万円程度にしかならず、家計補助の域を出ない。少しでも現状を改善するために、時給1000円という要求を掲げることに意義はあるが、同時に、最低生計費に基づく本来の要求を明確にする必要がある。われわれは、誇りとゆとりを持てる最低水準の賃金としては、正規も非正規も、男性も女性も、若者も中高年も、年収300万円(時給約1500円)は必要だと考える。

この主張は、ぜひいただろうか。仏教大学の金澤誠一教授らの研究によれば、若年単身者の「最低生計費」は、首都圏で年に約280万円であり、300万円に近い。また、年収300万円の男女が結婚すれば、世帯収入は600万となり、子供を産み、育てることも可能になる。労働力の再生産には、この程度の水準は、どうしても必要である。

また、学生支援機構の奨学金の返済猶予の条件は、年収300万円以下とされており、個人単位で最低年収300万円が必要だという点では、すでに、社会的合意がある。

逆に、この要求は低すぎるだろうか。森永卓郎は「年収300万円時代」の到来に警鐘を鳴らしていたが、現実には年収200万円以下のワーキングプアが激増した。われわれは、現状では、まず最低年収300万円の保障を社会全体の目標として設定すべきだと考える。

【5】1コマ最低月額3万円から1コマ5万円へ

大学非常勤講師の週5コマの講義(1回2時間、週10時間労働)は、週40時間労働に相当するとみなすことができる。文部科学省も、国会答弁などで、非常勤講師の講義の準備や研究時間を考慮して、講義の4倍の時間の労働に相当すると見なしている。

したがって、最低賃金時給1000円、年収180万円の運動は、大学非常勤講師の1コマ月額最低3万円(5コマで年収180万円)要求に対応している。この要求は、組合結成以後の運動の結果、すでに相当数の大学で実現しており、今後は1コマ最低5万円(週5コマで、最低年収300万円)の要求を重点にしていくことが必要になっている。

1コマ月額5万円が実現すれば、本も少しは買えるし、多少はゆとりのある生活が可能になる。

【6】労・労対立ではなく、労・労同盟を

城 繁幸は、世代間の対立や労働者相互の対立をあおり、「正社員労組と非正規側の代表のあいだで労労交渉こそ、行なわれるべきだろう」と主張する。

だが、われわれは、正規労働者と非正規労働者が力を合わせて、経営側に待遇改善を求めるべきだと考える。

賃金の底上げは、正社員の最低賃金も引き上げるので、正規と非正規の双方に利益をもたらす。最低年収300万円以上を求める運動で共闘が可能である。現に、大学非常勤講師組合は、専任教員のカン

に支えられて発展してきたのではないか。

しかし、他力本願ではだめである。非正規労働者の待遇改善は正規労働者に頼っているばかりでは実現しない。非正規労働者自身の労働組合を大きくする以外に道はないのである。

〔7〕1万人の非常勤講師組合の建設が日本を変える

非常勤講師は、立場が弱いため、世話になっている専任教員に依存する傾向がある。また、個人主義的で、団結しにくい「プチブル」的体質をもっている。それ

ゆえ、かつては非常勤講師の労働組合結成は不可能と思われていたほどである。

しかし、非常勤講師のように、組織化の困難な階層で労働組合運動が成功すれば、やればできるという事例になり、大きな波及効果が期待できる。

現在、専門の大学非常勤講師は全国で推定3万人程度存在する。例えば、そのうち1万人を組織し、1コマ最低月額5万円を実現するならば、労働者全体に最低年収300万円を保障する「もう一つの日本」への道を切り開く突破口の一つとなるのではないだろうか。

首都圏非常勤講師組合 14 回総会報告

—活動報告と方針—

大学をとりまく情勢

日本経済のグローバル化のなかで、政府財界は、バブルのはじけた90年代に表面化した企業の「債務、雇用、設備の過剰」を解消し、国際競争に立ち向かうために「聖域なき改革」を掲げ、規制緩和をすすめた。働くものにとって厳しい時代となった。福祉予算の削減による貧困層の増大、労働法制の規制緩和による非正規労働者の創出、競争的資金を導入した、大学の市場原理にもとづく編成変えという方向にすすんだ。

小泉政権のあと、安倍、福田、麻生政権とめまぐるしく代わったが、大学の危機は進行している。国立大学法人では、経常経費を毎年1%削減という規定方針

に沿って進んでいる。04年から08年までの累計で一橋大クラスの大学が6校廃止した額になる、91年から始まる大学院生増大政策の破綻も露呈した。大学院生を大幅に増加しても、教員は増大せず、博士課程卒の4割が就職できなくなっている。予算減にもとづくカリキュラムの再編成で大学非常勤講師の授業が削減され、ポストク問題とあわせて「高学歴ワーキングプア」が注目されている。大学は今や全入時代を迎え、私立大の学生の約半数が0A入試など通常の試験以外の方法で入学してきている。このため、従来の教育方法では対応できないような事態が生まれている。小泉政権が進めてきた規制緩和政策は、大学の深刻な荒廃を生

み出している。08年度は、米国発の金融危機のなかで、大学が金融資産損失問題を引き起こし、教職員の深刻な雇用問題に発展しつつある。他方で、大学の教員職員にかぎらず、専門学校を巻き込んだ非正規化と契約終了・派遣切りの発生、また労働者性否定の動きのなかで、雇用と生活を守る非常勤講師組合の運動が一層もとめられている。

<企業立大学の破綻>

規制緩和の最も極端な現れは、東京リーガルマインド大などの株式会社立の大学である。教授・助教授が個人請負契約の身分で非常勤講師並みの給与であり、授業の多くが予備校生との共同ビデオ授業など、ずさんな経営に対し、文部科学省自身が改善命令を出した。その結果、一か所に縮小して営業するなど、株式会社立大学の全国展開を見送らざるを得なくなった。

<国公立大の独立行政法人化>

国公立大学の独立行政法人化は、これまで高等教育の標準をしめす役割をはたしてきた国公立大を私立大以上に混迷した状態におとし入れた。

具体的には、教授会を無視した非民主的運営、専任教員の担当コマ数増、非常勤講師の解雇・賃下げ、大教室授業の増加、第2外国語や教養科目の削減、コール・システム(パソコンによる英語の自習)の導入、語学教育の専門学校への丸投げや委託による外注化、専任教員への任期制導入などが進んでいる。

<偽装請負問題>

労働者性を否定し、組合運動の範囲外

に労働者をさらす請負化・業務委託化が増大している。

私立大学では、専門学校への丸投げや派遣の導入による教育の外注化が進んでいる。とりわけ、非常勤講師の代わりに大量の派遣講師を雇って、人件費の引き下げを図るケースが増大している。請負・派遣問題の所在を認識することなく実施しているケース(千葉商科大など)から始まり、直接雇用を免れるために「請負」を装うケース(早稲田など)まであり、大学版「偽装請負」との闘いが緊急のものとなっている。

<雇用の一層の不安定化>

この1年間で、非常勤講師の雇用は一段と不安定になった。受験者数の減少による財源減少が進み、この影響が高年齢層の雇い止めに現れている。また、非常勤講師(とくに外国人講師)への「クレーム」がめだっている。「クレーム」問題については、非常勤講師の側の注意と努力も必要になっている(特に、メールでのやり取りは、トラブルが起きたときに動かしがたい証拠となるので、慎重にすることがもとめられる)。また、個人加盟制の組合運動の発展を恐れて、団交を一切拒絶する姿勢がめだってきた。

<奨学金問題>

学費の高騰から奨学金需要がたかまっている一方、所得の低迷、専任教員ポストの相対的減少から、返済がままならず、日本学生支援機構に返済猶予を求める声が増大している。学生支援機構は、有利子貸与の増加、滞納者の個人信用情報機関への通報など、なりふり構わぬ貸金業への道み、また恫喝的回収を図ろうとし

ている。この間の運動の成果で、内部の猶予基準 300 万ラインが明確になった。

この間の成果

<大学の規制緩和に歯止め>

この間の最大の成果は、東京リーガルマインド大に対して改善命令を出させ、株式会社立大学の全面解禁を当面見送らせたことである。これに関して、文部科学省は大学設置基準の一部改正(平成 19 年文部科学省令第 22 号)をおこない授業形態に一定の歯止めをかけた。このことは文部科学省への陳情、国会議員への働きかけ、マスコミへの情報提供などの成果である。また、文部科学省は、請負教員に補助以上のことをさせてはならないという指針を示しており、この点でも前進した。

<雇用問題の解決>

今年度かかわった件数は、40 件。その内、31 件が解決した。労働委員会のあっせん、救済申し立てで解決したものは、6 件である。

未解決は、9 件(河合塾、駒澤、雇用能力開発機構、白梅、中央農業総合研究センター、帝京、常磐短大、東京電機大、立教女学院)。

労働委員会係争中案件は、4 件ある(立教女学院、明治学院、一橋、河合塾)。

裁判中案件は、3 件(立教女学院、一橋、帝京大学)。

団交、労働委員会、裁判で延べ参加回数は 75 回以上であった。

個別例として以下の案件を記しておく。

日大法学部では、雇い止めに対する団交要求に対し、組合とは「形式的にも実質的にも雇用関係ないし使用従属関係」は

ないと、これまでの団交に応じる慣習をすてて河合塾と同様全面拒否の姿勢を示したが、組合の追及で雇い止めを撤回させた。

工学院八王子専門学校の雇い止めに対する闘いと明治学院の採用基準を異常に高く設定した足きり問題で解雇は撤回できなかったが、おおきな成果を勝ち取った。前者は、解雇の不合理性と雇用回復を一環して主張しながら、労働委員の斡旋を活用した結果、高水準の和解となったケースで、後者は、組合の直接行動(門前ビラまきとアジ宣伝)の圧力を背景に、和解に持ち込んだものである。

また、立教女学院の嘱託職員の雇い止め問題で裁判を起し、一審で勝利した(12/25)。これは、非正規労働者の雇用継続を認めさせた重要な裁判である。裁判傍聴ではたくさんの組合員が参加した。

労働委員会を活用することに習熟してきた。とはいえ労働委員会扱いは、長引いていて解決が難しくなっている。件数の増加もあって担当者の負荷が大きくなっている。今回、初めて労働審判に持ち込んだ。裁判官によって、結果に大きく影響することを学んだ。

雇用問題、労働問題で次のところと団交(話し合い)し、あるいは、労働委員会に持ち込んだ。

宇都宮大、大月短大、河合塾、国際医療福祉大、駒澤、雇用・能力開発機構、埼玉学園、芝浦工、淑徳、白梅、駿河台、西武学園文理、千葉工業、中央学院、中央農業総合研究センター、中京、都留文科、帝京、東海、東京医薬専門、東京工芸、東京電機、東進予備校、東洋、獨協、常磐短大、日大、日本医科、日本工学院八王子専門、新潟総合学院、一橋、フェ

リス、法政、明治学院、明治、立教女学院、ランビエンテ芸術学院、早稲田奉仕団、早稲田、和洋女子(以上、40校)

<待遇改善と調査の進展>

前年の調査と今回行なった全国大学最低賃金調査アンケート(23校から回収)の結果、組合の当面の目標であるコマ当たり月3万円をクリアしている大学が8校(慶応、明治、立教、法政、駿河台、星薬科、山村学園短期大)あった。一方、最底辺では2万3000円以下の大学(ワースト12: 神奈川、上智、国士館、工学院、東京女子、日本女子、ICU、杏林、都留文科、東京工芸、日本女子体育、大阪芸術)があり、とくにキリスト教系の大学は、全く上がっていないということで共通している。(日本女子体育1万1000円、日本女子1万1600円、ICU1万6500円、大阪芸術1万9000円]

団交を継続しているところで賃金が上昇している傾向があり、粘り強く要求していくことが求められる。

<厚生年金加入署名運動>

07年7月の厚労省での記者会見を起点に、署名を組合員および支持者に送付し、さらに、メールボックスへの大量配布をおこない、2055筆の署名を集めた。また、雇用問題での団交のなかで、賃上げ要求とともに署名配布活動への協力を訴えた。明治が大学として協力の姿勢をしめした。

しかし、国会情勢の流動化のなかで、陳情に持ち込む機会をつかめず、後半前進しなかった。これは、今後の課題として残っている。

組織建設

現在、加入組合員増加で、251名となり、昨年に比較して4%弱増加している。

2009年度の方針

- 1 均衡処遇の原則に基づき50%賃上げの方針を掲げ、主要50大学との交渉を目指す
- 2 組合員の雇用と生活を確保する闘いを強める。大学に直接圧力をかける形態を研究する
- 3 奨学金返還猶予運動をつくり出す
- 4 東京リーガルマインド大学に対しては、当面、新規募集をさせない運動を追求する。
- 5 専門学校などへの大学教育の丸投げに反対する
- 6 委託による講師および派遣型講師の派遣は、大学教育に適合せず、派遣法、職安法にも違反することを明らかにし、直接雇用をめざす
- 7 早稲田型偽装請負を監視・追及する
- 8 厚生年金加入の署名運動を引き続いて実施し、他組織との連携を追求する
- 9 請負・派遣問題、厚生年金加入問題、奨学金問題で、文科省、厚労省への陳情を行う
- 10 全国連絡協議会の発展をはかる
- 11 組合運動の担当者の個人負担を少なく、効果的にすすめるための方法を研究する文書作成、翻訳、通訳担当者のグループ化をはかる
- 12 組合員の拡大と、新しい支援者を開拓する。専任教職員組合と共同する
- 13 非常勤講師の実態を知ってもらうための自前のキャンペーンをおこなう
- 14 請負・業務委託による労働者性否定の動きを問題にする

新入組合員の声—雇い止めについて—

某女子短大・非常勤講師(匿名希望)

都内で百年以上の伝統をもつ某女子短大に非常勤講師として15年勤めている。今年3月に1枚の文書で、来年度以降の契約更新がない旨通知を受ける。いわゆる雇い止めだ。その理由は短大が閉校になり、来年度から四年制大学に移行するため(ただし申請中)、短大としてのカリキュラムが終了するためとのこと。この雇い止めに該当するのは、教養課程や専門課程の昔から勤めている非常勤講師のほぼ全員らしい。なかには20年、30年以上もこの短大に勤務している方もいる。寝耳に水の通知を受け、しかもこのような説明では納得できるはずがない。このような一方的なやり方に憤りを感じるが、それは通告を受けた講師のほぼ全員が抱えている気持ちである。

どうやらこの短大は5年前に経営者が変わったようだ。5年前から急激に学内の雰囲気が変わり、毎年のように非常勤講師のコマ数が減らされたり、1コマの講師は一人、二人と雇い止めで辞めさせられたり、専任講師や事務員の顔ぶれも年毎に少しずつかわっている。小生自身も毎年のようにコマ数が減らされ、昨年はコマ数が半減され、ついに今年は雇い止めの通知だ。四年制大学への移行を理由に、それまでの人員を一掃して、新たな人材に替えようという意図が丸見えである。大半が卒業生で占められていた職員も、来年度以降全員解雇されるという

噂もあるようだ。付属の中・高等部の正職員にも早期退職勧告がなされているという。それでいて、新たな職員の募集も行なっているという。その反面、今年から来ている非常勤講師は、来年度から専任になるとの約束があるなど、来年度以降も契約が更新される人もいるらしい。5年前に就任した学長らの人脈であるようだ。やはり人員の一新を図っているのは明らかである。

最高学府のひとつである教育機関で、まるでネオリベのハゲタカ企業のようなドラスティックな人員削減および変更が行なわれることは信じられない。新たな経営者のバックは民間企業のようなか、このようなビジネスモデルの経営が教育機関で行なわれること自体、社会倫理的に見て問題があると思われるが、法的にも容認されるのだろうか? ブランド名だからか大学名は変えずに、伝統ある学部を廃止し、実績のない新たな学部を設け、講師や職員の削新をはかる経営陣には、教育に携わる者としての良心や品格のかけらも見られないが、学長に文部科学省とのつながりがあるからといって、このようなことが許されるとしたら、文科省の存在意義そのものもきわめて疑わしい。

もはや泣き寝入りはしたくないと思っていたところ、非常勤講師組合の存在を同僚から教えてもらった。そこで、皆で連帯して大学に契約更新を要求しようと、

何人かの非常勤講師に声をかけてみたが、意外にもはかばかしい反応が得られないのに驚いた。誰もが不条理と不満を感じていながらも、運動を起こす気にはならないようだ。なかには「組合」という言葉を聞いただけで拒絶反応を示す人までいる。この国は、ここまで労働運動というものに理解がないのかと、あらためて理解に苦しむ。困ったことに、非常勤講師の多くは自尊心が高いうえに、単独行動に慣れすぎているようだ。したがって、不条理を感じながらも、場合によっては専任にならなかつた自分を自己責任化し、結局は泣き寝入りしてしまうようだ(そういう小生も人のことを言えた義理では

ないが)。

かかる状況は、もはや個人的問題ではなく、社会問題として考えなければならないと思われる。派遣切りと同様に、教育現場においてすら非常勤講師を雇用調整に利用するような、人を人とも思わない市場原理主義がまかり通っているような社会は、どう考えても好ましい社会であるとは思えない。であればこそ、そのような流れを止めることも社会的責任のひとつとして考えられるが、さて、それをどのようにして他の非常勤講師各位にも考えてもらうか、その良策が思いつかずに悩んでいる次第である。

立教女学院地裁判決の画期的意義

武藤健一

ご存知のように、この事件は本組合員である清野さんが雇い止めにあつた立教女学院に対してその地位確認等を求めた裁判ですが(平成19年(ワ)第27403号)、東京地裁は、昨年(2008年)11月17日、嘱託職員としての地位確認をし、雇い止めにあつてから判決月までの間の給与相当額の支払いを学院に命じただけでなく、それ以後のこの判決が確定するまでの間の給与相当額を支払い続けることを命じました(号外でもすでにお伝えした通りです)。このたび、和解が成立しましたので、ここで、その清野さんの勝利を称えとともに、この判決の持つ画期的意義について触れておきたいと思ひます。

その画期的意義は、上記のように判決

の言い渡しの時から判決確定時までという将来に渡つての期間の賞与等を含む給与相当額が支払われ続けることに関わる論理構成にあります。

清野さんと立教女学院短大の間でかわされていた嘱託雇用契約とは、3年弱の派遣の後に結ばれた1年単位のフルタイムで働くという非正規雇用のものでした。その仕事は判決も正当に認定しているように、「短大総務課の恒常的な事務で」、しかも、更新がありえる契約でした(A₁)。

しかも、被告が主張するような3年任期であることの説明は清野さんたち嘱託職員が理解できるような状況でなされていませんでした(B₁判決の認定事実による)。

このA₁ B₁の条件から、「本件雇用契約が締結された時点において、本件雇用契約がなお数回にわたって継続されることに対する合理的な期待利益がある」と認定されています。

もちろん、清野さんの就業状況には何ら問題はなく、被告の主張する3年という雇用継続期間の上限は理由となり得ないのだし(B₁)、清野さんの担当していた業務を他の人間に担当させる必要性はなかったと認定され、この雇い止めは無効であると判示されました。

ここで、この判決の論理を一般化してみると、こういうことになります。

非正規雇用であろうと、その担当する業務が恒常業務であって、更新の可能性がある(A₂)、任期が限られた雇用契約でないのであれば(B₂)、その契約がなされた最初の時点で数回の更新を含めた雇用に対する期待権が認められたということです。

しかも注目しなければならないのは、このような認定の前提として、この「嘱託契約が実質的に期間の定めのない雇用契約と異なる状況となっているということとはできない」とされている点です。つまり、清野さんの雇用実態が正規雇用と同様であるからという論拠からではなく、短期雇用ではあるが、A₁ B₁の要件を満たすから、上記のような結論が導き出されているのです。

ここに、この判決のもう1つの特徴があります。そうです、正規雇用と実質変わらないからという観点から論理を組み立てているのではなく、契約期間の定めのある非正規雇用であっても、ある一定の条件を満たしていれば、複数回の更新を含めた期間の雇用が保障されなければな

らないという法理をこの判決は示しているということになるのです。

もちろん、清野さんのように1年契約であろうと、実質、正職員と同様な働きをしていた非正規労働者に対する評価としては問題があると当然言えます。

が、逆手にとって、この論理と上記のA₂ B₂を組み入れて一般化して言えば、こうなります。

正規雇用の労働者と同じではなくとも、恒常業務に従事していて、任期がなく更新がありえる非正規労働者であれば、その最初の雇用契約の段階で数度の更新があることが保障されるということになるのです。

これをこの組合の多数者である非常勤講師に当てはめてみると画期的であることが更に理解しやすくなるかと思います。そうです、大多数の非常勤講師が、専任教員とは違うけれども、毎年度開講されている授業を担当している場合がほとんどなのですから。

以上のように、本判決には非正規雇用に対する画期的な意義があることを指摘しました。が、原告である清野さんが主張したもう1つの論点、同一労働同一賃金の原則について、正規職員との賃金格差を問題とはしなかったという、本判決の限界があったことは指摘しておきたいと思います。

とはいえ、例えば1年毎の契約なのだから、その期限が来れば簡単に雇い止めできるのだという非正規雇用の使い捨て状態に対して、釘を刺したこの判決の意義を強調しておきたいと思います。

{判決の全文は当組合ホームページにアップされていますが、参考として以下に関係する部分を掲載しました}

立教女学院地裁判決から

[第3争点に対する判断 1雇用契約上の地位確認及び賃金の支払を求める請求について…]

[(1)のイ]

(エ)以上の各事実によれば、…嘱託雇用契約が実質的に期間の定めのない雇用契約と異なる状況となっているということとはできない。

[同 ウ]

(ア) …嘱託雇用契約は、…一時的なものではなく、もともと更新が予定されていたほか、…担当すべき業務は、…恒常的な事務であった。さらに、…更新の上限に関する説明をされることがなかった…のであるから、…ある程度更新されると原告が期待することは自然である。

さらに、…原告と被告との間では、当該嘱託雇用契約の後に複数回の更新があり得ること、さらに、その更新が専ら原告が担当する業務の量の推移と原告の勤務態度とによって判断されるという合意があったということができる。

そうすると、被告における嘱託職員の制度が短期雇用のためのものであること、嘱託職員の雇用期間の状況…を考慮しても、原告において、短大総務課の業務が減少したり、自らの勤務態度に問題がある等の事情がない限り、嘱託雇用契約の締結から3年が経過した後も、すなわち、本件雇用契約がなお数回にわたって更新されるという期待利益は合理的なものであるといわなければならない。…

(イ) …。したがって、…更新に対する合理的な期待利益が上記説明[：嘱託説明会]を受けたこと等により消滅等したということとはできず、被告による上記取扱いを

前提として本件雇用契約が締結されたということもできない。

(ウ) そうすると、原告には、本件雇用契約が締結された時点において、本件雇用契約がなお数回にわたって継続されることに対する合理的な期待利益があるといわなければならない、本件雇止めについては、解雇権濫用法理の適用がある。

[(2)のイ]

…被告は、原告の就業状況には何ら問題がなかったものの、①…嘱託雇用契約を締結してから3年となり、[人事委員会]決定の雇用継続期間の上限に当たることになること、②原告が担当していた業務を…Aに担当させることとすると、短大総務課で原告が担当すべき業務がなくなることから、原告を雇止め…としたものである。…。このような原告に対し、当該方針を形式的に適用して一方的に雇止めとすることは、原告の継続雇用に対する期待利益をいたずらに侵害するものであって、許されない。したがって、本件雇止めの①の理由は客観的に合理的なものではないというべきである。

次に、②の理由についてみると、…。しかるに、本件雇止め当時、…業務の適切かつ円滑な遂行上、原告を雇止めとしてまでその担当業務をAに担当させなければならない必要があったと認めるに足りる証拠はない。…、これらの手続を経ないまま漫然と原告を雇止めとすることが社会通念上相当であるということもできない。

[同 ウ]

そうすると、本件雇止めは、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないから、無効である。

