

<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 080-3310-6910 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

◆ 講師室午後3時(1)(6面)

◆ 団交・運動ニュース(7面)

団交要求・街宣行動などの禁止は、憲法、労組法、 労調法、IL098号条約を踏みにじるもの

佐藤 昭夫

これは、東京公務公共一般と当組合と解雇争議当事者の組合員が街頭宣伝禁止を申し立てられた「川口学園事件」(平成23年(ワ)第13686号街宣活動等禁止請求事件)について、早稲田大学名誉教授で弁護士である佐藤昭夫先生が書いて下さった意見書です。副題は「平成23年(モ)第51243号 仮処分異議申立事件決定(平成23年4月4日)批判」です。裁判の証拠として提出されました。

街頭宣伝と団交申入れを禁止する仮処分決定が下され(2011年3月)、それに対する異議申立も棄却された(4月)後、民事50部で本裁判として争われてきましたが、去る11月30日、東京地裁において和解が成立し、裁判としては終了しました。

労働組合が会社に団体交渉を申し入れたり、会社の前の公道で宣伝することを禁止されては、「組合活動差し止め」と同じです。この意見書は、学園側の主張をすべて認めて禁止を命令した東京地裁民事9部の決定の誤りを、憲法、労働組合法、労働関係調整法およびIL098号条約に即して明快に立証したものです。決定の背景にある「言論の自由と団体交渉権・争議権の否定」「営業の自由の絶対化」という考え方が法律的にもまったく成り立たないことがよくわかります。

なお、この意見書の内容をさらに詳しく解説した講演が『機関紙と宣伝』2011年11月号(日本機関紙協会発行)に掲載されています。

佐藤昭夫先生は労働法を専攻され、1962年、「ピケット権の研究」により法学博士号を取得、1999年の早稲田大学退職(同大名誉教授)後は弁護士登録され、弁護士として活躍中です。(衣川清子)

はじめに

標記決定(以下、「本件決定」と略記)は、債務者らの直接交渉の「強要」、及び図面

指定地域内での組合旗の掲示、ビラまき等を含む街宣活動を禁止する。だがこれは、「裁判」と「要求」を混同し、また使用

者の自由権や財産権が労働基本権により一定の制約を受けることを無視するものであり、憲法、労組法、労調法、ILO98号条約に違反する。

第1 言論の自由、団体交渉権・争議権の否定—本件決定の誤り(その1)

1. 本件決定の内容

本件決定は、①架電その他の方法で「直接交渉をすること強要すること」、②「ビラをまき」等々の宣伝活動を含む「債権者の行う業務の平穩を害する一切の行為」、を禁止する。その理由は、「最高裁判所の決定により、・・・法的には、本件解雇に関する紛争は解決されて、以後債務者(衣川)らは債権者(学園)に対する団体交渉権を失っている」ということである。

しかしこれは、「裁判」と「交渉・要求」を取り違え、言論の自由や団体交渉権・争議権など労働基本権の保障を侵害し、ILO条約の義務に背くものである。

2. 「裁判」と「交渉・要求」の混同

(1) 敗訴確定の意味

本件解雇に関する裁判は、衣川の敗訴として確定した。しかしそれは、本件に関し、「裁判」を通してはこれ以上争えないということを意味するに過ぎない。最高裁判決が絶対に正しいものでないことは、判例変更があり得ることを見ても明らかである。その裁判が当事者を納得させない限り、紛争が続くのは当然であり、その紛争は、交渉によって解決する外はない。

(2) 労働争議の存在

① 労働関係調整法の趣旨

労働争議については、「労働関係の公正な調整」を図ることを目的(1条)とする労働関係調整法も、「この法律において労働

争議とは、労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が発生している状態または発生する虞がある状態をいう」(6条)と規定し、「労働関係の当事者は・・・労働争議が発生したときは、誠意をもって自主的にこれを解決するように、特に努力しなければならない」(2条)とする。

② 本件における状態と、自主的解決の努力

ア 本件決定は、「法的には、本件解雇に関する紛争は解決されて」いるというが、「法的地位」と「要求」とは性格を異にする。たとえば、労働者が生活が苦しいということで、契約上の賃金額の一割増しの賃金支払いを裁判により請求したとしよう。裁判所がこの請求を認めることは、おそらくあり得ないだろう。しかし、むしろそれだから、労働者はその「要求」を使用者に提出し、争議行為を含む「交渉」によってその実現を図ろうとする。それが団体交渉権・争議権の行使であることは、裁判所も否定できないはずである。

イ 本件においては、衣川の解雇を巡って「労働関係に関する主張が一致しない」で、まさに労調法の定義する労働争議状態にある。裁判を通じてその主張を実現する道は閉ざされたが、主張の不一致があるかぎり、それを「直接交渉」によって解決しようとすることは、労調法に規定する「自主的解決の努力」である。解雇が法的に有効であるからといって、使用者が交渉の結果、解雇を撤回する、あるいは復職を認め、ないし解決金を支払うということはあるし、それが「誠意をもって自主的」な解決への努力と評価されることになるだろう。現にその実例があることは、すでに中嶋祥子証人の証言

で明らかである。もう一つ例をあげるならば、最高裁で敗訴後、2名の解雇撤回、職場復帰を実現したのものとして、全金本山労働組合の闘いがある(全金本山労働組合「本山闘争の記録刊行委員会」編「一人の首切りも許さない本山闘争 12000日」2006年、七つ森書館、参照)。

③ 自主的解決の方法

ア 本件決定は、架電などの方法で「直接交渉をすることを強要すること」を禁止した。「強要」とはどのような行為を言うのか判然としないが、前述のように、衣川の敗訴確定で紛争が解決されているとの誤った前提に立つところからして、言論の自由の行使である架電などの方法による直接交渉の要求それ自体を、「強要」と見るかのようである。

イ しかし、憲法 21 条は言論の自由を、そして 28 条は「団体交渉その他の団体行動をする権利」を保障し、それに基づいて労組法は正当な組合活動に対する刑事、民事の免責を定めている(同法 1 条 2 項、8 条)。また労組法は、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること」、「使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続きを助成すること」を目的とする。

さらに、日本も批准している ILO98 号条約も、「労働協約により雇用条件を規制する目的をもって行う使用者又は使用者団体と労働団体との間の自主的交渉のための手続きの十分な発達及び利用を奨励し、且つ、促進するため、必要がある場合には、国内事情に適する措置を執らなければならない」(4 条)としている。要するに、「公正な労働関係」のために、団

体交渉が必要な条件としてそれを促進するというのが、現在の憲法下における法体制であり、また国際的規準だということである。

ウ こうした観点から見ると、裁判所が「直接交渉」を促進するどころか、それを阻害するようなことが許されないのは、明らかだといわなければならない。ただし本件決定は、直接交渉の要求を債権者の「平穩に営業活動を営む権利を侵害するもの」と見ている。この労働者の権利と使用者の権利との相互関係については、次に街宣活動で合わせて検討するが、結論的にいえば、対等交渉の保障が大原則だということである。

第 2 営業の自由の絶対化——本件決定の誤り(その 2)

1. 労働基本権による使用者の自由・権利の制限

(1) 契約の自由と実質的不平等

近代資本主義法において、営業の自由、契約の自由が認められても、それは決して労働者の実質的自由、平等を意味するものではなかった。なぜなら、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。」(労組法 3 条)。つまり、労働者は他人に雇われて働き、その対価によって生活するほかない社会的状態にある。しかも資本主義は現状を見ても明らかなように、労働者は常に失業の脅威にさらされ、そのような状態の下で、多くの労働者が職を得ようとして競争することを余儀なくされている。こうした状態で労働者は、採用から職場での労働条件、解雇まで、経済的優位にある使用者の一方的決定に服するほかない

からである。それでは、契約自由があっても、「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき」(労働基準法1条)労働条件を得ることは、不可能だからである。

(2) 労働基本権保障による実質的自由と平等の確保

それだから戦後の憲法、そして労働法は、労働基本権の保障により、労働者に実質的自由と平等を実現しようとした。この点を、最高裁は次のように判示している。

「労働基本権の保障の狙いは、憲法 25 条に定めるいわゆる生存権の保障を基本理念とし、勤労者に対して人間に値する生存を保障すべきものとする見地に立ち、一方で憲法 27 条の定めるところによって、勤労の権利および勤労条件を保障するとともに、他方で、憲法 28 条の定めるところによって、経済上劣位に立つ勤労者に対して実質的な自由と平等を確保するための手段として、その団結権、団体交渉権、争議権等を保障しようとするものである。」それだから、争議行為の民・刑事免責(労組法1条2項、8条)も、「当然のことを明示的」「注意的に規定したものと解すべきである。」(最高裁東京中央郵便局事件、1966.10.26 大法廷判決、刑集 20 卷 8 号 901 頁)。

こうして、その労働基本権の行使によって、経済上優位に立つ使用者の自由権や財産権のある程度の制限も当然のこととして認められる。

「固より使用者側の自由権や財産権と雖も絶対無制限ではなく、労働者の団体の行動権等のためにある程度の制限を受けるのは当然」であり、「その調和点を何処に求めるべきかは、法律制度の精神を全

般的に考察して決すべきである。」(最高裁山田鋼業事件、1950.11.15 大法廷判決、刑集 4 卷 11 号 2257 頁)とされるのである。

2. 対等交渉に何が必要か

(1) 実質的自由と平等の確保に必要な対等交渉

こうして、歴史的にかつては絶対であった使用者側の自由権や財産権をある程度制限し、労働者の実質的自由と平等を確保するために、労働基本権が認められるに至った。それだから、対抗する使用者の自由権や財産権と労働基本権の調和点を、法律制度の精神を全般的に考察して求めるなら、それは労使の対等交渉の確保ということになるのは、みやすいところではないだろうか。

(2) 本件の場合、具体的バランスはどうなるか

① 「平穩に営業活動を営む権利」は聖域でない

本件決定は、「団体交渉に応ずることを要求」することまで、使用者の「平穩に営業活動を営む権利」の侵害としてこれを禁止した。しかし本件の場合、前述のように労使間に主張の相違が存在し、労働争議状態にあった。そして争議行為とは「同盟罷業、怠業、作業所閉鎖その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するものをいう。」(労調法7条)。

つまり、争議状態においては、「業務の正常な運営を阻害」することが、争議権として保障される。この場合、「平穩に営業活動を営む権利」は、相手の攻撃から免れる聖域ではない、ということである。その攻撃による損害を回避するには、「誠意

をもって自主的に」、対等の立場における団体交渉で紛争を解決すればよだけの話である。労調法の趣旨に背き、そうした方策を採らない場合、業務運営の阻害による損害が増大するのは、自ら招いた結果であり、法的保護に値しないというべきである。

② 街宣活動も必要な条件である

ア 本件決定は、街宣活動禁止の理由として、「その音量のために本件専門学校の授業や試験の妨げとなり」、また「オープンキャンパスに訪れた本件短大及び本件専門学校の入学希望者に対して、本件短大及び本件専門学校に対する不安感等を抱かせ、場合によっては本件短大及び本件専門学校への入学をちゅうちょさせるなど、債権者の営業活動に重大な支障が生ずる相当程度の蓋然性があったこと」をあげる。しかしこれは、争議状態において、しかも使用者が団体交渉要求を拒否している状況からして、禁止の合理的理由とはなり得ない。

イ 本来、争議行為とは、業務の正常な運営を阻害するものであった。そしてこうした争議行為が行われるのは、団体交渉における要求に使用者の誠実な対応を引き出すため、そのような圧力が必要だからである。したがって、団体交渉による解決を図らない限り、本件街宣活動によって損害を受けることは、争議権保障の法制度において使用者が受忍しなければならないことである(争議行為の民事免責)。

ウ しかも本件の場合、衣川は解雇されているのであるから、ストライキなどの方法はとり得ない。事実を知らせ、世論に訴えてその支持を得、使用者の態度変更を促すほか、方法はない。そしてそ

のためには、街宣活動が最も適切、効果的な手段だということになる。せっかく暴力によらない紛争解決の手段を定めた法律制度(団体交渉権・争議権の保障)の下でこれを禁止するのは、暴力的を奨励するようなものである。その争議の実情を知らせることは本件短大や専門学校に対する不安感を抱かせるとしても、入学希望者がそれを知らずに入学するよりも、むしろ公益に適することである。そしてまた、裁判所の不当な判決に批判の声をあげることは、主権者たる国民として司法の誤りを正していく道であり、これが不当とされる筋合いのものではない。

第3 結論

以上述べたように、本件決定は、「裁判」と「要求」を混同し、それによって現実に行われている紛争の存在と、使用者の自由権や財産権が労働基本権により一定の制約を受けることを無視するという誤りを犯しており、憲法、労組法、労調法、ILO98号条約に違反する。

フランス、ポントワーズ大審裁判所所長のピエール・リオン＝カーン氏は、日本民主法律家協会及び日本弁護士連合会の招きで来日しての講演で、「裁判官の任務とは最も弱い者の権利を完全に守り、最も強い者たちを共通のルールに従わせ、かつ現行憲法典の文言に従えば、個人の自由の保障者たることである」(法と民主主義 244号4頁)と語っている。

優れた憲法を持ち、裁判官の独立を保障する我が国において、強者が弱者の権利を踏みにじることのない裁判を期待する。

講師室午後3時(1)

福田雄一郎

来年度の出講内定表が送られてきた。1コマ減っている。「他の先生の都合もあるから」と出講曜日の変更を示唆されていたが、予想通り曜日の変更だけでは済まなかった。露骨に減らすと角が立つというわけだろうか、予備校では必ずといっていいほど校舎や曜日の変更とからめてコマ減を通達してくる。しかも大学と違って「1コマ1回いくら」という契約だから、私の賃金は1コマ15000円だから、1コマ減は月6万円の減収を意味する。大学の2倍だ。

予備校では毎年秋に来年度の「出講伺い」が送られてくる。これは「先生の方では来年ウチに出講する意思はありますか？あるとすればどの曜日・時間に出講可能ですか？」という伺いだ。クビになる講師は、まず、これが送られてこない。だからボーダーライン上にいる講師は人気講師に対し「先生の所にはもう『伺い』は来ましたか？」などと聞いたりする。そこで「来たよ」などと言われた者は、すぐに就活に入らなければならない。たとえ彼が40代、50代であってもだ。そうなくても、何の保障もない。

ご承知の通り、現在は大学全入時代である。少子化もあいまって、浪人生の数は年々減り続けている。現在浪人生相手

の商売が成り立っているのはいわゆる三大予備校くらいなもので、他は老舗と言えども事実上現役生相手の塾としてやっけて行くしかないのが現状だ。つまり予備校というのは構造不況業種であり、市場規模も売り上げも、年々減り続けているのである。ところがどこの予備校も校舎や教職員は第二次ベビーブームの頃のままだから、必然的にすべてがリストラの対象だ。しかも講師も職員も毎年新規採用している。特に講師の場合、新規採用の講師は1コマ1回5000円で済んだりする。私の1/3だ。いきおい、予備校側はそうした新人講師に多くの仕事を割り振ることになる。もちろん私はベテラン講師として、そんな新人にはできないような授業をやっているつもりではある。だが予備校側は、それは評価しようとしれない。しかも若くてイケメンの講師だったりすると生徒の人気はあるから、常に売り上げを気にする(そしてそれしか気にしない)予備校側は、むしろ彼らを優遇するのだ。

クビになり、あるいは仕事を減らされた講師はどうするか。当然他の予備校の採用試験を受ける。ところが彼はそちらでは新人扱いとなるから、やはり1コマ数千円しかもらえない。さらに大手から大手へというケースはあまり例がなく、

多くは大手から中小へという流れとなる。そうすると仕事自体が少ないので、減収に拍車がかかる。これが現在の予備校講師につきつけられた「減収のメカニズム」だ。教育界で重要な地位を占めている予備校の、これが実態である。

組合の中では少数派と思われる予備校講師の実態について、数回にわけてレポートする。

我々の置かれている現状について、ご理解いただければ幸いである。

団交・運動ニュース

■2011年度獨協団体交渉報告

今年度の団体交渉は10月13日、組合側から4名、大学側から副学長以下8名の出席の下、大学本部で行なわれました。

結果としていくつかの要求がかなえられたものの、肝心の賃上げについては目だった前進はありませんでした。

交渉内容と結果を簡単にお伝えします。

賃上げに関して。従来からの要求であった一コマ最低3万円以上については、すでに今年度から最低ランクの三号俸が29,500円から500円アップの30,000円へ、二号俸が30,800円から300円アップの31,100円へと上げてあることが報告され、ひとまず要求が実現された形になっていることが明らかにされました。しかし、もっとも分厚い層である一号俸ランクがこの数年32,200円に据え置きとなっていることから、組合としては不満の残る結果となりました。

大学側は、生活保障、均衡待遇といった組合側の主張に理解を示しながらも、国の高等教育に関する構造的問題が根本にあって一私立大学の努力では限界があるとの逃げの姿勢をうっています。ここ

をどう突破するのか、組合全体の課題があると思いました。

次に、前回の団交において明らかになった某学科における「悪しき慣行」の問題について、大学側からの見解と措置が示されました。この慣行というのは、授業に穴を開けることが難しいというこの学科の性質上、やむなく休講を迫られた講師は、代講者を頼み、この代講者に自腹から報酬を支払うというものでした。これに対し大学は、知らなかったとはいえ、こうしたことを結果として許してきたことに対し正式に謝罪を表明し、休講時には正式の手続を行うことにより、休講した講師は有給休暇扱いに、また代講者には大学から報酬を出すというように指導しているとの回答がなされました。

その他、受講者ゼロ講義に対する給与保障の率、非常勤講師用のハンドブックの作成、保育園などへの託児を容易にするための就労証明書の発行などの要求に関しては、全体として前向きな検討をするという解答を得ました。

最後に、繰り返しになりますが、生活保障という観点から飛躍的な賃上げが望まれる今、その成果をどのように達成す

るか、戦略レベルからの検討が必要だということを感じました。(文責、市川)

クリップボード

(1) 『控室』原稿を募集します

組合員であるか否かを問わず随時原稿を受けつけています。掲載段階での匿名はかまいませんが、連絡先は明記してください。原稿は題字横のメールアドレスまでお送りください。短い記事や通信は送信者に断りなく、匿名で掲載する場合があります。

(2) 『控室』を配布してくださる方を探しています

勤務先のメールボックスなどに『控室』を配布してくださる方を探しています。お志のおありの方はぜひ組合本部までご連絡ください。講師控室に直送も可。

【編集後記】 毎年、秋になると、来年度に

対する不安で胃が痛くなるという話を『控室』でだったか、まだ組合ができたころ、どこかで読んだことがある。まだ若かったせいか、私はそれを軽い驚きをもって読んだように思う。しかし、ここ数年、私自身が秋になると、毎年いやな思いを免れられなくなっている。生来ずうずうしいせいか、胃こそ痛まないが、そのたびに屈辱、怒り、そして地下鉄のマナー広告ではないが、それこそ見たくないものを見てしまったという思いがする。私は決してこの仕事が嫌いではない。しかし、それも雇用の安定と老後の保障があつてこそである。(行)

南雲和夫『どうみる韓国・北朝鮮問題 日韓・日朝関係はこのままでよいのか』(本の泉社) <http://honnoizumi.shop-pro.jp/?pid=30593743>

内容紹介

「反日日本人」なる悪罵を乱発する

「現代コリア派」の虚偽と暴論を全国的に反駁し、歴史の真実を直視し、韓国・北朝鮮との友好の道を提起する！

第1章 新たなる誤解、拡大再生産の書

第2章 佐藤勝巳現代コリア研究所所長の歴史認識を斬る！

第3章 新井佐和子氏、豊田有恒氏、櫻井よしこ氏らを斬る！

第4章 拉致問題への日本政府の対応の問題点

第5章 北朝鮮「経済制裁」は許されるのか？

第6章 「ひのもと政策」(日本型「太陽政策」)を提唱する

第7章 日本の朝鮮問題研究者は何をしていたのか