

控室

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://hijokin.web.fc2.com/>
e-mail: daigaku_hijoukin@yahoo.co.jp〒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

あなたがもし、クーリング意向調査や5年雇止めの条項が入った契約書の提出を求められたら、どうすれば良いでしょうか？

「直ぐには答えられません、良く考えさせてください」と答えましょう
そして、直ぐに非常勤講師組合に連絡して下さい！

《1》首都圏の各大学において、5年雇止め等が規定された新たな就業規則を制定したり、無期転換申し込み権を付与させないために、半年間のクーリング期間を設定しようとする動きがあります。意向調査や契約書にどう対応するのが良いのでしょうか？

(1) 一部大学で、クーリング意向調査が始まっています。契約書等の締結が求められることも懸念されます。

早稲田大学法学部は7月3日、英語科目担当者に対して、クーリング意向調査を実施しました。他にも、教務担当者レベルでクーリング意向調査が始まっている、という情報が組合に寄せられています。また、今後就業規則を制定した上で、5年雇止めの入った契約書の提出を求める大学が現れることも懸念されます。

(2) なぜ、クーリング期間の設定や契約の変更を求めてくるのか？

大学側が、クーリング期間設定についての皆さんの意向を聞いたり、5年雇止めの条項の入った契約書の締結を求めるのは、なぜでしょうか？

それは、労働契約法の改正(第18・19条の制定)により、繰り返し契約を更新された非常勤講師については、雇用継続の期待権が法律化され、また、5年以上契約を更

新した非常勤講師に対して無期契約申し込み権が付与されることになったためです。クーリング期間の設定や5年雇止めの条項の入った新たな契約書の締結は、期待権や無期契約申し込み権を消失させることにつながる危険性があります。労働契約法の改正に伴う有期雇用労働者の雇用の安定化により、非常勤講師の雇止めやコマ減をこれまでのように行うことができなくなることを避けようとしているのです。

それではクーリング期間の設定や5年雇止めのある契約書の提出を求められた場合にどう対処すれば良いのでしょうか？

(3) 回答せずに、直ぐに首都圏大学非常勤講師組合に連絡・相談して下さい

クーリング期間の設定や5年雇止め条項の入った契約書の締結を求められた場合に、絶対に、「クーリング期間を設定しても良いです」、と言ってはいけませんし、無条件で契約書にサインすることも避け

て下さい。さしあたり、「直ぐには答えられません、考えさせてください」とその場での回答を留保して下さい。そして、直ぐに首都圏大学非常勤講師組合にご連絡下さい。

(4) アンケートには、全ての期間に出講を希望する回答を行います。

組合と相談の上、基本的にクーリング意向調査には、クーリング期間を設定せず、全ての期間に出講を希望するよう答えることが重要です。

クーリング期間を設定してしまうと、第1に、その大学との契約関係が一旦終了させられてしまいます。これにより、繰り返し契約が更新されてきた非常勤講師に対して付与されることになる無期転換権が消滅してしまいます。

第2に、1コマでも担当するとクーリング期間に算入されませんから、クーリング期間には、その大学の全ての科目から担当を外された時のみに当全ての収入が失われることとなります。

第3に、クーリング期間が終了した後には現状が回復される保障はありません。継続して雇用する約束をして、クーリング期間を設定することは、労働契約法に違反する行為となるため、大学側は再雇用を約束することはないのです。

(5) 不利益変更には、「納得できません」と不同意の意思を伝えます。

5年雇止等の条項の入った契約書については、「5年雇止等の条項に納得できないので、その部分を除いた契約書にサインしたい」と伝えることが重要です。契約の継続と不利益変更への不同意の両方を明確に表明する必要があります。

無条件で、5年雇止めの条項を含む契約にサインしてしまうと、当然に、旧契約の下で生じていた雇用継続の期待権は消滅しかねず、5年を待たずに雇止めされることもあり得るかもしれません。

(6) 労働条件の不利益な変更を大学側が一方的に行うことはできません。

大学側がクーリング調査や新たな契約書の締結を求めてくるのは、労働条件の不利益な変更には、非常勤講師の個別の合意が必要なためです。労働契約法第8条には、労使の合意により、労働契約の内容である労働条件の変更を行うことができる、と規定されています。逆に言えば、既存の労働契約を労働者の合意なしに、一方的に不利益な方向で変更することはできないのです。

その例外は、就業規則の変更が行われる場合です。しかし、この場合にも、就業規則の変更には合理性があり（労働契約法第10条）、法律通りの手続きを踏むことが要件となっています（労基法90条）。単に就業規則を制定したり、変更したりすればよい、ということにはなりません。

(7) 組合に加入し、クーリング期間設定、契約変更に対抗しましょう。

労働契約法の改正を契機として、一部の大学は就業規則の変更により、労働契約の不利益変更を求めてきました。これに対し、非常勤講師組合は団体交渉や申し入れ、告発や告訴等により抵抗し、一方的な不利益変更を許さない状況を生み出してきました。首都圏大学非常勤講師組合は、クーリング期間の設定や契約書の変更への対応についても、組合員を全力

で支援していきます。組合に加入し、適切な対応を行うとともに、不利益変更を許さない活動を広げていきましょう。

早稲田大学が今度は無期転換回避で迷走中？ さらに私大連合会がアパルトヘイト化を要請

早稲田大学は今春、突然非常勤講師の就業規則を制定し5年の更新上限をつけたため、労基法90条違反として4/8に当組合委員長・松村比奈子と早稲田大学名誉教授・佐藤昭夫両氏に刑事告発され、6/21に非常勤講師ら15名に刑事告訴されました(なお東京検察庁は6/4に告発を正式受理)。すると早稲田大学は、今度はクーリング(期間)を入れることを非常勤講師らに強要し始めています。また日本私立大学団体連合会は6/26、文科大臣に対し、私立大学の全有期契約労働者について労働契約法の適用除外を要請しました。7/10、当組合はこれらを厚労省にて記者会見で公表しました。

(1) 事実の概要

具体的には、法学部で「今後の授業計画に関するアンケート」と称して、6ヶ月の空白期間を空ければ再契約すると誘導し、どの時期に空けるかを申告させようとしています。しかもそれは「労働基準法(ママ)の改訂」のためであり、英文版の説明メールでは、労働法令を守るためとも説明しています。また日本私立大学団体連合会は6/26、文部科学大臣に対し大学の特殊性を訴え、私立大学の「有期契約労働者」の労働契約法からの適用除外を要望しました。これは大学におけるアパルトヘイト体制の要求に他なりません。

(2) クーリング期間強要の背景

有期雇用労働者の契約更新が5年を超えた場合、労働者の申込みにより無期雇用に転換できるという5年ルールが新たに導入された改正労働契約法が4/1から施行されました。ただし6ヶ月以上の「クーリング」期間があれば、通算契約期間に含まれないとされています。この法改

正で、複数の大学で非常勤の契約に新たに上限を設ける動きがあります。

(3) 「今後の授業計画に関するアンケート」

7月初め、早稲田大学・法学部の語学関係の非常勤講師たちに対し、「今後の授業計画に関するアンケート」が配布されました。そこには「労働基準法(ママ)の改訂」のためと称して、5年更新で契約を打ち切るが「一旦六ヶ月の休職期間を置いたのちに再契約を結ぶという方針」が示されたとしています(しかしそのような方針は今まで公表されたことはありません)。しかも「5年継続して勤められたならば、1学期の間お休みしていただくということになります」とし、非常勤講師たちに、更新してもらいたければ、いわゆる「クーリング(期間)」を置けと要求しています。

さらに文中では「カウントをリセットするための休職期間」として、複数の学期を選択するよう指示しています。これでは、無期転換を避けるための方策だと公言し

ているようなものです。つまり厚労省サイトにある「労働契約法改正のあらまし」5ページに記載の「無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換権を放棄させることはできません(法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます)」に限りなく近い対応です。

(4) なぜクーリングの強要なのか？

まず、大学は非常勤講師を必要としており、しかも可能な限り長く働いてもらわなければ困るという事情があります。しかし一方で、有期雇用のままにしておきたいと考えています。そこで早稲田大学は当初、非常勤講師の無期転換を回避するために違法な手続きで就業規則を作り、更新5年上限をかけようとしたのですが、これに対し刑事告発・刑事告訴がされました。仮にその就業規則が有効だとしても、4000人の非常勤講師に対して、5年上限を導入するのは非現実的です。2018年に4000人を総入れ替えして大学の質の保証されるとも思えません。また非常勤講師の多くは、すでに何年も契約更新を重ねてきています。その状態で一方的に更新上限を通知しても、労契法19条の期待権が否定されるわけではありません。

そのため、5年上限以外の方策で無期転換を回避する必要が大学に生じました。それが、今回のクーリングの強要です。

(5) クーリング強要の矛盾点

大学は非常勤講師に対して、5年上限の理由を労契法対策ではなく、「Waseda Vision 150」構想により教育研究者の流動性が必要であるからと説明しています。しかし6ヶ月のクーリング後の再契約はその流動性を否定するものです。アンケ

ートに添付された英文メールでは、労働法令を守るために行わざるを得ないという趣旨の説明もしています。

結局、大学の一連の対策の目的は無期転換阻止のみであり、法の趣旨である雇用の安定を否定し、不安定雇用を固定化するためだけに行われています。

マツダの「派遣切り」地裁判決(2013年3月13日)は、「単にクーリング期間を満たすためだけの方便として導入されたのは明らか」として、雇用身分の変更制度を違法と判示しました。この早稲田大学の件もこれに該当することは明らかです。

(5) 私立大学全体の問題

しかしこのような異常なまでの無期転換阻止の動きは、私立大学全体に波及しつつあります。日本私立大学団体連合会は6/26、文部科学大臣に対し大学の特殊性を訴え、私立大学の「有期契約労働者」の労契法からの適用除外を求める要望書を提出しました。5年上限・クーリングの強要ができなければ、残るのは法の適用除外です。この要望書では、大学における研究者の流動性・若手研究者の人材育成を根拠にしながら、なぜかこれらとは関係の薄い非常勤講師や非常勤職員を含めた「有期契約労働者」全体の労契法からの適用除外を要望しています。これはまさに期間の定めがあることを理由にした不合理な労働条件の要求(労契法20条違反)であり、かつ大学におけるアパートヘイト体制の要求に他なりません。

このような「法の下での平等・社会的身分による差別の禁止」を定めた憲法14条を平気で踏みにじる高等教育機関の要求に対して、組合は今後も徹底抗戦していくつもりです。