

# 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://www.hijokin.web.fc2.com/>e-mail: [daigaku\\_hijoukin@yahoo.co.jp](mailto: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

## 研究開発力強化法の改正騒動

首都圏大学非常勤講師組合 委員長 松村 比奈子

2013年もそろそろ終わりに近づいた11月27日。いわゆる特別秘密保護法を巡る与野党の攻防戦のまっただ中で、国会内外では誰もが秘密保護法の功罪について白熱していたわけだが、ここでひっそりと1つの、そしてまたとんでもない法案が突如として国会に登場したことを、知っていた人はどのくらいだろうか。いわゆる「研究開発力強化法改正案」である。12月5日には成立してしまったので、この法案は国民に公開されてから成立するまでにたった9日の猶予しかなかった。世論の形成どころか、議員の質疑さえ満足にない法改正だったのである。

背景として、一昨年の労働契約法(以下労契法)改正をきっかけに、それまで事実上無期雇用されていた非常勤講師に対して、逆に有期雇用に転換(?)させようとする動きが、全国の大学に広がりつつあった。大学は、特殊な組織だとの錦の御旗の下で、それまでずさんな労務・財務管理をほしいままに行ってきた。しかしそれを棚に上げて労契法改正にパニックを起こした諸大学が、非常勤講師を切り捨てようとした「新たな騒動」の攻防戦が、昨年11月から12月にかけてひそかに繰り広げられていた。今回は、その

顛末について報告したい。

昨年10月19日、読売新聞サイトに「研究者の有期雇用10年に 自民、今国会に法案提出へ」という小さな記事が出た。それによると「自民党の科学技術・イノベーション戦略調査会(塩谷立会長)は18日、有期雇用の研究者の雇用期間を5年から10年に延長することを柱とする研究開発力強化法改正案を、議員立法で今国会に提出する方針を固めた」とあった。10月31日の日本経済新聞もまた同様の見出しを掲げ、今国会の提出を予告していた。

これだけでは、非常勤講師に何の関係があるのかよく分からないかも知れない。だが大学で圧倒的に多い有期雇用研究者とは、実は非常勤講師、しかも語学系(人文科学系)の講師である。非常勤講師は研究を業務として命じられていないが、研究者でもある。しかもこの直前には「解雇は専門職限定、労働時間特例は先送り・戦略特区案」との記事(朝日新聞・10月5日)で「国家戦略特区」の検討を進める有識者ワーキンググループ(WG)の八田達夫座長が記者会見し、「特区で解雇などの規制緩和をする対象を『弁護士らの専門職と院卒者』に限る」として、

いきなり「院卒者」が労働法規の適用除外のターゲットにされていたのである。根拠不明で乱暴なこの戦略特区構想はその後すぐ実行保留となったが、有識者ワーキンググループの6月の議事録を読むと、「…それから、『研究者等への労働契約法をめぐる課題に関する検討』について。四月からは、有期雇用は5年間で期限を切って、それ以上は終身雇用を希望する人達の希望に沿えないならやめていただくという制度になった。しかし、この制度は研究者にとっては非常に困る。それで、有期雇用を何度でも繰り返してできるような方向に変えていきたいということで議論してきた。…」という、赤裸々な欲望が述べられているのではないか。これほど労契法を曲解し、有期雇用研究者を奴隷扱いしたいなどと吐露する議事録が公開されているのだから、うわーこれはこのままでは済まないぞというのが正直な感想であった。余談だが、このサイトには非公開の資料が多い。議事録の掲載もぐずぐずと遅い。税金で運用されている会議の内容が、税金の支払い主である国民に公開されないというのは全くおかしい。まさしく税金泥棒である。こんなことが平気でまかり通るのが今の政府なんですよ皆さん。

もちろん、このような欲望が大学にあることは認識していた。昨春、私と佐藤昭夫・名誉教授が早稲田大学を労働基準法90条違反で刑事告発（12月22日に不起訴処分が決定。詳細は後日。）したのもその結果であり、関西圏大学非常勤講師組合委員長の新屋敷健氏が大阪大学を刑事告訴（告発として受理されたとのこと）したのも同じである。水面下では複数の大学が非常勤講師に更新5年上限を

通告したために、組合の交渉要求により撤回させた事例も少なくない。昨年3月には更新上限を設けて労契法を悪用する大学や研究機関の実情を報告する院内集会を開いたばかりである。再度院内集会を開こうと、8月頃から関係方面に声をかけ、12月には労契法の第2回院内集会を開催する段取りまでこぎ着けていた。それと平行する形で浮上してきたのが、研究開発力強化法改正案（以下強化法改正案）である。

11月1日には塩谷立議員の国会事務所に直に電話し、法案は見せてもらえるのかと聞いたところ、担当者不在のため後ほど返信するとの回答後も返事無し。後日再び問い合わせると、議員は法案を持っておらず、ではどこへ問い合わせればと追求しても「私は新人なので分かりませーん」という秘書(?)の返答だった。再度余談だが、これで対応が勤まるのだから、自民党（の少なくとも塩谷立）議員は官僚に丸投げで仕事をしていないことがよく分かる。

その後ほどなくして某議員事務所経由で強化法改正案を入手できたが、啞然とする内容であった。合わせて文部科学大臣への、大学経営側からの要望書も入手した（一部は既に入手済み）が、国立大学協会・公立大学協会・私立大学団体連合会といった大学関係諸団体による「若手研究者の人材育成」を名目にした労契法適用除外・特例措置の要求という、恥も外聞もない研究者「アパートヘイト体制」化への要望を目の当たりにし、その傲慢ぶりに驚愕するばかりであった。この時点ですでに当組合では緊急院内集会を11月27日に開催する予定だったが、テーマを急遽、強化法改正案に絞った。

強化法改正案には労契法の特例以外にも問題点は多々あるが、今回は省略する。元々強化法の趣旨は、企業の商品開発を国・地方公共団体・大学等が支援するためのものであるから責務は組織にあって個人にはない。法改正の問題点は、①労契法の特例を挿入して研究者・技術者個人に労働者の権利制限を強制し、②法律の規定する「開発研究」が「人文科学のみに係るものを除く」にも関わらず、労契法の特例だけ人文科学のみに係る研究者を適用させ、③この法律の効力を事実上遡及させていることである。さらに④政府の重要な諮問機関である労働政策審議会による審査もない、という異常な法案だった（労契法は審査あり）。しかし最大の謎は、強化法改正案にある労契法の特例が「誰に適用されるのか」が具体的に分からないことである。

法学的に見ても、実務的に見てもあり得ない差別的な内容のため、本当にこんな改正案が国会に提出されるのか疑問だった。しかし厚労省に電話して強化法改正案の存在を確かめたところ、既知であるばかりか対象者には非常勤講師が入ると文科省（と立案者）が説明している、とのことであった。なお法案には、「非常勤講師」という名称は使われていない。

11月27日、予定通り院内集会が開催されたが、その正午、強化法改正案が国会に提出されたとの情報を得た。しかし委員会の付託先で迷走し、結局28日に文部科学委員会に落ち着いた。初めて国民に公開された強化法改正案は、入手済みのものとは若干異なっていたが、概要に大きな変化はなかった。29日には、たった4時間程度で質疑が終了して可決され、12月3日に衆議院を通過した。参議

院の文教科学委員会に付託されたのは4日の夜遅くで、翌5日には田村智子議員の質疑のみのおよそ30分で可決され、同日参議院本会議で可決、法案成立となったのである。特定秘密保護法をめぐる紛糾のさなか、その法案より後の改正案が、最大の(?)当事者である多くの非常勤講師の知らないところで、さっさと成立していた。

もちろん非常勤講師組合として手をこまねいていたわけではない。既に首都圏・関西圏・東海圏・ユニオン沖縄と共同で11月22日には緊急反対声明を出しており、衆参両院の委員会所属の委員名簿を作成し、協力しつつFAXやメールで反対声明文を送付した。その効果かどうか、法案成立後に「文科省の担当者から」と称する怪文書(メール)※が私のところに送られてきた。「次善の策として、緊急措置的に、雇用の課題を抱える有期労働契約の研究者達を救うためには、今回の特例措置は必要だったと確信」しているそうだ。言うておくが、もし本当に非常勤講師が適用対象ならば、最大の当事者、特に「人文科学のみに係る」語学系の講師らの主張を無視して成立させた法律のどこに正当性があるというのか。再々度余談だが、立法運動等をするとならずこういう怪文書や怪電話が飛び交うのがこの世界のお約束である。結局その法案は、本当は議員立法ではなく政府の法案だったのであろう。こういう茶番劇が明らかになったのも、我々の抵抗運動が意に反して大きかったということなのかも知れない。

さて成立した強化法改正であるが、委員会質疑でも厚労省への問い合わせでも「非常勤講師は対象」と言われてきた。

が、それでも大きな疑義が残る。

対象者について、例えば11月29日の文部科学委員会で、宮本岳志議員の非常勤講師は含まれるかとの問いに、立案者側の大塚拓議員は含まれると答えている。しかし吉川元議員の質問に対し文科省の担当者（科学技術・学術政策局長土屋定之氏）は、「網羅的なデータを把握していない」が10万人規模と答えている。そして把握している限りでの内訳は、①内閣府所轄・研究開発法人の任期付研究員が7000人、②放送大学・短大を除く大学の任期付本務教員が4万3000人、③医局員その他の研究員が2万7000人（無期・有期を含む）、④研究開発法人・大学等の技能者が1万7000人（無期・有期を含む）、⑤リサーチ・アドミニストレーター（研究管理の専門人材）が200人、⑥民間の大学等との共同研究従事者が3000人（無期・有期を含む）、であるから「対象となる可能性のある方々は、少なくとも10万人規模」だということである。

文科省の上げた①から⑥までを合計すると9万7200人である。しかしその類型に非常勤講師は入っていない。文科省の2011年度分の学校基本調査によれば、大学（短大を除く）の兼務教員（非常勤講師、特任教授その他）のべ人数は18万8220人である。文科省の把握しているデータならば、委員会で回答した数値以外に、少なくとも18万8220人（のべ人数）の該当者がいるはずなのである。

どれほど少なく見積もっても10万人規模であるはずがない。文教科学委員会で唯一質疑に立ってくれた田村智子議員の具体的な事例の追求においても、立案者側の伊藤渉議員は、何一つ明確に答えようとはしなかった。結局、誰が適用対象

なのか最後まで不明のまま、法改正がされたのである。

この改正案については、全国大学高専教職員組合（全大教）、東京地区大学教職員組合協議会（都大教）、ほか日本私立大学教職員組合連合（日本私大教連）までもが反対声明や見解を公表した。文部科学大臣への大学側の要望と呼応するように、全国の大学の主要な教職員組合がこぞって反対声明を出したのである。さらに、弁護士の団体である民主法律協会が11月29日、自由法曹団が12月2日にそれぞれ反対声明を公表している。要するにこの法改正は、当事者の観点からも専門家の観点からも、極めて異常な内容であり、このような手続きでの改正が許されるならば、法の下での平等という、民主主義の根幹を破壊する危険性を秘めている。少なくとも非常勤講師組合の強化法と差別への闘いは、まだこれからも続くと考えている。

-----  
※以下、資料として、「文科省の関係者からの怪文書」を転載する。発信者は政府関係の仕事もしている既知の某研究者からのもので、「以下のようなメールを入手しましたので、転送します。文科省の担当者からのメールだそうです」とあった。  
-----

各位へ

いつも大変お世話になっております。

報告ですが、例の労働契約法の特例の件ですが、先週木曜日（12月5日）に参議院で可決・成立（衆議院は11月29日に可決）しました。法律の公布日は12月13日の予定で、来年4月1日か

ら施行の予定です。

本件では、非常勤講師組合が大規模な反対運動をされており、国会の混乱もあり、その成立にはかなり綱渡りの状態でしたが、当初予定通りに、大学の研究者等に対しては、有期労働契約5年のところを10年とする旨の特例を法律上設けることが認められたところです。

この件に関しては、本来は、無期契約ポストを拡充することが先ず第1にあるべきことで、そのためには、いかに今後とも恒久的予算の確保・拡充していくのかがカギとなります。また、学内リソースの配分の在り方も考えなければなりません。例えば、各大学とも高齢（かつ高給）の教職員を多く抱えておりますが、その配分を変えれば、例えば、1名の高齢の教員に対して2名の若手が採用できるということもありえます。その一方で、これらのようなことには時間がかかります。

政府においては、国全体の厳しい財政状況の下で、大幅に高等教育予算を拡充させていくことはとても難しいことです。また、各大学においては、まさに大学の中心的存在となっている高齢の教職員自身が、自らの身を削って対応する必要があることなので、あまり多くを期待できません。さらに、授業料を増額すれば対処が可能でしょうが、それでは、そもそも貧しい家庭の学生が大学にさえ来ることができなくなってしまうので、本末転倒です。

本件に関し、反対の立場であった非常勤講師組合の方々の主張は、「労働契約法が、せつかく有期労働契約が5年を超える場合には無期労働契約への転換をする仕組みで雇用の安定化を図っているの

だから、その仕組みは堅持し、無期ポストの拡大こそやるべきこと」ということとして、その主張自体は、全く正しいものと思います。

ただ、上記の通り、大学が無期ポストの拡大を行うのであれば、大学予算の大半が学生からの授業料収入と国費による補助金であることを考えれば、必然的に授業料の増額又は税金の増額に行き着く話であり、そのいずれも、各家計負担の増大をもたらすこととなるため、現実的にも、賢明なことではありません。

そして、もし、その授業料増額又は税金の増額について、それこそ「強行」して行ったとしても、それ自体が時間がかかることであり、非常勤講師にその利益がもたらされるためには相当の時間を要することが考えられます。そして、おそらく、その間に、現在いる有期労働契約の非常勤講師の多くの人達が、無期労働契約に至らずに解雇されるだろうと思われれます。

以上のようなことから、次善の策として、緊急措置的に、雇用の課題を抱える有期労働契約の研究者達を救うためには、今回の特例措置は必要だったと確信しております。いつか、今回のことに反対の立場だった方々に、その趣旨が伝わればと思います。

ところで、先生方のお知り合いで、有期労働契約にある非常勤講師の方で、非常勤講師組合にいらっしゃる方はいらっしゃいますか？ もし、いらっしゃったら、上記の旨お伝え頂ければ幸いです。

今回の件では、色々とお世話になり、ありがとうございました。

今後ともよろしく申し上げます。

## 早稲田ユニオンの現況とこれから

早稲田ユニオン代表 大野 英士

### 幻の過半数代表選挙

今回の早稲田問題は、3月19日に行われた首都圏大学非常勤講師組合との団体交渉において、早稲田大学（清水敏常任理事）は、非常勤講師の契約更新上限5年と、非常勤講師の持ちコマを4コマに制限する内容を盛り込んだ就業規則制定を計画し、それに添付する「意見書」の意見を聴取するための過半数代表選挙を2月14日公示、28日投票締切という日程で実施したことを明らかにしたのが発端です。早稲田大学は、もともと、大学の経営者団体である私大連盟を通じて労働契約法制定前から、大学の有期雇用労働者については同法の適用除外とするよう政府に働きかけを続けてきました。

もともと早稲田は専任約2000人に対し非常勤約3000人と非常勤への依存度が高く、また、一部の非常勤は専任よりはるかに多い授業数（4コマ以上が200人、10コマ以上が20人）を教えていました。労契法の実施に伴い早稲田が恐れたのは、非常勤をはじめとする有期雇用教職員が、有期から無期に転換されると、これまでのように自由に雇い止めが出来なくなることにともな、平均8コマを教えて年収1500万という専任教員と、8コマ教えても300万にしかならない非常勤の圧倒的な待遇格差が「不合理な労働条件の相違」として問題化することでした。

### これまでの運動の成果

3000人の非常勤講師を全員5年で辞めさせれば早稲田のカリキュラム自体が崩壊します。当初早稲田理事会はこの問題をクーリング（半年間の休職期間をおき、継続契約年数をリセットすること）によって解消しようとしていました。しかし労契法脱法を目的としたクーリングはそれ自体、労契法の脱法に当たります。組合は、7月に、早稲田法学部の一部教員が理事会の意向を受けて2014年度から18年度の前後期で授業担当の希望を聞き、半年間の自発的な休職を求めるアンケートを実施するというフライングがあったのを捉えて記者会見を行いました。これにより早稲田はクーリング計画の全面的な撤回に追い込まれました。

組合は、こうした対外活動の他に、3月以来、7回の団交を行い早稲田大学の立場を徹底的に追求し、その結果、クーリングの撤回の他、当初4コマに制限するとしていた非常勤講師のコマ制限を、語学・実験等に限るという条件付きながら8コマまで認めるという譲歩を引き出しました。これによりコマの削減対象となる非常勤は現在21人にまで減っています。

## 偽装請負問題の浮上

こうして組合の攻勢により窮地に陥りクーリングの断念に追い込まれた早稲田大学は、10コマ以上を担当する非常勤講師のコマを「カリキュラム改編」を口実として10コマ以下に削減しようとした。商学部でビジネス英語を担当していた非常勤講師のコマを（株）早稲田インターナショナルという早稲田の系列会社に丸投げすることで減らそうと目論んだのです。早稲田インターナショナルが行うチュートリアルイングリッシュは「必修」で、授業の評価は早稲田インターナショナルのチューターが行いますが、単位は早稲田が認定します。しかし、請負会社が元請けである早稲田の専任教員から指揮命令を受ければ、それは派遣法が禁じる偽装請負ということになります。また、厚労省管轄の派遣法だけではなく文科省管轄の学校教育法、大学設置基準の規制も受ける大学の授業でこうした授業の丸投げは許されるのでしょうか？

組合は12月27日に東京労働局に調査・是正勧告を行う申し立てを行うと共に、広くマスコミ等を通じてこの問題を追及していく構えです。

早稲田インターナショナル方式の語学授業丸投げは、ここで止めなければ、早稲田の他学部、さらには他大学にも広がっていくことが予想されます。チューターの時給は非常勤講師と比べても半分程度で、経営側は、この安上がりな「早稲田方式」を活用して経費の削減を目論んでいます。すでに文学学術院などでも、チュートリアルイングリッシュの導入が秘かに話し合われているという噂もあります。この段階で止めなければ、この動きはさらに他大学にも拡大し、いまでも

不安定な非常勤講師の生活をますます圧迫していくでしょう。

## 早稲田の逆襲？

早稲田大学側は12月に入ってから矢継ぎ早に対抗手段を打ち出し劣勢の挽回に乗り出しました。一つは12月6日に急遽国会に提出され強行採決された「研究開発力強化法改正案」。これについては松村委員長の記事をご参照下さい。

また早稲田は10月以来、非常勤組合が専任教職員組合、職員組合と「民主的な手続きに則り健全な労使関係」を構築すべく話し合いを続けてきた労働者による自主的な「過半数代表選挙」の手続き改正の努力を無視する形で、12月10日、突然三組合にFAXで、理事会が作った規則に基づいて新たに過半数代表選挙を行う旨を通知してきました。

それによれば2013年4月に施行した「非常勤講師就業規定」および「早稲田大学における有期雇用者の契約年限に関する規定」制定に関する意見の再聴取もすると謳っています。つまり大学側は、昨年の「幻の過半数代表選挙」で違法性の問われたこれら二つの就業規則の法的正当性を確保し、「5年上限」「4コマ制限」という理事会の決定をそのまま認めさせようとした訳です。これを認めてしまえば、非常勤組合が従来から専任教職員組合にも呼び掛けていた「非常勤講師就業規則」の撤廃が予めブロックされてしまうことになります。さすがにこの企ては余りに粗雑すぎると気づいたので、理事会はこれをすぐに撤回しましたが、早稲田理事者に対して行われた告発・告訴は残念ながら12月23日付で不起訴となりました。

## 早稲田ユニオンは闘う！

9月21日、非正規労働者による職域組合としては全国でも空前の102名の参加により、首都圏非常勤講師組合早稲田ユニオン分会が誕生しました。現在その数は120名を越える規模に成長してきています。

非常勤講師組合・早稲田ユニオンは、この短期間に7回に及ぶ団体交渉において早稲田理事会の主張の不当性や矛盾を徹底的に暴くと共に、労働委員会や裁判などあらゆる手段を通じて、早稲田を追い詰め、組合員の利益を守ろうと決意しています。すでに、

① 早稲田大学の団交における不誠実な姿勢や専任の教職員組合との組合間差別などを糾弾する労働委員会への救済申し立て。

② 労働基準法に定められた就業規則によらず、また個別合意もないままに理事会側から一方的に5年上限をつけられ、来年3月で雇い止めを通告された日本語インストラクターの地位保全をもとめる労働委員会への救済申し立て。

③ 早稲田インターナショナルによる偽装請負によってコマ減を通告された外国人非常勤講師の不利益変更撤回を求める裁判。

の三件について、近日中に提起することが決定し、すでに、必要な書類の準備が整っています。

またこの裁判については、労働契約法20条で新たに定められた「有期雇用と無期雇用の間の不利益な待遇格差の禁止」を根拠に、専任と非常勤の6倍もの給与格差、年金・保険・福利などを含めれば20倍もの待遇格差の是非が争われる画期的な争いになります。

さらに、今回、新たに早稲田理事会が持ち出してきた一方的な過半数代表選挙については、抗議・撤回を求めるのは当然として、専任教員組合・職員組合とも引きつづき協力を呼び掛け、共に、民主的な諸原則に則った健全な労使関係が早稲田大学で成立するよう、理事会に強く迫っていく覚悟です。

ただし、これは組合運動の鉄則ですが、最後に力を持つのは数の力です。早稲田大学に所属する非常勤講師の方々はもとより、その他の大学で教える組合員の方も、回りの方に広く呼び掛け一人でも多くの非常勤講師に組合に加入していただけるよう、お声を掛けていただくようお願いいたします。

もう一度繰り返しますが、早稲田で止めなければ、その悪影響は他大学にも波及します。早稲田がこれほど悪辣な手段を繰り出してくるのは、彼らが極めて不利な状況に置かれている証左に他なりません。組合員の皆様のご支援・ご協力をお願いいたします。



## 厚労省作成リーフ手渡しで「クビ！」 ～知らせるな、という支配～

河合塾ユニオンからの報告(4)  
書記長 佐々木信吾(数学科)

### 【何が何でもクビ！】

学校法人河合塾とその関連法人は私に対し、2013年11月22日付で「次年度契約を締結しない」旨の通知を自宅に送付してきました。理由とされたのは、同年8月8日に河合塾の施設内にて「無許可文書配布」を行ったから、とのことです。河合塾での勤務歴は24年で、毎年契約を更新してきました。

### 【顔見知り数名に厚労省作成のリーフレットを手渡し】

河合塾内では、改正労働契約法の正確な内容が周知されず、現場の過半を占める3年有期雇用の若い人たちの間で不安が拡がり、組合に相談が寄せられていました。「更新歴のある人を雇えなくなる法律ができた」など間違った説明をする管理職さえいたと聞きます。

私たちは厚労省等が作成した「改正労働契約法のポイント」と題するリーフレットが最も分かりやすいと判断。厚労省に直接確認した上で、休憩中に、校舎責任者も傍らで見ると、組合活動であると告げて、記名封筒入りで、顔見知りの該当者2名に手渡しました。もう一つの校舎では、預かると言ってくれた校舎スタッフに数部を預けました。ただそれだけのことでした。

### 【団交権・組合活動の全否定】

はじめは「施設管理権を侵害した」として嚴重注意の書面が自宅に来たのですが、あれよあれよという間に、契約非締結の通知に変わりました。

使用者側が主張する事実関係は、真実とは大きく食い違い、中には、「作り話」としか思えないようなことまで書かれています。

しかも、組合が団交で反論したこと自体までも処罰の理由としています。(私自身は団交には出席しておりません)

### 【本人聴取なしの処分】

なお、私はこの処分にあたって、何一つ事前の事実確認の聴取を受けておらず、弁明の機会も一度も与えられていません。団交での組合からの指摘に、使用者側は「今回は必要ないと判断した」と回答しています。

### 【組合側の譲歩案を蹴る。何としてでもクビ！】

使用者側は、当初、「今後、同様の行為が行われる場合」や「これが繰り返される可能性がある場合」には、契約非締結もあり得るとして、私の次年度出講スケジュールを保留していたに過ぎません。

そこで、組合側は、紛争解決のため、

事実認識や法的評価の違いをいったん議論の外において、当面の間、施設内での文書の手渡し等を自粛するという譲歩案を団交の場で示しました。

しかし使用者側は、突如、11月11日、「当塾の信頼を裏切るもの」「違法行為」と一方的に断定した上、それまでの団体交渉の経緯も覆して、組合側の譲歩案を一切拒否する文書回答を送付してきました。

#### 【団体交渉の一方的打ち切り】

さらに、11月14日の団体交渉で使用者側は、自らの事実誤認や手続き上の不備等について誠実に回答せず、組合が提示した譲歩案に対しても一切対案を示さないまま、ことさらに議論を紛糾させた挙句、「本件行為に関することはもうこれで打ち切り！」と宣言。団交でこの問題を扱うことさえ拒否するに至りました。

ちなみに、使用者側によると、私は「労働者」でないから、その去就は「団交議題にならない」とのことです。その一方で、団交の場で私の考えを再三尋ねるなど、明白に私を「労働組合員」として扱ってきています。なお、これまで14回の団交で、理事職が出てきたことは一度もありません。

#### 【施設管理権は万能か】

今回の手渡しは何ら職場内秩序を乱すものではなく、一般にだれもが普通に行う手紙等のやりとりと変わりません。事実、「忘年会のお知らせ」等は普通に飛び交っています。団交では「個人の自由は認めるが、組合だけは規制させて頂く」と言い放つ使用者側出席者もいます。これは、組合敵視にとどまらず、憲法の保

障する表現の自由など基本的人権そのものを脅かす姿勢と言わざるを得ません。

#### 【萎縮効果、という怪物】

使用者側が、明らかに真実に反する根拠を持ち出してまで私を排除しようと躍起になるのは、

①私が組合の書記長であること  
②現在、愛知県労働委員会で、不当労働行為救済申立の調査が佳境に入っていること。

だけでなく、

③手渡した物が、「無期雇用への転換（18条）」や「期待権（19条）」について書かれた、改正労働契約法のリーフレットであったことも関わりがあるのではないかと組合では考えています。

事実、私の手渡し時に傍にいた校舎責任者は「今さらこんな権利を知らされると不快に思う人もいる」など、まったく理解に苦しむ発言もしています。また、手渡し当日に出勤していた若い職員さんは本件に関し、後日全員が長時間にわたる聞き取り調査を人事部と法務部から受けたそうです。

一連の事態が進行する過程において、それまで軽口を交わしていた人たちが私を見る目には、明らかに恐怖が宿るようになりました。皆がこの件を語ることを自粛しているかのようです。そうになると、通常業務でさえこちらからなかなか話しかけられません。これは、「見せしめ」的な処罰をもって言論が封殺されるという萎縮効果によるものであり、「知る権利」がさらに侵害されるものと言えます。

（その後、更新歴のある有期の職員さんたちは、現形式では契約非更新と伝えられて正社員試験を受けないかと誘われた

と聞きましたが、組合が入手した情報の限りでは、現時点で、合格した人の報告は入っていません)

今回の事件は、河合塾内だけにとどまらず、非正規・有期労働者全体の「働く権利」につながる問題です。ここで退却するわけには参りません。私は地に足をつけ、揺るがず主張を続けていきます。

#### 【皆様へのお願い】

つきましては、少しでも多くの方々に河合塾ユニオンを支援して頂きますよう、切にお願いする次第です。

ご多忙のところ恐縮ですが、下記の通り、仲間が企画してくれた「1万枚はがき運動」にご協力頂けたら幸甚の至りです。何卒よろしくお願い申し上げます。同封の抗議はがきに、住所氏名をお書きください。はがきは1枚に1名ずつでお願いします。空きスペースに、「佐々木先生を辞めさせないで」など一言書き添えていただければ、なおありがたいです。同封の愛知県労働委員会宛署名もお願いします。足りなければコピーして頂けたら助かります。よろしければ同封の振込用紙にて、カンパもよろしくお願い致します。

署名・はがきともに、数を数える都合上、どうか河合塾ユニオンにお戻しく下さい。同封の返送用封筒を使っただいてもけっこうです。封筒の切手はカンパして下さると助かります。どうぞよろしくお願い致します。

#### 最新の早稲田大学問題解説

##### \* 入江公康

「非常勤講師を五年で雇止め？  
ブラック化する早稲田大学」  
『週刊金曜日』  
2013年12月13日号(972号)

##### \* 林克明

『ブラック大学 早稲田』(近刊)  
同時代社、1500円+税  
2014年1月25日発行予定

非常勤講師たちが早稲田大学・  
鎌田薫総長らを怒りの刑事告訴！  
明らかになる“大学内身分制度”  
の構造

アピール

**私たちは学費値上げに反対します**

首都圏大学非常勤講師組合

早稲田大学、明治大学などの主要私立大学（※）が来春より学費の値上げを行うことが明らかにされました。私たち首都圏大学非常勤講師組合は大学教員としての立場から、学生たちの学業や学生生活の維持に著しい支障をきたすおそれがあること、そして高等教育を受ける権利を毀損するおそれがあること等々を鑑み、この値上げにより結果する事態をつよく憂慮し、これに反対します。（※他、発表されている大学は、日本大学、上智大学、慶應大学、青山学院、成蹊大学等）

誰もが感ずるとおり、現在、すでに日本の大学の学費は異常な水準にあり、学生たちの家計にたいし過重な負担となっています。また本来、その重い負担を支えてしかるべき日本学生支援機構の「奨学金」はいまや悪質ローン以外の何ものでもなく、負担軽減どころか学生たちの

将来にわたり借金の枷をはめる最悪の制度となっています。

このような状態で学費値上げを公言することは、もはや家計への、さらには教育への挑戦であり敵対行為であるとすらいわざるをえません。教育機関として教育への責任を放棄した愚行であり、骨の髄まで企業主義、利益主義が体質化した大学の姿を世間に曝す恥を知らない決定であるといえ、また、主要私立大学が足並みを揃え、あたかも価格カルテルを結んだかのようなこの値上げの仕方についても、その社会的影響を考えるならば、まったく容認できるものではありません。

教育機関としての矜持を持つのであれば、可能なかぎり学生の負担を減らす措置を講ずるべきであり、値上げは徹底して回避されねばなりません。

以上から首都圏大学非常勤講師組合はこの値上げに反対します。