

平成 25 年 9 月 21 日

記者会見資料

臨時総会開催における

4 月からの経過報告とその後の展開

首都圏大学非常勤講師組合・委員長

松村 比奈子

◇ 1 ◇ これまでの早稲田大学問題の流れ

3 月 19 日：第 1 回早稲田大学団体交渉

4 月 8 日：佐藤昭夫・松村比奈子（敬称略）による刑事告発
罪名：労働基準法 90 条違反（罰金規程有り）

4 月 27 日：第 1 回早稲田大学内緊急説明会

5 月 4 日：第 1 回早稲田ユニオン設立準備集会

6 月 6 日：第 2 回早稲田大学団体交渉

6 月 21 日：首都圏大学非常勤講師組合の呼びかけによる

早稲田大学非常勤講師 15 名（のち 17 名）の刑事告発

7 月 10 日：法学部クーリング強要文書の告発・記者会見

7 月 22 日：第 3 回早稲田大学団体交渉

8 月 23 日：第 4 回早稲田大学団体交渉

◇ 2 ◇ 早稲田理事会は脱法クーリングを断念

(1)第 4 回団交で、法学部のクーリング・アンケートは
「不適切なものであった」として撤回

(2)今後も「意識的に半年開けるような脱法行為はやらない」と表明

※根拠：第 4 回団交記録より

◇ 3 ◇ 団体交渉の途中でインストラクター（非常勤講師の一種）に来年 4 月の雇 い止めを通告し、同意を強要→5 年上限の前哨戦

→雇い止め通告を撤回しない場合、労働委員会に救済申し立て

(1)偽装請負から直接雇用に（4 年半前）

(2)4 年数か月前に制定した、5 年上限の就業規則制定手続きの瑕疵（過半数代表の
選出なし）

(3)不利益変更の遡及は無効

(4)契約書による個別の合意はなかった

(5)雇い止めの合理的理由なし

(6)期待権が主張できる

※資料：日本私大連盟経営委員会作成の『改正労働契約法への対応について～学校法人（理事会）としての課題～』によれば、雇い止めの理由となるのは、①前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため、②契約締結当初から更新回数の上限を設けており、本契約はその上限にかかるものであるため、③担当していた業務が終了・中止したため、④事業縮小のため、⑤業務遂行能力の不足、⑥職務命令違反や勤務不良とされている。

◇ 4 ◇ 2月の偽装過半数代表選挙の問題（現状の報告）

(1)問題の就業規則は、実は2つある（非常勤就業規程・有期雇用者の年限規程）

過半数代表選は両方かねているとされている。

(2)団交の答弁では、過半数代表選挙に職員（正規も非正規も）が不参加

全労働者が参加していないことを理事会も認識

⇒これだけでも労基法90条違反

(3)専任教員も実際は対象外（第一回団交で清水理事が確認。専任教員組合も証言）

⇒有権者は非常勤講師のみ、代表候補は専任教員のみ

(4)当事者のはずの非常勤講師にも実際には連絡は無し

※2月の誰もいない控室に投票用紙を配布？

※郵送もなし(団交で確認)

※ポータルへの掲示は誰も見た者なし

(⇒理事会は主張するが過去ログ提示拒否)

(5)理事会は違法性を十分認識していた

(6)結論：非常勤講師だけでなく、有期雇用教職員全体の5年上限制定について手続きに不備があり、有効性の疑いはもはや否定できない

⇒有期雇用全体の不当性を問題にしていく

※資料：告発状

http://hijokin.web.fc2.com/shiryoku/kokuhatsu_m.pdf

http://hijokin.web.fc2.com/shiryoku/kokuhatsu_s.pdf

◇ 5 ◇ 英語教育の外注化と偽装請負疑惑

(1)商学部のビジネス英語を廃止し、英会話の授業を外部（早稲田インターナショナル）に委託する計画に基づき、非常勤講師にコマ減を通告

⇒しかし必修科目の外注化には、法律的に問題あり

a.学長による指導監督がなければ学校教育法違反

b.学長による指導監督があれば偽装請負(請負契約では指導不可)

(2)今後、東京労働局に告発する予定

※資料「大振8」、神戸松蔭女子学院大学で偽装請負（関西TV）

◇6◇ 労働契約法適用除外と派遣法改正の動きの動き

(1)なぜ適用除外なのか…その1：個人事業主という認識

1996年、首都圏大学非常勤講師組合結成

当初、労働者と認識されておらず、団交拒否に悩まされる(⇒一人親方との認識)。

個人事業主

当時のパート議連を通じて陳情。

その後、民主党金田議員・川橋議員、共産党吉川議員、社民党議員などが

国会で非常勤講師問題をとり上げる。

(2)なぜ適用除外なのか…その2：自営業からパート労働者へ

2003年の河本文部副大臣の国会答弁

2004年の文部科学省の「通知」により、非常勤講師は「パート労働者」

との認識へ

(3)適用除外運動の始まり

2006年、日本私立大学連盟（早稲田・慶応など加盟）は、

教育関係の非正規教職員を労働法法制の適用から「排除」するよう要求。

2013年、日本私立大学連盟は、改正労働契約法を大学教員には適用しないよう

要求したが、果たせず

2013年6月、私立大学連合会（約500大学）が文科省大臣に

大学の「有期労働者」を適用除外にするよう要求

(4)今後の方向可能性

派遣法改正により、派遣3年の上限を外す動き＝**偽装請負の合法化**

⇒非常勤講師を外注化し「地域ごとの人材バンク」からの講師派遣へ

（日本私立大学連盟）

※資料：私大連合会の声明、日本私大連盟経営委員会『改正労働契約法への対応に

ついて～学校法人（理事会）としての課題～』の人材バンクに言及した部分

(5)当面の組合方針

労働契約法完全実施と**派遣法改悪反対の運動**を強化