

4月8日、早稲田大学の理事全員が労働基準法違反で刑事告発されました 首都圏大学非常勤講師組合

早稲田大学は違法・脱法行為を改めるべきです！

非常勤講師就業規程（5年雇止め）は撤回しかありません

労働基準法上、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合、就業規則作成のためには、「労働者の過半数を代表する者」（以下、「過半数代表者」と略記）の意見を聴かなければならない。そしてその過半数代表者であるためには、「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の手続により選出された者であること」（労働基準法施行規則第6条の2、第1項2号）を要する。佐藤昭夫早稲田大学名誉教授・法学博士の告発状より （松村・佐藤両氏の告発状は、首都圏大学非常勤講師組合のHPに全文が掲載されています。ご覧ください）

労働契約法の改正への一部大学の過剰で違法な反応

今回の早稲田大学による非常勤講師の任用更新上限の一方的な設定は、改正労働契約法（2012年8月公布）への過剰・違法な対応により生じたものです。労働契約法は改正により新たに第18条（5年継続の有期労働者の無期転換）、19条（繰り返し更新された契約への期待権・雇止め制限法理の法定）、20条（不合理な労働条件の禁止）が加えられました。19条は公布と同時に施行され、18条、20条が2013年4月1日から施行されています。この改正により、5年経過後の2018年4月1日以降、大学非常勤講師が求めた場合には期限を定めない契約を締結する（無期転換）義務が大学側に生ずることになりました。しかし、この無期転換により、各大学が各非常勤講師の担当コマ数を増加させたり、講師給の引上げを行う義務が生ずる訳ではなく、また合理的な事由がある場合の雇止めが禁止される訳ではありません。昨年8月に施行された19条による更新期待権の法定により、従来の非常勤講師の就労実態を変更することなく安定化させていく意味があったのです。

ところがこの改正労働契約法の無期転換義務の履行避けるために、非常勤講師の雇用条件や雇用契約書の内容を一方的に変更する過剰で違法な反応が大阪大学など一部の大学で現れました。早稲田大学の契約更新の5年上限の設定も、改正労働契約法に規定された使用者の義務を免れるために行われた脱法行為に他なりません。

一方的な、理事会決定・学術院長会報告（2013年1月）

早稲田大学は1月の理事会において、非常勤講師の雇用契約年限の上限5年とする、新たに非常勤講師就業規則を制定し、雇用条件通知書に上限を明記する（4月1日施行）ことを決定、学術院長会に報告しました。この間、5年上限の契約変更の内容も就業規則を制定することも非常勤講師には一切明らかにされませんでした。

偽装された「過半数代表者信任投票」（2月14日～28日）

すでに、試験期間も終わり、文学部など一部を除いてロックアウトされている2013年2月14日、早稲田大学は、非常勤講師が立ち入ることさえできない講師控室等の各講師のメール・ボックスに「非常勤講師就業規則制定にあたっての過半数代表者の信任手続きについて」（人事担当常任理事 清水敏）という文書とともに「非常勤講師就業規則制定に関する過半数代表の選出について（公示）」なる文書（以下「公示」という）を配布しました（3月19日団交での説明）。この「公示」は、非常勤講師の就業規則が制定されるにあたって過半数代表者を選出することのみを告げ、専任教員のみ候補者を示し、不信任の場合に、所属箇所、氏名を記入、捺印の上、早稲田大学教員組合に郵送することを求めたものです（郵送期日2月28日必着）。

首都圏大学非常勤講師組合と早稲田大学理事会との団体交渉（3月19日）

早稲田大学が、非常勤講師の雇用契約年限の5年上限を定めようとしているとの情報を得た当組合は早稲田大学理事会に対し、団体交渉を申し入れました。団体交渉は、3月19日に行われ、**組合側は、① 5年上限の設定は、有期雇用労働者の雇用の安定という改正労働契約法の趣旨に反し、撤回すべきこと、② 5年上限の設定に係る手続きに疑義があるので説明を行うこと、を求め、③ 非常勤講師や当組合に一切の説明・通知なく行われていることに強く抗議しました。**理事会側は、清水敏人事担当常任理事が対応し、① 5年上限設定は、法律で禁止されている訳ではなく、早稲田ビジョン150の実施のために不可欠であり、撤回しない、② 5年上限の設定については、就業規則の制定により行うものであり、過半数代表者からの意見聴取など労働基準法上の義務を遵守している、③ 非常勤講師に対しては、これから周知する、と回答しました。

組合側は、① （改正労働法の趣旨に反する）5年上限の設定には、労使の真の合意によるという要件がある、また、早稲田ビジョン150の実施に、5年上限の設定が必要であるなどというのは暴論であり、非常勤講師にも当組合にも説明すらされておらず、理由にはならない、② 過半数代表者の選任のためには少なくとも、
i. 変更・制定される就業規則が明示・周知されていること、 ii. 立候補期間等が設けられ、立候補の権利が保障されていること、 iii. 変更・制定される就業規則に対する候補者の態度が示されていること、 iv. 信任投票・選任投票の権利が保障されていること、 v. 投票結果が開示されていること、 が必要であり、明らかに手続き上の瑕疵がある、 ③ 利害の異なる専任教員組合に説明して当組合には情報を秘匿することは不当労働行為である、非常勤講師にこれから周知しても、一方的な宣言に過ぎない、 ことを述べ、早稲田大学が4月1日実施を強行する場合には、労働基準法違反、労働契約法違反で法的措置を取ること、合法的あらゆる活動を展開し、撤回させるまで抵抗する旨を表明しました。 また、当組合の要請で参加した佐藤昭夫早稲田大学名誉教授は、手続き上の不備や反発が強い場合に、例え、就業規則を制定したとしても、実施を1年間延期し、施行までに、手続きを整えたり、意見聴取により規程を改善することが望ましく、過去の事例もあることを紹介し、理事会側の歩み寄りを促しました。清水常任理事は理事会に報告し、回答を行うことを約し、終了しました。

理事会は検討内容も示さず、撤回を拒否。全非常勤講師へ雇用条件変更通知を送付（3月25日）

当組合は、理事会側の不誠実で理不尽な拒否回答と実施強行へ向けた全非常勤講師への雇用条件変更通知の送付を受け（25日）、3月28日の国会内集会において早稲田大学理事会を強く批判し、撤回を求めるとともに直ちに刑事告発の準備に入りました。**4月8日、首都圏大学非常勤講師組合委員長・松村比奈子、早稲田大学名誉教授佐藤昭夫の両氏は、早稲田大学の全理事を労働基準法違反で東京地検に刑事告発し、処罰を求めています。**

首都圏の大学の全ての非常勤講師のみなさん、早稲田大学の非常勤講師の皆さん

首都圏大学非常勤講師組合、早稲田ユニオン分会にこぞって加入し、力を合わせて、**早稲田・法政の5年雇止め**を撤回させましょう！

「使用者が更新年数の上限などを一方的宣言したことによって、労働者の雇用継続への合理的期待が失われることにはならない」。労使の真の合意がある場合には「(改正労働契約法の趣旨に反する)不更新条項を直ちに無効とすることは難しい」(厚生労働委員会 12年7月25日、西村副大臣の答弁)

非常勤講師組合に対し、首都圏の各国公立大学は、上限設定や不利益変更を行わないと約束

労働契約法の改正に伴う更新年数や新たな更新条件の設定の動きが首都圏の一部大学でも現れ、当組合は国会議員に働きかけ、「教育研究上の必要があり、能力を有する人が一律に契約を終了させられることのないよう適切な取り扱いを促してまいりたい」(2月21日予算委員会 田村智子参院議員への下村文部科学副大臣の答弁)との発言を引き出しました。組合は首都圏のすべての国立大学及び上限設定等一方的の不利益変更に動いた各私立大学に対して、法制定過程における答弁や労働契約法19条施行時の通達にも言及しつつ、それらは改正労働契約法の趣旨に反し、違法の疑いが極めて濃いことを警告しました。また、上限設定等を契約書等に記載した大学には、直ちに団体交渉を申し入れ、撤回を要求しました。これらの活動の結果、**首都圏のほとんどすべての国立大学が、上限設定を行わないと当組合に回答し、私立大学でも多くは4月1日の上限設定を見送る中、上限設定を行い当組合と団体交渉を行った立正大学が理事会に持ち帰って上限設定を停止、また、更新条件を設定した多くの大学が、不利益な変更を行うものではない、との念書を当組合に提出しています(埼玉学園大学等)。**

首都圏の大学非常勤講師はこぞって組合に加入し力を合わせ早大・法大の5年雇止めを撤回させよう

組合との団交や団交申し入れに伴う警告を無視して、4月1日から上限設定を強行したのは、早稲田大学と法政大学です。両大学は、都心に立地する大手私大として、その動向は、他大学に波及しかねません。しかし、逆に、両大学の5年雇止めを撤回させることができれば、その禍根を断つことができるころまで組合の活動と成果は広がってきています。**首都圏の大学のすべての非常勤講師のみなさん、今こそ、首都圏大学非常勤講師組合に加入し、首都圏の非常勤講師の力を合わせて、早稲田大学・法政大学の更新上限設定を撤回させていただきます。**この問題を契機として、首都圏全体で、組合の組織と運動が大きく拡大することになれば、自ずと早稲田大学・法政大学の孤立と挫折の局面が訪れることになります。

- ☆ 首都圏のすべての大学非常勤講師のみなさん、当組合に加入し、上限設定反対の運動に参加しましょう！
- ☆ 現在、早稲田大学・法政大学に出講している非常勤講師のみなさん、5年後の雇止めを許さないために、直ちに組合に加入し、たたかきましょう！ **当組合 HP から加入申込書をダウンロード・記入して下記まで**
- ☆ 早稲田大学の非常勤講師のみなさん、可能な場合は各学部・専攻・語学群等の知り合いでグループをつくり、代表者が組合に連絡してください。組合役員と早稲田ユニオン分会準備会が対応します。

首都圏大学非常勤講師組合 早稲田ユニオン分会準備会 加入申込 FAX : 0426 (27) 4420

上限設定は不合理です。雇用を不安定化させ、教育の充実を妨げ、学問の自由を掘り崩します

非常勤講師の契約更新を5年に制限するという今回の措置は、あらゆる面からみて合理性がありません。第1に、大学の設置科目は、一般に5年で改廃を行うようなものではありません。すべての非常勤講師を原則5年で雇止めにする、というのが合理性を持つのは、5年後に非常勤講師の担当するすべての科目を廃止する、という場合のみであり、そのようなことが生ずるのは、おそらく大学が廃止される場合でしょう。第2に、現在の大学教育は、科目の過半を非常勤講師が担っているのが実態です。当然に、非常勤講師の研究・教育能力を重視し、非常勤講師の雇用・労働条件と教育・研究条件を改善していくことが大学教育充実の王道です。5年上限の設定は、これに逆行します。第3に、大学の研究活動の動向や設置科目の存廃に、偏向をもたらしかねません。**5年更新上限や厳しい更新条件設定による雇止めが横行する時、教学上の十分な検証なしに、非常勤講師の担当科目のみが安易に廃止される事態が大規模に生じかねません。**5年上限は、研究・教育活動に深刻なダメージを与える不合理なルールであり、非常勤講師の雇用・生活の安定を損ない研究・教育活動の継続を極めて困難なものにするだけです。

5年雇止めは一方的な不利益変更であり、違法。上限設定には労使の真の合意が必要

上限設定は非常勤講師の雇用条件を大きく損なう一方的な不利益変更であり、労働契約法第10条に違反します。また、労働基準法第90条に基づく就業規則制定・変更も適法に行われていません。上限設定は改正労働契約法18条の無期転換の立法趣旨に反しています。上限を設定する場合には、労使の真の合意が必要と解されます。これらの点から、早稲田大学・法政大学の上限設定は、違法であり、両大学理事会は、誰の支持も得ることはできません。

撤回は可能！ 強力な首都圏組合と早稲田ユニオン分会をつくり、5年雇止めの撤回を

非常勤講師のみなさん、今回の早稲田大学・法政大学の更新上限設定はあまりに稚拙・杜撰な措置と言わざるを得ません。権力の濫用、聞く耳を持たない強行措置は、一般に論理や法理が失われた場合に現れますが、大学においても例外ではありません。大義は私たちの側にあります。**更新上限設定の撤回は十分に可能です。大学に理性、論理、正義を取戻し、大学教育の充実と学問の自由を実現していくのは、私たちの運動です。**強力な首都圏大学非常勤講師組合をつくり、早稲田大学・法政大学を孤立させましょう。とりわけ、数百名規模の早稲田ユニオン分会を早急につくりあげ、早稲田大学理事会の足元から反撃し、早稲田大学・法政大学の5年雇止めを覆しましょう。首都圏の非常勤講師が力を合わせてたたかきましょう。