

2013年4月8日

東京地方検察庁
検事正 伊丹 俊彦 様

告発人 **県*市*町
首都圏大学非常勤講師組合委員長
博士(法学)
松村 比奈子

告 発 状

下記被告発人の犯罪につき、その重大性、是正の必要の緊急性に照らし、速やかな処罰を求めます。

被 告 発 人

学校法人早稲田大学 代表者(総長)理事 鎌田 薫 (かまた かおる)
同 常任理事 (法人統括、総務、人事担当) 清水 敏 (しみず さとし)
同 常任理事 橋本周司 (はしもと しゅうじ)
同 常任理事 内田勝一 (うちだ かついち)
同 常任理事 大塚宗春 (おおつか むねはる)
同 理事 13名 (別紙被告発人理事目録記載の通り)

罪 名 就業規則作成の手続違反 (就業規則作成について、事業場の「労働者の過半数を代表する者の意見を聞かなければならない。」<労働基準法 90 条 1 項>義務の違反)

罰 則 労働基準法 120 条 1 号

告 発 理 由

目次

- 第1 犯罪事実・・・3
 - 1 非常勤講師就業規則作成、施行の経過・・・3
 - (1) 過半数代表者選出に関する非民主的取扱・・・3
 - (2) 投票結果の秘匿・・・4
 - 2 その違法性・・・4
 - (1) 就業規則作成のさいの労働基準法上の要件・・・5
 - (2) 過半数代表者選出・意見聴取手続等における法令違反・・・5
- 第2 労働者並びに教育・学問に対する悪影響の重大性、及び情状・・・6
 - 1 本件犯罪の重大性・・・6
 - (1) 本件就業規則の内容の不当性・・・6
 - ア 労働者に対して・・・6
 - イ 教育・研究に対して・・・7
 - (2) 他大学の情状・・・7
 - 2 早稲田大学における本件就業規則作成の違法・悪質性
——過半数代表者選出の偽装・介入工作・・・8
 - 3 情状・・・8
 - (1) 労働基準法違反の自認・・・8
 - (2) 無期契約への転換の回避——専制支配の維持・・・9
 - (3) 事案の重大性、緊急性・・・10
 - (4) 総長及び人事担当常任理事の責任、その他の理事全員の責任・・・10
- 第3 証拠方法・・・11
 - 1 早稲田大学に対する首都圏大学非常勤組合の団体交渉申入れ、及び大学の回答書
 - 2 2013年3月19日の団体交渉記録
 - 3 団体交渉時に大学側より提示された資料1(就業規則案)
 - 4 団体交渉時に大学側より提示された資料2(配布したと主張する信任投票用紙)
 - 5 団体交渉時に大学側より提示された資料3(早稲田大学の専任教員・非常勤

講師総数表)

6 本件就業規則を本年 4 月 1 日から施行する旨の 2013 年 4 月 25 日付け早稲田大学の通知文書

7 『更新上限』問題 緊急院内集会の声明、及び関連資料

8 緊急院内集会を報じた報道機関記事

別紙 被告発人理事目録・・・12

第 1 犯罪事実

1 非常勤講師就業規則作成、施行の経過

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(労働基準法 90 条 1 項)。

なお早稲田大学では、各事業場に労働者の過半数で組織する労働組合は存在しない。

被告発人らは、いずれも早稲田大学の常任理事か理事であるが、早稲田大学の各事業場の過半数労働者の意見を聴くことなく、理事会の決定として非常勤講師就業規則を作成、2013 年 4 月 1 日からこれを施行した。

被告発人らは、非常勤講師らがこれを知ることのできない状態において、本件就業規則作成の意見を聴く「労働者の過半数を代表する者」の選出のための立候補者を出すため、各事業所の常勤教員に要請して立候補させ、その選出に反対の者のみ不信任の旨の投票をし、その不信任投票をしなかった者は賛成したものとして取り扱う、というやり方をした。

(1) 過半数代表者選出に関する非民主的取扱

過半数代表者の選出は、不信任の意思表示のある者のみ、郵送で文書を送付せよという形式で行われた。具体的には、2013 年 2 月 14 日付けの「非常勤講師就業規則制定に関する過半数代表者の選出について(公示)」という文書を、非常勤講師らが講義前後に立ち寄る学部各事務所に設置の教員ボックスに 3799 名分の配布を指示したと、清水常任理事は団体交渉の席で説明している。しかしすでに 1 月中に 2012 年度後期の講義は終了し

ており、例えば法学部では2月6日から非常勤講師控室がロックアウト(閉室)されていたため、非常勤講師らはその文書を手にするにはほぼ不可能である。清水理事も認めるとおり、2月22日以降は完全にロックアウトされており、また特段の用事がない限り、非常勤講師らが講師控室・事務所に立ち寄ることはない。つまり、信任手続きを行おうにも、その用紙を手にするのできない非常勤講師が殆どであった。実際、首都圏大学非常勤講師組合が団体交渉後に呼びかけた数十名の非常勤講師の中で、2月28日までの選挙期間内に明確にその文書を見たものは一人もいなかった。

非常勤講師組合との団体交渉の席で提示され、教員ボックスに入れたと説明される文書には、既に複数の立候補者名が記されていたが、所信表明もなく、非常勤講師の就業規則案も添付されていないため、何のために誰を選ぶべきかの情報も皆無であった。さらに不信任投票の郵送先は、専任教員組合内となっており、団体交渉時の清水理事の発言によれば、立候補者は組合員であった。また投票用紙には投票人の所属と氏名を記入し押印する欄が表示され、郵送すれば、自らの投票行為を自らの雇用継続の権限を持つ専任教員らに公表せざるを得ないため、投票の秘密・表現の自由は完全に奪われていた。

(2) 投票結果の秘匿

投票を公示したとされる文書によれば、不信任投票の郵送期日は2月28日までとなっていたが、3月19日の団体交渉の席においても、その投票結果・過半数代表者の氏名・聴取したとする意見書が提示されることはなかった。後日文書で回答すると約束したが、4月7日現在に至るまで、就業規則制定の通告以外は、いかなる回答も送られてはいない。非常勤講師らには、3月25日付けの就業規則を添付した文書が一方向的にEメールや郵便にて送達されたが、未だに過半数代表者が誰であるかを知らされていない。一部の非常勤講師は区内の労働基準監督署に行き、過半数代表者の氏名と意見書の内容の閲覧を要求したが、署内の内規を理由に拒否され、現在でもその内容をうかがい知ることができない。

2 その違法性

(1) 就業規則作成のさいの労働基準法上の要件

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意見を聴く過半数代表者は、「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。

また、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(いわゆる「パート労働法」)第7条は「事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。」としている。

(2) 過半数代表者選出・意見聴取手続等における法令違反

今回の早稲田大学のやり方は、以下の点で法令に違反し、とうてい適法な過半数代表者の選出、その意見聴取とは言えない。

①非常勤講師に対し、就業規則制定について過半数代表者の選任がなされることを全く知ることのできない状態のまま、その選任を行った。

②そのため、非常勤講師は、過半数代表者への立候補の機会をもつことなく、理事者が過半数代表者を正規教員に要請するという、選出に関する非民主的な介入行為を行った。

③しかも、各事業所の労働者数、その過半数、投票数、有効・無効投票数、信任・不信任投票数などさえ、4月7日現在に至るまで、団体交渉を行った首都圏大学非常勤講師組合のみならず、早稲田大学の非常勤講師たちにさえ、一切公表されていない。

④決定的なのは、告発人も出席した本年3月19日の首都圏大学非常勤講師組合との団体交渉の席上において、人事担当の清水敏常任理事は、「非常勤講師の就業規則を制定するのに、手続き通りやろうとした時、これは事実上できません。」と公言し、手続違反を自認していることである。(※2013年3月19日の団体交渉記録P12を参照。)

⑤組合の側から、できないのは本年4月から今回の就業規則を強行しようとするからであって、せめてその施行期日を1年延期して、その間に法

令上の手続を正しく行えば良いのではないかと提案したのに対し、「ご意見として伺っておく」と答えながら、3月25日には、4月1日施行との文書回答を行って来た。

第2 本件行為の労働者と教育・学問に対する悪影響の重大性、及び情状

1 本件犯罪の重大性

(1) 本件就業規則の内容の不当性

今回の就業規則の内容は、非常勤講師について、5年以上は労働契約を更新しないというものである。それは、大学の教育を支えている非常勤講師について、その現状でさえ劣悪な労働条件と雇用不安をいっそう増大し、教育に従事する労働者を不安に陥れ、その使命である教育・研究に専念することを不可能にする。その結果、日本の教育・研究に重大な悪影響、障害を及ぼす。

ア 労働者に対して

①日本の憲法体系においては、生存権（憲法25条）、勤労権（同27条）の規定を受けて、「労働条件は、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ものでなければならない。」とされている（労働基準法1条1項）。ところが非常勤講師の現状は、7～8校もの講義を掛持ちしながら、年収250万円以下の者が44%という状況である（※2013年3月28日「『更新上限』問題 緊急院内集会の声明」）。さらに、契約期間が切れた時、次の契約が続けられるかの不安を抱えている。これでは、とうてい「人たるに値する生活を営むための必要を充たす」ものとは言えない。

② 1966年に国連教育科学文化会議（ユネスコ）と国際労働機構（ILO）の協力で採択された「教員の地位に関する勧告」は、「教員の労働条件は、教員が効果的な学習を最もよく促進し、その職業的任務に専念できるものでなければならない。」（第8項）、「教職における雇用の安定と身分保障は、教員の利益にとって不可欠であることはいままでもなく、教育の利益にとっても不可欠なもの」（第45項）としている。

③ 本年4月1日施行の労働契約法改正は、有期雇用契約が5年を超えて継続する場合には、無期雇用に変換する労働者の請求権を法定した。こ

れは、有期雇用労働者の雇用の安定を趣旨とするものである。

④ 早稲田大学の今回の非常勤講師就業規則における 5 年の更新期限上限設定は、上述の憲法や国際的に確認された理念に背き、さらに改正雇用契約法の雇用安定の趣旨にも反する不当なものである。

イ 教育・研究に対して

ユネスコは、すでに 1966 年の「教員の地位に関する勧告」で、「教職における雇用の安定と身分保障」が、単に教員の利益にとっただけでなく、「教育の利益にとっても不可欠」であることを指摘していたが、1974 年の「科学研究者の地位に関する勧告」も「国の科学及び技術関係要員の不断の十分な再生産を維持するため、高度の才能を有する若い人々が科学研究者としての職業に十分な魅力を感じ、かつ、科学研究及び実験的開発が適度の将来性とかなりの安定性ある職業であるという十分な確信を得ることを確保すること。」(9 項 a) として、研究者の地位の安定性の確保を必要としている。

さらに、1997 年の「高等教育教員の地位に関する勧告」は、重ねて、「高等教育教員の勤務条件は、効果的な教授、学問、研究及び地域社会における活動を最大限に促進し、並びに高等教育教員がその職務を遂行できる最善のものであるべきである。」(第 7 項)、「雇用の保障・・・は、高等教育及び高等教育教員の利益に欠くことのできないものであり、確保されるべきである。」(第 46 項)、「高等教育教員の給与、勤務条件及び雇用条件に関するすべての事項は、高等教育教員を代表する組織と高等教育教員の雇用者との間の任意の交渉の過程を通じて決定されるべきである。」(第 53 項)とする。

(2) 他大学の情況

これまで、非常勤講師の更新上限を設定しなくても、大学にとって教育上なんら不都合は生じていなかった。それを、新たに更新上限を設けることは、上述したように日本国憲法や教員の地位に関する国際的基準、労働基準法、さらには改正労働契約法の雇用安定の趣旨にも反するものである。

ゆえに、東京大学をはじめほとんどの大学では、労働契約法改正の 4 月施行を控えても、こうした就業規則作成の動きはなかった。琉球大学では、

いったんそのような提案をしたが、組合との団体交渉の結果、これを撤回している。現在、なお上限設定に固執しているのは、国立では大阪大学と神戸大学、そして私立では早稲田大学と法政大学(まだ未団交のため詳細は不明)にとどまる。

2 早稲田大学における本件就業規則作成の違法・悪質性

——過半数代表者選出の偽装・介入工作

被告発人らは、今回の就業規則作成について、過半数代表者の意見聴取を行ったような外形を繕った。それは、就業規則を作成した場合には、過半数代表者の意見を記した書面を付して労働基準監督署に届け出る必要があるからである(労働基準法90条2項)。しかし、4000人を超す非常勤講師に対し、法の要求する手続をとっては、4月1日施行に間に合わない。そのため、被告人らは、就業規則作成について、非常勤講師に実質的に自らの意思で過半数代表者を選出する機会を与えることなく、正規教員に過半数代表者に立候補することを依頼し、しかも非常勤講師らの来校できない期間に、投票の公示文書を学内の教員ボックスに置き、信任投票と称して、不信任の投票をしない限り信任したものとするという、過半数代表者選出への介入・偽装工作をおこなった。これは、労働基準法違反であるだけでなく、極めて悪質だと言わなければならない。

3 情状

(1) 労働基準法違反の自認

早稲田大学は、こうした就業規則作成が、労働基準法違反であることを承知の上でこれを強行した。それは、3月19日の首都圏大学非常勤組合との団体交渉で、組合側の追及に対して、人事担当の清水敏常任理事が「非常勤講師の就業規則を制定するのに、手続き通りやろうとした時、これは事実上できません。」と公言し、むしろ労働基準法違反を居直ったことに明らかである。故意に罰則のついた労働基準法違反を犯しているということである。

しかも、せめてその就業規則の施行を1年延ばし、その間に法定の手続

をとったらどうかとの組合の妥協案さえ拒否した。それは、本来、学問研究・教育の最高学府である大学が、自ら法を犯して恥じないということであり、その情状は極めて重い。

(2) 無期契約への転換の回避——専制支配の維持

それでは、なぜ差迫った本年4月1日からの更新上限5年の就業規則実施に固執するのか。それは、改正労働契約法施行を控え、その18条による無期労働契約への転換を回避しようとするものではないだろうか。

そして、早稲田大学は、その理由として財政的困難を挙げる。しかし無期労働契約への転換の場合にも、その労働条件は、契約期間を除いて、「現に締結している有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件〈別段の定めがある場合を除く〉とする。」(同法18条)とされている。したがって、財政問題は理由にならないはずである。

そう考えると、無期労働契約への転換の回避は、改正労働契約法の趣旨にも反し、非常勤講師の雇用不安につけ込んで、その勤務や労働条件についての専制支配を維持しようとするものではないだろうか。前述1997年の勧告は、高等教育教員について、「学問の自由の維持」や、「自己の勤務する機関又はその制度について自己の意見を自由に表明する自由」に対する権利(27項)、「自己の所属する機関を含む高等教育機関の機能を批判する権利及び機会を有するべき」(31項)だとしている。

無期労働契約への転換の回避は、こうした自由・権利を圧殺し、経営者の専制支配の維持に繋がる。就業規則の施行を1年延期し、その間に労働基準法の法定手続きを行うことを提言した組合の意見さえ拒否する理事会の態度は、まさにその現れだと言えよう。財政問題にしても、資金を何処に投入するのか。人＝研究・教育の質か、物＝量的拡大か、という選択の問題がある。

早稲田大学は、「進取の精神、学の独立」、「現世を忘れぬ久遠の理想」という建学の批判的在野精神が、私学としての存在感を大きくしてきた。ところが今回の措置は、批判を嫌う独善と、人権保障の法に対する大学の社会的責任を無視したコンプライアンス(法令遵守)否定である。他の私大が動きを見せない状況で、人権保障と学問の進歩の歴史に逆行する方向で、

私学のリーダーシップを取ろうとするやに思われる。その情状を、見過ごすことはできない。

(3) 事案の重大性・緊急性

労働基準法 1 条に明記された「人たるに値する」とは、単に憲法 25 条や 27 条に由来するだけでなく、憲法 13 条の「個人の尊重」を基礎にしていると見るべきであろう。個人の尊重とは、即ち「個人の意思の尊重」に他ならない。個人の意思とは関わりなく、問答無用で雇用契約を終了させ、当事者の意欲や熟練を否定するような今回の姿勢は、第一に、教育研究機関において最も忌避すべき態度である。

近年、医療の現場においてインフォームド・コンセントの法理が導入され、安楽死・尊厳死の問題についても議論されるのは、どのような状態であろうとも、当事者の意思を尊重することが人間の尊厳につながるという、人権の本質に触れる問題だからではなかろうか。それがなぜ労働の現場では、いともたやすく無視され、不正が当然のように行われてしまうのか。

人間の尊厳という視点から考えれば、単に労働基準法 90 条を遵守すれば良いというだけではない。労働者の解雇は、時に生存の危機すら引き起こす。だからこそ、十分な説明と同意による説得が使用者には不可欠なのであって、労働基準法 90 条が就業規則の制定・変更について過半数代表の選出と意見書の提出を求めるのも、手続きの過程において民主的な話し合いと合意の形成を期待してのことであろう。そのような個人の尊重は、当然、社会に貢献する優秀な人材の育成にも欠かせない。早稲田大学が、労使の真の合意を求めて努力を続けることは、教育研究機関としてのもう一つの使命なのではないか。にもかかわらず詭弁のような問答に終始し、正規教員のおよそ二倍にも及ぶ非常勤講師らの熱意と教育への貢献を無視して、一方的に切り捨てようとする理事らの態度は、自らの利益のためには他人を道具のように扱っても良いのだという、醜い利己心をさらしている。

それは一大学のみならず、他の教育研究機関、さらには利潤の追求を掲げる企業への重大な悪影響を引き起こす。よって、単に労働基準監督署に申告し、その勧告を待つだけでは充分ではないと考える所以である。

(4) 総長及び人事担当常任理事の責任、その他の理事全員の責任

これには、早稲田大学を代表してこの就業規則を制定・施行した鎌田総長と人事担当の清水常任理事の責任が最も重いが、それが理事会決定である以上、その決定にあずかった理事全員も、その責任を免れない。国から補助金を受け、日本の優秀な人材を育成する代表的な高等教育機関であり、かつ日本の著名な労働法学者が二人も理事となっている早稲田大学で、このような違法・人権無視の行為が堂々とまかり通るならば、法による社会正義の実現、社会水準の向上、人権の充実はどうてい図れないであろう。私が労働組合の代表としての立場だけでなく、憲法学者としての観点からも是正の緊急性を強く意識し告発に至ったのは、上記に述べたような理由があることを、深くご理解いただきたいと思う。

第3 証拠方法

- 1 早稲田大学に対する首都圏大学非常勤組合の団体交渉申入れ、及び大学の回答書
- 2 2013年3月19日の団体交渉記録
- 3 団体交渉時に大学側より提示された資料1(就業規則案)
- 4 団体交渉時に大学側より提示された資料2(配布したと主張する信任投票用紙)
- 5 団体交渉時に大学側より提示された資料3(早稲田大学の専任教員・非常勤講師総数表)
- 6 本件就業規則を本年4月1日から施行する旨の2013年4月25日付け早稲田大学の通知文書
- 7 『更新上限』問題 緊急院内集会の声明、及び関連資料
- 8 緊急院内集会を報じた報道機関記事

以上

別紙 被告発人理事目録

田中愛治（たなか あいじ）
深沢良彰（ふかざわ よしあき）
紙屋敦之（かみや のぶゆき）
藁谷友紀（わらがい ともき）
島田陽一（しまだ よういち）
斎藤美穂（さいとう みほ）
宮内孝知（みやうち たかのり）
谷口邦生（たにぐち くにお）
迫田 実（さこた みのる）
森田芳秋（もりた よしあき）
福田秋秀（ふくだ あきひで）
澤部 肇（さわべ はじめ）
柳田幸男（やなぎだ ゆきお）

以上