

# 法政大学理事会は5年雇止の本年度実施を断念し、再検討することを約束！

## 刑事告発に対し、東京検察庁の指揮を受け労働局の調査が始動 早稲田大学理事会は孤立、不利益変更（5年雇止・4コマ上限）は撤回すべきです

「事前に周知していなかったのが今年度の就業規則変更は行わない。再検討する。」（法政大学理事会と当組合との団体交渉（4/16）における担当理事の発言）

### 早稲田大学全理事の刑事告発報道を受け、各大学が5年雇止の再検討を約束しています

4月8日の松村比奈子首都圏大学非常勤講師組合委員長・佐藤昭夫早稲田大学名誉教授の両氏による早稲田大学全理事に対する刑事告発（労働基準法第90条違反）は、テレビ・新聞等メディアで大きく報じられ、各大学で展開されようとしていた非常勤講師等の5年雇止等の措置が違法・脱法行為であることが、世間に強く印象付けられ、情勢を一変させました。一旦5年雇止を一方向的に宣言したものの、再検討を約束した大学は琉球大学、法政大学、昭和女子大学、十文字学園女子大学、東洋大学等があり、また、就業規則に無期転換についての規定を明記するとしたのは御茶ノ水女子大学、東京工業高等専門学校等です。

### 全大教が「改正労働契約法に関する検討会最終報告」で、5年雇止反対を明記しました。

全国大学高専教職員組合（国公立大学・高専の教職員組合）は、4月に「改正労働契約法に関する検討会最終報告」を公表しました。全大教はこの文書で法改正の趣旨に沿って有期雇用労働者の雇用の安定と合理的な労働条件の確立を求める立場を表明し、非常勤講師5年雇止に反対の立場を明確にしています。

### 早稲田大学教員組合は5年雇止・4コマ上限に反対を表明。共同・共闘を進めていきます。

今回の非常勤講師就業規程の改定や制定に対して、専任教員の皆さんの間でも反対の声が広がっています。問題の帰趨の焦点となった早稲田大学教員組合と法政大学教職員組合は反対を表明しました。法政大学では教職員組合が①「(今回の就業規程の)『制定』は労働基準法第90条で定める過半数代表者を選出する手続きがとられておらず、法的に無効」、②「(組合は)過半数代表者を通じて意見表明を行う用意がある」、③「『5年を超える場合は、更新することができない』とする規定は受け入れられない」との申し入れを行い（法政大学教職員組合委員長4月25日）、非常勤講師を含む全教職員に広報しました（『全法政ニュース』No.5283、13年5月7日）。早稲田大学教員組合も（5年上限と4コマ上限という）「複数の提案をすることによって、早稲田大学の教育体制を全体としてどのような方向に持っていこうとしているのか・・・説明がなされていません」と危惧を表明し、「現時点では有期雇用契約年限規程制定および関連する規則の改定について同意できない」としています（『早稲田大学教員組合広報誌』No.1370、13年4月23日）。労働契約法の趣旨に反する5年雇止を実施するには、労使の合意が要件と解されるため、両組合が反対表明を行ったことは非常に重要です。現に、法政大学においては、理事会が本年度の導入を断念しました。早稲田大学理事会も5年雇止を撤回すべきです。当組合は、早稲田大学教員組合との共同・共闘を進めていきます。

### 早稲田大学の4コマ上限の設定は不合理かつ非現実的です。撤回しかありません

早稲田大学の「非常勤講師就業規程」には「1週における授業担当時間の上限を4時限とする」と規定されました。現状では、語学科目を中心に各学部の合計で4コマを上回る場合は少なくありません。非常勤講師の生活と研究に多大な悪影響を与える措置です。しかし、今回の4コマの上限設定は、専任教員に対しても明確な教学上の説明がなされていません。仮に、担当する科目数を減少させることにより、教育の質を確保したい、というのであれば、4コマで、通常の市民生活を維持し、なおかつ研究・教育活動の継続を可能とする非常勤講師給を支払うべきです。また、4コマ上限を来年度から強行することは、早稲田大学の教育体制を混乱させ、学生にも大きな不利益を発生させる行為です。以上の点から、4コマ上限の設定は、不合理かつ非現実的です。この措置は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止した労働契約法20条の適用を免れるために、専任教員と非常勤講師の「労働内容」の比較を困難にする行為と考えられます。この点からも、撤回しかありません。

### 早稲田大学理事会は、選出過程の実態を開示せず、5年雇止・4コマ上限強行の構え

当組合は、3月の団体交渉において、早稲田大学理事会による就業規程の制定は労働契約法と労働基準法に違反することを指摘し、撤回を求めました。同時に、過半数代表者の選出過程の実態（就業規程の提示時期、代表者の立候補期間等）の開示を求めました。早稲田大学理事会は、団体交渉での開示要求に対する文書回答を4月に行いましたが、講師室の開室状況について提示したのみで、肝心の就業規程の開示時期や代表者の立候補期間の有無等についての情報を開示しませんでした。不利益変更の撤回も拒否しています。早稲田大学理事会は、刑事告発を受けても、5年雇止と4コマ上限に固執する態度を改めていないのです。当組合は、直ちに再団交を要求し、情報の開示と不利益変更の撤回を引き続き求めています。

### 東京労働局も動き出す。早稲田大学理事会は学内外で孤立。不利益変更は撤回しかありません！

4月8日に松村・佐藤両氏が労働基準法第90条違反により早稲田大学全理事を告発しました（前号ピラ参照）。それ以降の動きとして、検察庁の指揮の下、早稲田大学担当特別司法監督官が5月末に両氏に来ていただき、事情をお聞きした、とのこと。東京労働局の調査が始動したのです。大学による労働基準法違反については、既に一橋大学の労働者過半数代表選出の不備が告発され、労働基準監督署の調査と是正措置が行われた事例があり、現在一橋大学の36協定は無効となっています。過半数代表選出の不備が東京労働局により指摘され、何らかの措置が行われることは確実です。早稲田大学理事会は学内外で孤立を深めています。

# 早稲田ユニオン分会を結成し、明確な不同意を示しましょう 専業非常勤講師の多数を結集する、より強力な組合を作ろう 非組合員も含め労基署への申し立て（告訴）に取り組みます

首都圏大学非常勤講師組合は組合員に対する不当な雇止・コマ減に対しては直ちに大学理事会に団体交渉を申し入れ、撤回を要求します。理事会側が合理的理由なしに要求に応じない場合は労働委員会への救済申し立てにより、事態を打開します。必要な場合には裁判等の手段も用い、組合員の雇用と権利を守ります。

**当組合は、期待権を侵害する雇止や不当なコマ減には、団体交渉・救済申し立てで対抗します**

労働契約法 18 条の無期転換権と 19 条の期待権を侵害する雇止や 20 条の不合理的労働条件の禁止を潜脱するためのコマ減等の組合員への不当な措置に対しては、当組合は団体交渉で撤回を要求します。しかし、団体交渉を通じた正当な要求に対して、合理的な理由を示すことなくこれを拒否する場合は、労働組合の側には、不当労働行為の是正を求めて、労働委員会に救済を申し立てる権利があり、当組合はこの権利を行使します。申し立てに対する労働委員会の命令は法的な強制力を持ち、事態の打開に大きな力を発揮します。

**雇用条件確認書の提出などによる労使合意の強要にどう対抗するか**

労働契約の一方的不利益変更は、労働契約法 10 条に違反するため、早稲田大学理事会が来年度の契約更新・コマの配当調整にあたって、個々の非常勤講師に対して、雇用条件確認書の提出などにより不利益変更の承認を求めてくるとも想定されます。この場合には、どう対応すればよいでしょうか？組合に加入していない場合には、「5 年雇止めや 4 コマ上限」等の一方的な不利益変更箇所について、合意できない旨表明し、雇用条件確認書の修正を求める必要があります。そして、修正には応じない、雇用条件確認書の締結が来年度の契約更新の条件である、という対応があった場合には、不同意であるが雇用継続のためにサインする旨を表明し、署名すべきです。この場合には、5 年雇止や 4 コマへのコマ減が行われた場合に、裁判等法的な手段で争うことが可能となります。しかし、首都圏大学非常勤講師組合はすでに、早稲田大学理事会との団体交渉において、5 年雇止や 4 コマ上限等の一方的不利益変更への不同意を表明しています。当組合への加入は、最も強力に明確・確実な不同意の意思表示となります。

**不利益変更の既成事実化を避けるため、不同意を示しましょう！**

雇用条件通知書等により、不利益変更が非常勤講師の皆さんに公表・通知されている以上、明確な不同意を表明しない場合には、理事会側は労使の合意に基づき、有効となった、と主張してくるであろうことは明らかです。当組合は、労働基準監督署への集団告訴、東京都労働委員会への集団提訴等のさらなる法的措置を準備し、そのような強弁を許さないために可能なあらゆる対応を行います。しかし、当組合が、少数者の組合に留まる限り、例え提訴した組合員は救済されても、非常勤講師全体には 5 年雇止や 4 コマ上限が適用される、ということになりかねません。それはひとり早稲田大学の非常勤講師の問題ではなく、首都圏全体あるいは全国の大学非常勤講師の雇用を著しく不安定化させることにつながりかねない重大事態です。

**首都圏大学非常勤講師組合・早稲田ユニオン分会準備会 加入電話・FAX：0426(27)4420  
加入メール・アドレス daigaku\_hijoukin@yahoo.co.jp 申し立て参加希望者連絡先 matsumura.hinako@nifty.ne.jp**

**組合に加入し、4 コマ上限に基づくコマ減措置等に対抗しよう、不同意を明確としよう**

現在、早稲田大学において 4 コマを超える科目を担当している非常勤講師のみなさんはコマ減措置の対象となります。当面、来年度から 4 コマを上回る分を配当減とされる危険があり、また、来年度の出講伺いを経て、不利益変更を既成事実化した上で、再来年度から本格的なコマ減措置が行われるかも知れません。いずれにしても、合理的理由なしに労働契約法第 20 条の潜脱を目的に行われるものですから、撤回を求めて争うことが可能です。しかし、争いを有利にすすめるためにも、一方的不利益変更に対する不同意を明確とすることが決定的に重要です。直ちに、加入されるよう呼びかけます。

**当組合は早稲田大学の学内での活動を強化しています。**

**早期に 100 人を超える組合員を確保し、早稲田ユニオン分会を確立することをめざしています**

当組合は、4 月 27 日早稲田大学構内で開かれた「緊急説明会」で委員長・書記長が「説明・報告」を行いました。この説明会は、約 60 名の非常勤講師の皆さんの参加で成功しました。また、当組合は、早稲田大学出講組合員の連携組織である早稲田ユニオン分会設立の方針を決め、設立準備会を 5 月 4 日に開催しました。準備会は毎月開催し、早稲田大学の学内での活動を強化していきます。早期に 100 名を超える組合員を確保し分会を設立することをめざしています。早稲田大学の非常勤講師の当組合への加入は 5 月末現在で約 30 人に上り、既存の組合員と合わせて、早稲田出講組合員は約 50 名となっています。早稲田大学の非常勤講師の皆さん、早稲田ユニオン分会をつくり、不利益変更に対する不同意を示しましょう！

**労働局特別司法監督官に申し立て（告訴）を行います。非組合員の皆さんもぜひ、ご参加下さい。**

当組合では労働局特別司法監督官に対し、就業規則作成の手続き（労働基準法第 90 条 1 項の義務）違反で早稲田大学の理事全員に対する告訴（申し立て）を行うことを決め、その準備に入っています。本申し立ては、当事者である非常勤講師が集団で早稲田大学理事会の労基法違反の是正を求めることで広く社会にアピールするとともに、第三者からの告発により開始された労働局の調査と措置を後押しする意義があります。また、申し立て参加者数の広がりにより、不同意を公的に表示する効果もあります。告訴状は当組合 HP に掲載されます。組合員・非組合員を問わず本申し立てへの参加者（告訴人）を募集しています。参加者は自ら名乗らない限り大学側に氏名が開示されることはありません。本申し立てを含み不同意の意思を表示し、不利益変更を撤回に追い込んでいきましょう。参加希望者は氏名・住所・連絡先電話番号を明記し、左記申し立て連絡先(首都圏大学非常勤講師組合委員長・松村比奈子)まで申し込んでください。