

学術院長会（6月7日）の大量コマ減実施計画は、労働契約の一方的不利益変更に基づいており、正当性を持ちません

14年度 10コマ、15年度 8コマ、16年度 6コマ、18年度 4コマの上限を達成する（担当時間の調整について）

コマ減・雇止の際には直ちに連絡を！組合はあなたの働く権利を守るために闘います

教務担当教務主任会議（5月24日）・学術院長会（6月7日）に決定された大量コマ減実施計画の内容

上限4コマを原則とする嘱任が来年度から開始。不利益変更への不同意が決定的に重要です。

早稲田大学の教務担当教務主任会議（5月24日）は、「非常勤講師授業担当時間の調整について」決定しました。非常勤講師就業規程における4コマ上限の設定を踏まえて、2018年度の達成をめざして段階的に調整を行う、具体的には、**i. 1週あたり上限4時限を達成すべく、各箇所には非常勤講師の嘱任計画の作成等に着手する、ii. やむを得ず1週あたり4時限を超過する場合でも、原則として2013年度の授業担当時間を超えないようにする、iii. 新規に嘱任する場合1週あたり授業担当時間を4時限以内とする、iv. 1週あたり10時限を超過する場合は、教務部と各箇所連携のうえ、10時間を超えないよう調整を行う、**とし、今後、**2015年度の授業担当については、1週あたり8時限、2016年度については6時限を超過する場合には、超過することのないよう教務部と各箇所連携のうえ調整を行う、**とされました。違法・不当に制定された「非常勤講師就業規程」に基づいて、コマ減・雇止を粛々と実施していく立場が示されています。**5年雇止の以前に、二百数十名の講師が一律にコマ減を強要されるのです。**学術院長会（6月7日）では、教務担当教務主任会議の決定が確認されるとともに（「非常勤講師授業担当時間調整の件」）、「非常勤講師の授業担当時間の調整について」という非常勤講師への通知文書案が提案され、これが、6月18日付文書として非常勤講師の皆さんの所に届けられたのです。

このままでは上限4コマを原則とする委嘱が来年度から強行されることとなります。しかし、このコマ減実施計画は、「非常勤講師就業規程」に基づくものであり、そして、この規程における4コマ上限の規定自体が、早稲田大学理事会による不利益変更の一方的に宣言でしかありません。コマ減実施計画に正当性はないのです。重要なことは、非常勤講師のみなさんが、この一方的不利益変更に対し明確な不同意を表明することです。そうすれば、改正労働契約法の趣旨に反する5年雇止と合わせて、不利益変更部分を無効とすることも可能です。逆に、不同意を表明しない場合には、大量のコマ減と雇止が強行されることとなります。

来年・再来年度は各10名程度のコマ減で既成事実化、16～18年度分で232人の大量コマ減へ

もし仮にコマ減が行われるのは必須の削減対象者のみだとすると、来年・再来年度の基準上限を超えている講師の数は21人となり（教務担当教務主任会議資料）、コマ減はごく少数者に留まります。しかし、**原則4コマ上限**ですので、各箇所毎に4コマを超えている場合は、当然に、削減対象となるでしょうし、また主として出講する箇所を特定して、他の箇所の出講分をコマ減にする、というようなルールがつけられ、**実施計画を上回るコマ減措置が大量に行われる危険も高い**と考えられます。また、仮に、実施計画で必須となっている講師のみのコマ減が行われた場合でも、**16～18年度には、232名に対して、通年で数百コマ～千コマにも及ぶ大量の配当減が強行されることとなります。**要するに、実施計画で必須とされているごく少数者のコマ減を許せば、その先には大量のコマ減と雇止が待っているのです。

2013年度の非常勤講師授業担当状況

単位：人（ ）内は4時限超担当される教員の累計

	春学期	秋学期	平均
4時限以内	2,665	2,613	3,551
4時限超6時限以下	154(154)	157(157)	164(164)
6時限超8時限以下	48(202)	44(201)	47(211)
8時限超10時限以下	9(211)	12(213)	11(222)
10時限超	11(222)	8(221)	10(232)
合計	2,887	2,834	3,783

2014年度に向けて必須で調整する部分

※両高等学院の専任教諭が学部非常勤講師として授業を担当する場合を除く。

出所：この表は「2013年5月24日教務担当教務主任会資料」に掲載されているものです。

コマ減・雇止・クーリング期間の提案に対しては、例えば次のように対応して下さい。（雇止・クーリング期間でも同様）

専任教員「あなたは文学学術院で4コマ持っているので、当学術院の4コマは新しい人に頼むことに決めたのだが...」
非常勤講師「待ってください。生活が懸かっています。研究の継続のためにも、そちらのコマが減らされると困ります。昨年と同じだけ配当して下さい」**専任**「就業規程に4コマ上限とあるでしょう」**非常勤**「私は納得できません。就業規則の一方的な不利益変更は無効です。」**専任**「そう言われても当学術院の方針なので」**非常勤**「それでは、今後この話は組合を通じて行うようにします。失礼します。」（けっして「分かりました」と言わないように、後で合意した、と大学側が主張してくる可能性があります）
 ⇒ **対応後、直ちに、組合に連絡して下さい。組合は当事者と相談の上、理事会に対して組合員通告を行い、コマ減・雇止等の撤回を要求し、団体交渉を申し入れます。団体交渉の状況に応じ、救済申し立て等の必要な措置を取ります。**

5年雇止・4コマ上限の不利益変更は労働契約法の潜脱を目的とする行為であり、

「早稲田ビジョン150」は訴訟を避けるための後付の理由に過ぎません

「雇用の上限が設定されておらず、既に長年に渡り契約を更新している非常勤講師などの有期労働契約者に対して、今回の法改正のみを理由として、契約期限をあらたに設定する（または契約を終了する）ことは、法的紛争になる懸念がある」（学術院長会報告「有期労働契約の規制と大学の雇用管理について」2012年11月2日）

4コマ上限設定も労働契約法（20条）対策のため、今回の不利益変更は公序良俗に反し、無効です

学術院長会報告（2012年11月2日）における今回の不利益変更実施方針の説明内容

今回の不利益変更の実施方針については、2012年11月2日の学術院長会に報告されています（「有期労働契約の規制と大学の雇用管理について」）。この報告文書では、法改正の主要な項目ごとに、早稲田大学の具体的な対応について説明しています。

（1）学内のいかなる資格および資格の変更に関わらず、通算して5年を超える有期労働契約について、当該当該有期労働契約者に「無期転換申込権」が認められることになる。⇒**本学における有期労働契約のあり方を検討する中で非常勤講師を含めた各資格での契約のあり方と契約年数の上限を規定する必要がある。**

（2）雇止に対する従来の判例が法定化された。⇒ ① **適切な契約及び契約更新手続きが必要になる。**
② **雇用の上限が設定されておらず、既に長年に渡り契約を反復している非常勤講師などの有期労働契約者に対して、今回の法改正のみを理由として、契約期限を新たに設定する（または、契約を終了する）ことは、法的紛争になる懸念がある。**

（3）期間の定めがあることを理由とする不合理な労働条件が禁止された。⇒ ① **任期の有無や、常勤非常勤の差異による役割や職務の違いを明確にし、労働条件が異なることが合理的に説明できる必要がある。**

以上の説明内容は、次の3点を明らかにしています。第1に、非常勤講師の5年雇止は、労働契約法第18条の「無期転換申込権」を行使させないため（法を潜脱するため）に設定されたものであること。第2に、労働契約法第19条の「雇止制限」にも関わらず、5年雇止を行うためには、「労働契約法の改正」以外の目的を示す必要があり、「早稲田ビジョン150」はそのために持ち出されたのであること。第3に、4コマ上限の設定も、労働契約法第20条の「不合理な労働条件の禁止」の規定に対する違反を問われないように、非常勤講師と専任教員の担当コマ数に差をつけ、待遇を比較しにくくするために行われたものであること。したがって、今回の不利益変更は、労働契約法という法律の網の目をかいくぐるためのものであり、民法90条の公序良俗に反します。労働法の通説では、「民法90条に反する就業規則は、それ自体として無効（例えば、岩手県経済農協連事件＝盛岡地裁昭46・3・18労民二二巻二号二九一頁号）」（『基本法コンメンタール労働基準法第五版』、263頁・早稲田大学清水敏教授執筆項目）とされています。

第2回団交で理事会側は第1回団交と矛盾する発言。組合は都労委に救済の申し立てを行います。

6月6日に開催された第2回団交では、欠席した清水常任理事に代わり弁護士が主な対応を行い。以下のように、前回の理事側の主な発言と矛盾する発言を次々に行いました。

- ① 早稲田ポータルを見る義務はない。→ **早稲田ポータルで過半数代表者選挙を周知した。**
- ② 「時期は配慮が足りなかった」→ 非常勤講師が春休み中来るかどうかはわからない。
- ③ 手続きの不備認める → 就業規則制定の手続きの是非は検察が判断する。
- ④ 投票は非常勤講師が対象 → **専任教員も含む全教員に早稲田ポータルで投票について周知した。**
- ⑤ 投票は「非常勤講師就業規定」に関するものであることが前提になっていた。→ **投票は「非常勤講師就業規程」だけでなく「早稲田大学における有期雇用者の契約年限に関する規程」も対象。**

これらの発言は、事実を歪めて、第1回団交で認めていた過半数代表者選挙の手続き上の不備をなかったものと強弁しようとするものです。当組合では2回の団交における理事会側の不誠実な対応について是正を求め、東京都労働委員会に救済の申し立てを行うことを決め、団交記録の作成など必要な準備に入っています。

「早稲田大学における有期雇用労働者の契約年限に関する規程」制定手続きも不備の可能性

第2回団交においては、今回の不利益変更に関する新たな手続き上の不備の可能性が問題になりました。5年雇止は、「非常勤講師就業規程」ではなく、「早稲田大学における有期雇用者の契約年限に関する規程」に定められていますが、後者は、嘱託職員を含む有期契約の教職員全体を対象としたものです。しかし、この就業規則改定の手続きのための過半数代表者の選出と意見の聴取が行われていないのです。当組合は、この問題についても、事実確認をすすめ、準備が整い次第、労働基準法第90条違反で告発する方針です。

クーリング（一時解雇）期間の設定により、2018年問題を回避。しわ寄せは非常勤講師に押し付ける。

6月7日の学術院長会決定「非常勤講師授業担当時間調整の件」では半年間のクーリング（一時解雇）期間の設定について以下のように言及しています。「授業担当時間数の調整以外にも、空白期間の設定について今後考え方を提案し、ご意見をいただきながら進めていきたい。」これは5年雇止や一時解雇期間の設定が2018年に集中し、混乱が生ずること（2018年問題）を避けるために、例えば毎年非常勤講師の5分の1を選んで一方的に雇止や一時解雇を行うなどの方策を練ると言うことでしょうか。労働契約法の潜脱により自ら引き起こそうとしている2018年問題も、しわ寄せを非常勤講師に押し付け、乗り切ろうとしているのではないのでしょうか。

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