

私大連合は私大有期労働者の適用除外要望（文科大臣宛 6月26日）を取り下げるべきです

早稲田大学は脱法行為（クーリング意向調査）を中止すべきです

クーリング期間の設定は旧契約の終了（期待権の消失＝雇止制限法理の非適用）を意味します。調査の際は当組合にご連絡下さい

（労働契約法 19 条により）『雇止めの理由』は、契約期間の満了とは別に以下に例示するような理由が必要となる。① 前回契約更新時に、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 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため、⑥ 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたことなど勤務不良のため」私大連盟「改正労働契約法への対応について」2013年2月18日

繰り返し契約を更新してきた非常勤講師には、現状で契約更新の期待権が発生しています。

私大連盟「改正労働契約法への対応について」で解説されているように、昨年8月の労働契約法19条の施行以降、繰り返し契約が更新されてきた非常勤講師の雇止は、無期労働契約の解雇と同様に、上に例示されている事由が必要となっています。新規の雇用契約において、更新回数の上限を設定するか、あるいは、継続雇用の場合には、労使の合意書や個別の契約において、新たに更新回数上限を定めるか、しない限り、非常勤講師の契約更新の期待権が消失することはなく、合理的な理由の無い雇止は無効となります。

期待権の消失には、更新上限設定の労使の個別合意か、クーリング期間による契約終了が必要

各箇所毎での説明会や個別の連絡が開始されています。コマ減・雇止めの「連絡」には、「困ります。納得できません。今年と同じでお願いします」と「雇用継続」の意思を伝え、直ちに組合に連絡して下さい。クーリング期間設定の意向調査や声掛けが行われた場合は、全期間に出講を強く希望する旨回答しましょう。それにより、期待権の消失を許さず、今回のような不当な理由によるコマ減や雇止に対抗することができます。

コマ減・雇止には「雇用継続」の意思を伝え、組合に連絡。意向調査には全期間出講希望の回答を

新規の雇用契約が締結されることになるのは、クーリング期間により、契約が終了した場合であり、労使の個別の契約としては、雇用条件確認書の締結の場合です。したがって、クーリング期間を自ら設定するか、雇用条件確認書に合意しない限り、わたしたちの有している期待権は消失せず、雇止は自由にできない、のです。

私大連合が、労働契約法適用除外＝法の潜脱の合法化を要望（文部科学大臣宛 6月26日 文書）

日本私立大学団体連合会（私大連合）は、6月26日、文部科学大臣に対して、「私立大学における有期契約労働者については、無期労働契約への転換ルールの適用から除外するなど、弾力的な運用が可能となるよう強く要望する」文書を提出しました（『労働契約法の一部を改訂する法律』に関する要望について）。無期契約転換ルールの適用除外（労働契約法18条）以外を含む弾力的な運用を要望しており、19条、20条を含む適用除外に繋がりがありません。この要望は、早稲田大学などの私大経営者が、改正労働契約法の潜脱行為が社会的非難を浴びる中で、政府に法潜脱を認めさせようとしているものです。有期契約労働者の雇用安定化は、教育労働者にこそ必要とされています。労働契約法は、非常勤講師にも完全に適用されるべきです。

早稲田大学法学部が実施したクーリング意向調査（7/3）は、違法・脱法行為です。

早稲田大学法学部は、7月3日、英語科目の担当講師を招集した会合で、「今後の授業計画に関するアンケート」を配布しました。最近の法改正に伴い「早稲田大学では勤続5年をもって非常勤講師との契約を更新しない方針を発表しました。ただし、一旦6か月の休職期間を置いたのち再契約を結ぶという方針が示されています。」と明記し、「上述の『5年』の限度について、どの学期においてカウントをリセットするための休職期間をお取りになりたいと思いますか」と尋ねています。クーリング期間経過後の再雇用を約束して、クーリング期間を申請させるこのようなやり方は、「雇止めを恐れる労働者に、労働契約法の無期転換申し込み権の放棄を強要する状況を招き」かねない行為であり、「法第18条の趣旨を没却するもので、…公序良俗に反し、無効と解されます」（労働契約法改正時の労働基準局長通達 基発0810第2号）。また、このアンケートは、クーリング期間の設定により、これまで継続してきた契約が終了し、期待権などの既得権が消失することを隠し、不利益変更を受忍させようとする悪質なものです。早稲田大学理事会は、「5年以内で半年間の空白期間を設けてローテーションを組んでいきたい。どういう順番で6か月の空白期間を作るか、教務主任会等で話し合いながら進めている」としており（早稲田大学教員組合広報紙 No.1377）、この脱法行為の責任は理事会にあります。早稲田大学は、クーリング意向調査を直ちに中止するとともに、改正労働契約法の趣旨に反するすべての行為を断念すべきです。

法政大学は当組合との団体交渉（7/9）で過半数代表選挙の適法な実施を約束しました

一方、当初、本年4月に、5年雇止の就業規則の制定・実施を強行しようとして、1年間の延期を表明していた法政大学は、この7月に、就業規則制定のための過半数代表選挙を実施することを決定・通知しました。ところが、i. 立候補者の意思表示の方法が不明、ii. 選管が存在せず、人事課が投票を扱う、iii. 記名投票で行われる、iv. 投票日が1日で、時間帯も限定されている、という不備があったため、当組合は、不備の是正と選挙の延期を求めて緊急の団体交渉を申し入れました。7月9日の団体交渉では、法政大学は、4点の不備を認め、選管については、次回の選挙に向けて検討すること、それ以外の事項については、改善を確約し、予定通り選挙を実施するとしました。この団交での合意に基づき、選挙実施方法の改善が行われ（i. 立候補者の意思表示の手段の提供、iii. 無記名投票での実施、iv. 1週間の投票期間の確保）、過半数代表選挙が適法に実施されようとしています。早稲田大学は、法政大学を見習って、過半数代表選挙をやり直し、就業規則の適法な制定を行うべきです。

早稲田大学の専任教員のみなさん

私たちが求めているのは、

『就業規則』以前の早稲田に戻してほしい、ただそれだけです

労働契約法改正の目的は**有期契約労働者の雇用の安定化**です。『就業規則』はその趣旨に反します

非常勤講師は設置科目の4割を担当し、科目の運営において専任教員と同等の責任を持つ教員です。有期・使い捨て労働者とするのではなく、従来通り早稲田大学に継続して在籍させるべきです。専任教員のみなさんと協力し、早稲田大学の教育に責任を持って、取り組んでいきたいと考えています。ご支援をお願い致します。

『非常勤講師就業規則』制定以前の早稲田大学は、労働契約法の『無期雇用』の状態でした。

「非常勤講師就業規則」の制定以前において、早稲田大学の非常勤講師は、半期開講や隔年開講のため、担当科目の開講されない期間においても、雇用契約が継続されていました。履修者がいないなどの理由で不開講となった場合も、早稲田大学の非常勤講師であり続けていました。また、他大学の場合と同様、設置科目が維持されている限り、通常、契約は更新され、期間の定めのない雇用契約と同様の状態にありました。これは、労働契約法18条が転換権を保障している『無期雇用』と全く同じ状態です。ところが、早稲田大学教員組合との団体交渉（5月30日）において、理事会側は、「無期転換になった場合、70歳まで雇用する必要が出てくる。そうすると、その方の適性、能力、教授法を変えろと言えない場合は、その方に合わせたカリキュラム改革、教授法の改革しかできなくなるので、教育の内容が縛られる」（早稲田大学教員組合広報紙 No. 1377）と述べ、無期転換を回避しようとしています。

無期契約になっても、合理的な理由があれば解雇できます。

しかし、無期転換になるとカリキュラム改革ができなくなるという理事会側の説明は間違っています。厚労省労働基準局労働政策課監修「改正労働契約法に関する学校法人からの質問にかかるQ&A」（私大連盟「改正労働契約法への対応について」所収）では、無期転換後の雇止めに係る32問のcで、非常勤講師の担当科目がカリキュラム改正により廃止になった場合について、次の回答をしています。「特定の業務内容に限定されることを契約上明確化した上で、…就業規則等で適法に労働条件化しておくことが前提となるが、**無期転換後に当該業務が終了した場合においては、業務の終了後引き続き雇用することは困難であるとして解雇の合理性、相当性は高まるものと考えられる。**」要するに合理的な理由があれば解雇できるのです。

教学改革はトップダウンでなく、各学術院での教育・研究の担い手の意見交換から出発すべきです

教育・研究の現場の実態から出発した道理ある教学改革に、非常勤講師であれ、専任教員であれ、誰が反対するのでしょうか？そして、仮に、科目担当者の交代を含む措置が必要である場合には、代償措置とともに、講師給の抜本的な引き上げ、退職金の支給、私学共済への加入など非常勤講師の生活保障措置を整えておくことこそ、道理ある改革を成功させる条件なのではないでしょうか？**権利の侵害ではなく、権利の保障が、改革の鍵です。**

理事会の主導する専任教員の研究・教育条件の不利益変更には反対です。

早稲田大学の理事会は、今年度から、個人研究費を年40万円から20万円に削減するなど、専任教員の研究条件の不利益変更を行いました。また、専任教員の採用を抑制してきた結果、様々な雑務の発生により、専任教員のみなさんの研究時間の確保が困難になっているとも聞きます。大学の教員の社会的に最も評価される仕事は、研究であり、教育です。これ以上、専任教員の研究・教育条件を悪化させることは、早稲田大学にとって最も望ましくない状況をもたらすのでは無いでしょうか？

専任教員の責任コマ数を現状の4コマとし、超コマ手当は非常勤講師給と同額にすべき

現在、専任教員の担当義務を上回る超コマに対する手当は、非常勤講師給よりもかなり低いため、経営者にとっては、専任教員の担当コマ数を増加させることが、手っ取り早いコスト削減手法となっています。しかし、その結果として、研究者として評価し、高いコストをかけて雇用している専任教員が、思う存分研究に専念できない状況を生み出していると言わざるを得ません。専任教員への安易なコマの配当を避けるためにも、超コマ手当は、非常勤講師給と同額とし、専任教員の責任コマ数は、6コマに増やさず現状のまま4コマとすべきです。

首都圏大学非常勤講師組合は、早稲田大学教員組合に、懇談・協力を呼びかけています。

当組合は、7月8日、早稲田大学教員組合に以下の2項目について話し合うために懇談を申し入れました。i. 当組合との団交において、理事会側の発言が矛盾を深めている過半数代表選挙について、**事実確認にご協力をお願いしたい。** ii. **非常勤講師就業規則の5年雇止めと4コマ上限について、教員組合側は、現時点で反対の立場を表明している**ので、当組合となんらかの共同行動を検討して頂きたい。また、当組合は、近く、同組合に対して、非常勤講師就業規則制定に係るアンケート調査の共同での実施について、検討して頂けないか、別途申し入れを行う予定です。早稲田大学教員組合は、執行部の体制が交代する時期になり、本格的な協力関係は、新たな執行部の成立を待たなければいけない状況ですが、**当面可能な事項で協力関係を発展させていきたい**と考えています。専任教員のみなさん、ご理解とご協力、ご支援をよろしくお願い致します。