第 6 号ビラ

早稲田大学が 5 年雇い止めの適用除外（就業規程制定前から在職者）を提案しました

首都圏大学非常勤講師組合

現職全員の適用除外へ向け、200 名の早稲田ユニオンをつくろう！

早稲田大学との団体交渉は、妥結へ向けて大きく動き出しています。昨年度、および本年度からの新任の非常勤講師のみなさん、2013 年度時点で 8 コマ以上配当されていたみなさん、チュートリアル・イングリッシュの置き換え等カリキュラム改変に伴うコマ減当事者のみなさん、そして、日本語非常勤インストラクターのみなさん　残された課題の解決へ向けて、ひとり残らず、直ちに非常勤講師組合に加入することを呼びかけます。

早稲田大学理事会は、3 月 14 日、第 8 回団交で約束していた 5 年雇い止めの適用除外と 10 コマ上限によるコマ減についての補償からなる譲歩案を首都圏大学非常勤講師組合に対して提示しました。譲歩案の全文は以下の通りです。

1．契約年限に関する事項

全ての非常勤講師に適用するとしてきた非常勤講師就業規程第 6 条の規定について、非常勤講師就業規程の施行日前、すなわち 2013 年 3 月 31 日以前より引き続き嘱任されている非常勤講師を適用対象から除外するものとする。

2．授業担当時間に関する事項

2014 年度の授業担当時間の上限を 10 時限に設定することによる、2013 年度と比較した減少分について、減少する授業担当に支給される給与相当額の 60%を 2014 年に限り支給する。

（1）　非常勤講師就業規程第 11 条を理由とした授業担当時間の調整（減少）についてのみを対象とし、カリキュラム変更など別の事由による授業時間の減少は対象としない。

（2）　2015 年度以降の授業担当時間の調整に伴う授業担当の減少については、上記の支給は一切おこなわない。

今回の譲歩案は、5 年雇い止めに係り、初めて検討に値する提案が行われたものです。非常勤講師組合は、理事会のこの提案を歓迎し、真剣な検討を行っています。4 月の団体交渉（23 日開催予定）では、この譲歩提案を踏まえて、交渉の妥結へ向けた、実質的な意味のあるまともな労使交渉を実現したいと考えています。

今後の交渉のポイントⅠ：現職非常勤講師全員の適用除外　現行非常勤講師就業規程第 6 条の 5 年雇い止め規定の設定自体、改正労働契約法第 18 条、19 条を回避するための違法行為であり、撤回すべきです。第 6 条自体が撤廃されない場合においても、最低限、2014 年 3 月 31 日以前より引き続き嘱任されている非常勤講師はもちろん、交渉が妥結する以前より嘱任されている非常勤講師、つまり現状で嘱任されているすべての非常勤講師の適用除外を要求していきます。そして、来年度には、第 6 条の撤廃と 2015 年度の新規嘱任者への例外適用について、改めて理事会に交渉を申し入れる、ことになります。

今後の交渉のポイントⅡ：8 コマ以上も例外として認めること　10 コマ上限によるコマ減も、負担軽減を理由として担当コマ数上限が提案されている限り、講師給の大幅な引き上げ等の適切な補償がなされるべきです。減少分の 60%を 2014 年度に限り、支給する、というのは、補償として不十分です。講師給の大幅な引き上げ提案がない以上、減少分の 100%補償と 2015 年度には、コマ減分を回復する措置が取られてしかるべきです。また、2015 年度の 8 コマ上限によるコマ減計画は撤回すべきです。8 コマ以上についても、既に担当してきたコマは、すべて例外として認めるべきです。

今後の交渉のポイントⅢ：チュートリアル・イングリッシュへの置き換えによるコマ減の撤回　譲歩案は、カリキュラム変更によるコマ減については補償の対象から外しています。しかし、商学部のビジネス英会話のチュートリアル・イングリッシュへの置き換えによるコマ減をはじめ、昨年度提案されたすべてのコマ減は、4 コマ上限と 5 年雇い止めという非常勤講師に対する異常な不利益変更が強行される中で提案されたものであり、雇用継続の期待権のはく奪による非常勤講師の雇用の不安定化（担当コマ配当の使用者による自由裁量）という早稲田大学の経営戦略の具体化として強行されているものです。したがって、昨年度提案されたすべてのコマ減について、すべて 100%の補償の対象とすべきです。また、チュートリアル・イングリッシュへの置き換えによるコマ減については、偽装請負の疑いがあり、3 月 20 日に組合員 2 名を原告とする訴訟が起こされています。組合は、コマ減の撤回へ向け、裁判を支援し、運動を広げていきます。

今後の交渉のポイントⅣ：日本語非常勤インストラクターの 5 年雇い止めの撤回　5 年雇い止めは、非常勤講師だけの問題ではありません。日本語教育研究センターの非常勤インストラクターの 5 年雇い止めが、今年の 3 月に強行されています。この雇い止めも、労使の合意の無い労働契約の一方的な不利益変更に基づくものであり、非常勤講師の契約年限の適用除外と全く同じ性格の問題です。5 年年限は撤回されるべきですし、非常勤インストラクターについても、雇い止めされた人はもちろん現職全員を適用除外とするべきです。

新任の講師の皆さんへ　首都圏大学非常勤講師組合と早稲田ユニオンのご紹介　私たちは大学等の専業非常勤講師の労働組合です。早稲田大学で 120 人以上、首都圏全体で 450 人を超える組合員がいます。不当な雇い止めやコマ減の撤回、講師給の引き上げ等雇用を守り労働条件を改善するために活動しています。早稲田大学では 5 年雇い止めルールの撤回を中心に活動しています。詳しくは組合 HP を参照してください。

首都圏大学非常勤講師組合・同早稲田ユニオン分会　加入申込 FAX：04-2946-2878（ユニオン事務局長今井　拓）

早稲田大学は女性差別・弱い者虐めを止め、日本語非常勤インストラクターの５年雇い止めを撤回しなさい！

首都圏大学非常勤講師組合は、都労委に不当労働行為の救済申し立てを行いました

５年雇い止めの先行導入、非常勤講師の３分の１から３分の２弱の講師給等。日本語非常勤インストラクター問題は、早稲田大学のブラック化の典型です。日本語非常勤インストラクター問題の解決なしに、早稲田問題の解決はありません。

非常勤インストラクターの講師給は、非常勤講師の３分の１から３分の２弱！！

早稲田大学日本語教育研究センターに所属する非常勤インストラクターは、科目運営に責任を負い非常勤講師と同種の業務を行いながら、講師給は１回の授業２時間で 4000 円から 7000 円、非常勤講師の３分の１から３分の２弱の差別処遇を受けています。このインストラクターのみなさんに対して、今年３月末で５年雇い止めが強行されました。

熟練教員を一掃する５年雇い止めの理由は院生の修了後の就職先確保。　教育より収益拡大を優先！？

５年雇い止めは「人材の滞留を防ぐため」（**第５回団交、回答書；2013 年９月 26 日**）とされ、修士課程修了後の院生の就職先を確保するために、熟練したインストラクターを一律に雇い止めすることが強行されています。大学院の収入を確保し、大学の収益を拡大することを優先させて教員の生活を脅かし、日本語教育を劣化させる不当な行為です。

非常勤インストラクターの５年雇い止めは違法だらけ、更新上限の設定の労使合意は無い！

５年雇い止めは「インストラクター規程」の更新年限が根拠です。しかし、この規程は 2009 年５月 29 日に制定され、４月１日に遡って適用されており、不利益変更の遡及が行われています。また、労働者の過半数代表者の意見書も、労働基準監督署への届け出もしていません。「インストラクター規程」は、労働基準法上の要件を満たした就業規則ではなく、単なる日本語教育研究センターの内規に過ぎないのです。また、理事会は、当初、非常勤インストラクターには、５年年限は導入していない、と回答していました（**第１回団交；2013 年３月 16 日**）。早稲田大学と非常勤インストラクターが締結している雇用条件確認書には更新年限の項目は無く、雇い止めは、不利益変更に対する同意なしに行われています。2013 年９月、確認書に新たに加えられた退職条項には、対象者の半数以上約 10 名が不同意の添え書きをし、争っています。

救済申し立てとは…

救済申し立ては、労働組合と使用者との間に雇用問題や労働条件の問題で紛争が生じた際に、使用者が法律に違反する不当な対応（不当労働行為）を行った場合に、まともな労使関係の形成へ向けて、労働組合が、労働委員会（都道府県の設置機関）に救済命令の発出を求めるものです。不当労働行為は、労働組合法７条に規定されており、第１号（組合員であることによる不利益取り扱い）、第２号（団体交渉の拒否）、第３号（組合活動への使用者の支配介入行為）があります。今回、日本語非常勤インストラクター問題では、第２号、第３号の不当労働行為の是正を求めています。

救済申し立てを行った不当労働行為の内容：団交拒否と組合間差別

早稲田大学理事会は、第２回団交までは、非常勤インストラクターについて話し合いに応じていましたが、第３回団交で「インストラクター規程」の制定過程における違法行為が明らかになると、団交拒否に転じました。都合が悪くなると団交に応じないというのは不誠実です。理事会は非常勤インストラクターの組合員名を通知するよう求めていますが、全く不当な要求です。「インストラクター規程」の制定の際に、非常勤インストラクターの組合員がいない早稲田大学教員組合と協議し、５年年限に同意を得ているためです（**第３回団交回答書；2013 年７月 22 日**）。非常勤インストラクターに 20 名の組合員がいる非常勤講師組合との団交を拒否しているのは、自己の利益に沿って差別をすることで、組合活動を歪め、支配しようとする行為です（組合活動への使用者の支配介入行為）。組合は２月 17 日、都労委に不当労働行為救済申し立てを行い、３月 31 日に第１回の審議が始まっています。

非常勤インストラクター講師給は、私学助成積算基準（授業１時間 5100 円）の約半分

私学助成の積算基準は、授業１時間 5100 円です。つまり、１コマ２時間換算で 10200 円、年 30 回の講義で、１コマ年収 30 万円を標準的な経費として補助金が交付されているのです。早稲田大学の非常勤講師給はこの水準を上回っていますが、非常勤インストラクターの講師給はこの積算基準の約半分でしかありません。また、授業２時間 4000 円は、準備等に授業の２倍の時間を要することを考慮すると最低賃金を下回ります。最低でも非常勤インストラクターに積算基準どおり支払うべきです。

早稲田大学の日本語非常勤インストラクター虐めは、女性差別の疑いが濃厚。

早稲田大学の非常勤講師は専門科目を中心に男性が多数を占めていますが、非常勤インストラクターはほとんどが女性です。非常勤インストラクターを先行して雇い止めにすることも、講師給に著しい格差を付けることも女性差別です。

首都圏大学非常勤講師組合・同早稲田ユニオン分会は、日本語非常勤インストラクター問題の解決へ向け、今後も全力で取り組んでいきます。みなさんのご支援・ご協力をお願いします。

首都圏大学非常勤講師組合・同早稲田ユニオン分会　相談・連絡先：090-4006-2990（今井）
組合 HP　http://hijokin.web.fc2.com/をご覧ください　daigaku_hijoukin@yahoo.co.jp