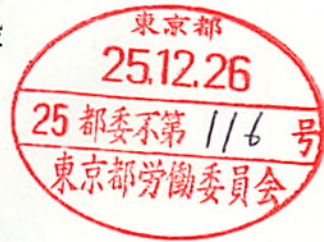


2013年12月26日

東京都労働委員会  
会長 房村精一 殿



東京公務公共一般労働組合  
中央執行委員長 中嶋 祥子



## 不当労働行為救済申立書

申 立 人

所 在 地 〒170-0005 東京都 豊島区 南大塚 2-33-10  
組 合 名 東京公務公共一般労働組合 電話 03-5395-5255 FAX 03-5395-5139  
(大学・専門学校非常勤講師分会 通称:首都圏大学非常勤講師組合)  
(早稲田ユニオン分会 通称:早稲田ユニオン)

代表者 役職・氏名 中央執行委員長 中嶋 祥子  
連絡責任者 首都圏大学非常勤講師組合 副委員長 武藤 健一  
電話 03-5395-5255 080-3310-6910(直) FAX 03-5395-5139

被 申 立 人

所 在 地 〒169-805 新宿区 戸塚町 1-104  
名 称 学校法人 早稲田大学  
代表者 役職・氏名 総長 鎌田 薫  
連絡責任者 人事部 人事課 三浦・西尾 電話 03-3204-1633 FAX 03-3204-5817

被申立人の行為は、以下の通り、労働組合法第7条第2号、及び同条第3号に該当する不当労働行為である為、ここに貴労働委員会が審査のうえ下記のように救済命令を発せられることを申し立て致します。

## 第1 請求する救済内容

- (1) 申立人組合の首都圏大学非常勤講師組合が2013年3月16日付・4月26日付・5月26日付・6月28日付・7月17日付7月29日付・8月2日付・8月27日付・9月19日付、及び12月13日付で申入れた団体交渉に関し、被申立人は誠実に応じなければならない。
- (2) 被申立人は、早稲田大学教員組合・早稲田大学職員組合に対してと同様に、早稲田ユニオン分会に対し、組合事務室の提供等の便宜供与や、団体交渉、および就業規則等に関しての協議等を平等に行わなければならない。
- (3) 被申立人は、縦2メートル、横1メートルの白紙木板に下記の文言を明瞭に墨書し、早稲田大学のすべてのキャンパスの正門付近であって、かつ、学生・教職員、及び東京都民・埼玉県民が見やすい場所に、最適な時期、10日間掲示し続けなければならない。

### 記

東京公務公共一般労働組合	中央執行委員長 中嶋 祥子 殿
首都圏大学非常勤講師組合	委員長 松村 比奈子 殿
早 稲 田 ユ ニ オ ン	代表 大野 英士 殿

早稲田大学は、複数回に渡る団体交渉において、使用者として果たすべき誠実団交応諾義務を十分には果たさなかったこと、そして、それが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であることを認め、今後は貴組合との団体交渉に誠実に臨むことを、ここに誓います。

また、他の労働組合にしてきた対応とは違ったことをしたという同法同条第3号に該当する不当労働行為をしてきたことも認め、今後は組合間差別を生じさせることなく他組合と同様に、貴組合に便宜供与をしたり、就業規則等に関する事項について協議したりすることも、ここに誓います。

学校法人 早稲田大学 総長 鎌田 薫

## 第 2 不当労働行為に関する具体的事実

### (1) 当事者

#### (ア) 申立人

- (a) 申立人、東京公務公共一般労働組合(以下、組合という)は、1990 年 8 月に、東京都の特別区、市等に関連する事業所で働き、かつ、公務員法の原則的な適用から除外されている労働者で結成され、肩書地に本部事務所を置く労働組合であり、2013 年現在の組合員数は約 3200 名、支部数は約 20、そして分会数は約 300 である。
- (b) 上記組合には、早稲田大学などに勤務する講師等、非正規の教員を中心に組織される大学・専門学校非常勤講師分会と、学校法人早稲田大学に勤務する非正規の教員を中心に組織される早稲田ユニオン分会が含まれる。

#### (イ) 被申立人

被申立人、学校法人早稲田大学は、肩書地に本拠地を置く法人である。また、被申立人である同法人の理事長は、本件申立人組合の首都圏大学非常勤講師組合および早稲田ユニオン所属の組合員に対する雇用上の責任者である。

### (2) 本件不当労働行為に至る経過

～被申立人側による不誠実団交と組合間差別～

- (ウ) ある組合員が入手した学術院長会議(：他大学の学部長会議に相当)の資料から、被申立人大学がその就業規則制定によって、雇用年限の上限 5 年を導入する予定であることを知った申立人組合は、2013 年 3 月 4 日に、改正労働契約法に関する緊急の団交申入れを Fax にて送った[甲第 1 号証]。
- (エ) これに対して、3 月 7 日付の文書にて被申立人から FAX にて回答があり、団交が 3 月 19 日に行われた。

(オ) その団交出席者で被申立人側の中心として発言したのが、清水敏人事担当常任理事であった。

この第1回団交においてやり取りされた主たる議題は、被申立人が導入を決めていた就業規則の制定手続きとその内容、そして改正労働契約法に関する事項についてであった。

(カ) その制定手続きについて、清水理事から「非常勤講師の就業規則を手続き通りにやろうとした時に、これは出来ません」という発言が飛び出したように[甲第2号証:16頁]、法定手続き通りに制定できないことを認め、また、早稲田大学教員組合とは意見書について協議したが非常勤講師組合とは協議しなかったことに表れているように、申立人組合を差別的に扱ったことを表明した。

(キ) また、非常勤講師に対する就業規則の施行を止めて欲しいという申立人組合の要望に対する回答を出すようにと、第1回団交の最中に要求していた。しかし、申立人組合が3月28日には5年任期問題についての院内集会(参議院議員会館)に参加することとなり、その場で早稲田大学のことを取り上げる予定であることを団交終了直後に思い出し、その集会前に回答を出してもらいたい旨を、武藤組合員が被申立人大学側へ電話で伝えた(3月19日当日深夜)。

被申立人のその回答が示されたのが3月25日であった。その中身は、予定通り4月1日から就業規則を施行するというものであった。

(ク) 4月26日に、第1回団交で申立人組合が質問していた事項について、被申立人が回答をFaxにて示してきた[甲第3号証]。

その回答は、不十分であったり回答されていなかったりする部分があると判断したので、申立人は緊急に団交の申入れをした(4月26日深夜)[甲第4号証]。

その4月26日付団交書は回答期限を2週間以内と指定したものであったが、期日を過ぎた5月20日に被申立人は文書をFax送信してきた。しかも上記団交書には期日候補日をあげるように明記してあったにもかかわらず、それはなく、被申立人はしかも更なる回答を求めてきて、その回答後に候補日をあげる旨を記していた[甲第5号証]。

(ケ) この事態に対応するために、申立人は5月26日に警告書を発した[甲第6号証]。その文書で改めて、近々の日程での団交開催を要求した(2週間以内)。

(コ) この5月26日文書に対する回答を、被申立人が5月28日にFax送信してきたが[甲第7号証]、そこで日程候補日が示されていたことを受けて、そのうちの1つである6月6日に第2回団交が行われた。

この第2回団交から被申立人の対応は変化した。被申立人は平越格弁護士を代理人として立ててきて、担当の清水理事が以後の団交には出席しなくなったのである。

(サ) まずは、上記(ク)に関わることに關して、被申立人側はいわゆる「到達主義」(民法第97条)を否定する主張を展開した。

また、信任投票に関する論点は継続事項であったが、特に問題だったのは、第1回団交で示した見解を変更し別の主張を展開してきた点である。つまり、上記(カ)にある見解を否定し、紙では渡ってなかろうと、過半数代表の案内をポータルネットで知らせたので問題はないし、全労働者の過半数以上を占める教員に知らせたので、全労働者の過半数が信任したと見なせるので、問題はないと主張したのである[甲第8号証:85頁等]。

(シ) 第2回団交の後、団交の場にて要求していた団交候補日がFaxにて被申立人側から示されたが、申立人組合からするとそれ以前の日程で団交開催を要求[甲第10号証]しなければならない事態が発生した。被申立人は、被申立人大学が雇用する非常勤の一部に対して、その担当コマ数の調整・制限(コマ減)を来年度に実施する旨を伝える文書を出したのである(6月18日付)[甲第9号証]。

しかしながら、6月28日団交書で要求した早期開催は被申立人によって受入れられず、7月22日に第3回団交が開かれることが決まった。

(ス) 更に、その第3回団交が開かれる前に、新たな事態が生じた。7月上旬に被申立人大学の法学学術院に勤務する英語の非常勤に対して、被申立人側がクーリング期間についてアンケートをメールで送ったのである。

このことも含めた団交事項の追加の文書を7月17日にFax送信した[甲第11号証]。

(セ) 7月22日に第3回団交が開かれた。

議題は主に、継続事項と、契約期間の変更、意見書不開示問題、コマ数の調整・制限問題(上記(シ))、クーリング期間についてであった。

その中で、非常勤講師一般に対して5年上限が設けられる以前に、5年上限が設けられていた非正規教員、つまり、日本語インストラクターに関する就業規則に関しては、そのインストラクターに意見を聞かずに被申立人が就業規則を制定したことが判明した。この制定に関しても当時(2009年)、申立人組合は全く相談を受けていなかったにも関わらず、専任の教員組合に相談して被申立人はこの規則を制定していたのである。

また、クーリング期間について、被申立人理事会の清水理事が専任教員との団交で協議しているにもかかわらず、申立人組合には何の相談もなかったという、被申立人による組合間差別があったことが判明した。

(ソ) 被申立人から7月25日に、第3回団交で要求していた回答とともに第4回団交の日程候補日がFax送信されてきた[甲第12号証]。

また、「10コマ制限」で来年度コマ減になる予定の組合員の団交もしなければならぬため、その者の組合員通告をFaxにて伝えた(7月29日・8月2日)[甲第13・14号証]。

(タ) 第4回団交の直前に、第3回団交で回答を求めた事項について文書が送られてきた(8月21日)[甲第15号証]。

第4回団交の開催日は8月23日であった。

(チ) その第4回の団交事項は主に、継続事項と、10コマ制限にかかる組合員の存在についてであった。

クーリング期間については、法学部でのアンケートは停止し、意図的な期間導入はしないとの回答が被申立人側から得られた。

また、10コマ制限にかかる非常勤の内、商学部のビジネス英会話を担当していた者のコマ減理由がチュートリアル・イングリッシュの導入によるものということが判明したが、このチュートリアル・イングリッシュを担当するチューターが早稲田総研インターナショナルに雇用された者であることが判明した。これは違法な請負であろうと申立人組合は追及したが、被申立人側は定型業務であるからという理由で問題はないとの見解を示した。これに対し申立人組合は、学校教育法からして単位認定は当該大学が負わなければならないので、その仕事が定型であることがポイントなのではないと追及した。

(ツ) 労契法改正を絡めた虚偽の理由による解雇がなされていた■■■組合員の件について、第5回団交の前に協議することを求める団交書を送付した(8月27日)。

しかしながら、この個別事案についての団交日程も第5回団交と同じ期日にしか出来ない旨の連絡と、候補日の連絡が被申立人からあった。

(テ) また、日本語インストラクターに対して出されている雇用条件確認書に、例年のものにはない項目が加えられたという事件が持ち上がった。すなわち、本年度で5年目を迎えているインストラクターのそれにだけ不更新条項が付け加えられていたのである。

この件に関し、申立人は緊急の通告書を出したが(9月12日)[甲第16号証]、被申立人は頭名がないことを理由に回答を拒否した[甲第17号証]。

(ト) 前回団交で判明した、商学部のチュートリアル・イングリッシュ導入によるコマ減問題の影響を受ける組合員2名の通告と、在職期間の変更という問題が生じる組合員の通告を9月19日にした[甲第18号証]。

(ナ) 10コマ制限にかかる組合員のコマ調整の件について、被申立人から通知があった(9