

# 訴 状

2014（平成26）年3月20日

東京地方裁判所民事部 御中

原告ら訴訟代理人

弁 護 士 平 井 哲 史

同 大 竹 寿 幸

同 青 龍 美 和 子

同 中 川 勝 之

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

地位確認等請求事件

訴訟物の価額 金1220万6050円

貼用印紙の額 金5万9000円

## 請求の趣旨

- 1 原告ジョン オリファントが、被告に対し、早稲田大学において1週あたり11時限の講義を担当する労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
  - 2 被告は、原告ジョン オリファントに対し、平成26年4月から本判決確定の日まで、毎月15日限り、5月乃至6月は各金14万8500円、7月は金21万4500円、8月は金23万1000円、9月は金3万3000円、10月乃至12月は各金26万4000円、1月は金13万2000円、2月は金3万3000円の割合による金員並びにこれらに対するそれぞれ支払日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
  - 3 被告は、原告ロバート バクスターに対し、金827万3550円及びこれに対する本訴状送達の日翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
  - 4 被告は、原告らに対し、各金110万円及びこれらに対する本訴状送達の日翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
  - 5 訴訟費用は被告の負担とする。
- との判決並びに第2項乃至第4項につき仮執行の宣言を求める。

## 請求の原因

### はじめに

2012（平成24）年8月成立の改正労働契約法は労働者の雇用の安定と公正な処遇等の実現を目的として、無期労働契約への転換（18条）、「雇止め法理」の法定化（19条）、不合理な労働条件の禁止（20条）

のルールを定めた。

しかし、被告は2012（平成24）年11月2日の学術院長会において、改正労働契約法潜脱の方針を定め（甲1）、非常勤講師就業規程新設（契約更新の上限を5年と設定）、日本語教育研究センターインストラクター更新拒絶（雇止め）、担当コマ数の上限の設定等、次々と実行していった。

本件は、被告が担当コマ数の上限の設定の一つとして学校教育法違反又は労働者派遣法違反ないし職業安定法違反を犯してまで、チュートリアルイングリッシュをカリキュラム変更と称して商学部に導入し、被告において13年勤続してきた英国人、25年勤続してきた米国人の英語の非常勤講師に対し、担当コマ数削減を強行した。

原告らが加入する早稲田ユニオンは、その結成宣言の末尾近くにおいて次のとおり宣言している（甲2）。

「早稲田大学は、膨大な非正規雇用労働者群を使用していますが、その内部には非常勤講師よりさらに劣悪な労働条件の方々が含まれています。私たちは、早稲田大学の非正規雇用教職員の全体の処遇を劣悪なままに捨て置いて、非常勤講師の条件さえ改善されればよい、とは考えません。けれども、処遇改善を実現するのは、私たち自身の運動です。早稲田ユニオン分会は、早稲田大学に働くすべての非正規雇用教職員に門戸を開いています。早稲田大学を働きがいのある、誇るに足る職場としていくために、すべての非正規雇用教職員が力をあわせましょう。早稲田ユニオン分会は、そのために、様々な活動を展開していきます。」

原告らは、早稲田大学を、さらには日本全国の全ての大学、研究機関等を働きがいのある、誇るに足る職場としていくため、本訴に至ったものである。

## 第 1 当事者

### 1 被告

被告は、1908（明治41）年5月9日に成立した学校法人であり、早稲田大学を始めとする学校を設置している。

早稲田大学には政治経済学部、法学部、第一文学部、第二文学部、文化構想学部、文学部、教育学部、商学部、理工学部、基幹理工学部、創造理工学部、先進理工学部、社会科学部、人間科学部、人間科学部（通信教育課程）、スポーツ科学部、国際教養学部、別科、そして、大学院がある。

### 2 原告ら

#### (1) 原告ジョン オリファント

原告ジョン オリファント（以下「原告オリファント」という。）は、1948（昭和23）年11月3日生まれ（現在65歳）でグレートブリテン及び北アイルランド連合王国（以下「英国」という。）の国籍を有する外国人である。

原告オリファントは、英国内で学士号、修士号及び博士号を取得しており、主にイタリア共和国内で大学准教授・講師を務め、通訳・翻訳等の業務にも従事した。

原告オリファントは、2000（平成12）年に来日し、現在、早稲田大学において英語の非常勤講師を務めている。

原告オリファントは、2004（平成16）年から文部科学省の教科用図書検定調査審議会専門委員を務めている（甲A1・13頁）。

#### (2) 原告ロバート バクスター

原告ロバート バクスター（以下「原告バクスター」という。）は、1948（昭和23）年6月14日生まれ（現在65歳）でアメリカ合衆国（以下「米国」という。）の国籍を有する外国人である。

原告バクスターは、米国内で学士号及び修士号を取得しており、米国内の高校と大学で講師の業務に従事した。

原告バクスターは、1981（昭和56）年に来日し、現在、早稲田大学において英語の非常勤講師を務めている。

原告バクスターは、剣道、合気道、禅、茶道、三味線、日本舞踊（西川流）等に習熟しており、また、1995（平成7）年から2002（平成14）年まで、NHKテレビの英会話の番組にも出演していた（甲B1）。

### **(3) 早稲田ユニオン分会**

原告らは労働組合である大学・専門学校非常勤講師分会（以下「首都圏大学非常勤講師組合」という。）及び早稲田ユニオン分会に加入している。早稲田ユニオン分会は首都圏大学非常勤講師組合の一分会であり（甲2）、首都圏大学非常勤講師組合は東京公務公共一般労働組合の一分会である（以下、三者あわせて「組合」という。）。

東京公務公共一般労働組合は、本部を東京都豊島区に置き、東京の自治体関連の職場で勤務する非常勤職員を中心に構成する労働組合であり、1990（平成2）年8月に結成された。2014（平成26）年現在の組合員数は約3200名、支部数は約20、分会数は約300である。

首都圏大学非常勤講師組合は、1996（平成8）年に結成され、首都圏の大学・専門学校等に勤務する非常勤講師等を組織しており、2014（平成26）年現在の組合員数は約450名である。

早稲田ユニオン分会は、2013（平成25）年に結成され、被告に勤務する非常勤講師等を組織しており（甲2）、2014（平成26）年現在の組合員数は約120名である。

## 第2 原告らと被告との間の労働契約の成立とその内容

### 1 原告オリファント

原告オリファントは、前記2000（平成12）年に来日後、翌2001（平成13）年に早稲田大学の商学部の非常勤講師となった。商学部においてはビジネス英語を担当し、2003（平成15）年度から2007（平成19）年度までは法学部の客員准教授となり、あらゆるレベルの学生に対する英語の授業を担当した。

2013（平成25）年度には、商学部において4コマ（1コマとは1年30週・1週あたり1回90分の授業を指し、「時限」ともいう。以下同じ）、法学部において3コマ及び教育学部において4コマの英語の授業を担当した（合計11コマ、甲18、19）。

原告オリファントと被告との間の労働契約は、2001（平成13）年度から、客員准教授の期間を除き、毎年4月1日から3月31日までの1年を期間とするもので（但し、2013（平成25）年度だけ2014（平成26）年3月20日まで）、それが更新されてきた。その中には商学部の「英語I ビジネス英会話」（2013（平成25）年度の場合、4コマ）が含まれる。原告オリファントの被告における勤続は13年である。

賃金は毎月25日締め翌月15日支払であり、2013（平成25）年度（11コマ）は1回の授業あたり金1万6500円で年収約500万円であった。

### 2 原告バクスター

原告バクスターは、前記1981（昭和56）年に来日後、1989（平成元）年に早稲田大学エクステンションセンターの英語の授業を担当するようになり、その後、法学部、教育学部、社会科学部の英語の非常勤講師として担当する授業が増えていった。

2013（平成25）年度には、商学部において3コマ、法学部において3コマ、教育学部において4コマ及び社会科学部において4コマの英語の授業を担当した（合計14コマ、甲19、他に早稲田大学エクステンションセンターの英語の授業が3コマ）。

原告バクスターと被告との間の労働契約は、1989（平成元）年度から、毎年4月1日から3月31日までの1年を期間とするもので（但し、2013（平成25）年度だけ2014（平成26）年3月20日まで、甲B2）、それが更新されてきた。その中には商学部の「英語I ビジネス英会話」（2013（平成25）年度の場合、3コマ）が含まれる。原告バクスターの被告における勤続は25年である。

賃金は毎月15日支払であり、2013（平成25）年度（14コマ）は授業1コマあたり金3万0100円（月額）で、早稲田大学エクステンションセンターの授業を含め、年収827万3550円であった（但し、2013（平成25）年1月～12月、甲B3）。

### **第3 本件コマ数削減とそれに至る経緯**

#### **1 労働契約法改正と被告の対応**

2012（平成24）年8月成立の改正労働契約法は労働者の雇用の安定と公正な処遇等の実現を目的として、無期労働契約への転換（18条）、「雇止め法理」の法定化（19条）、不合理な労働条件の禁止（20条）のルールを定めた。

しかし、被告は2012（平成24）年11月2日の学術院長会において、改正労働契約法潜脱の方針を定め（甲1）、次々と実行した。

##### **① 無期労働契約への転換（労働契約法18条）潜脱**

契約更新の上限を5年と設定し、無期転換申込権発生を阻止（「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。」「無期雇用の助教は想定していないため、上限を5年とする規程改正を行なうこととし」(甲1・3(1)を参照。)

## ② 「雇止め法理」の法定化(労働契約法19条)潜脱

契約更新の上限を5年と設定し、雇用の期待権を有する非常勤講師を一掃(「特に助手や非常勤講師については、雇用期間を含め、雇用条件を明確に提示する必要がある。また、非常勤講師に関する就業規則を整備する必要もある。」「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、契約期間を新たに設定する(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。」)(甲1・3(2)を参照。)

## ③ 不合理な労働条件の禁止(労働契約法20条)潜脱

非常勤講師の担当コマ数の上限を4と設定し、処遇の格差を不問とする(「①任期の有無や、常勤・非常勤の差異による役割や職務内容の違いを明確にし、労働条件が異なることが合理的に説明できる状態である必要がある。②上記①の役割や職務内容の差異によって、格差を説明できない労働条件(手当等)が存在しないか確認する必要がある。」)(甲1・3(3)を参照。)

## 2 非常勤講師就業規程新設－契約更新の上限を5年と設定

前記1①及び②の方針に基づき、被告は、2013(平成25)年3月28日に契約更新の上限を新たに設定する「非常勤講師就業規程」(甲21)を新設した。具体的な上限年数は同日付「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」(甲22)によって定められる(就業規程6条)。

なお、前記就業規程の過半数代表者選出・意見聴取手続等には労働基準法90条違反があった。



そこで、組合は被告に対して団体交渉を申し入れて団体交渉を行うとともに、組合の松村比奈子委員長らは前記違反につき東京地方検察庁に対し刑事告訴・告発を行った（甲3，4）。

東京地方検察庁は不起訴処分を行ったが、検察審査会に審査の申立がなされている。

なお、前記1①の方針に基づき、被告の法学部において、いわゆるクーリング期間を強要する「今後の授業計画に関するアンケート」が送信されたが、組合の抗議により撤回された（甲5～7の2）。

### 3 日本語教育研究センターインストラクター更新拒絶（雇止め）

前記1②の方針に基づき、被告は、日本語教育研究センターインストラクター規程が2009（平成21）年5月29日に施行され、同年4月1日に遡及して適用されたと主張し、2013（平成25）年9月11日までに、2014（平成26）年3月末までに5年目を迎える日本語教育研究センターインストラクターに対して、退職に合意する条項を含む雇用条件確認書を送付し、契約更新に際し、来期の更新拒絶について個別合意を求めた。

しかし、更新拒絶対象者の少なくとも約半数は更新拒絶条項に合意しなかった。

組合は被告に対して団体交渉を申し入れて団体交渉を行ったが、被告が組合員の頭名を求める等と主張して団体交渉拒否を始めた。

組合は、2013（平成25）年12月26日にそれまでの被告の不誠実な団体交渉について東京都労働委員会に対して不当労働行為救済申立を行っていたが（平成25年（不）第116号，甲8），2014（平成26）年2月17日、日本語教育研究センターインストラクターに関する問題の団体交渉拒否について追加の不当労働行為救済申立を行った（平成26年（不）第18号，甲9）。

#### 4 担当コマ数の上限の設定と本件コマ数削減

前記1③の方針に基づき、被告は非常勤講師の担当コマ数を専任教員の責任担当コマ数以下の4に制限することとし、2014（平成26）年度は10以下にするため、2013（平成25）年6月18日付で非常勤講師の一部に対して、その担当コマ数の調整・制限を2014（平成26）年度に実施する旨通知した（甲10）。

そこで、組合が被告に対し前記10コマ制限によりコマ減となると考えられる原告らについて通知し（甲11）、2013（平成25）年8月23日、被告と団体交渉を行った。その中で、商学部におけるカリキュラム変更によるコマ減がチュートリアルイングリッシュ導入に伴う「英語Iビジネス英会話」の廃止であることが明らかになった（以下「本件チュートリアルイングリッシュ導入」という。甲12、13）。

原告らはいずれも商学部において「英語Iビジネス英会話」を担当しており、担当コマ数は、原告オリファントが3.5コマ（春学期1.5コマ、秋学期2コマ）、原告バクスターが2.5コマであったから、チュートリアルイングリッシュ導入に伴う「英語Iビジネス英会話」の廃止により同数のコマ数削減が見込まれた（甲18、19。残った各人0.5コマは「英語Iビジネス英会話」の単位取得ができなかった学生のための担当）。

#### 5 原告オリファントとの労働契約の更新

2014（平成26）年度の更新について、被告はこれまで同様、更新契約書を作成するなどの特段の更新手続きを行うこともなく、4月1日以降も引き続き原告オリファントを就業させた。したがって、原告オリファントと被告との間の労働契約は従前通りの内容で更新された（民法629条）。

## 第4 本件コマ数削減の無効

### 1 新設就業規程による労働条件の不利益変更は無効

前記「第3」「4」で述べたように、本件コマ数削減は、非常勤講師の担当コマ数を上限4コマにすることとし、経過措置として当年度においては上限を10コマとしたことによるものである。これ以前は、非常勤講師の担当コマ数に上限はなかったのであり、原告ら非常勤講師の賃金は担当コマ数により定まっていたから、新設就業規程による担当コマ数の上限設定とその経過措置としての本件コマ数削減は就業規程により非常勤講師の労働条件を不利益に変更するものである。

新たに本件就業規程を作成することによって原告らの既得権を奪い、労働条件を一方的に不利益に変更することは許されない（労働契約法9条、10条）。

被告が非常勤講師就業規程を新設した動機は、労働契約法改正により、勤続5年を超える有期労働契約者に無期転換申込権が付与され、有期労働契約であることを理由とする不合理な労働条件が禁止されたことから、これまで契約年限や担当授業時間数の上限が定められていなかった非常勤講師について新たに就業規程を設け、非常勤講師の労働条件に上限を設定することにより、改正労働契約法の規制にかからないようにするためである。他方、これらの上限設定は、被告での勤務によって生計を維持してきた既得権、そして今後も被告での勤務によって生計を維持していく権利を合理的根拠なく奪うものである。

被告は、就業規程の新設によって原告ら非常勤講師の労働条件を一方的に不利益に変更することはできないとの認識を有していたのであろう。就業規程に定める1週あたり上限4時限の達成を2018年度まで猶予し、2014年度については1週10時限を上限とするよう調整することを原告らに通知している。原告オリファントに対しては

2013（平成25）年8月23日及び同年9月24日（甲18）に、また、原告バクスターに対しては同年11月1日（甲19）に、それぞれ2014（平成26）年度の担当コマ数を通知している。

被告のコマ数削減は、経過措置をとっているものの、新設された非常勤講師就業規程に基づく削減であると同時に、改正労働契約法の規制を逃れるという、いわば脱法目的に基づく削減であること、そして原告ら非常勤講師がこれまで継続してきた労働条件で勤務し続ける権利を奪うものであることに変わりはない。

さらに、被告は「非常勤講師の契約年限および授業担当時間に関する例外適用について」（2014（平成26）年3月14日）において、10コマ制限によるコマ数削減について、減少するコマに支給される賃金相当額の60%を2014（平成26）年度に限り支給するとしたにもかかわらず、本件の「チュートリアルイングリッシュ」導入に伴う「英語Iビジネス英会話」の廃止というカリキュラム変更に関するコマ数削減には全く補償しない（甲20）。

したがって、非常勤講師就業規程の新設、及び同規程に基づく経過措置によって原告オリファントの担当コマ数削減は許されず、無効である。

## 2 本件コマ数削減は裁量権の逸脱又は濫用である

### (1) 違法なカリキュラム変更

非常勤講師就業規程5条4項は「大学は、雇用契約を更新する場合に、非常勤講師の授業担当時間を増減することがある。」と定めるが、この規程を以て、被告に非常勤講師の授業担当時間を全くのフリーハンドで決定する権限が与えられたものと解することはできない。

非常勤講師といえども担当する授業数の増減によって収入が変動し、家族の生活に影響を与えるからである。これは配置転換と同様に考え

られる。

しかし、本件コマ数削減には合理的な理由は存在しない。非常勤講師就業規程が、非常勤講師の担当コマ数に上限を設け、その上限が1週あたり4コマとこれまでの担当数の約3分の1に削減していること、さらに契約更新上限を勤続5年とすることとあわせ鑑みれば、本件コマ数削減が改正労働契約法の規制を逃れるための脱法目的に基づいていることは明らかである。

団体交渉においても被告はコマ数削減の経営上の理由を説明していない。

そもそも原告らのコマ数削減理由は、チュートリアルイングリッシュ導入に伴う「英語Iビジネス英会話」の廃止だと説明されたが、チュートリアルイングリッシュの導入は以下に述べるとおり、違法である。すなわち学校教育法93条に違反するか、いわゆる偽装請負となって労働者派遣法違反ないし職業安定法44条（労働者供給事業の禁止）違反となる。

しかも、コマ数削減によって原告らは経済的に著しい不利益を被るが、被告は本件コマ数削減に対しては代償措置を全く用意していない。本件コマ数削減について原告らを含む非常勤講師には何らの帰責性がないにもかかわらずである。

このような人事権行使は裁量権を逸脱し、少なくともその濫用であるから、本件コマ数削減は無効である。

## **(2) 本件チュートリアルイングリッシュ導入**

### **ア 本件チュートリアルイングリッシュ導入と早稲田総研**

チュートリアルイングリッシュとは、スピーキングを中心とした実践的な英語運用能力の向上を目指すとされる、学生最大4名に対してチューター1名の少人数授業である。

被告はチュートリアルイングリッシュを2002（平成14）年から正規のカリキュラムに組み入れ、現在では被告が株式会社早稲田総研インターナショナル（以下「早稲田総研」という。甲14）との間で業務委託契約を締結し、早稲田総研が雇用しているとされる外部講師（「チューター」と呼ばれる）が実際の授業を行っている。

商学部においては2014（平成26）年度からチュートリアルイングリッシュが必修科目として導入され（学生には受講料金4万3000円が1年次の実験実習科に加わる、甲12）、本件コマ数削減となった。

## イ 本件チュートリアルイングリッシュ導入は違法

### （ア）学校教育法93条違反

文部科学省の「大学において請負契約等に基づいて授業を行うことについて」（大振－8，2006（平成18）年1月，甲15）は、「学校教育法の規定上，大学の教学面の権限と責任は学長に委ねられていることから，日々の授業の実施についても，教育課程の編成等と同じく，学長の権限と責任の下で展開されることが必要。→このことから，大学の『教員』にも，学長の権限と責任の下に授業を行うことが求められている」との解釈を明確にしている。したがって「近時，大学と企業が『請負契約』を締結し，企業に雇用されている者が，当該契約に基づき『外部講師』として大学において授業を行う（単独で／授業を行う教員の補助者として）ような構想が散見されるが，この場合，以下の諸点に留意すべきであるので，その具体的な取扱いについては，文部科学省及び所管の地方労働局等の確認を得ることが望ましい。」とした。

その上で，留意点として次のように指摘する。

「大学教員の位置付け」は，「学校が責任をもって教育を実施する

には、実際に教育にあたる教員について、人事権、懲戒・分限権、指揮・監督権を学校が有することが必要であり、そのためには、教員は当該学校に直接に雇用される者であることが一般的である。」が、「請負契約の性質上、大学から当該外部講師に対して指揮命令をすることはできないことに留意することが必要。」、「請負契約の性質上、事前に大学側が企業に対して個別的・具体的に希望する外部講師を指定することは不可能であることに留意することが必要。」と請負契約の利用は教員による授業の補助業務に限定されるべきと注意を促している。

前記学校教育法の規定とは、「学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督する。」（93条）であるが、チュートリアルイングリッシュが商学部における必修科目となること、その科目総数は4学期で410科目クラス、受講生総数は春学期・夏季集中でのべ3385名であるにもかかわらず、被告の担当教員は4学期でのべ12名に過ぎないこと（甲16の（4）参照）、日々の授業は早稲田総研が雇用する外部講師が実施することからすれば、チュートリアルイングリッシュの授業は学長の権限と責任の下において行われているとは言えないため、本件チュートリアルイングリッシュ導入は、学校教育法93条に違反する。

#### （イ）偽装請負による労働者派遣法違反ないし職業安定法違反

本件チュートリアルイングリッシュ導入が、学校教育法93条に違反しない場合とは、チュートリアルイングリッシュが学長の権限と責任の下に行われている場合である。

しかし、その場合には本件チュートリアルイングリッシュが偽装請負となって労働者派遣法違反ないし職業安定法違反となる。

この点、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関す

る基準」(昭和61年4月17日労働省告示第37号)に基づく「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関するQ&A」によれば(下線部は原告ら) ,

「Q7. 作業工程の指示 発注者が, 請負業務の作業工程に関して, 仕事の順序の指示を行ったり, 請負労働者の配置の決定を行ったりしてもいいですか。また, 発注者が直接請負労働者に指示を行わないのですが, 発注者が作成した作業指示書を請負事業主に渡してそのとおりに作業を行わせてもいいですか。」

「A 適切な請負と判断されるためには, 業務の遂行に関する指示その他の管理を請負事業主が自ら行っていること, 請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理することなどが必要です。

したがって, 発注者が請負業務の作業工程に関して, 仕事の順序・方法等の指示を行ったり, 請負労働者の配置, 請負労働者一人ひとりへの仕事の割付等を決定したりすることは, 請負事業主が自ら業務の遂行に関する指示その他の管理を行っていないので, 偽装請負と判断されることとなります。

また, こうした指示は口頭に限らず, 発注者が作業の内容, 順序, 方法等に関して文書等で詳細に示し, そのとおりに請負事業主が作業を行っている場合も, 発注者による指示その他の管理を行わせていると判断され, 偽装請負と判断されることとなります。」

とされているところである。

被告は組合からの「緊急質問書」に対し, 「チュートリアルイングリッシュの授業の内容, 方法, 実施計画, 成績評価基準等は, 業務委託契約書, 業務仕様書, 評価ガイドラインなどで明確化されて」いる, 「本学期担当教員の各授業時間ごとの指導計画は, 業務仕様書および



シラバスとして策定され、これに従って委託先で授業が実施されている等と回答している（甲 16）。被告の回答は、発注者である被告が作業の内容、順序、方法等に関して文書等で詳細に示し、そのとおりに請負事業主である早稲田総研が作業を行っている場合であること、すなわち、偽装請負と判断されることを認めるものである。

結局、本件コマ数削減の前提となる本件チュートリアルイングリッシュ導入は学校教育法 93 条に違反し、そうでなくとも、いわゆる偽装請負となって労働者派遣法違反ないし職業安定法 44 条（労働者供給事業の禁止）違反となるのである。

そこで、組合は、2013（平成 25）年 10 月 23 日、東京労働局に対し、「偽装請負」（労働者派遣法違反ないし職業安定法違反）についての調査および是正勧告に関する申立（情報提供）を行った（甲 17）。

以上のような違法なカリキュラム変更に基づく人事権行使は裁量権を逸脱し、少なくともその濫用であるから、本件コマ数削減は無効である。

## **第 5 本訴請求**

### **1 原告オリファント**

#### **（1）地位確認請求（請求の趣旨第 1 項）**

前記第 3 のとおり、被告は、更新契約書を作成する等特段の手続もとることなく、2014（平成 26）年 4 月 1 日以降も引き続き原告オリファントを就業させているから、原告オリファントと被告との非常勤講師契約は従前どおりの内容で更新した（民法 629 条参照）。

そして、前記第 4 のとおり、被告による本件コマ数削減は、合理性を欠いた労働条件の不利益変更であり、また、人事権の裁量権逸脱又

は濫用であって無効である。

原告オリファント・被告間で原告オリファントが被告において1週あたり7.5時限の講義を担当する労働契約上の権利を有する地位にあることに争いはない。

しかし、被告は原告オリファントを含む非常勤講師が1週あたり10時限を超える時限の講義を担当する労働契約上の権利を有する地位にあることを争っていることから、減少された1週あたり3.5時限の講義を担当する労働契約上の権利を有する地位にあることを含め、原告オリファントは、被告に対し、早稲田大学において1週あたり11時限の講義を担当する労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求める。

## (2) 賃金請求 (請求の趣旨第2項)

前記(1)のとおり、原告オリファントは被告に対し、従前どおり1週あたり11時限の講義を担当する労働契約上の権利を有する地位にあるところ、被告における賃金の支払日は、毎月25日締め翌月15日支払である。

そして、原告オリファントの賃金額は担当するコマ数により定まるところ、2014(平成26)年度における授業実施日は次のとおりである(1日2コマ)。

2014(平成26)年4月は6回(7日(月), 10日(木), 14日(月), 17日(木), 21日(月), 24日(木))。

5月は7回(8日(木), 12日(月), 15日(木), 19日(月), 22日(木), 26日(月), 29日(木))。

6月は9回(2日(月), 5日(木), 9日(月), 12日(木), 16日(月), 19日(木), 23日(月), 26日(木), 30日(月))。

7月は7回(3日(木), 7日(月), 10日(木), 14日(月),

17日(木), 21日(月), 24日(木))。

9月は2回(25日(木), 29日(月))。

10月は8回(2日(木), 6日(月), 9日(木), 13日(月), 16日(木), 20日(月), 23日(木), 27日(月))。

11月は8回(3日(月), 6日(木), 10日(月), 13日(木), 17日(月), 20日(木), 24日(月), 27日(木))。

12月は7回(1日(月), 4日(木), 8日(月), 11日(木), 15日(月), 18日(木), 22日(月))。

2015(平成27)年1月は6回(8日(木), 12日(月), 15日(木), 19日(月), 22日(木), 26日(月))。

そして, 原告オリファントは英語Iビジネス英会話を春学期及び秋学期に各4コマ担当(月曜日及び木曜日各2コマ)していたところ, 2014(平成26)年度は春学期1コマ(月曜日)と通知されたことから, 本件労働契約に基づく賃金額(本件コマ数削減の賃金額)は, 5月乃至6月は金14万8500円(各9コマ), 7月は金21万4500円(13コマ), 8月は金23万1000円(14コマ), 9月は金3万3000円(2コマ), 10月乃至12月は金26万4000円(各16コマ), 1月は金13万2000円(8コマ), 2月は金3万3000円(2コマ)となる(合計金173万2500円, 金1万6500円×30週×3.5コマ)。

したがって, 原告オリファントは, 被告に対し, 2014(平成26)年4月から本判決確定の日まで, 毎月15日限り, 5月乃至6月は各金14万8500円, 7月は金21万4500円, 8月は金23万1000円, 9月は金3万3000円, 10月乃至12月は各金26万4000円, 1月は金13万2000円, 2月は金3万3000円の割合による金員並びにこれらに対するそれぞれ支払日の翌日から

支払済みに至るまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める。

### (3) 慰謝料及び弁護士費用（請求の趣旨第4項）

前記のとおり，違法な本件コマ数削減を行うにつき，被告には故意又は少なくとも過失があり，被告による本件コマ数削減は不法行為を構成する。

被告が本件コマ数削減を行ったことにより，原告オリファントは精神的苦痛を受けており，その損害は労働契約上の権利を有する地位にあることが確認され，賃金が支払われることによっては賄うことのできないものであり，その慰謝料は少なくとも金100万円を下回ることはない。

また，被告が本件コマ数削減を行ったことによる不法行為と相当因果関係のある損害としての原告オリファントの弁護士費用としては，前記慰謝料金100万円の1割に当たる金10万円が相当である。

したがって，原告オリファントは，被告に対し，金110万円及びこれに対する不法行為の後である本訴状送達の日翌日から支払済みに至るまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める。

## 2 原告バクスター

### (1) 逸失利益（請求の趣旨第3項）

前記第4のとおり，被告による本件コマ数削減は，合理性を欠いた労働条件の不利益変更であり，また，人事権の裁量権逸脱又は濫用であって無効である。

そして，被告が本件コマ数削減の理由として挙げる本件チュートリアルイングリッシュ導入は前記のとおり学校教育法93条に違反するか，いわゆる偽装請負となって労働者派遣法違反ないし職業安定法44条（労働者供給事業の禁止）違反となり，いずれにせよ違法である

ことが明らかであること，にもかかわらず，被告は組合から団体交渉等でその旨指摘されても本件コマ数削減を強行したこと，本件コマ数削減は，非常勤講師の担当コマ数の上限を4と設定して処遇の格差を不問とし，不合理な労働条件の禁止（労働契約法20条）潜脱を方針とするものであること，原告らを含む非常勤講師には何らの帰責性がないものであること，さらには，被告は「非常勤講師の契約年限および授業担当時間に関する例外適用について」（2014（平成26）年3月14日）において，10コマ制限によるコマ数削減について，減少するコマに支給される賃金相当額の60%を2014（平成26）年度に限り支給するとしたにもかかわらず，カリキュラム変更と称する本件コマ数削減には全く補償しないこと（甲20）等も考慮すると，違法な本件コマ数削減を行うにつき，被告には故意又は少なくとも過失があり，被告による本件コマ数削減は不法行為を構成する。

そして，原告バクスターは，被告の非常勤講師の担当コマ数の上限を4と設定して処遇の格差を不問とし，不合理な労働条件の禁止（労働契約法20条）を潜脱する方針の下，教育学部においても1コマ減，社会科学部においても1コマ減が通知された（甲19）。

さらに，原告バクスターは，2013（平成25）年度に学生の出席が少なく開講されなかった5時限目（16時30分～18時）の2コマが通知されたため，結果的に2013（平成25）年度の14コマから7.5コマへ，6.5コマ減の大幅コマ数削減が予想された。

そうなれば原告バクスターは生活できなくなってしまうことから，2014（平成26）年度において，被告で非常勤講師として勤務すること自体を断念せざるを得なくなった。

そうすると，被告が本件コマ数削減を行ったことによる不法行為と相当因果関係のある原告バクスターの損害としては，削減された6.

5 コマ分の賃金相当額だけでなく、14 コマ分の賃金相当額を含む被告における年収相当額ととらえるのが相当である。2013（平成25）年における原告バクスターの賃金収入は金827万3550円（甲B3）であったから、同金額が損害となる。

したがって、原告バクスターは、被告に対し、金827万3550円及びこれに対する不法行為の後である本訴状送達の日翌日から支払済みに至るまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める。

## （2）慰謝料及び弁護士費用（請求の趣旨第4項）

前記のとおり、違法な本件コマ数削減を行うにつき、被告には故意又は少なくとも過失があり、被告による本件コマ数削減は不法行為を構成する。

被告が本件コマ数削減を行ったことにより、原告バクスターは精神的苦痛を受けており、その損害は賃金相当損害金が支払われることによっては賄うことのできないものであり、その慰謝料は少なくとも金100万円を下回ることはない。

また、被告が本件コマ数削減を行ったことによる不法行為と相当因果関係のある損害としての原告バクスターの弁護士費用としては、前記慰謝料金100万円の1割に当たる金10万円が相当である。

したがって、原告バクスターは、被告に対し、金110万円及びこれに対する不法行為の後である本訴状送達の日翌日から支払済みに至るまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める。

## 第6 結論

よって、原告らは請求の趣旨記載の判決を求めて本訴に及んだ次第である。

## 証 拠 方 法

- 甲 1 有期労働契約の規制と大学の雇用管理について
- 甲 2 首都圏大学非常勤講師組合・早稲田ユニオン分会結成宣言
- 甲 3 告発状（松村比奈子）
- 甲 4 告発状（佐藤昭夫）
- 甲 5 今後の授業計画に関するアンケート
- 甲 6 の 1 Questionnaire on Adjunct Contracts
- 甲 6 の 2 甲 6 の 1 の和訳
- 甲 7 の 1 Questionnaire about Your Teaching Plans
- 甲 7 の 2 甲 7 の 1 の和訳
- 甲 8 不当労働行為救済申立書（2013年12月26日）
- 甲 9 不当労働行為救済申立書（2014年2月17日）
- 甲 1 0 非常勤講師授業担当時間の調整について
- 甲 1 1 通告書（団体交渉申入書（追加））
- 甲 1 2 商学部カリキュラム変更のお知らせ
- 甲 1 3 2014年度新カリキュラムについて
- 甲 1 4 会社案内 | 早稲田総研インターナショナル
- 甲 1 5 大学において請負契約等に基づいて授業を行うことについて
- 甲 1 6 「緊急質問書」における質問事項への回答
- 甲 1 7 「偽装請負」（労働者派遣法違反ないし職業安定法違反）につ  
いての調査および是正勧告に関する申立て書
- 甲 1 8 2014年度授業担当の依頼内容について（2013年9月24日）
- 甲 1 9 2014年度授業担当の依頼内容について（2013年11月1日）
- 甲 2 0 非常勤講師の契約年限および授業担当時間に関する例外適用  
について

- 甲 2 1 非常勤講師就業規程
- 甲 2 2 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
- 甲 A 1 教科用図書検定調査審議会委員名簿
- 甲 B 1 写真
- 甲 B 2 人事通知書
- 甲 B 3 平成 2 5 年分給与所得の源泉徴収票

## **附 属 書 類**

- 1 訴状副本 1 通
- 2 甲号証写し 各 2 通
- 3 資格証明書 1 通
- 4 訴訟委任状 2 通



## 当事者目録

〒355-0065 埼玉県東松山市大字岩殿1191番地

原 告 ジョン オリファント

〒114-0024 東京都北区西ヶ原3丁目51番10号

原 告 ロバート バクスター

〒160-0004 東京都新宿区四谷1丁目2番地 伊藤ビル

東京法律事務所（送達場所）

電 話 03-3355-0611 / F A X 03-3357-5742

原告ら訴訟代理人

弁 護 士 中 川 勝 之

同 平 井 哲 史

同 大 竹 寿 幸

同 青 龍 美 和 子

〒169-0071 東京都新宿区戸塚町一丁目104番地

被 告 学校法人早稲田大学

同代表者理事長 鎌 田 薫