

教職両組合執行委員会推薦候補

# 大橋麻也氏に投票しよう！

日本語教育研究センターインストラクター就業規則届出と過半数代表選出にあたって

—首都圏大学非常勤講師組合早稲田ユニオン分会との意見交換の経緯もふまえて—

2015年6月2日

教員組合執行委員会

職員組合執行委員会

現在、日本語教育研究センターインストラクター就業規則の届出に関する過半数代表選出がおこなわれています。教職両組合執行委員会は、早稲田キャンパスの過半数代表者候補として、

**大橋麻也氏(教組書記次長/法学学術院准教授)**を擁立して、この選挙に臨んでいます。

ところで首都圏非常勤講師組合早稲田ユニオン分会からも候補者擁立がされていますが、それに先立つ内部ピラなどでは、教職両組合に対して事実と異なる批判もされています。

そこでこの間の過半数代表選挙に関する教職両組合と早稲田ユニオン分会との意見交換の模様を以下に示すことでもって、教職両組合執行委員会の立場を明確にすることにします。

## 1. 教員組合はインストラクターの労働条件は組合との協議事項である旨を明確にさせる

—「教員の就業規程」制定と「教員種別変更」に関する協定締結問題—

- 1) 専任職員の就業規程の制定は1964年4月に制定されていますが、大学教員、高等学院・芸術学校教員、任期を定めた教員等の就業規程が制定実施されたのは2009年4月からです。大学当初提案では、大学教員、任期を定めた教員等については専門業務型裁量労働制を、高等学院・芸術学校教員については変形労働時間制・フレックスタイム制を骨子とした提案をしていました。当時の教員組合執行委員会は就業規程制定自体には同意する立場を表明しつつも、それぞれの労働時間数の定め方については、担当コマ数を明記するような規定とすることを求めて交渉しました。その結果、大学は組合の意見を受け入れた内容の修正を行ったので合意し、教員組合は労働基準監督署に提出する意見書を提出しました。
- 2) 教員就業規程制定問題と同時期に大学は「教員種別変更」を提案していました。この提案趣旨は、①常設の教育研究組織(いわゆる「箇所」)に所属するものと、②常設または期間限定の「研究組織」に期限付きで所属する者にと大別し、さらにその教員について「常勤」と「非常勤」の区分にわたるものです。教員組合は、この問題が「箇所」だけで完結するものではなく、教員の身分・労働条件に

関わる事項であり、団交事項であるとの立場から、修正要求をし、最終的に2009年4月から実施することで合意しました。その際、「大学教員等種別の整理に関する協定」において、「(日本語教育研究センター)インストラクター規程」とそれに関連する給与規程は「これらの教員の労働条件は組合との協議事項であることを確認する」ことを明確にさせました。

## 2. 教職両組合は早稲田ユニオン分会と過半数代表選出のあり方で合意形成へ努力

－2014年度の過半数代表者選出にあたっての大学提案と実施の経緯－

- 1) 2013年4月実施の非常勤講師就業規程の制定時における過半数代表選出手続きの経験をふまえ、その後より民主的な選出方法の検討が求められました。教職両組合は2013年9月に発足した首都圏大学非常勤講師組合早稲田ユニオン分会(以下、「早稲田ユニオン分会」という)と懇談を重ねました。大学からは2014年4月実施の過半数代表選出手続きにおいては、「非常勤講師就業規程の改廃に関する意見聴取」と「それ以外の事項」とに区分する方法が提案されました。
- 2) 早稲田ユニオン分会は、「有期雇用労働者に関する事項と、その他の事項に区分」することを主張しましたが、最終的に大学提案で実施することで教職両組合と早稲田ユニオン分会の三組合とも同意しました。また「非常勤講師就業規程の改廃」に関する過半数代表選出手続き実施される場合は、三組合間の意見交換の中で、早稲田キャンパス・西早稲田キャンパス・戸山キャンパスからは、教職両組合の推薦候補を擁立しないことを申し合わせました。

## 3. 教職両組合は非常勤嘱託の育児休職改善の意見書提出問題では早稲田ユニオン分会に丁寧に経過を説明

－2015年1月過半数代表選出手続きの延期要求に対して－

- 1) 2014年4月から非常勤嘱託の育児休職期間の変更がおこなわれることになり、その就業規程の改正にあたって過半数代表者から意見書が提出されました。このことに対して早稲田ユニオン分会代表から、「本来非常勤講師組合・早稲田ユニオン分会が管掌しなければならない『嘱託』(非常勤)などが、非常勤講師組合・早稲田ユニオンに何の相談もなく専任教職員組合により選ばれた『過半数代表』によって意見書が書かれるなど、専任教職員組合と非常勤組合が一昨年来積み上げてきた『合意』とは異なる解釈・取扱いが行われた」と主張し、過半数代表選挙のやり直し、2015年1月実施予定の過半数代表選挙の延期を求めてきました。
- 2) 教職両組合は、その時点で選出された現在過半数代表者の役割は、①『非常勤講師就業規程の改廃』以外の事項」を任務として対応したこと、②非常勤嘱託の就業規程改正内容は、それまで育児休職期間は特別な事情がある場合は1歳6か月未満だったものを、職員組合が改善要求をかかげて交渉して、2歳までとしたものであること、③嘱託関係のその他の事項についても改善がはかられ、過半数代表者は「職員組合の合意ないし対応表明を大学として尊重し、職員組合が必要と認めた場合は誠実に交渉すること」とした意見書を提出したことを説明しました。そうした事実をふまえ、早稲田ユニオン分会代表が求める過半数代表選挙のやり直しや2015年1月実施予定の過半数代表選出について延期する必要性はないとの考えを伝えました。

## 4. 教職両組合は早稲田ユニオン分会の係争事項はその意見も聞いて意見書を作成すると提案

－過半数代表者（「非常勤講師就業規程の改廃」以外の事項を任務）が「意見書を提出する際の手順のあり方」について－

- 1) 「有期雇用者の契約年限に関する規程」に規定されている教職員の多くについては、これまで教職両組合がその労働条件について交渉をおこなってきたこともあるため、教職両組合は早稲田ユニオン分会の過半数代表選出区分提案には同意しませんでした。しかし早稲田ユニオン分会が労働条件問題をめぐって交渉している有期教員の問題もあります。そこで上記の非常勤嘱託にかかわる早稲田ユニオン分会代表との意見交換の中で、過半数代表者（「非常勤講師就業規程の改廃」以外の事項を任務）が意見書を提出する際の手順について話し合う必要があると提案しました。
- 2) 教職両組合は「①早稲田ユニオン分会が交渉して労使合意に達した事項は、早稲田ユニオン分会の見解もふまえて意見書を作成する。②教職両組合が労働条件にかかわり交渉して労使合意に達した事項は、早稲田ユニオン分会に連絡することはありうる」とした案を早稲田ユニオン分会に提示して、懇談会を2014年12月22日におこなうことを連絡しました。
- 3) 懇談会では、「意見書提出する際の手順のあり方」（案）については、早稲田ユニオン分会の出席者からは「その意見聴取内容に有期雇用者の雇用のあり方が含まれている場合は、意見書を作成する前に、首都圏大学非常勤講師組合早稲田ユニオン分会と会合を持ち、その意向を尊重すること。首都圏大学非常勤講師組合早稲田ユニオン分会が同意しない場合は、意見書を提出しないこと」とした意見が述べられました。

## 5. 教職両組合は早稲田ユニオン分会の意見もふまえて意見書を提出へ

－「研究開発力強化法」および「大学教員任期法」の一部改正への対応にともなう関連規程・規則の改正への対応について－

- 1) 2015年3月に大学から過半数代表者に対して、標記事項にかかわる法改正にともなう学内関連規程・規則の改正が提示され、過半数代表者への意見書提出が求められました。この改正内容は、①研究活動に従事する有期雇用の教員・研究員についてその雇用期限を5年から10年に延長すること、②在学中に有期労働契約（助手、TA、RA、臨時職員等）を締結した場合は、在学期間を通算期間に参入しないこと、③各資格の契約年限についてはそれぞれの規程で定めつつ、資格を変更し契約することで5年を超えて通算10年までの労働契約を継続して締結できるようにしたこと、④客員教員・非常勤講師の任期については、すでに運用されているように授業を担当する期間と定めたこと、それらの関係をふまえて規程・規則の整合性をとる形で修正がされたものです。
- 2) 過半数代表者への意見書提出依頼に先だって、関連規程の改正案の提示が教員組合になされたことから、この改正内容には、非常勤講師にかかわる事項もあるため、早稲田ユニオン分会の考え方もふまえて対応することとし、意見書案の骨子も示して早稲田ユニオン分会の意向確認をおこないました。早稲田ユニオン分会からは、『交渉』もしていない現段階では両組合からご提示いただいた『意見書案』に何らかの意見を申し上げる状況にはない（2015.2.2）との返事が届きました。教職両組合はあらためて「今回の規程等改正は、非常勤講師以外の資格を持つ人にとっても重要な変更がされています。そのため大学から過半数代表者に対して意見聴取が求められた場合は、それらの立場の人のこと

もふまえて意見書を提出することは必要と考えます」(2015. 2. 11)と指摘し、また「その後この問題をめぐり、貴組合・分会と大学との間で団交を持つとの連絡をいただいています。その団交の結果もふまえて、あらためて貴組合・分会のコメントを寄せていただくようお願いします」(2015. 3. 5)と申し入れました。

- 3) その後、早稲田ユニオン分会代表から「大学に対して、①こうした就業規定の改定は両者の間で交渉合意が成立し、和解調停が調印された後に行うべきものである。②少なくとも非常勤に関する事項は削除すること。を申し入れました」(2015. 3. 13)との連絡がありました。
- 4) そこで教職両組合執行委員会推薦の過半数代表者から「今回の改正は主に法の制定にもとづく学内規程の整備であり、研究活動が継続的に展開されることに配慮しての措置としては理解できる。しかし10年を年限とした有期雇用によっても雇用が安定するわけではない」と指摘し、その後、早稲田ユニオン分会の上述の大学への申し入れ事項を掲載し、「過半数代表者としては前進面については評価しつつも、懸念や反対が表明されている事項については、理事会が継続的に検討、対処することを求める」(2015. 3. 20)との内容を含む意見書を提出しました。

## 6. 教職両組合は就業規程整備の必要性と労働条件は協議事項であるとの立場から候補者擁立へ

—早稲田ユニオン分会の見解も反映させることも連絡しつつ—

- 1) 大学から「日本語教育研究センターインストラクター規程」「日本語教育研究センターインストラクターの給与に関する規程」を「日本語教育研究インストラクターに関する就業規則」として労働基準監督署に届け出るとして、そのための意見聴取のための「過半数代表者選出手続き」をおこなうことが、教職両組合と早稲田ユニオン分会宛に2015年5月14日付で通知されました。
- 2) 教職両組合執行委員会は、労働条件の明示の原則からして各種教職員の就業規程を定めることの必要性は当然のことと理解し、同時に提案のままでは就業規程の要件を満たしていないこと、「日本語教育研究センターインストラクター規程」に関しては、上述した1-2)にあるように、この労働条件については教員組合との協議事項であること、またインストラクターには、「インストラクター(任期付)」と「インストラクター(非常勤)」の2種類があり、前者については教員組合の組織対象としていること、本来は過半数代表選出区分からいえば、「非常勤講師就業規程の改廃以外に関する意見聴取事項」と考えられること、などを考慮して教職両組合から推薦候補を立てることにしました。
- 3) そのため教員組合から早稲田分会代表宛に2015年5月18日付で「就業規則が届出されていない状況は放置できないこと、また、インストラクターの労働条件は大学と教員組合との協議事項である確認を取り交わしています。これらを踏まえ、教員組合執行委員会は本件についての過半数代表者選出手続きに、推薦候補者を立てることしました」と説明し、同時に「現在、ユニオン分会と大学で係争している案件もありますので、本件についてご意見があれば、意見表明に反映させますので、お寄せ頂きますようお願い申し上げます」と連絡しました。

## 7. 教職両組合はこれまでも多様な雇用形態問題については理性的に対処

—早稲田ユニオン分会の教職両組合への批判に対して—

- 1) その後、教員組合には何も連絡がないまま、突如として、早稲田ユニオン分会代表の名前で、「2014年秋に発足した専任教職員組合執行部は早稲田当局と一体化し、非常勤講師組合との協定を無視し、また再三にわたる私たちの抗議を無視して、日本語インストラクターを含む、非常勤講師の待遇に明らかな不利益変更をもたらす『就業規則』制定・改正についても、専任組合側から過半数代表候補を立て、ただでさえ極めて困難な状況にある非常勤講師・日本語インストラクターの立場をさらに不安定にする就業規則の制定・改正に協力する姿勢を崩していません」（日付不明の非常勤講師宛文書）と決めつけて、早稲田ユニオン分会の過半数代表候補擁立に向けた推薦人集めをはじめました。
- 2) 歴代の教職両組合執行委員会は、有期雇用教職員は多様な形態で存続しており、これまでの箇所事情や歴史的経過もあることをふまつつも、その労働条件改善にむけた取り組みをおこなってきました。今期の執行委員会においても就業規程制定・改正にあたっては、早稲田ユニオン分会との意見交換をはかり、早稲田ユニオン分会が係争中の事項については、それを意見書に反映させる努力をするなど、理性的に対処してきたのは上述したとおりです。さらにユニオン分会が指摘する事項には、誤解が多いことから、それに対しても何度も丁寧に説明してきています。
- 3) しかし先の日付不明の早稲田ユニオン分会代表の文書においては、そうした経緯を無視し、教職両組合と早稲田ユニオン分会との意見交換の経緯を知らない人たちに対して「専任教職員組合執行部は早稲田大学当局と一体化」「度重なる専任教職員の私たち非常勤講師組合・早稲田ユニオンに対する背信行為に抗議するためにも、この過半数代表選挙は負けられません」と煽りたて、同時に「早稲田大学、早稲田専任教職員組合に私たちの動きを知られると、彼らもそれなりに手をまわすと思いますので、あくまで、推薦人依頼は、情報を秘匿していただける信頼できる方に内密裡にお願いしていただくようご注意ください」として、教職両組合への敵対意識をむき出しにし、問題解決に向けて協働関係を築いていこうという姿勢はうかがえません。

## 8. 教職両組合は就業規程の整備と労働条件改善にむけた意見書提出へ

—大橋麻也氏(教組書記次長/法学学術院准教授)への支持に向けてのご協力を—

- 1) 先の早稲田ユニオン分会代表の推薦依頼文書の中には「仮に過半数代表選挙に勝利しても『意見書』をかかないための『候補』です」「今回の過半数代表選挙の異常性・不当性を広く社会に訴える機会にしたい」とあるように過半数代表選挙について政治的に利用する手段として位置付けています。
- 2) これに対して教職両組合執行委員会推薦の大橋麻也氏には、今回の日本語教育研究センターインストラクター就業規則の届出にあたっては、現在の大学提示の規則案では、就業規則要件を満たしていないこと、またインストラクターの労働条件について改善を求めること、などを意見書に反映させてもらう予定です。同時にその際には、これまで同様、早稲田ユニオン分会が係争している問題については、早稲田ユニオン分会の意見も反映させる努力をしていきます。
- 3) 教職両組合の推薦候補の大橋麻也氏(教組書記次長/法学学術院准教授)は、これまでの教職両組合と早稲田ユニオン分会の懇談会において、相手の一方的な主張に対して追従することなく、適切な対応と建設的な提案をおこなってきました。ぜひとも教職両組合の組合員のみならず、過半数代表選挙の投票資格のあるみなさんに、以上に述べた状況についてご賢察いただき、教職両組合執行委員会推薦候補である大橋麻也氏への支持とご協力をあらためてお願いいたします。

以 上

## 大橋麻也さんからのメッセージ

法学学術院の大橋麻也です。この度、日本語教育研究センターインストラクターの就業規則届出に関する過半数代表選出に立候補しました。

就業規則の整備は法律上、使用者に課せられた義務ですが、今回、インストラクター規程及びインストラクター給与規程の2規程を届け出るだけでは不十分です。他の職種の就業規程で明記されている休日・休暇、福利厚生、安全衛生、災害補償等に関わる事項が抜けています。この点を意見書で指摘します。

あわせて、インストラクターの給与の引き上げや任期について言及したいと考えています。特に任期に関してインストラクター（任期付）は任期1年、通算3年上限となっており、インストラクター（非常勤）は5年上限となっています。この任期については見直しを行うことが必要であり、意見書においてもその旨を述べるつもりです。

早稲田ユニオン分会と大学が本件に関わって係争状態にあることは承知しています。早稲田ユニオン分会と教職両組合は立場に違いがあり、その方針すべてに同意できるものではありませんが、労働条件の改善に向け、意見書を出すにあたっては、これまでと同様ユニオン分会の意見も踏まえることにしたいと思います。