

2015年6月11日

首都圏大学非常勤講師組合
早稲田ユニオン分会代表 大野英士様

早稲田大学教員組合執行委員会
早稲田大学職員組合執行委員会

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挙についてのお問い合わせに対し、以下のようにお答えします。

まず、教職両組合執行委員会ならびに推薦候補は、これまでも説明してきましたが、教職両組合執行委員会推薦の過半数代表者が有期雇用教職員の労働条件にかかわり意見書を提出する際には、早稲田ユニオン分会が係争している事項については、早稲田ユニオン分会の意見もふまえて意見書作成にあたることをあらためて申し添えます。

なお質問では早稲田ユニオン分会代表の他に非常勤講師組合委員長名も併記されていますが、これまで早稲田ユニオン分会代表と教職両組合では文書のやり取りをしてきたこと、あとで述べる「きょうとうニュース」第693号の中で引用している文書も早稲田ユニオン分会代表宛のものを引用していることから、返事は早稲田ユニオン分会代表宛とします。

質問1) 2015年6月8日付『きょうとうニュース』(第693号)で、早稲田ユニオン分会が教職員組合に対して「事実と異なる批判」をしているとの記述がありました。こちらに事実誤認があれば早急に訂正しますので、首都圏大学非常勤講師組合・早稲田ユニオンの責任で作成・配布したどの書類のどの箇所に「事実と異なる批判」があったのか、具体的にご指摘お願いします。

このご質問に答える前に、首都圏大学非常勤講師組合ホームページに掲載されている早稲田ユニオン分会の新たなビラ(第2号ビラ)には「専任教員組合全執行部(岡山委員長・岡田書記長)と首都圏大学非常勤講師組合・早稲田ユニオンとの間で、非常勤に係わる過半数代表選挙には早稲田、戸山、西早稲田(理工)キャンパスにおいて非常勤講師・早稲田ユニオンが候補をたてるという合意が結ばれていました」[原文ママ・下線部は教職両組合で追記]との指摘があります。

この件は過去に早稲田ユニオン分会にも何度もご説明していますが、岡山氏が教組執行委員長を務めていた時の執行委員会見解「過半数代表者選出手続き問題の経緯と教職統一候補の擁立について」(2014年4月18日付「きょうとうニュース」第678号)の中で「今回の過半数代表者の選出は、『非常勤講師就業規程の改廃に関する意見聴取』以外の事項に関しての過半数代表者選出です。選出方法は事業場(キャンパス)ごとに1名の代表を選出する方法とります。そのため教員組合と職員組合では8つの事業場に統一候補(それぞれ4事業場ずつ)をたてることにしました。また後日行われることになるとされる『非常勤講師就業規程の改廃に関する意見聴取』に際しては、首都圏非常勤講師組合早稲田ユニオン分会が擁立する候補に配慮して、教職両組合

は立候補する事業所の箇所を限定する予定でいます」〔下線部は教職両組合が追記〕とあるように、教職両組合執行委員会と早稲田ユニオン分会との意見交換の到達点として「『非常勤講師就業規程の改廃に関する意見聴取』に限定して、早稲田・戸山・西早稲田キャンパス（事業所）では、教職両組合の推薦候補を擁立しないことを申し合わせをしているにすぎず、「非常勤」にかかわる教職員すべてを対象としているわけではないではありません。

現教職両組合執行部は、前期執行部の上記見解を受け継ぎつつも、「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は、これまで教職両組合がその労働条件について交渉をしてきたものである一方、早稲田ユニオン分会が労働条件をめぐる大学と交渉している有期教員の問題もあることから、そうした案件について教職両組合推薦の過半数代表者が意見書を作成する場合は「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」と申し上げているところです。

以上をふまえ「事実と異なる批判」の問題に触れるならば、これは3項の質問とのかかわりがあります。3項の質問にある早稲田ユニオン分会代表名で出されている非常勤講師各位宛文書の中で「専任教職員組合執行部は早稲田当局と一体化」「非常勤講師組合との協定を無視」「早稲田ユニオンに対する背信行為」などと誹謗していることが、如何に事実と違うかを説明するために「きょうとうニュース」第693号をまとめています。

そこでせっかくの機会ですので、早稲田ユニオン分会を支持されているみなさんにも教職両組合執行委員会の考え方を正確に理解していただくために、以下にその「きょうとうニュース」の該当部分の全文を掲載します。これをお読みいただき、ご批判・ご意見があれば教職両組合執行委員会宛にお寄せください。

「きょうとうニュース」第693号抜粋

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、それに先立つ内部ビラなどでは、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との大別し、さらにその教員について「常勤」と「非常勤」の区分にわけられるものです。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な経過を説明

－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和労働条件は協議事

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願います」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います。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えます。

質問2) 上記『きょうとうニュース』には、労働基準法第90条には、過半数代表者の意見書の添付が労基署への就業規則届出に義務づけられているが、就業規則の内容に問題があって労働者の過半数代表が意見書で異議を申し立てたとしても、雇用者はそれを考慮する義務はなく、要は「過半数代表者から意見を聴取した」という形さえあれば、労基署はその就業規則を受理し、就業規則は法的な有効性を持つとされる現実については一切言及されていません。たとえ「早稲田ユニオン分会の意見も踏まえた」意見書を教職員組合推薦の過半数代表候補が提出したところで、大学がその意見を踏まえる必要がない、ということを教職員組合執行委員会は認識していましたか？ また認識していたとすれば、なぜこのことを『きょうとうニュース』に記さなかったのでしょうか？ その理由をご説明下さい。

大学が届出ようとしている日本語教育研究センターインストラクター就業規則は、就業規則で定める要件や他の職種で記載されている事項、たとえば、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。組合活動においては、様々な方法を通じて、組合員間の議論をおこし、団結力をたかめ、要求実現をはかるのが原則だと考えます。労働基準法第90条には、過半数代表者の意見書の添付が労働基準監督署への就業規則届出に際して求められており、そのことも一つの手段として、過半数代表者は意見をしっかり表明すべきだというのが教職両組合執行委員会の考えです。

上記質問からすると早稲田ユニオン分会の候補者は“過半数代表者になっても意見書を出さない”と声明していることから、早稲田ユニオン分会は「どうせ大学は意見書の内容を無視して届出をおこない、労働基準監督署はこれを受理してしまうのだから、意見書を出さなくてよい」との考えに立脚しているようです。意見書を提出しないことで何らかの効果があるならばそれも一つの方策だと思えます。しかし厚生労働省労働基準局長通達では「労働組合が故意に意見を表明せず又は意見書の署名又は記名押印を拒否するような場合にも、意見を聴いたことが客観的に証明できる限り届出を受理する」(S23.5.11 基発第735号、S23.10.30 基発第1575号)とされています。教職両組合執行委員会は就業規則の届出に関するこの通達をふまえて対応することも必要と考えます。

大事なことは、大学が届けようとしている就業規則が、①就業規則要件を満たしていないこと、②現状において日本語教育研究センターインストラクターの教員が他の職種の就業規則と照らしても不十分な扱いであること、をはっきりさせ、同時に現在の早稲田ユニオン分会が係争している労働条件改善に向けた課題をも、意見書提出後も継続的に交渉して、改善させることが必要だと考えています。

また早稲田大学では留学生を増加させる政策がとられており、ますます日本語教育の重要性は高まってくるものと思われまます。その教育にあたる日本語教育研究センターの専任教員、非常勤講師、日本語インストラクター（任期付）、日本語インストラクター（非常勤）の各教員の役割や位置づけがどうあるべきか、それらの方々の労働条件の問題とともに、今後、議論が必要と考えており、教職両組合ではそうした点からも大学の考えをただしていきたいと考えています。

質問3) 上記『きょうとうニュース』にある「日付不明の非常勤講師宛文書」とは何のことか不明ですが、私信や非公開のメールのことを指すのでしょうか。

「日付不明の非常勤講師宛文書」についてのお問い合わせですが、これは「早稲田大学非常勤講師の皆様」と題した、早稲田ユニオン分会代表名の入っている7ページにわたる文書です。宛先からみて広範囲に配付されたようであり、教職両組合宛にも届きました。この文書について貴組合では「不明」との見解をお持ちとのことですので、文末にその本文を**別掲**しますのでご確認ください。ここで指摘されている事項とのかかわりで、先ほど述べた「きょうとうニュース」第693号で教職両組合の見解を表明しています。

以上3つの質問にお答えしましたが、いずれにしても有期雇用の教職員の労働条件改善に向けて、教職両組合執行委員会は早稲田ユニオン分会と考え方がすべて一致するわけではありませんが、必要な協力関係を続ける立場には変わりはありません。

教職両組合執行委員会は2015春闘においては、経済課題においては非専任教職員に対して2%の本給改定を理事会から引き出しています(2014年春闘でも1%改定、但し2015年度から実施)。この回答だけで現在の非専任教職員の経済課題として求める改善水準に達しているとは思いませんが、継続的に経済課題を含めた諸条件について大学側と交渉をしていくことは大切なことと考えています。

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をめぐる過半数代表選挙においては、教職両組合と早稲田ユニオン分会から候補者が出て争うことになりましたが、必要な課題については相互理解と共通認識をはかり、協働関係を築いていく考えでいることは、これまで通りであることを最後に表明しておきます。

以 上

●別掲〔文章は原文ママ・資料として挿入のため、表示形式・改行については一部加工〕

文書①

早稲田大学非常勤講師の皆様

早稲田ユニオン代表の大野英士です。

皆様すでにご承知のように5月21日付で早稲田大学より「日本語インストラクター」の就業規定を労基署に届けるための過半数代表選挙を行うという通知がありました。

従来より首都圏大学非常勤講師組合・早稲田ユニオンは早稲田大学に対し、日本語インストラクターという極めて弱い立場にある非常勤教員に対し「日本語インストラクター就業規定」という内部規定にもとづき、5年の更新上限をつけ雇い止めにするという早稲田大学の強引な態度に抗議し、日本語インストラクターの待遇を抜本的に改善するよう申し入れを行ってまいりました。

また「日本語インストラクター就業規定」という内部規定にすぎず、個別同意を得ていないものを楯に雇い止めを強行するのはそもそも労働基準法89条に違反する行為だとして5月15日付で新宿労基署に松村比奈子（首都圏大学非常勤講師組合委員長）、大野英士（早稲田ユニオン代表）、中川勝之（東京法律事務所弁護士）の三名の名で告発いたしました。

しかし、早稲田大学はこうした組合の要請を無視するどころか、従来の「内規」を内容はそのままに労基署に届け出るために、強引に過半数代表者選挙を行うという暴挙にでてきました。

非常勤講師組合・早稲田ユニオンは、2013年秋より専任教職員組合との間に協力関係を構築し、民主的な過半数代表者選挙を実施するために協定を結び、非常勤講師に直接関わるものについては早稲田、戸山、理工の三事業所については非常勤講師組合側から過半数代表を選出するよう取り決めを行ってきました。

しかし、昨年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。

こうした状況を背景に、教育学術院所属の非常勤講師で早稲田ユニオンの副代表を務める片山幹生さんが、今回、上記過半数代表者選挙に立候補されることを決意されました。

早稲田大学の強引な姿勢に反省を求め、また、度重なる専任教職員組合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。

そこで、非常勤講師組合執行部では、一学校法人の事業所の「過半数代表選挙」としては異例ではありますが、非常勤講師問題・日本語インストラクター問題に理解のある専任教員や、各地域の非常勤講師組合はじめとし、広く、一般からも推薦人・推薦団体をつのり、立候補と同時に、それら推薦人・推薦団体の名前を連ね、片山さんへの投票を呼び掛けるピラを早稲田キャンパスに配布することにいたしました。

また、日本語インストラクターについては、すでに労働委員会に救済申し立てを行っている東京法律事務所の青龍美和子弁護士の協力を得て、日本語インストラクター問題が実質的な「男女雇用差別」だとして日弁連に対し「救済申立て」を準備中で、このことも片山さんへの投票呼び掛けのピラに載せる予定です。

つまり、早稲田大学が非常勤講師組合・早稲田ユニオンの要請を無視し、非常勤講師組合の運動を妨害するために設定し

今回の「過半数代表者選挙」を、単に一事業所内の問題に矮小化させず、広く社会に早稲田大学や専任教職員組合の横暴や墮落を印象づけ、日本語インストラクター問題、非常勤問題、ひいては広く非正規労働者の問題を世にしらしめる機会としたいと考えています。

早稲田大学非常勤講師組合の皆様におかれましては、是非とも、今回の過半数代表選挙に片山さんに一票を投じていただくと共に、ご存じよりの専任教員をはじめ、推薦人になって下さる可能性のある方に広くこの情報を拡散し、協力を仰いでいただくようお願い致します。

下記に、そのために準備した推薦依頼書と関連資料（日本語インストラクター「就業規定」、及び早稲田からの通達）を添付いたします。

文書②

早稲田大学日本語インストラクター過半数代表選挙へのご推薦依頼
形式的な過半数代表選挙を打ち破り真の労使交渉を求めて
首都圏大学非常勤講師組合委員長・松村比奈子
早稲田ユニオン代表・大野英士

先生

日頃お世話になっております。
首都圏大学非常勤講師組合委員長の松村比奈子、同早稲田ユニオン代表の大野英士です。

さて、早稲田大学は2015年5月14日付の文書で、副総長・常任理事島田陽一氏の名前で従来早稲田大学で最も苛酷な労働環境に置かれている日本語非常勤インストラクター（以下日本語インストラクターと略す）就業規定を労働基準監督署に届け出するための「過半数代表選挙」を行うという通知を早稲田大学にある三組合（専任教職員組合および首都圏大学非常勤講師組合）に送付してきました。

日本語インストラクターとは、早稲田大学日本語教育センターに1年契約で雇われ、主として日本に留学してきた外国人に日本語を教える非常勤講師のことで、その大多数は、女性であり、早稲田大学で働く他の非常勤講師に比べても給与は約2分の1（授業1回2時間で5000円から7000円）、授業に必要な準備時間も含めて計算するとその時給は法定の「最低賃金」すら下回る者もいるという極めて劣悪な待遇で働かされている最も弱い立場の非正規教員です。私たちは、日本語インストラクターのこのような異常に低い処遇は、女性に対する間接差別の疑いもあると考えています。

推薦依頼状の名前の欄に推薦者の名前を書き入れ、ご送付いただければとぞんじます。

なお早稲田大学、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回すと思いますので、あくまで、推薦人依頼は、情報を秘匿していただける信頼のける方に内密裡にお願いしていただくようご注意願います。

もちろん、立候補期限を過ぎた6月1日以降はビラ、ネット等、あらゆる媒体を駆使して片山さんへの投票呼び掛けを拡散したいと考えています。

何卒皆様のご協力をお願い申し上げます。

大野 英士 拝

彼ら日本語インストラクターは2009年以前は早稲田総研インターナショナル（現早稲田大学アカデミックソリューション）という早稲田の子会社に所属していましたが、非常勤組合が厚労省に対し、彼らの労働形態は「偽装請負」ではないかと指摘したこともあり、2009年に早稲田大学は彼らを「直接雇用」に切り替えました。しかし、すでに契約が終わり授業開始をひかえた2009年の3月に行われた授業説明会において早稲田は突然彼らの契約更新に5年の上限を設けることを表明し、5月に「日本語インストラクター就業規定」なる「内部規定」を制定し、これを4月に「遡及適用」する形で運用を始めました。

この「就業規定」は過半数代表選挙を行うこともなく、労基署に届出もされていない正規の「就業規則」ではなく、新宿労働基準監督署の若月知宏労働基準監督官によれば、労働基準法に定められた就業規則としての要件も満たしておらず、必要な周知もされていないことから、およそ「就業規則」の名に値しないものでした。

しかし早稲田大学は2014年3月にこの「就業規定」に定められた契約更新上限がおとずれたとし、20人ほどの日本語インストラクターを雇い止めにし、その前年、非常勤講師組合の呼び掛けに応じて「雇用契約書」の5年更新条項に不同意の添え書きをした9名については再雇用を認めたものの、その後も、2014年9月、2015年3月と、5年の「更新上限」に達したと彼らが主張する日本語インストラクターを次々に雇い止めてきました。

首都圏大学非常勤講師組合・早稲田ユニオンは、早稲田大学との団体交渉を通じて、この就業規定はそもそも労基署に届け出た正規の就業規則ではなく、この規定を理由に5年上限で雇い止めを強行することは不当だとして、早稲田大学に

日本語インストラクターの契約に更新上限を設けることを撤回し、雇い止めに中止するよう要求してきました。

また、そうした趣旨から、首都圏大学非常勤講師組合委員長松村比奈子、早稲田ユニオン代表大野英士、東京法律事務所弁護士中川勝之の三名が、そもそもこの「就業規定」は労基署に届け出ていない以上違法だとして労基法 89 条違反として 2015 年 5 月 15 日に新宿労基署に告訴・告発いたしました。

これはもとより、頑なに日本語インストラクターの 5 年上限に固執する早稲田大学に反省を促し、労使交渉の場で、すみやかにこの条項の撤回を行い、現在も続く雇い止めに止めさせる意図に基づくものに他なりません。

しかし、早稲田大学はあろうことか新宿労基署からもその不備が指摘されている「日本語インストラクター就業規定」を 5 年上限を含む内容を変更することなくそのまま労基署に届け出るため、今般、強引に過半数代表選挙を設定してきました。

ご承知のように日本の労働現場では労働行政の空洞化が進み、労基署は過半数代表選挙に基づく「意見書」がついていれば事実上どんな内容の「就業規則」でも受理するのが現実です。早稲田大学では 2013 年 2 月に行われ社会的に問題となった「幻の過半数代表選挙」以来、大学、専任教職員組合と非常勤講師組合との間で非常勤講師に関わる問題については非常勤講師組合から過半数代表を選ぶという協定が結ばれましたが、昨年 10 月に発足した専任教職員組合現執行部は早稲田大学当局と結託し、日本語インストラクターは「非常勤講師」ではないとして、過半数代表選挙候補は専任教職員組合を中心に選定することを通告してきました。

これに対し、私たち首都圏大学非常勤講師組合は、これに対し教育学部所属の非常勤講師片山幹生氏を私たちの「過半数代表」候補として大学と専任教職員組合に対抗することを決定しました。片山氏は早稲田大学大学院文学研究科修士課程・博士期後期課程出身で、専攻はフランス文学で、中世フランス演劇およびフランス演劇を専門とする研究者です。2004 年秋から非常勤講師として早稲田大学の複数の学部で主にフランス語の授業を担当しています。彼は早稲田大学が非常勤講師就業規則を制定した 2013 年 4 月より首都圏大学非常勤講師組合の執行委員となり、早稲田ユニオン分会の結成にあたっては中心メンバーとして精力的に活動し、多くの方を加入に導きました。ユニオン分会結成後は、連絡用 ML の管理、分会ニュースの発行、団交や執行委員会の報告、教職員組合との懇談等で中心的な役割を果たしてきました。片山氏は 2013 年以降の就業規則を巡る大学理事会と教職員組合の不誠実なふるまいに強い憤りを覚え、今回の過半数代表選出選挙への立候補を決意されました。

これは単に大学が形式的に設定した過半数代表選挙を認め、単に、求められた「意見書」を書くということではなく、仮に、過半数代表選挙に勝利しても「意見書」を書かないための「候補」です。

むしろ私たちは、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考えます。

つまり、鎌田慧総長、島田陽一副総長という民法学者、労働法学者を経営トップに戴く早稲田大学が「最低賃金以下

の劣悪な労働環境で働く非正規教員を 5 年で雇い止めにし、彼らの生活を破壊するために形骸化した労働法制を利用するという「奇怪な事態」に広く社会の耳目を集め、彼らに正常な労使交渉の場につかせることで、日本語インストラクターの立場を守る機会にしたい。

さらには、「就業規則」「過半数代表選挙」という労働基準法に定められながら、完全に形骸化した制度を悪用して、ただでも苦しい非正規労働者の生活を圧迫する早稲田大学の悪行を天下にさらすことにより、同じように困難な状況にある非正規労働者の立場や、その運動に対し、日本社会全体に関心を持っていただくきっかけにしたいと考えています。

その為には、今回の「過半数代表選挙」を一学校法人の「手続き」問題に矮小化させず、全国的な広がりを持った一つの「事件」として立ち上げる必要があると考えました。

そのためには是非 先生のお力が必要です。

ぶしつけなお願いで恐縮なのですが、この過半数代表選挙の私達の代表である片山幹生氏に対し、先生のご推薦を戴けないでしょうか？

「形式的な過半数代表選挙ではなく真の労使交渉による問題解決を」という私たちの運動に対するご賛同を表明していただくということで、それ以外の目的で先生のお名前を利用する考えは毛頭ございません。

選挙の公示は 6 月 1 日の午後 4 時までとなっております。

それまでに、チラシやウェブでの配布物を用意し、先生のご推薦を戴いていることを広く広報いたしたいとぞんじます。

何卒、私たちのささやかな運動にご賛同いただき、是非とも、片山幹生氏へのご推薦を賜りますよう重ねてお願い申し上げます。