外注化阻止ニュース　第２６８号
〔発行日〕２０１６年６月２９日
〔発　行〕動労千葉を支援する会
千葉市中央区要町２－８ＤＣ会館
http://www.geocities.jp/kanemasa1616/
ＪＲの業務外注化と非正規雇用化に反対するニュースです。感想や意見、現場の情報をお寄せ下さい。dc-info@deluxe.ocn.ne.jp

就業規則ねつ造で刑事告発

非常勤講師４千人を５年で雇い止め　断念に追い込まれた早稲田大学の例

早稲田大学は昨年11月、非常勤講師の契約上限を５年とした就業規則の規定を削除することを労働組合と合意しました。これにより約４千人の非常勤講師は通算５年を超えて働き続ければ無期雇用に転換されることになりました。

偽装選挙で就業規則制定を強行

早稲田大学は、労働契約法18条の規定により２０１８年以降、通算５年を超える労働者に雇用契約の無期転換権が発生することを回避するために〈５年雇い止めの非常勤講師用の就業規則〉をつくりました。ＪＲ千葉鉄道サービス（ＣＴＳ）とほぼ同じ状況でした。

就業規則の作成や変更を行う場合、労働基準法により労働者の過半数代表から意見を聞く義務があります。このため早稲田大学は次のように説明しました。

「２月14日に過半数代表者の選出の信任投票用紙を、非常勤講師の控室のボックスに計約３８００枚配布し、不信任の場合のみ２月28日までに郵送してもらうようにした」

しかし、この期間は大学の春休みで非常勤講師は校内に入れませんでした。しかも投票用紙は、所属・名前・押印の上で送り返せというものでした。

こんなインチキな労働者代表選挙が通用するはずがありません。結果的に、大学総長ら18人が刑事告発されました。

こうして団体交渉や裁判の結果、早稲田大学は５年雇い止め規定を削除することを労働組合と合意し、新聞・テレビ等で大きく報道されました。

全組合に意見聴取を拒否させよう

早稲田大学の例のように５年雇い止め規定をストップさせることは可能です。

就業規則を改定するためには労働者代表の意見が必要です。ＣＴＳ内の動労千葉・ＣＴＳ労組・ＪＲ東労組が意見聴取を拒否すれば、ＣＴＳは就業規則変更の手続きを進めることができません。

注意が必要なのは「反対意見」でも意見は意見です。仮に反対でも意見を出せば会社に協力することになります。**すべての組合が意見聴取を拒否することがカギです**。みんなの力ですべての組合に意見聴取を拒否させよう。

早大、非常勤講師の契約「５年上限」を撤回　労組と和解

編集委員・沢路毅彦　2015年11月27日23時19分

シェア 134　ツイート list　ブックマーク 6　メール　印刷

早稲田大学が、非常勤講師の契約上限を「5年」とした規定を撤回したことがわかった。撤回を求めていた労働組合と東京都労働委員会で和解した。短期契約を更新しながら働いてきた非常勤講師が雇い止めになる恐れがあったが、解消された。

首都圏大学非常勤講師組合・早稲田ユニオンが25日に会見して明らかにした。和解は18日付。

問題の発端は、労働契約法の「5年ルール」ができたことだ。有期契約で働く人でも、契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合、無期契約への転換権が与えられるというもの。2013年4月に施行され、18年4月から順次権利が発生する。

ところが、早大や大阪大など、非常勤講師との契約が無期になることを嫌う一部の大学では、