

2007年2月24日 18:30-20:00

勉強会資料

APU 常勤講師雇止問題から見える学園政策の諸問題

立命館教員ネットワーク¹

<http://ac-net.org/rtm-net>

-
- (1) 争点、地裁の判断、抗告での反論 (立命館教員ネットより)
 - (2) 福岡高裁での審理、法人との交渉の現状について (大分地域労組より)
 - (3) 映像学部における教員アウトソーシングの動きについて (ネット参加者より)
 - (4) 討論
-

資料

- 争点、地裁の判断、抗告での反論 (立命館教員ネットより) ... p2
- 大分地裁却下文書 (2006.11.30) 概要 ... p3
- 即時抗告申立書 (2006.12.14) 概要 ... p5
- 教員雇用に関する学園政策についてのコメント ... p9
- 支援運動情報 ... 10
- 教職員組合定期大会における特別決議 (2007.2.16) ... p11

¹支援カンパ振込先：滋賀銀行 南草津駅前支店 (店番 214) 普通 633143 立命館教員ネット

1 大分地裁での争点と、地裁の判断、抗告における反論

1. 1999年10月24日の説明会でA教授はどのような説明をしたか。
 - 大分地裁の判断：定年までの雇用継続が可能であるという説明は確かにあった。
2. 有権代理：A教授の説明は機関の意思に基くものあったか。
 - 大分地裁の判断：法人の提出した文書には、そのような記録はないので機関の意思に基くものではない。
 - 抗告での反論：機関の方針に基づかずに教員が説明することはありえない。機関としての方針としなければならない事情が明白にあった。法人が、この説明があったことを執拗に否定しているのは、機関としての方針によるものだったからであろう。
3. 表見代理：A教授の説明の法的効果は法人に帰属するかどうか。
 - 大分地裁の判断：A教授の説明は書面によるものではなく口頭だけなので、法的効果の発生を意図したものとは言えず、表見代理の法理の類推適用はできない。
 - 抗告での反論：法人が開催し事務方も出席した公式の会合で、予め用意された質問リストの「4年後の更新について知りたい」という項目への回答としてなされた説明である以上、明確な法的効果を持つことを意図しており、表見代理の法理の類推適用により、法的効果は法人に及ぶ。
4. 雇止めは、解雇権濫用の法理の類推適用により無効か。
 - 大分地裁の判断：雇用継続への期待はA教授による口頭説明以外にはない一方、この雇止めは、法人の教員組織整備計画の必要性から派生したものであるため、総合的に考えたときに信義則上許されないとまではいえない。よって、解雇権濫用の法理の類推適用はできない。
 - 抗告での反論：積極事情と消極事情を平等・対等に評価していない。A教授の説明を、「継続雇用について一定程度の期待」を抱かせる事情としか評価していないのは不当であり、その説明だけで継続雇用への合理的期待を抱かせるのに十分であり、また、教員整備計画と継続雇用とは両立することを考えれば、雇止めは、総合的に考えて明らかに信義則上許されないものであり、解雇権濫用の法理の類推適用ができ、無効である。
5. 任用期間4年、雇用期間が1年というこの労働契約は、旧労働法14条に違反し違法かどうか。
 - 大分地裁の判断：任用期間4年は雇用保障期間にすぎず、労働者の解約が認められているので、旧労働法14条に抵触するものではない。
 - 抗告での反論：平成10年の労基法回生により、雇用上限期間が3年に延長されたのは、旧労働法では1年を超える期間の有期雇用が認められていなかったからこそなされたものである。大分地裁の解釈は、労基法違反を正当化するために殊更に主張されてきたものであって、不当である。

平成18年(三)第49号 地位保全等仮処分申立事件 決定文(2006.11.30)概要

大分地域労働組合作成

2006.12.8

主文

債権者の申立てをいずれも却下する。

申立て費用は債権者の負担とする。

理由 (抜粋)

1. 立命館大学言語教育センター所長は、講習会 (99.10.24) において、債権者 (常勤講師) に対していかなる説明をしたか。

地裁の判断結果は以下の通り。

立命館大学言語教育センター所長が、「一応任期はあるが、本人が望めば60歳の定年まで更新ができる。2期目に入っても昇進、昇給はない。この繰返して何回更新しても昇進・昇給はないが、それでも良ければどうぞ定年まで働いて下さい」との趣旨の説明を行ったことが認められるとし、債権者 (常勤講師) の主張を全面的に認め、債務者 (学校法人立命館) の主張を退ける。

2. 債務者は、講習会に先立ち、日本語常勤講師が希望すれば雇用期間を更新できるようにする旨決定し、センター所長を使者あるいは代理人として、債権者との間で、雇用更新が可能であることを補充・明確化ないし雇用更新特約を付加することとしたか。

地裁の判断は以下の通り。

債権者は以下の主張をしている。(i)講習会はセンター所長名で開催の案内が出され、これを債務者は容認していたこと。(ii)所長が講習会の司会進行と質問項目の説明を行うことについて債務者も容認していたこと。(iii)質問項目は事前に日本語教育担当予定者から受け付けたものであり、講習会での回答が予定されていたこと。(iv)質問項目には契約の更新という労働契約上重要な部分が含まれていたことから照らせば、債務者がセンター所長に対して、債権者に対して雇用更新について提示する権限を授与していたこと。

しかし、債務者が「雇用期間の更新」の意思決定したことを窺わせる証拠はなく、その事実はないと債権者の主張を退ける。

3. 表見代理の成否 - 債務者がセンター所長に権限を授与していなかったとしても、表見代理の法理の類推適用により、法的効果は債務者に帰属するか。

地裁の判断は以下の通り。

無権代理人の行為が本人に効果帰属するためには、その前提として、無権代理人と相手方との間で、契約としての法律行為がなされること、すなわち、無権代理人が、ある法的効果の発生を意欲する旨の意思表示 (申込) をし、相手方がこれと同一内容の法的効果の発生を意欲する旨の意思表示 (承諾) をなし、その合致があることが必要となる。

講習会の目的は、日本語教育担当予定者に大学の教育システムや日本語教育の内容を理解してもらうと共に、教員間の親睦を図ることを目的としたものだった。

質問項目の説明も「懇談」の時間帯（1:30～2:50）に、29項目の1つとして説明したにすぎず、労働契約の内容を追加・変更するような重要な事項を扱うことを予定されていなかった。

また、センター所長が、債務者が既に提示している労働条件を追加的に変更する旨の言及の事実、承諾するかどうかを予定者に確認した事実もない。

さらに、常勤規程3条には「任用の方式は契約により、所定の契約書を用いるものとする」と規定されており、雇用期間の更新という事項は口頭で説明しただけであって、何らの書面も交わしていないこと。

以上によって、講習会は労働契約の追加・変更の法律行為を予定しておらず、センター所長の説明はあくまでも事実行為としての説明であって、客観的に見て、契約としての法律行為、法的効果の発生を意欲する旨の意思表示（申込）と評価することはできないとし、債権者の主張を退ける。

4. 債務者が債権者を雇止めしたことは、解雇権濫用の法理の類推適用により無効か。

地裁の判断は以下の通り。

(i)常勤講師が一定の重要な役割を担っているとしながらも、教授会の構成員ではなく、応募資格や待遇面等でも教授・助教授・専任講師とは明確な差異がある。
(ii)講習会に参加した常勤講師は全員再任されているが、いったんは不採用で再応募の結果の再任もあり、希望すれば無条件で再任されたわけではない。(iii)学生の定員増加と、上級・嘱託講師などの採用が無条件での継続雇用に対する合理的期待を基礎づける積極的な事情にはならない。(iv)着任時の説明内容は当事者間の争いがあり、無条件で契約が更新されるとの説明ではなかった。

債権者が雇用継続について合理的期待を抱いたと主張する有意的な意味があるのは、センター所長の講習会での説明で、一定程度の期待を抱いたことは十分に推察できる。

しかし、講習会の目的は大学の教育システムなどの理解と教員間の親睦が目的で、契約内容を追加・変更する予定はなく、説明内容で債権者らに承諾を求めたこともなかった。

債務者が、学生定員の増員を図りつつ教育の質の向上を図るため、教員組織整備計画のもと、常勤講師の職位を廃止したことは必要性・合理性が認められる。

一度だけの軽率な発言のみで、その後の労働契約が当然に拘束されるわけではなく、任用期間満了時の雇止めは解雇権の濫用に当たらないと債権者の主張を退ける。

なお「センター所長の軽率な発言については、これに起因する損害について主張立証がなされた場合には、債務者が使用者として損害賠償責任を問われる余地が論理的にはあり得る」と言及している。

5. 本件労働契約は、旧労基法14条に違反する違法なものか。

本件労働契約は任用期間が4年、雇用期間が1年という契約であり、任用期間とは雇用保障期間と解するのが相当である。一定の期間雇用を保障することは何ら旧労基法14条に抵触するものではないと債権者の主張を退ける。

以上により、債権者の本件申立てはいずれも理由がないことから、これを却下することとする。

以 上

即時抗告申立書（2006年12月14日）概要

- 抜粋

第1 法人は、仮に正式な手続を経ていなくても、日本語常勤講師を雇用更新することについて、本件講習会開催時点で、内部的な意思決定を経ていた。

第2 表見代理の成立が認められる。

第3 抗告人を雇い止めるには、解雇権濫用法理が類推適用されるというべきであり、かつ、抗告人を解雇する社会的相当な理由はないから、抗告人はAPUの常勤講師たる地位を有しており、地裁決定は明らかな誤りである。

1 地裁決定の特徴

2 講習会における説明以外の積極事情について

3 積極事情、消極事情の総合評価

第4 本件労働契約は旧労基法14条に違反する。

第1 法人は、仮に正式な手続を経ていなくても、日本語常勤講師を雇用更新することについて、本件講習会開催時点で、内部的な意思決定を経ていた。

1 地裁決定は、法人が本件講習会（1999年10月24日開催の日本語講習会のことを指す。）に先立ち、日本語常勤講師については、希望があれば雇用期間を更新できる旨決定したことはないと認定している。

(1)しかし、A教授が、法人内部で決まってもいないのに、常勤講師の雇用更新という重大な問題について軽率に発言するということは、常識的に考えられない。しかも、A教授の説明は、法人自身が事前に用意した「質問リスト」に対する回答として、行われたものである。

(2)また、本件講習会にはAPU開設事務局の課長・課長補佐も出席していたが、A教授の説明について何らの異議や訂正もされていない。

(3)更に、地裁決定は、「立命館アジア太平洋大学講師（常勤）規定」を抗告人主張の意思決定の存在を否定する根拠の一つとしているが、同規定は明らかに本件講習会の後に作成されたものであり、本件講習会以前の法人内部の意思決定を否定する根拠とはなしえない。

(4)しかも、B教授の陳述書には、「大過なき場合は、任期終了後の公募を経た再雇用が認められる。」「以上の説明については、教員リクルート時の条件提示などに関する、当時の事務局側方針に依拠した内容であり、わたくし個人の独断で発言できる内容でない」等の記載がある。B教授が、法人が設置・運営する立命館大学に所属しながらも、敢えてこのような陳述をしていることを、地裁決定は不当に軽視している。この陳述書は、A教授の発言も、同様に法人の方針に基づくものであることを、強く推認させる。

2 更に日本語講習会の開催された目的についても地裁決定の認定は、実質的な掘り下げが不充分である。

(1)まず、本件講習会は、法人が、APU日本語教育担当予定者全員を招集して開催したものであり、海外居住者も含めて旅費、宿泊費等を法人が負担している。しかも、事前に質問リストまで作成し、その中に「4年後の更新について知りたい」と記載されている。一方、英語の常勤講師等については、開学前に一堂に集めるようなことはなされていない。APU開学に向けて、任用決定した日本語常勤講師の赴任を確保することが本件講習会の第一の目的であったことがうかがえる。当然、任用期間の更新について言及することが予定されていた。

(2)本件講習会が開催された時期は、2000年4月のAPU開学を控えた時期であり、日本語常勤講師の赴任時期は、2000年4月から2002年4月となっていて、長い人では抗告人のように2年半も先のことだった。法人は、APUが開学して後大量に入学してくる外国人学生の日本語教育をするために、任用した常勤講師を確保することが必要だったのであり、そのために赴任することが確定的でない日本語常勤講師に、赴任の決断をさせる必要があった。このような背景があったからこそ、わざわざ招集し、質問リストまで作成して常勤講師の質問に答えたのである。

3 本件講習会でのA教授の説明について、法人は執拗に争った。法人は、法人の意向に基づいてA教授が説明したからこそ、A教授が実際にした説明を否認しているとしか考えられない。

第2 表見代理の成立が認められる。

1 法人は、本件APUの教員募集に当たり、任用職名を「講師」と記載しており、任用通知には「常勤講師」として任用する旨が記載されている。通常は、「常勤講師」とは非常勤ではない講師つまり「専任講師」を意味し、専任講師と区別される特別の地位とは理解されていない。また、APU開学前は、任期付きの不安定雇用のポストが大学の中で一般的でなく、常勤講師＝専任講師は、期間の定めのない雇用形態と理解されていた。こうした中で、抗告人らは、任用期間が文字通り4年間であるか否かについて理解できず、4年後の契約更新がなされるのか否かについて重大な関心を持っていた。

2 A教授の説明の法的意義について

(1) 地裁決定は、本件講習会は、労働契約の内容を追加、変更するような重要な事項を扱うことは予定していなかったとしているが、実態を評価すれば、本件講習会は、まさに労働条件の説明を含んでおり、労働契約の内容を追加・変更することも予定されていた。法人が、29項目目の質問リストを用意し、これに答える必要があったこと、それにより日本語教育担当者を確保する必要があったことが、不当に軽視されている。地裁決定は、(19)項のみに着目しているが、既に指摘したように、質問項目のほとんどが労働条件と不可分の項目であり、「懇談」の名称の下に、不明確であった様々な労働条件について説明している。その中で、現に、「4年後の更新について知りたい」との質問事項が用意されていたのであるから、更新ができるとの契約内容の説明は予定されていた。更には、法人は、着任直前を除いて、労働条件について説明する機会は、本件講習会以外には設けていない。

(2) また、地裁決定は、A教授の説明は、契約としての法律行為すなわち意思表示（申込）と評価することはできないとしている。(i)しかし、A教授の説明は、法人が開催した公式の場での説明である。更に予め用意された質問リストへの回答という形でなされた。しかも、抗告人ら赴任予定者には、辞退して赴任しないという選択も常にある中で、そのような選択をさせないことを意図してなされたものと考えられる。したがって、A教授の説明は労働条件に関する意思表示と評価すべきである。(ii)地裁決定は、法人が既に示していた労働条件を追加的に変更する旨言及した事実がないとして、法律行為がないとする。しかし、事前に準備された「4年後の更新について知りたい。」との質問項目に対するA教授の回答が契約の内容であると理解することは、極自然なことである。(iii)また、地裁決定は、「A教授の説明を承諾するかどうかを日本語教育担当予定者に対し確認した事実」がないという。しかし、日本語常勤講師は、皆長期の契約を望んでいたのは自明であり、更新を望まない者は更新をしなればよいのだから、個別に承諾を求めるはずもない。(iv)地裁決定は雇用期間の更新について書面化していないことを根拠にそのような契約がないと認定しているが、労働契約の実態を見過している。表向きに任用期間4年として募集しているのだから、赴任を確保する等のAPUの都合によってそれと異なる更新の約束（特約）をしたからと言って、APUがそれを書面化することは期待できない。また、前述の通り公式の場で当日の集会の責任者であるA教授から明確な説明があり（A教授は、立命館大学言語教育センター所長であったが、自ら「APUの開学と同時に、APUの言語教育を統括する立場で同大学へ移籍する」と説明していた。）、事務方も出席していたにもかかわらず、訂正もされなかったのであるから、常勤講師らは、当然、契約の更新ができると信じて疑わないのが通常である。抗告人らに対し、わざわざ改めて内容の確認や、書面化を要求することまでは期待すべきでない。

第3 抗告人を雇い止めるには、解雇権濫用法理が類推適用されるというべきであり、かつ、抗告人を解雇する社会的相当な理由はないから、抗告人はAPUの常勤講師たる地位を有しており、地裁決定は明らかな誤りである。

1 地裁決定の特徴

解雇権濫用法理の類推適用に関する地裁決定の特徴は、まず抗告人の主張する積極事情から有意な事情を選びだし、その有意な事情と、消極事情を比較考量し、継続雇用への合理的期待があったか否かを判断している点である。雇い止めの裁判例中、このような判断枠組みをとっているものは見あたらない。地裁決定の判断枠組みは、積極事情、消極事情を平等・対等に評価せず、積極事情を過小評価し、消極事情を過大評価し、抗告人の主張を認容しないために考え出された、特異な判断枠組みである。

2 講習会における説明以外の積極事情について

地裁決定は、継続雇用への合理的期待を抱かせる事情のうち、有意なのは、A教授の講習会における説明だけであり、その他の事情は、何ら継続雇用への合理的期待を抱かせるものではないとする。しかし、講習会におけるA教授の説明以外の積極事情も、すべて継続雇用への合理的期待を抱かせる事情として、重要である。抗告人の主張する積極事情の大半を有意でないとして退けた地裁決定は、明らかに不当である。

(1)着任時の説明によっても、「再雇用」があるとの説明には、なんら変更はない。よって、着任時の説明は、十分、

原告人らの継続雇用への合理的期待を生じさせるものである。

(2)地裁決定は、勤務内容の重要性、契約上の地位、待遇をみると、常勤講師と教授らとの間には明確な差異があるとして、継続雇用への合理的期待を生じさせる事情ではないとする。しかし、常勤講師に保証された待遇、契約上の地位は、常勤講師に対し、みずからの継続雇用への期待を抱かせるに十分である。勤務内容の重要性は、臨時的ではなく今後とも継続的に存在する業務であるという意味で、継続雇用へ期待を抱く一事情になる。契約上の地位、待遇面でも、教授らと差異はあるものの、量的な差異にすぎない。契約上の地位は、その採用方法において、常勤講師は、教授らテニユア教員とまったく同等である。

(3)地裁決定は、本件講習参加者は確かに再任はされているが、無条件に再任されたわけではないから、継続雇用への合理的期待を抱かせる事情ではないという。しかし、多数の判例上も、裁判の当事者以外の労働者の再任状況は、継続雇用への合理的期待を判断する上で、重要な指標となっている。

(4)最後の更新時、原告人は、最終の更新であることに同意しないと、明確に伝えた。最終更新時に、再雇用を求める意思表示しておくことは、重要な行為である。地裁決定は、最終の更新時の説明が、積極事情として有意でないというが、まったく理解できない。

(5)原告人の再任拒否後、あらたに日本語の教員を採用していることは、原告人の雇用の場があったことを示す事情である。判例上も、解雇事件などでは、解雇後の再任状況は、解雇の必要性の有無を推認する重要な事情と位置づけられている。雇い止めも解雇の一形態であり、だからこそ解雇権濫用法理が類推適用される場合がある。よって、原告人再任拒否後の事情は、原告人への雇い止めが有効か否かを考える上で、重要な事実である。

(6)原告人は、労働契約が当然更新できると聞き、継続雇用への合理的期待を抱いたからこそ、本件講習会からさらに2年半の長きにわたって、他大学への就職活動もせず、不安定な臨時講師の掛け持ちをして、APUへの着任を待ち続けた。この事実は、原告人の継続雇用への合理的期待を裏付ける事実としても重要である。判例も、就職にいたった事情を、継続雇用の合理的期待を抱く事情として重視している。原告人は、学者として、今後、研究実績、教育実績を積み重ねていかなければならない立場にある。テニユア教員の地位を得ていない原告人にとっては、1年1年の研究実績、教育実績を積み重ねる時間が極めて重要であり、採用されてから3年半、講習会から2年半の時間は、とても長く、重要な期間であった。この貴重な期間を、臨時講師の掛け持ちという不安定な地位で我慢して過ごしてきたのは、APUにおいて、労働契約が当然更新される、安定した職を得ることができると期待したからに他ならない。そして、そのような期待を抱いたまま、4年間勤務した。このように、原告人は、A教授の講習会における説明を聞いて、着任まで2年半待ち、さらに4年間勤務するなど、「引き返すことのできない立場」におかれたのである。地裁決定は、このような事情を一切斟酌していない。明らかに、労働者の人間性を無視した不当な決定である。

3 積極事情、消極事情の総合評価

地裁決定は、講習会におけるA教授の説明の位置づけ、及び、その説明と消極事情との総合評価の仕方を、明らかに誤っている。まず結論を導く判断枠組みとして、積極事情、消極事情を総合的に評価しなければならない。それこそが、多数の判例によって確立された判例法理である。そして、総合考慮にあたっては、本件講習会におけるA教授の説明を正しく位置づけた上、その他、原告人が主張する積極事情、さらには、A教授の説明によって原告人が「引き返すことのできない立場」におかれた事情等を総合考慮すれば、原告人には、継続雇用への客観的・合理的期待があったことは明らかである。

(1)地裁決定は、本件講習会におけるA教授の説明の位置づけを根本的に誤っている。同講習において、A教授は、「本人が望めば定年まで更新ができる」とはっきり言い切っているのである。しかも、それは、APU自身が用意した「質問リスト」というペーパーに基づく説明である。そのような「質問リスト」が準備されたのは、募集要項等の書類では、単に任期が記載されているだけで、その後の更新の有無については記載がなかったため、更新の有無について、常勤講師らからAPUに対し、問い合わせがあったからである。このような経過をへて、法人が準備した「本人が望めば定年まで更新ができる」という回答を聞けば、原告人らとしては、「定年まで更新可能な労働契約」と考えるのは、あまりに当然のことである。労働者は入社時、通常は、労務担当者や直属の上司から労働条件の説明を受けるであろう。本件において、A教授は、「立命館大学言語教育センター所長」であり、かつ、APUの言語教育の責任者であるという、上位の地位にある者と受け取れる肩書きをもって、上記説明をなした。しかも、同説明時は、APU開設事務局の課長・課長補佐も参加していた。また、同講習会は、採用された常勤講師が、着任以前にAPUから雇用条件等の説明をうける最初で最後の機会であった。労働者としては、このような本件講習会における説明を聞けば、当然、契約の更新ができると信じて疑わないのが通常であろう。地裁決定は、「継続雇用について一定程度の期待」を抱かせる事情としか評価していないが、明らかに不当である。

(2)地裁決定は、A教授の説明は、口頭でなされたに過ぎず、書面はなく、契約書にも継続雇用を期待させるような文言はないから、同説明に対する原告人らの期待は、減殺されると説く。しかし、これはあまりに書面の存在にこだわった杓子定規、かつ、労働契約の実態から著しく乖離した極めて非常識な判断である。地裁決定は、最高裁判決を含めた判例の蓄積を無視するものであり、到底是認できない。

(3)過去の裁判例は、「期間の定めのある労働契約」を締結している労働者に対し、解雇権濫用法理を類推適用し、救済してきた。契約書、常勤講師規定の定めは、本件雇い止めに対し、解雇権濫用法理を類推適用するにあたり、何の障

害にもならない。このような契約書の定め、就業規則の定めを重視することは、過去の判例を明らかに無視するものというほかない。

(4)確かに、再任された常勤講師は、公募・再雇用という形式を経て、再任されている。しかし、公募・再雇用というのは、所詮、形式である。説明会に参加した常勤講師は、被告人以外全員、再任されたのである。このような実質に着眼すれば、被告人が「自分も公募に応じれば再任される」と期待を抱くに十分である。

(5)A教授の説明を聞いた常勤講師にとっては、「公募に応じる」という行為は、再雇用されるための形式的手続に過ぎない。よって、上級講師、任期制教員の公募に応じる機会があったことは、継続雇用への合理的期待を何ら減殺させない。

(6)APUは、教員組織整備計画のもと、常勤講師の職位を廃止している。しかし、被告人の行ってきた業務は、APUの基幹業務であるところの外国人留学生に対する日本語教育である。この業務そのものは、教員整備計画があるうがなかるうが、APUの基幹業務として存続し続ける。したがって、常勤講師の職位がなくなったからといって、被告人の雇用の場が完全に失われるわけではない。地裁決定は、被告人が雇用されると「教員組織整備計画の根本的見直しを余儀なくさせる」かのように判示するが、あたらしい組織体制において、被告人にふさわしい職位を与えれば、それですむことである。したがって、教員整備計画と被告人を継続雇用することは、両立しうるのであり、被告人を継続雇用しても、何らAPUに対し、教員整備計画の見直しを強要することにはならない。

(7)以上、A教授の説明は、それだけでもって、被告人に継続雇用への合理的期待を抱かせるのに十分である。そして、地裁決定が指摘する消極事情は、何らその期待を減殺させるものではない。よって、地裁決定は、明らかに誤りというほかない。

第4 本件労働契約は旧労基法14条に違反する。

地裁決定は、被告人が示した通説・判例の見解を全く検討することなく、法人の主張をそのまま採用している。しかし、この点については、そもそも労基法14条に違反する長期の期間の定めは違法無効であるから、そのような契約は期間の定めのないものとなるとの見解すら存在する。これは、労働者の雇用の安定という労働法の基本理念に忠実な解釈であり、通説・判例も同様の理念を尊重した上でのものである。また、いずれも労基法の解釈として極めて条文に忠実である。これに対して、地裁決定の採用する、「労働者に解約の自由を認めつつ、雇用者側が労働者に対して一定の期間雇用を保障する事は、何ら旧労基法14条に抵触するものではない」との見解は、反面で、期間の満了により雇用契約が終了するという効果を肯定し、労働者側の重大な不利益を全く考慮しない不当な見解である。旧労基法上は、1年を超える期間の有期雇用が認められなかったからこそ、産業界の要請に答えて、平成10年改正により労基法14条の特例3類型（上限期間は3年）が認められることとなり、更には平成15年の改正により期間の定めの上限が1年から3年に変更され、特例も極めて多様化した（上限期間は5年）。このように、法の改正経緯からも、地裁決定が採用するような解釈は、労基法違反の事実を何とか正当化するために殊更に主張されてきたものであり、解釈論としては、全く不当なものである。

Updated: 2007-02-22 12:01:32
JST

2 有期雇用に関する学園政策についてのコメント

1. 昨年度、立命館学園は、有期雇用形態を以下のように変更した。その是非如何。
 - 「(1) 任用期間 4 年 (2) 契約は 1 年毎」の常勤講師制度を廃止。
 - 新嘱託講師制度：「(1) 任用期間 1 年 (2) 以降、双方の合意により 1 年間の任用期間を 2 回を上限に更新することがあり得る。」
2. 雇用者にとっての有期雇用のメリット
 - (a) 正規雇用より低賃金で雇用でき、人件費を節減できる。
 - 注意：この「メリット」には雇止は不要
 - (b) 人件費の「硬直性」を減らし機動的な経営が可能になる。
 - 正規雇用者は「正当な事由」なしに解雇はできない²。
 - 有期雇用でも契約更新を反復した場合は、「解雇権濫用の法理の類推適用」がなされ、解雇には正当な事由が必要となる。
 - 契約時に雇用期間に上限があることが明記されていれば問題なく雇止できる、と考えられている。(ただし、恒常的業務の場合には、そのような契約自身が無効という考えかたもある。)
 - (c) 非雇用者が団結する可能性がなくなり経営がしやすくなる。
 - 教授会構成員が相対的に減少し教授会の力が低下、理事会の権限が増大。
3. 有期雇用の背景にある難しさ
 - (a) 雇用者側
 - (離職権に対置される) 解雇権
 - (対称的) 非雇用者との信頼関係を期待する権利。
 - (b) 非雇用者側：
 - (解雇権に対置される) 離職権… 問題になることは少ないと推測される。
 - (対称的) 雇用者との信頼関係を期待する権利。
 - (非対称的) 基本的人権として：仕事を続ける権利、生活の安定を求める権利。
 - (c) 新労基法で雇用期間 3 年を超える契約が無効とされるのは、
 - 非雇用者の離職権を保障するためと考えられているが、
 - 雇用者が 3 年後に解雇権を行使しやすくなるとも考えられている。
 - (d) 労働契約の雇用期間(ないし雇用更新回数)を「雇用保障期間」とみるのは、「それを超えては雇用を保障しなくてよい」というニュアンスがあり、解雇権を労働法の趣旨を離れて広げる潜在的効果がある。
4. 構成員の過半数を 3 年で入れかえる教学的経営的デメリットは余りに大きいので、人件費柔軟化を最優先する学園政策を続けることは自滅的な誤まりと考えられる。早急な転換が不可欠な時期になっているのではないか。

²労基法 18 条 2 「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」

3 支援運動情報

1. 大分地域労組 APU 分会 : <http://www.geocities.jp/apuunion>
 - 福岡高裁宛ネット署名 : <http://university.sub.jp/apu/saiban/>
 - APU 常勤講師を支援する会の入会申込書 :
<http://www.geocities.jp/apuunion/page-32.pdf>
 - 裁判用カンパ振込み先 :
郵便振替 記号 01790-7-45188
口座名義 : APU 常勤講師を支援する会
2. APU 常勤講師を支援する立命館教員ネットワーク : <http://ac-net.org/rtm-net>
3. 生活費カンパ振込み先 :
滋賀銀行南草津駅前支店 (店番 214) 普通預金口座 633143
名義人 : 立命館教員ネット
4. 裁判書類 (* は開くのに password が必要)
 - 団交記録 : <http://ac-net.org/rtm-net/f/dankou-05-06.pdf>
 - *大分地裁文書 (含決定文書) : <http://ac-net.org/rtm-net/f/ooita-chisai.pdf>
 - *福岡高裁文書 : <http://ac-net.org/rtm-net/f/fukuoka-kousai.pdf> (順次追加予定)

立命館大学教職員組合 第147回定期大会 成立しました

大会で選出された役員

◎ 四 役

執行委員長	稲葉 和夫さん	経済学部
副執行委員長	佐藤 春吉さん	産業社会学部
副執行委員長	片岡 明さん (専従)	経済学部事務室
書記長	小堀 眞裕さん	法学部
書記次長	安東 正玄さん (専従2年目)	在籍専従
	藤井 潤ニさん (非専従)	入学課
	加藤 薫さん (非専従)	教学企画課
	山本 じゅんさん (非専従)	キャリアオフィス (BKC)
監査委員	富田 耕平さん	図書館サービス課
	寺本 敦大さん	国際関係学部事務室

本大会で承認された執行委員

◎執行委員

教員執行委員		職員執行委員	
法学部	本田 稔さん	共通教務課	中原 真さん (2年目)
文学部	<選考議論中>	教育開発支援課	山田 和幸さん (2年目)
政策科学部	<選考議論中>	プロフェッショナルスクール事務室	藤田 直孝さん (2年目)
産業社会学部	文 楚雄さん	教職教育課	高尾 勝利さん
国際関係学部	秋林 こずえさん	基金課	辻 浩史さん
経済学部	松本 朗さん	情報理工学部事務室	中川 典子さん
経営学部	<選考議論中>	理工リサーチオフィス	三谷 恭弘さん
理工・情報理工学部	<選考議論中>		

特別執行委員 (京滋地区私立大学教職員組合連合派遣役員)

副執行委員長	<選考議論中>
書記長	<選考議論中>
書記次長	小倉 浩幸さん (1年目) / 産業社会学部事務室
執行委員	安東 正玄さん (1年目) / 在籍専従

■ 本大会で決議された特別決議 ■

「APU常勤講師雇い止め訴訟に対する特別決議」

昨年3月に雇い止めとなったAPU常勤講師に対しては、理事会は誠実に話し合いを行ない、解決に向けて努力することを要請し、組合として支援する。