

非常勤講師・非常勤職員の 5年(3年)上限との闘い

～国立大での闘争が360万人の 無期転換のカギに～

首都圏大学非常勤講師組合 書記長

志田 昇



首都圏大学非常勤講師組合は、パート職員、非常勤職員など、有期雇用、不安定雇用労働者専門の労働組合として、1996年設立されました。非常勤講師が誇りと余裕をもって研究・教育に携われるように条件整備することを最大の目標にして活動しています。

全大教関東甲信越地区単組代表者会議・学習会(2017年7月1日)ご講演より(加筆)

1. 数万人の雇い止めを阻止した非常勤講師組合の闘い

2013年、大半の主要大学が無期転換防止のため5年上限を計画しました。全く予想外のことで、組合は存亡の危機に陥りました。

(1) 当初の対応

まず、国会で取り上げてもらうことにしました。共産党田村議員の質問に対し下村文科大臣(当時)が「教育研究上、必要性があり能力を有する人が

一律に契約を終了させられることにならないよう適切な取扱いを促していく」(2013年3月18日)と答弁しました。国会答弁を武器に、各大学と交渉し、数十大学に団交申し入れ又は質問状を送りました。

団交で非常勤講師に5年上限を付けないことを約束した大学は、琉球大、立正大、昭和女子大、一橋大などです。その後、玉川大、東海大、慶応大、明治大なども5年上限撤回を撤回しました。質問状に上限を付けないと回答した大学は、東大、東京芸大、学芸大などです。ただし、上限を付けない大学のうち、東大や東京藝大は非常勤講師を業務委託扱いにしています。

(2) 3000人に無期転換の道を開いた早稲田闘争

(2013年3月～2015年11月)

余りに5年上限を付ける大学が多かったため、もぐらたたき状態を突破するために、早稲田大学に全力を集中しました。20数回の団交をおこない、ビラは数万枚配布し、マスコミに対する広報活動によって大キャンペーンを張り、『ブラック大学早稲田』という本も出版されました。

就業規則制定の際の手続きを問題にした東京地検への刑事告発・告訴の後、大半の私立大学は様子見状態になりました。また、交渉に理事が出席せず、弁護士任せにしたため、労働委員会への救済申し立てを行いました。偽装請負を労働局に告発したり、先行した不当な雇い止めの撤回を求め東京地裁に提訴したり、違法な労働条件については、何件も労基署に告発したりして公的機関を活用しました。

組合説明会を繰り返し、外国人向け、分野別の説明会も行い早稲田の組合員を10倍化(10数人から150人に)させ、全体の組合員は二倍に(約300人から550人に)増えました。早稲田闘争の最大の教訓は、当事者の中に組合員を増やし、交渉力を高めることが決定的だということです。

(3) 早稲田闘争勝利後

2015年11月の和解によって、約3000人の早稲田の非常勤講師の無期転換権が認められました。それ以降、法政・中央・日大・芝浦工大・立教大など

で5年上限撤回を確認しました。以後、抵抗する大学はほぼなくなりました。現在では、全国のほとんどの大学は非常勤講師に関しては、5年上限を撤回し、無期転換を認めていると思われます。これによって、少なくとも、数万人の雇い止めが回避されました。

2. 非常勤職員の雇い止めとの闘い

非常勤講師の組合がなぜ非常勤職員の問題に取り組むのでしょうか。

第一に、非常勤講師を守るためにも、非常勤職員を守る必要があると考えているからです。国立大では、東北大・山形大・千葉大など非常勤の教職員を同一の就業規則で扱っている大学が多いので、私たちは、非常勤講師の上限を外す交渉をする際に、非常勤職員についても上限を撤回するよう要求しています。非常勤講師の雇用を安定させるためには、大学の中から有期雇用を原則としてゼロにしていくことが必要です。早稲田大学では、非常勤職員に上限があることが非常勤講師に上限を設ける口実にされました。また、自分たちの待遇改善を実現するには、より地位の低い労働者の待遇の改善や底上げにも取り組む必要があると思います。自分さえよければ、他の人はどうなってもいいと言う態度では交渉相手からも甘く見られません。

しかし、非常勤講師組合は、自分たちだけでこの課題を達成できるとは思っていません。国立大の場合、全大教及び各大学の教職員組合が、徳島大の非常勤職員の無期転換を実現したのを初めとして、大きな成果をあげています。したがって、専任の教職員組合が熱心に取り組んでいる場合には、原則として、非常勤講師には非常勤講師組合に、非常勤職員には各大学の教職員組合に加入してもらい、共同で交渉するのが合理的だと考えています。

第二に、国立大学の社会全体への影響の大きさを考えれば、国立大学非常勤職員の問題は全国の非正規労働者全体の命運にかかわる問題です。地方では特に国立大学の比重は、高く、例えば、長崎大学は、県内第2位の事業場とされています。東大や東北大の影響力については言うまでもありません。

最大の抵抗勢力の国立大が無期転換に踏み切れれば、約360万人の長期有期雇用労働者の全面的な無期転換につながると思います。

3. 早稲田闘争と国立大の闘争との違い

(1) 有利な点

第一に、労働契約法が改正された当時とは世論が大きく変化したことです。一番大きな変化は、人手不足のため、企業が無期転換を容認するようになったことです。2013年には、多数の企業が5年雇う前に雇い止めを予定していました。ところが、2014年以降人手不足が顕在化しました。2014年には、すきやが人手不足のため大量一時閉店しました。2015年以降は、保育士不足などが深刻化しつつあります。2017年には、クロネコヤマトなどが人手不足のため待遇改善を表明しています。このため、現在、5年雇用前の雇い止めを表明している企業は、5%程度です。

第二に、正規と非正規の共闘が始まったことです。早稲田大学などの非常勤講師の5年上限問題では、残念ながら、専任の教職員組合と非常勤講師組合の共闘は一部にとどまりました。ところが、国立大学の5年上限問題では大きな変化が起きています。現在、非常勤講師組合は、東北大・山形大・千葉大・東工大・東京藝大・長崎大学・東大などと交渉中ですが、いずれも、各大学の教職員組合と共闘しています。

第三に、地域労連との共闘が始まったことです。国立大学の大量雇い止めは、地域の雇用問題でもあります。宮城県労連が東北大職組・非常勤講師組合と共同声明を出し、東北大問題で集会を開いています。これから、各地の県労連との共同が重要になってくると思います。東北大問題を「河北新報」など地方紙が積極的に報道しています。山形大の問題については県当局も関心を示しているそうです。

(2) 困難な面

逆に困難な面は、第一に、残りの時間があまりないことです。取り組みを急ぐ必要があります。第二に、非常勤講師の場合、これまで上限がなかったのに対して、非常勤職員の場合には、たいてい従来から3年または5年の上限が付いていたことです。しかし、後述のように、無期転換を逃れるための上限設定は全て違法または脱法になると思います。

第三に、国立大の当局が民間の労働法制を理解しようとしなないことです。多くの大学の当局が公務員時代の「任用」制度の名残で、有期契約の場合は、期間満了で、雇い止め自由、無期契約の場合は定年まで絶対に保障と思込み、「解雇」が面倒だから、5年前経過前に雇い止めするという倒錯した考えに取りつかれています。実際には、民間の労働法制が適用されるので、有期契約だから雇い止めが自由なわけではないし、無期契約に転換した非正規職員を正規職員と同じように絶対に解雇できないというわけではありません。

4. 法的な争点

(1) 大学非常勤講師の場合

❶ 無期転換防止のため、新たに5年上限を付けるのは違法です。ほとんどの大学が非常勤講師組合の主張を認め、5年上限を撤回しました。

❷ 就業規則制定の手続きに不備があれば、5年上限は無効です。早稲田では、実際に刑事告発・告訴を行いました。これは、他の大学の足を止める効果がありました。

❸ 無期転換防止のための計画的クーリング（6か月の空白期間の設定）は違法です。

早稲田、首都大、立教大、立正大、長崎外大などでクーリングが撤回されました。長崎大学では、「計画的に6月以上のクーリング期間を設け、少なく

とも有期労働契約が通算で5年を超えることのないよう人事管理を徹底する」（「改正労働契約法への対応方針について」2013年2月12日）としていましたが、団体交渉の席で「クーリングの実施を決めたが、法律に抵触する恐れがあるので、見直す」と回答しました。

❹ 非常勤講師を業務委託扱いするのは違法です。

東大、東京藝大、東工大、大阪大など12大学は、非常勤講師を業務委託扱いにして、労働者と認めていません。なかでも、東京藝大は、業務委託を理由に団交拒否をしているため、組合は、都労委に不当労働行為の救済を求めています。東大は、団交の場で労働者性を認めましたが、依然として業務委託扱いを続けています。

(2) 非常勤職員の場合

❶ 無期転換を避けるために雇用期間上限を付けることは違法又は脱法。

国会答弁では次のように言われています。「福島みずほ君 例えば、次のようなケースは国としてどのような指導、対策をして有期労働者の雇用の安全を図るつもりなのか。一、五年を超える手前で雇い止めをする場合。二、五年を超える前に労働条件を下げ更新する旨が使用者が申し込んだ場合。三、五年を超える前に更新しない旨を一方的に使用者が通告する場合。四、五年を超える前に不更新とする旨の合意書を締結した場合。というか、よくあるのは、五年を超えないように、不更新条項をその前の更新のときに入れてサインをさせる場合というのはよくあります。五、契約当初から更新期間、更新回数の上限を五年までと設定する場合など、いかがでしょうか。

❷ 政府参考人（山越敬一君）「お答えを申し上げます。今御指摘をいただいた五つのケースでございますけれども、これにつきましては、厚生労働省といたしまして、無期転換を避けることを目的として無期転換申込権が発生する前に雇い止めをすることは労働契約法の趣旨に照らして望ましいとは言えないというふうに考えているところでございます」（2016年11月17日参

議院厚労委)。なお、文科省も、昨年(2016年)12月9日の事務連絡の中でこの答弁を確認しています。場合に分けて考えると次のようになります。

- 現行の就業規則に上限がなかったり、就業規則改正の法的な手続きを踏んでなかったりする場合、一律の5年上限による雇い止めには、違法性があります。
- 無期転換を避けるために、新たに上限を付けるのは違法です。
- 無期転換を避けるために上限を改悪した場合も違法です。

【例1】東北大

3年上限だが例外多数(無期転換可能)
→ 厳格な5年上限+6か月以上のクーリング期間(無期転換不可能)

【例2】東工大

3年ごとに試験による更新(無期転換可能)
→ 厳格な5年上限+6か月以上のクーリング期間(無期転換不可能)

【例3】東大のパート非常勤教職員

5年上限+3か月クーリング期間(無期転換可能)
→ 5年上限+6か月クーリング期間(無期転換不可能)

- 以前から上限がついている場合も、「法の趣旨に照らして望ましいとは言えない」とされています。結局、無期転換を避けるために上限を付けることは、全て違法又は脱法です。

② 選抜試験によって一部無期転換をただけでは、法律(労働契約法第18条)を守ったことにはなりません。選抜試験に合格しなかった人や試験を受けなかった人にも希望者全員に無期転換申込の権利が生じます。

③ 学長が認めた場合などの例外規定。

- 学長の専断は、公序良俗違反になります。毎年の更新同様の合理的で客観的な基準がなくてはなりません。
- 例外が多い場合、5年上限が雇い止めの理由にならなくなります。
- 全員例外として無期転換を認めるのは可。毎年の更新と同じ基準なら可(ただし無意味)。

④ 無期転換を避けるための計画的なクーリング(空白期間の設定)は違法です。

⑤ 財政難は5年上限の理由になりません。

- 待遇は、法律上、当面現状のままいいことになっています。
- 「定年まで雇う財政的保障がない」とか「20年30年後まで給与を払う保障がないから無期転換は認めない」(いずれも、交渉の中で国立大の当局が思わず漏らした言葉です)とかいう考えは、理由になりません。もしこれが認められたら、中小企業は全て無期転換の義務がなくなってしまいます。実際には、シャープや東芝のような大企業の正社員でさえ将来の保障などありません。

⑥ 「私たちは解雇に慣れていない」(東北大)。つまり、将来「解雇」するのが面倒だから、今のうちに雇い止めする。これが多くの国立大学当局の本音のようですが、有期契約の非正規労働者にとっては、当面の生活こそ大切な問題です。もともと存在しない将来の安定した生活に配慮して雇い止めにされてはたまったものではありません。

5. 東大との交渉が焦点

東大には、1万人以上の非正規労働者が存在します。影響力も最大です。非常勤講師組合としては、当事者のうち大学非常勤講師は、非常勤講師組合に、その他の教職員は原則として東職に加入してもらうことによって、交渉力を強め、必ず希望者全員の無期転換を実現したいと思います。組合の要求は、次の二つの点です。

① 非常勤講師の労働者性と無期転換申込権を認めさせる。すでに、3月の団交で東大当局は「考えてみると、(非常勤講師は)指揮命令に従って、金銭もらって、時間働いて、金銭もらってるんですから、労働者でないと言う方が無理でしょ」(代理人弁護士の発言)と認めています。そうであれば、来年(2018年)4月1日以降は、非常勤講師にも無期転換申込権が生じます。この点の確認が課題の一つです。

② 無期転換を防止するための5年上限や短時間勤務有期雇用教職員の6か月クーリングは、違法行為ないし脱法行為です。東京労働局は、更新回数上限及び、再雇用する場合には6か月のいわゆるクーリング期間を置くという方針が、「無期転換ルールを免れる目的で運用されるとすれば、それは労働契約法第18条第2項の規定の濫用といえ、望ましいものではないことから、そのような運用は厳に慎むよう求めます」(「東労発雇均0227第1号」2017年2月27日)としています。

東大当局は、「無期転換ルールへの対応」として、「短時間については、一部ルールを変更(「3か月」→「6か月」)」「(改正労働契約法と東京大学における有期雇用教職員の取り扱いについて)2013年2月28日)するとしており、まさに無期転換ルールを免れる目的でクーリング期間を利用しています。

東職と共同の8月7日団交で東大当局が要求を呑むことを拒否した場合は、非常勤講師組合としては、東京労働局や東京都労働委員会に申し立てすることも検討します。早稲田以上の闘争に正規と共同して取り組みます。