

無期転換権獲得に至った 闘争の裏側

非正規との分断を乗り越えて

無期転換権獲得までの争議

—— 今回の無期転換権獲得に至るまで、大学側とはどのように争議を進めたのでしょうか。

今回なぜこれほど成功したかという点、組合側に有利な材料がたくさんあったからです。その爆弾を一つずつ落としていったのです（笑）。

まず、有期雇用を限定正社員に切り換えるときに、競争的な採用試験をおこなって労働条件を変更するという方針を大学側は出していました。厚労省のホームページにある導入企業例のなかにはそういったものはひとつもない。つまりそれは無期転換のための正当な条件とは認められていないわけです。そこで組合は、大学側の方針は労契法一八条の無期転換の趣旨に反していると主張しました。

さらに、クーリング期間の設定もダメだと主張しました。厚労省が二〇一七年九月に無期転換のキャンペーンをやっていたのを利用して、東大は文科省からの天下り官僚が多いですから、「厚労省と文科省で戦争になるぞ」と団体交渉で主

張したところ、慌ててクーリング期間を撤回したのです。これによって、無期転換の可能性が開かれたわけです。このあたりから少し風向きが変わりました。

本命はその次です。二〇一七年一月の団体交渉の事前協議を一〇月末にやったのですが、当日の朝に元委員長の教授から連絡が入り、「法人化当時の就業規則制定過程を調べろ」とアドバイスをもらいました。それでピンときたのです。非常勤講師の扱いは職員よりもっとひどく、過半数代表選出の選挙人・被選挙人に含まれていなかった。そうすると労基法違反なので過半数代表は正当な労働者代表とみなされない。就業規則改定もすべて違法になります。

有期雇用の上限を五年と就業規則で定めたのが二〇〇四年。当時の就業規則の制定過程について事前協議で大学側に確認したら、向こうはすんなり過半数代表の問題について認めたのです。「これ大変ですよ」と教えてあげました（笑）。就業規則に規定されている内容の一切が制定当時までさかのぼって無効になる。そこで、お互い合意できる部分はそのまま遵守して、五年上限のように合意できないところは効力を停止するという内容の労使合意を結ばないかと持ちかけまし

佐々木 弾

東京大学教職員組合執行委員長



1966年、東京都生まれ。東京大学社会科学研究所教授。旧経済企画庁国民生活局勤務のち東京大学大学院経済学研究科中退を経て1996年、米プリンストン大学にて博士（経済学）取得。2017年度より東京大学教職員組合執行委員長に就任。著書に『統計は暴走する』（中公新書ラクレ、2017年）。

た。ここで組合と大学の力関係は完全に変わりました。

そのなかで、より強く追及したのは差別の問題です。有期・非常勤職員には家庭責任のある女性が多い。その方たちを切って、家庭責任がない独身者などを正規職員として入れて残業させるのは、ひどい差別になります。私たちは、フルタイム限定条項によって「働く母親たちを歓迎しない」というメッセージが東大から発信されることに反対だ、という論法を使っています。この点に関しては現在も交渉中です。

さらに、天下りは究極の差別人事です。総長の任期や中期人事計画はすべて六年なのに、有期職員を五年にする必然性はあるのかと追及しました。

大学側は無期転換で金がかかると反論しますが、これは嘘です。業務が継続する限り誰かがやらないといけませんから転換してもしなくても同じですよ。

団体交渉では、このようなカードを爆弾のように次々と投下していきました。これだけ材料を用意すれば、交渉術が大したことなくても突破できますよ。

言ったのです。本当にモノに喩えて言ったのですよ。非常勤講師をモノ扱いして、今度は職員までかと怒りました。

首都圏大学非常勤講師組合に東大の非常勤講師も一〇名ほど加入していたので、非常勤講師の問題をきっかけに協力して団体交渉をするようになりました。非常勤講師組合は無期転換の交渉の経験も豊富でしたので、彼らから学ぶところは大きかったです。ただ、大学本部は私たちと非常勤講師組合が共同で団体交渉に臨むのは想定外だったようです。東大職組は正社員クラブだから非正規の問題には本気ではないだろうと思われていたのでしょうか。

しかし、六月に私のスイッチが入ったことをきっかけに本格的な共闘が始まり、八月、九月には大学側がなにも言い逃れできないころまで追い詰めました。たとえば、ケガしやすい体育実技の教員は、多くが非常勤講師なので労災がないのです。これに対して「これはモノ扱いではありませんか。過去十数年さかのぼって、医療費の領収書を持って来たかどうか？ 我々がサイト一本立ち上げれば、それを起こすのは簡単ですよ」と危機感を煽りながら交渉しました。

こうして、かつてなく組合側が強い状況を作り出しました。

非正規問題への取り組み

――組合が非正規問題に取り組み始めたのはいつ頃ですか。

二〇一三年に改正労契法でクーリング問題が再燃したことが原点ですが、直接のきっかけは二つあります。

一つは、一年前に東大のある非常勤講師の方が勤務証明書の発行を大学に申し出たら、労働契約がないことを理由に断られたことです。調べてみると学内に二八〇〇人いる非常勤講師がすべて同じ扱いを受けていたのです。非常勤には、教職員証も労働条件通知書も労災もない。モノ扱いです。

二つ目は、六月の団体交渉で、私のスイッチが入った事件です。正規職員は法定の有給休暇とは別に有給の介護休暇や病休が認められていますが、短時間勤務有期雇用職員（パート職員）にはないので、それを同一待遇にするよう求めていました。勤務日数に比例でいいから認めるよう主張したら「パートは定型的な単純作業をやっているだけだから、常勤の人たちと同一待遇にする必要はない」「たとえばお品物が届かなかったらお代を払わないのは当然でしょ」と理事が

こんな交渉力が強いことはめったにないでしょう。

組合どうしの結びつきで突破

――東大では非正規雇用はどのように増えてきたのですか。

この傾向が進んだのは、運営費交付金が削減されて予算規模が痩せ細っていることが大きな原因です。そのため民間企業をしのぐ勢いで非正規化が進んでいる。産学連携などの外部資金も多くなりました。当初、大学側は、「本部資金の者は無期転換できるが外部資金の者はできない」と主張しようとしていたのですが、これは嘘です。外部資金であってもいったん大学の金庫に入って、大学が雇っているのです。ですからその分け方は無意味で、重要なのは資金ではなくて業務だと我々は一貫して主張しています。非常勤講師組合とも、そこは完全に共有しています。

――今回の無期転換闘争の成功には、やはり非正規雇用の方々と連携できたことが大きいのでしょうか。

組合が正規・非正規を分断していると、大学側はそこにつ

け込んできて運動も弱くなってしまいます。だから学内の非常勤や、学外の横断的な非常勤講師組合、全国大学高専教職員組合（全大教）とも一緒になる。そうすると向こうも下手なことは言えません。逆にこちらは、さまざまなカードを利用して相手を分断するという作戦に出た。こちららは分断されないように固まって、向こうを分断するというやり方です。

もともと、東大の組合も勤続年数の長い正規職員が中心でした。一九九〇年ごろの組合員数は一二〇〇名以上、二〇〇四年の法人化時点で六〇〇〜七〇〇名でしたが、その後の非正規の拡大でどんどん減っていきました。私が委員長に就任してからは、一番立場の不安定な人たちを組織できなければ意味がないと考え、非正規を巻き込んで労働条件を底上げすることに重点的に取り組みました。その結果、今年是非正規の方がかなり加入し、組合員数も約一年ぶりに増加に転じました。

このように非正規と正規の共闘に取り組んでいるのは、国立大のなかでは名古屋大が最も強く、東大はその次くらいで信しませんでした。そのツケが回ってきて、この二〇一八年間題が起きています。これはわれわれも含めてです。二〇一三年時点でやっておくべきだったことを五年間なものしなかった。それを反省し、もう同じ失敗をくり返さないようにするべきですね。

非正規と正規のさらなる均等待遇を求めて！

——今後の展望を教えてくださいませんか。

早速に今回の成果を教職員に浸透させなければなりません。たとえば、パートのままでも無期転換できることが決まったのですが、契約終了までまだ二ヶ月以上あるパート職員に対して、本部が無期転換が可能だという通知を正式に出す前日までに退職届を出せと指示した部局があったそうです。就業規則では退職日の一ヶ月前に届けを出せばいいはずですが、職員が気づかずに届けを出すことを狙ってそのような指示を出していたのです。このような事態にならないよう、ビラの配布や掲示、学習会の実施などで引き続き情報発信をしてい

すね。しかし多くの大学の労働運動は正規と非正規が分断された状態です。

今回の成功のもう一つの要因は、世論ですね。非常勤講師組合の提案で二〇一七年八月から数回、記者会見や情報発信をして世論を喚起した。無期転換闘争に対する社会的な支持はとても高く、世論や報道、出版がものすごく温かく迎えてくれました。実は、クレームが一件も来ていないのですよ。私たちが重視しているのは、社会に対するメッセージ性です。雇止めや、職員のモノ扱いを大学が認めるのは、ブラック企業が大手を振っていてもいいという社会的メッセージになります。これ自体が犯罪的です。社会に正しいメッセージを発信すべき立場にいるのは我々だと思っています。私はいま非常勤講師組合の組合員として東北大との交渉に参加していますが、できれば阪大にも入りたいと思っています。「あつちは無期転換したけれど、あそこは手つかずだよ」というメッセージはよくないのです。最終的に「やっぱりそういうことをやってはダメなんだ」というメッセージを全国に流さないといけないですよ。

逆に言うと、いままで労組が正しいメッセージを十全に発します。今後取り組みたいことは、さらなる均等待遇の獲得です。無期転換で均等待遇に近づいたと言えのですが、それにとどまらないで非正規差別と闘っていきます。

常勤の労働条件を悪くすることで、逆に「均等待遇」に近づいているような動きもあります。有期雇用には退職金充当分を年俸に含ませようとし、無期雇用は退職金を際限なく減らそうとしている。これも問題にして交渉しています。

また二〇〇八年に「短時間有期雇用職員処遇改善ワーキンググループ」というところで「予算が厳しいので一時金の支払は止めましょう」と結論しています。これを考え直せということを求めています。これが達成されれば均等待遇にまた近づきますね。ちなみに、非常勤の時間単価の上限はこれまで一四〇〇円弱だったのが、一気に二一〇〇円まで引き上げて常勤との格差を縮小することがすでに決まりました。これはかなり大きな前進です。

組合としては、さらに組織化に努めていきます。組織化をしなければ待遇も完全には揃わないので、これも絶対にやらないけませんね。