

国立大学における二〇一八年問題とその解決——東京大学の事例

佐々木 弾

(東京大学社会科学研究所教授・東京大学教職員組合執行委員長)

1. 有期雇用職員問題（背景その1）

法人化以前、東大の有期雇用職員は原則単年度（一部複数年度）契約ではあれ、契約更新回数に特段の制限はなく、業務が継続し本人が希望する限り定年まで勤続することができた。

ところが二〇〇四年、法人化に伴い制定された就業規則は、爾後に採用された有期雇用職員の契約更新上限を五年と定めてしまった。その規程の実効が始まる二〇〇九年頃までには、この五年上限により不更新（即ち雇い止め）と

先般より報道等で周知の通り、労働契約法に基づく有期雇用教職員の無期雇用転換申込権が初めて発効する本年四月を前に、対応は各界で大きく分かれた。人手不足で逼迫する労働市場を背景に、経営合理的な多くの民間企業は人材確保策としてこの無期雇用転換を積極活用、労契法上の申込権発効を待たずに前倒しで無期雇用転換を促すなど先見の明を発揮した。相対的に出遅れたのが、多くの国立大学と一部の私立大学であった。

本稿では以下、多数の国立大学に概ね共通する問題とその解決への道程を、東京大学が昨年一二月に無期雇用転換積極姿勢へ転ずるまでの経緯を事例にご紹介したい。

された職員を再採用するには、三カ月程度の雇用中断、所謂「クーリング」期間を経るという運用が学内で一般化していた形跡が認められる。二〇〇八年度の本郷事業場過半数代表は、その問題点への指摘・批判を二〇〇九年三月に文書で残しており、現在でも閲覧可能となっている。現行の労働契約法一八条・一九条の源流を成した期待権法理が、学内で既に共通認識され、その潜脱の運用が全学で一般化していた、と解釈することができる。実際、労契法改正は、既存の慣習・判例を明文化したものの、というのが公式な説明である。

改正労契法の施行された二〇一三年、東大は再度、就業規則改正等の正規の手続を経ず、労組（東京大学教職員組合、以下「東職」）の反対を押し、クーリング期間の六カ月への延長を強行。これは業務の継続性を無視した、偏に労契法（一八条二項）潜脱目的の運用改悪であった。当時の労務担当理事は団交席上、六カ月クーリングの理由として中長期的な大学予算に言及しており、無期雇用転換回避の意図を明言したに等しい。

このように、短時間（パートタイム）約五三〇〇名、フルタイム約二七〇〇名、計八〇〇〇名に及ぶ有期雇用職員の大半を占める法人化以降採用者に関し、東大はそもそも労契法一八条該当者の出現を未然阻止する形で無期雇用転換を回避する姿勢を取り続けてきた（後述資料「3」）。

言うまでもなく労契法一八条・一九条の立法趣旨は「雇用の安定化」にある。無期雇用転換を阻止したければ、雇い止めやクーリングにより同条該当を故意に避ける、などとは決して言っていない。これは例えば保険契約が「保険金が欲しければ、故意に事故を起こせ」ではないのと同じである。

にもかかわらず、このような誤読・曲解の普及を目論む悪徳法律業者によるブラック企業向け言論・出版が流布していることは、インターネットを見ればすぐにわかる。しかし事もあろうに大学がそれに加担するとは、法学の先生方はいったい何をなさっていたのか、との疑問は我々の多くが共有せざるを得ない。

また、似たような契約更新上限規程やクーリングの運用は他の多くの大学、および大学外の一部（ブラック）企業にも存在するが、その最大の謎は「誰の得にもならない」ことである。先述の東大前理事をはじめ非常に多くの人々が何故か、無期転換には膨大な財源が要る、との都市伝説に騙されているが、事実認識としてこれは正しくない。なぜならば、無期雇用であっても業務が消滅すれば整理解雇できる一方、業務が継続する限り、有期雇用職員を雇い止めても後任を雇用する必要があるわけだから、中長期的にかかるカネは同じ（後述資料「3」「4」）。

さらに言えば、労契法の要請は、労働条件を変えずに無

期雇用化することに過ぎず、無期雇用転換そのものに伴う昇給等は要件とされていない。労働者・労組側にとって決して有利とは言えないこのような規定がわざわざ設けられているのは、まさしく財源難を口実に経営者が無期転換を渋る道先回りして防除する深謀遠慮の立法趣旨だったのである（後述資料「7」）。

かかるカネが同じであれば、雇止めとは勤続による経費をタダでドブに捨てる愚行であり、労働者本人にも経営側にも良いことは無い。経営合理的に説明不能な愚行を、知の拠点たる大学が犯したとなると、経営学の先生方はいったい何をなさっていたのか、との疑問が湧かざるを得ない。

実は他人事ではない。斯く言う筆者もまた「法と制度の経済学」を専攻する教員として、大学経営側への忠言を後手に回したことは反省一入である。

2. 非常勤講師問題（背景その2）

法人化以前の東大では、他のほとんどの国立大学と同様、非常勤講師を直接雇用せず、謝金で「日雇い」していた。これは、当時の教職員は公務員であったため、直接雇用すると兼業規制が邪魔になるという実務上の要請による、止むを得ざる便宜的措施であった。せっかくの法人化

深甚な組織的問題に発展することが、非常勤講師組合との共闘の中で明らかになった。それは、労働者として勘定に入れられていなかった全学約二八〇〇名に上る非常勤講師たちは、労働者代表（過半数代表）の選挙・被選挙権も実効排除されていた、という事実である。

これは労基法九〇条違反となるため、就業規則の制改定や三六協定を含む労使協定の一切が手続不備で違法・無効化し、厳密に言えば全教職員が一日も働けなくなる、という大学の立ち枯れを意味する。労組側にとって（実戦使用には勇氣も要るが）超強力な交渉カードとなった（後述資料「5」）。

この交渉カードは、非常勤講師問題だけでなく、先述の有期雇用職員問題にも同時に使えた。就業規則や労使協定の法的効力を問えるからである。

このように有期雇用職員、非常勤講師という二つの質的にやや異なる問題を相互に関連付けて扱うことで一挙同時解決を導く、という複雑な交渉術が結果的に奏功した。この戦術は他の多くの国立大学への汎用性が高いと思われるので、以下やや詳述に亘りたい。

3. 団体交渉の概要

有期雇用職員と非常勤講師を合せると全学で一万余名を

によりこの問題は解消し、勤務の態様を正当に反映した直接雇用が可能になったにもかかわらず、就業規則制定による直接雇用の手続きを何故か怠り続けたまま実に一三年の星霜が経過した。

昨年に入り偶然、附属高校の（常勤の）先生から、同僚の非常勤講師が他の職に応募する際、前職（つまり附属高校非常勤講師の現職）の勤務証明書も労働条件通知書も教職員証も何もないため経歴の証明に苦労している、ということでもない窮状を訴えられるに及んで、東職は初めてこの異常事態に気付くことができた。と言うのも、このような状態に置かれた非常勤講師たちは、東職への加入資格を自覚する機会すらなく、従って組織率がほぼゼロ同然だったため、その異常な実情を東職内で語ってくれる者が出現しなかったのであった。

この問題を契機として、東職七十余年史上初めて、企業横断的な非正規ユニオンである首都圏大学非常勤講師組合と本格的な共闘を開始する運びとなったことは、怪我の功名ではあれ、災い転じて福となったことは間違いない。企業内労組であり常勤教職員中心の東職の弱点を誰よりもよく補ってくれる存在だったからである（後述資料「2」）。

この非常勤講師問題、直接的には労働基準法八九条違反であり、労災が下りないなど、いわゆる「労働者性」を認めていないという不正事案であるが、これが実は予想外に数える教職員たちの命運を決し、更には全国四五〇万人の非正規労働者たちに少なからざる影響を及ぼしかねない「天王山」の闘いである以上、使える手は片っ端から総動員、「仁義」よりも「大義」を優先する総力戦・全国戦を展開した。

まず本筋の労契法関連では、雇止めが法の精神に反しているという当然の主張を、様々な例を挙げて強調。例えば厚労省の公式文書（同省HPで閲覧可能）によれば、①無期雇用転換申込権発生直前の雇止め、②業務の継続性を無視した全社（全学）一律の契約更新上限設定、は何れも「望ましくない」とされていることを挙げ、東大における従前の「五年上限ルール」はまさにこれら両様の意味で労契法の趣旨に反している、と批判。

また同じく厚労省HP掲載の「無期雇用転換導入企業例」には、無期雇用転換に際し簡易な社内的人事考課を行う例は複数含まれているが、公募や筆記試験等により外部からの新規応募者との競争を課す例は無い、という事実を指摘し、大学本部側が当初しきりに学内宣伝していた競争的公募による「職域限定職員」（新設の限定正社員）が無期転換の代替措置にはならない旨を確認（後述資料「1」「2」）。

そもそも総長任期や「中期人事計画」をはじめ大学の基幹人事は「六年」で回っているのに、有期雇用職員の契約

更新上限だけなぜ五年なのか、合理的説明はあるのか、と問い質す。大学本部側はついに合理的説明を呈示できず、最終的に五年上限そのものを廃止することで妥結した。言い換えれば、合理的説明は初めから存在しなかったことが明らかになったのである。

さらに名古屋大など先進的な無期転換ルールを既に提示していた他大学を引合いに出し、国立大学として同じような法的・機構的・予算的制約下にも拘らず何故、東京大学は先進例に倣えないのか、と追及。

次に労基法面で強調したのが、非常勤講師をその勤務実態に反し実効排除した過半数代表「選挙違反」問題。法人化時に遡り、五年上限ルールを定めた就業規則の制定手続が労基法九〇条違反・無効、と主張。つまり法的には有効に存在しないはずの「五年上限ルール」が恰も存在したかのように、労使双方が騙され続けていたに過ぎない。

更に労使協定の効力にも言及、三六協定が違法・無効状態なら入試業務その他、時間外・休日業務はどうするつもりか、と質問。

加えて厚労省が昨年九月に開始した「無期雇用転換ルール周知促進キャンペーン」に言及、東大が主要な標的企業の一つであることは状況から明らかであり、昨年四月のいわゆる河野文書で「文科省天下りを国立大学最多の一〇ポストも抱える」と暴露された東大がもしここで悪目立ちし

並行して雇い止めの経営合理性如何を追及。よく「無期雇用転換にはカネがかかる」との都市伝説を聞くが、無期雇用だろうが業務が消滅すれば整理解雇できる一方、現職を雇い止めたところで業務が継続すれば後任を採用する必要があるから、必要なカネは結局同じ、という至極当然の理を説明し、無期転換を渋る真の理由は「予算」ではあり得ないことを強調。

また現有の短時間（パート）職員を雇い止めてフルタイムの「職域限定職員」（限定正社員）に置換える大学本部当初案は、要するに家庭責任ゆえにパートタイムで働く女性を斬って、残業上等な男性で置き換える差別構想だ、と断罪。

総仕上げとして、結果責任について事前警告。いかに大学本部側が、やれ優秀人材確保だ、やれ業務効率化だ、等々と美辞麗句を並べたところで、もし今年度末の離職者が平年同季比で有意に多かつたら、雇い止めの動かざる証拠になる、しかももし女性の離職者が際立って多かつたら、差別の客観的検証可能な証拠になる、という事実を強調。

労組から文科省国立大学支援課へ、雇い止めや差別を行なったことが事後的に検証された国立大学には予算面等で「経済制裁」を課してほしい、と陳情し、そのことを団交で本部側へ報告。

て厚労省にニラまれれば、厚労VS文科の省間戦争（略して「コーモン戦争」）になり、河野文書以来の天下り問題が必ず再燃して「これだから天下りはいけない」とばかり世論、報道、法曹、政治、ひいては政権中枢からも猛攻撃は避けられない、と警告（昨年一月団交の申入書には参考資料として河野文書のコピーを添付）。

さらに非常勤教職員への待遇差別問題に触れ、常勤職と比較して女性の割合の高いのは、非常勤を選択する理由が家庭責任にある証拠だ、だから待遇格差は間接差別に当たり憲法以下国内・国際法規に違反する、と指摘。団交の本部側参加者をはじめ学内人事・労務制度の設計者たちのほぼ全員が「正社員男性」ばかりという偏った現状を（女人禁制の）「沖ノ島神社」に喩え、こんな状態は国際基準では考えられない、もしこれが欧米だったら、この事実一点をもって大学が取り潰しに遭っても不思議ではない、この事実をもし国際的な大学格付け機関へ直訴したら、東大は来年度からランク外へ転落だ、と糾弾。

また性差別に限らず、労務担当理事以下幹部の天下り人事が究極の差別待遇だ、という事実を挙げ、現職の有期職員を五年で雇い止めて後任を「公募で公平に」採用するとする本部側主張に対抗し、部局採用の現場職員にばかり厳しい公平性を課す一方で幹部人事の不公平は放置して構わないのか、と反問。

4. 成果と教訓「五箇条の御誓文」

東大本部は賢明にも昨年一二月までに、有期雇用職員については契約更新上限を撤廃、また非常勤講師については就業規則制定による直接雇用化、その際にも契約更新上限等は特に設けない、これらの就業規則制改定を（労基法九〇条）適法に行うべく非常勤講師等を選挙・被選挙人に含めた過半数代表選挙を急ぐ、という英断を下し、団体交渉は成功裏に結実した。

この結果の素晴らしいところは、本部側も含め誰も損をせず、労使双方が得をし、大学法人としての企業価値に寄与する、という点である。

今次の勝因を、一般化・汎用化しやすい形で要約すると、以下の五点にまとめることができる（後述資料「6」）。

① 権利は、主張しなければ獲得できない。

当然の権利だから、と何もせず黙っていれば、いつの間にか侵犯される。権利の主張を怠る労働者たちが、結果的にブラック企業を利する。

例えば東大内を見ても、部局単組の強い部局と弱い部局、単組のある部局とない部局では、教職員の権利の守られ方に差がある。

②せつかくの法治社会だから、法の救済を仰げ。

法には「裁判規範」「行為規範」の二つの機能が具わっていると言われる。司法・行政当局へ訴えたり、訴える可能性を仄めかして威嚇したりするのも一つの有力な方向だが、逆に我々が適法と信ずる実力を先に行使してしまうという方向も等しく有力。

ブラック企業が後を絶たないのは、それらをいちいち訴えるのが面倒で時間もかかるから。違法の疑いのある業務命令には勝手に背くなど「自力解決」を先行し、「お気に召さなければどうぞ我々を訴えてください」と居直り、面倒な手続をブラック企業側へ押し返すのも手。

また「法曹世論」（司法世論）に訴えるのも有効。残念ながら我が国の司法は（一昔よりはマシにはなったものの）どちらかと言えば所謂「司法消極主義」に傾きがちで、結果的に（ブラック）企業寄り。司法官よりは、在野の法学者・法律家のほうが概して中立・公平。

③せつかくの民主社会だから、民意（世論）の救済を仰げ。

大学を含めほぼ全ての業種は、畢竟すれば「客商売」。世論に本気で背かれたら、会社は存続できない。

国内の通常の報道世論もちろん重要だが、加えて「法

そもそも差別が発生するのは、差別者の声が被差別者の声よりも大きいから。被差別者が声を上げ、それを皆がよく聞くことで、差別は必ず減災できる。

「労働者VS資本案」かどうかはともかく、「階級闘争」なる構図の現代性は衰えていない。我々一人ひとりが学内外各所に潜む差別に気付き、それと闘うことにより、労働環境・社会環境を改善できる。

5. 参照資料

以下、時系列で拙稿を追っていただければ、事態と団交の推移が概ね復元可能である。「1」～「4」が東大本部の方針転換前ないし途上、「5」～「7」が交渉結実後に書かれたものである。

「1」「東大よ、お前もか？」（『労働情報』二〇一七年一〇月号）

「2」「非常勤講師組合と東職の画期的共闘」（首都圏大学非常勤講師組合機関紙『控室』二〇一七年一〇月三十一日号）

「3」「違法な無期転換妨害と間接差別」（『労働法律旬報』二〇一七年一二月下旬号）

「4」「誰も得しない非正規化・雇い止めなぜ廃れないの

曹世論」「行政世論」「国際世論」の動員も極めて有効。

④せつかくの労組だから、連帯・共闘すべし。

職種・職階の壁を超えた共闘が交渉力を高める。労働者間の分断こそ、ブラック企業にとって漁夫の利。

例えば同じ国立大学でも、全学一本の労組のある大学と、労組が正規・非正規などに分断・分裂している大学とでは、団体交渉力に歴然たる差。

似通った問題を抱えた労組・企業は、他にも必ず存在するはず。情報共有し連帯すべし。

⑤あらゆる差別を排撃せよ!!

国立大学を含め大多数の企業・職場、ひいては社会全体が、実はまだまだ非常に差別的。我々の気付いていなかった種々の差別で溢れ返っている。

誰も得をしないはずの「雇い止め」がなぜ行われようとしたのか、と言えば畢竟、本来万人共通の基本権であるはずの安定雇用を、一部の正規教職員が自分たちだけの特権に留めようとするケチ臭い既得権意識の為せる業であった。「聖域」「特権」「身分制」を掃討し、その「開かずの扉」をこじ開け万人共通化することで本来の「基本権」が復権する。

か？」（日本科学者会議『東京科学シンポジウム』二〇一七年二月一〇日）

「5」「2018年問題大量雇い止めをどう阻止するか」

（『全国学研会ニュース』二〇一八年一月一九日）

「6」「東大雇い止め撤廃五つの教訓」（『東京民報』二〇一八年一月二二日）

「7」「現代社会に残存する身分制の陥穽」（『学習の友』二〇一八年二月号）

（たなか・だん）