



有期雇用に関する「2018年問題」と その解決—東京大学の有期雇用更新上限 撤廃の事例を中心に

佐々木 弾

先般より報道等で周知のとおり、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2018年4月を前に、対応は各社・各大学で大きく分れた。東京大学は賢明にも昨年12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定を（労基法90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、大学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。

本稿では、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、東京大学の事例を中心にご紹介したい。

背景その1：有期雇用職員問題

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2004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5年と定めてしまった。その規程の実効が始まる2009年頃までには、この5年上限により不更新（即ち雇止め）とされた職員を再採用するには、3ヵ月程度の雇用中断、いわゆる「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。2008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2009年3月に文書で残し、現在でも閲覧可能となっている。現行の労契法18条・19条の源流を成した期待権法理が、学内ですでに共通認識され、その潜脱的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2013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」）の反対を押して、クーリング期間の6ヵ月への延長を強行。これは業務の継続性を無視した、偏に労契法（18条2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、6ヵ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5300名、フルタイム約2700名、計8000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、東大はそもそも労働契約法18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³⁾。

言うまでもなく労契法18条・19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、などと決して言っていない。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、こと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？

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必要、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、有期雇用職員を雇止めし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^{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⁷⁾。

かかるカネが同じであれば、雇止めとは勤続による経験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ない。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？

実は他人事ではない。かくいう筆者もまた「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には反省一入である。

背景その2：非常勤講師問題

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置であった。せっかくの法人化によりこの問題は解消し、勤務の態様を正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化の手續を何故か怠り続けたまま実に13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無いため経歴の証明に苦労している、というとん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づくことができた。というのも、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、その異常な実状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70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である²⁾。

この非常勤講師問題、直接的には労働基準法89条違反であり、労災が下りない等いわゆる「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2800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90条違反となるため、就業規則の制改定や36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(実戦使用には勇気も要るが)超強力な交渉カードとなった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2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。

団体交渉概要

有期雇用職員と非常勤講師を合すると全学で1万余名を数える教職員たちの命運を決し、更には全国450万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。

総じて今次の闘いの最大の特徴は、とにかく有力な材料が豊富だったことにある。これだけ手札が揃いに揃えば、普段なら至って弱小なはずの、組織率わずか数%、執行部は毎年交替で経験不足、という東職のような組織であっても、交渉力に不自由は無い。特に本年度は、首都圏大学非常勤講師組合という非正規教員中心かつ企業(大学)横断ユニオンという東職に無い特長を備えた組合と全面共闘することができたから、鬼に金棒であった。むしろ、交渉カードを全部切り終えないうちに妥結を見た。詰将棋で言えば「余詰」である。以下、あり余るカードから代表的なものをご紹介します。

①まず本筋、労契法。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、(a)無期雇用転換申込権発生直前の雇止め、(b)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、はいずれも「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「5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ない、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の公募による「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^{1,2)}。

ただし労契法はあくまで契約法であり、違反しても直接の罰則はない、という点を当初、多くの国立大学法人は悪用（東北大は罰則の無いのをいいことに、労働局からの再三の指導に従わない、など悪質な例も散見）。

②次に労基法。非常勤講師をその労働者性を具有する勤務実態に反し、直接雇用せず謝金で日雇いは労基法89条違反。源泉徴収方法を問い質し、(a)もし偽装請負を「初志貫徹」し源泉税も「事業所得」（受取った労働者側から見れば「雑所得」）で徴収していれば、勤務実態に反する、かと言って(b)もし実態上正しく「給与所得」で源泉徴収していたら、それは即ち労働者性を認めたのと同じだから、今度は法人会計上の支出費目が「謝金」であることが問題、と「前門の虎、コーモンの狼」状態を指摘。

昨年3月、東大本部は非常勤講師組合との団交で非常勤講師の勤務実態の労働者性を認めたが、その翌月「霞とともに」非常勤講師組合と東職が共同で申入れた団交は、非常勤講師の実数・実態の確認に時間を要するとの本部側の口実により、実に「秋風ぞ吹く」8月まで遅延。しかもその期に及んでなお、非常勤講師の実数すら確認未了、直接雇用への転換を要求した労組に対し何と「全非常勤講師の状態を確認する以前に一部の者たちから順次処遇改善を始めてしまうと不公平」(!?)という意味不明の理屈で、可及的早期の処遇正常化を難渋。そこで、その次の9月の団交では、11月の年末調整までに税務を適法化しないと税務調査が入る、年末までに会計処理を適法化しないと会計検査が入る、どちらにしても現状もし当局に踏み込まれたらひとたまりもなく「御用」だ、年「度」末まで時間があると思ったら大間違いだ、と威迫。

③さらに、その勤務実態にもかかわらず非常勤講師に労災が下りない、という問題。学内全教職員のうち最も負傷しやすい「体育実技」担当講師らも含まれる、という事実を挙げ、法人化以来過去13年分の医療費領

収書を一齐に持込んで取り付けを起こされる可能性も指摘。

④労基法89条違反のみならず、非常勤講師らを実効排除した過半数代表「選挙違反」問題。法人化時に遡り、5年上限ルールを定めた就業規則の制定手続が労基法90条違反・無効。つまり法的には有効に存在しないはずの「5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。

⑤さらに労使協定の効力にも言及。特に、36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（東工大は本年2月、非常勤講師組合との団交席上で36協定無効を事実上「自供」）。

⑥厚労省が昨年9月「無期雇用転換ルール周知促進キャンペーン」開始。東大が主要な標的企業の1つであることは状況から明らか。昨年4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10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11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）。

⑦非常勤職員への待遇差別（労契法20条違反）。常勤職員に与えられる一時金、および年休とは別に認められる有給の病気・看護・介護休暇、が非常勤職員には与えられていない。

⑧非常勤教職員に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。

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、この事実一点を以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（ちなみにこの「沖ノ島」現象は、上述の東北大や東工大には見られなかった）。

⑨労務担当理事以下幹部の天下りは究極の差別人事。一般の有期雇用職員を5年で雇止めにし後任を「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。

⑩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6年で回っている。有期雇用職員の契約更新上限だけなぜ5年なのか。大学本部側はついに合理的説明を呈示できず、最終的に5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は明らか。

①雇止め^{いかん}の経営合理性如何。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ので、必要なカネは結局同じ。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。

現有の短時間（パート）職員を雇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。

②名古屋大など先進的な無期転換ルールをすでに提示していた他大学と比較。国立大学として同じような法的・機構的・予算的制約下にもかかわらず、なぜ東京大学は先進例に倣えないのか、と追及。

③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、優秀人材確保だ、業務効率化だ、等々美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、間接差別の客観的検証可能な証拠になる、という事実を強調。

東職も加盟している都大教から文科省国立大学支援課へ、雇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、そのことを直後の11月団交で本部側へ報告。

非常勤講師組合との共闘から教わったこと

①「ゼロ回答」は絶対に呑まない、という信念。

年来の衰勢も手伝い、東職は長らく「切歯扼腕」文化に安住、それにつけ込み大学本部側は、団体交渉には形だけ応じればよく、労組側の実質的要求に応じる必要は一切ない、と高をくくり続けていた。非常勤講師組合の「ハングリー精神」に導かれ、ようやく東職は初心に還ることができた。

②法制度論を有効に展開し、司法・行政府に訴える。

本部側が安心してゼロ回答を繰返す悪習は、労組の要求自体には強制力が伴わないから。しかし法や行政の要求なら、そうもいきまい、という点を積極活用、要求を単なる紳士的なお願いとして（だけ）でなく、

法的・行政的に書き直して強制力を載せる手法は有効。

しかも、もし本部側がどうしても要求に従わなければ、労働局や労基署へ「お散歩」（←東大本部はわれわれのこの用語を強烈に嫌忌）。

③陳情、集会、報道、出版等を総動員し世論喚起。

労使間の交渉力不均衡の一因は、密室性にある。一朝、交渉経緯を全国の世論と情報共有するだけで、大学本部は殺到する問い合わせにたちまち息が上がる（もちろん同時に労組側へも取材が殺到するので、覚悟は必要…）。

特に、国会議員へ陳情し国会質問や院内集会を要請、厚労省記者クラブ等で会見、等の情宣は効果絶大。

④学外労組との連帯・共闘。

正規教職員中心の企業内労組である東職と、企業横断非正規ユニオンである非常勤講師組合との相互補完効果は自明だが、より同質的な労組同士の連合体である全大教や都大教などを通じた情報交換も極めて有益。

運動後半（昨年12月以降）では、東大の成果が学外随所でも意識され始め、各大学・各社における交渉の趨勢に前向きな影響を及ぼしている実感。

⑤労働条件の「底上げ」に総力を傾注。

労働者間の格差拡大は、労組分断・組織率退潮の元凶。正規・高給労働者も目先の利害に惑わされず、最底辺に置かれた者の労働条件改善を一致団結して要求。

非正規化が労組退潮を招く一因は、労組側の取組の偏りにもあった。東職では今年度、有期雇用の無期転換問題を最重点に据えたことで、非正規・有期雇用教職員が相次ぎ加入、約11年ぶりに組合員数（≒組織率）純増に転じた。しかもこれら新組合員の多くは無期転換の対象。

注および引用文献

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』2017年10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』2017年10月31日号）。
- 3) 「違法な無期転換妨害と間接差別」（『労働法律旬報』2017年11月下旬号）。
- 4) 「誰も得しない非正規化・雇止めなぜ廃れないのか？」（日本科学者会議『東京科学シンポジウム』2017年12月10日）。
- 5) 「2018年問題大量雇止めをどう阻止するか」（『全国学研会ニュース』2018年1月19日）。
- 6) 「東大雇止め撤廃五つの教訓」（『東京民報』2018年1月21日）。
- 7) 「現代社会に残存する身分制の陥穽」（『学習の友』2018年2月号）。

（ささき・だん：東京大学社会科学研究所教授、
法と制度の経済学）