

東京大は今年4月、有期契約職員の契約年数の上限を5年と定めた規定を撤廃した。これにより連続5年を超えて働く無期契約への転換を申請できる国の「無期転換ルール」を利用できるようになった。東大に上限規定の撤廃を求めた東大教職員組合の佐々木委員長(52)が北大で行った講演を紹介する。

(編集委員 中村康利)

有期契約職員 無期雇用求め

「上限5年」撤廃勝ち取る

無期転換ルールは、改正労働契約法(労契法)で定められている。2013年4月以降、通算5年を超えて連続して契約更新すると転換権が発生し、本人が申し込むと次回更新から無期契約になる。だが、5年以内の更新上限規定がある。この権利を使えない。講演は5月、北大教職員組合の主催で開催。北大職組は北大の有期契約職員の上限定(5年)の撤廃を求めており、先進事例を学ぶ狙いで企画した。

東大は04年の大学法人化に伴って制定した就業規則で、有期職員の契約更新に5年の上限を設定しました。この撤廃を求める団体交渉は昨年8月から本格的に開始しました。労契法の改正の趣旨は「雇用の安定化」。無期転換権が発生する直前の雇止めは、法の精神に反し、撤廃は可能だと考えました。

法の趣旨反する

東大職組は団交で、東大で行われていた無期雇用転換権の発生直前の雇止めや、業務の継続性を無視した一律の更新上限設定について、労契法の趣旨に反していると批判しました。法人化以降、東大は非常勤講師と労働契約を結ば

東大の組合 佐々木委員長講演 北大の組合も要求、事例学ぶ

ず、日雇いとしていたことも判明。これを東大職組は「5年上限規定を設けた就業規則に関わる問題だ」と指摘しました。

労働基準法(90条)は、使用者が就業規則を制定・改定する際、労働者の過半数で組織する労働組合か、労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならないと定めています。非常勤講師たちは労働契約を結んでいないため、労働者代表(過半数代表)になるための選挙での投票も立候補もできません。東大職組は「就業規則は非常勤講師を排除して作られており無効だ」と主張しました。

団交を始めたころは、世論の批判を浴びた、文部科学省の官僚10人が東大に出向していた組織的天下り問題もあり、「天下りで矢面

に立たされている中で上限撤廃を拒めば、学内外の批判はさらに強まる」と警告しました。

性差別に当たる

また、東大の有期職員は女性の割合が多く、上限規定を残しておくことで多くの女性職員が職を失います。これは性別に関係のない取り扱いでも(結果的に)一方の性に不利益をもたらす「間接差別」に当たると指摘し、「性差別に敏感な欧米各国の大学格付け機関に知られたら東大の大学ランキング順位に影響しかねない」と撤回を求めました。さらに「無期雇用を導入すると費用がかさむというのは都市伝説で、雇止めは、それまで非常勤職員が培った経験をどうぶに捨てる愚行」と訴えました。

これらの団交の結果、大学は17年12月までに、有期契約職員の契約更新上限を撤廃し、非常勤講師を直接雇用して更新上限を設けないことを決めました。

無期雇用は当然の権利ですが、何もせず黙っていたら、いつの間にか侵犯されます。今回の運動は、首都圏大学非常勤講師組合(東京)と共闘し、記者会見などを通じ世論に訴え、多くの支持を得られたことが大きかったと思います。



有期契約職員の5年上限撤廃を勝ち取った経緯などを語る東大職組の佐々木委員長