

ミニシンポジウム

「北海道大学における非正規雇用を考える」

報告書



2010年5月

北海道大学教職員組合

目次

報告① 「2.27 なんて有期雇用なん!?!」 関西緊急集会報告	2
小野寺 美帆 (北海道大学教職員組合 非正規雇用職員部会部員)	
報告② 有期雇用の法的問題点・事例紹介	5
佐藤博文弁護士	
コメント 教育・研究の現場から見た有期雇用の不合理性	8
各部局教員	
意見交換	11

シンポジウム開催日時・会場

2010年3月17日(水) 17:30~19:30

工学部アカデミックラウンジ3



講演する佐藤弁護士

報告①

「2.27 なんで有期雇用なん!？」 関西緊急集会報告

小野寺 美帆 (法学部 公法講座所属)

報告者

職務：所属教員の研究支援業務と法科大学院の支援業務

派遣職員 今と同一業務 2005～2008 年度

1年ごとに派遣会社数社が入札したが、派遣元はかわらなかった。

非正規職員 2009 年度から

会場 110 名くらい収容可能な会議室、かなりの人が参加

参加者 非正規職員、学生、マスコミ関係者

集会開催のきっかけ

京都大学の I さん (企画の中心 京都大学非常勤職員の組合員)

京都大学が非常勤職員を5年間でくびにすることに対して抗議の座り込みを1年行ないながらカフェを運営している。もう一人の実行委員、関西学院大学の O さん (非正規職員 2010 年3月で契約切れ) が、「有期雇用について、「おかしいな」と思っている人達が他にもいるのだ」と、勇気付けられ投書

集会の趣旨

3年または4年という期間で一度契約をしてしまったのだから、それ以上働けないことは仕方がないと思ひ、有期雇用の問題を問うことすらしてこなかったが、これについて疑問をもっていい、おかしいと思ひているのだということと同じ立場の人達に伝えたい。いろいろな大学の人をはじめ、この状況におかれている人達とつながって「おかしい」と思ひその感覚は正しいのだ、ということをお伝えしたい。

同じ状況におかれている人達が集う場所をつくりたい、また有期雇用がなぜ問題なのかを私達が理解していく必要があるのではないかと、一緒に声をあげていくことで変えられるのではないかと感じています。今回の集会をきっかけに、個々の大学で、ひとりまたは少数で動くのではなく、全体の動きとして働きかけて、そこで働く人達 (特に若い人) が安心して働ける職場をつくることを実現するために、ここに集って語り考え、次の行動につないでいくきっかけを作れたらいいなと思ひ。

脇田先生の基調講演 (龍谷大学・労働法)

そもそも労働者を解雇するためには、厳しい法的要件を満たすことが必要、「解雇の4要件」として確立、近年では労働契約法16条に明文化されています。

1.人員整理の必要性、2.解雇回避努力義務の履行、3.被解雇者選定の合理性、4.手続の妥当性

例え短期の契約であっても、更新を繰り返すと期待権が発生し、これに反してまで雇止めをするためには、合理的な理由が必要になります。この場合、「雇止め=契約満了」と「解雇」は全く同じ法的意味を持ちます。

解雇規制を逃れるためだけに、何の理由もなく雇止めにするわけですから、専門家からは違法の疑いが強いと指摘されています。

質疑応答の中から

以前脇田先生が大学に問題提起をしたとき、反対されたことがあり、その理由は、正規職員は異動があるが、非正規職員に異動はなく、非正規職員が同じ部署で長年勤めると、「職場の雰囲気がかわる」というような理解に苦しむ内容だったそうです。

非正規職員のほうが仕事内容を熟知していて、教える立場になることが多く、正規職員はそれが気に入らない、というのが理由です。

私は、こう考える人間の方が問題だと思ひます。

***** 報告者の感想 *****

この話を聞き、私は思い出したことがありました。

以前私が派遣社員で仕事を探していたときに、年齢を理由に決まりかけていた仕事を断られたことがありました。30代でもOKという派遣先企業に、派遣会社の営業が私の資料を提示したところ、35歳を過ぎているからダメといわれ、あっさり「紹介できません」となりました。スキルでは問題がなかったので、単に年齢が気に入らなかったようです。これは、日本人なら誰でも知っている有名なメーカーの照明器具を扱うグループ会社の話です。

また、別の企業では、現場で仕事内容を指導する社員が私より若いので(20歳代)、部門長は年齢など関係ないと考えているが、その20歳代の社員が自分より年上を嫌っているからという理由で応募できませんでした。いったいどっちが部門長なのでしょう。京都にある、老舗の織物メーカーでの話です。

似たような事例が、まさか大学であった、あるいは今もあるとは、と驚いてしまいました。

集会での各大学からの報告

北大(小野寺)

去年12月に発行された、「非正規雇用職員労働・生活実態調査」の冊子について説明

・京都大学 Oさん

大学当局は、非常勤は臨時的・補助的な仕事なので、くびを切っても(数年で終わっても)問題ない、と発言しました。この発言が、ストライキの発端です。

しかし実際は、臨時的でも補助的でもなく、専門的な業務や指示をだす立場の業務もあり、「補助的とはどういう意味か？」と問いただしても、「補助的となっている」という回答にもならない回答をし、結局は補助的と決めつけ、低賃金で雇っているだけです。5年間も雇用されたわけですから、その業務は臨時的なものではなく、その人にも適性があるわけで、できるだけ長く勤務してもらいたいと考えるのが普通なのに、全く逆のことをしています。

教育機関である大学が、人を育てず、使い捨てにしている現実に、働く気力がなくなるという職員がいるのも当然だと思います。実際、優秀な人から辞めていくという事態です。

・大阪大学(17年間差別を受け続けている職員Aさん)

働き始めた頃は、非正規雇用職員は少なかったが、現在はいろいろな雇用形態で、半数以上が非正規職員です。

法人化前は、1年契約の繰り返し雇用で、法の狭間の存在で助けを求めることができませんでした。法人化になって、3年から最長6年の契約期間に押さえられ、非正規職員の9割が年収200万円以下のワーキングプアという現実になっています。

訴えても、正職員への転換試験に受ければ採用してやる、という意味合いの一方的な通知をし、話し合いをもととしません。不当労働行為として訴える準備をしています。

・関西学院大学 Oさん(障がい学生支援コーディネーター)

障がいのある学生の支援をする仕事をしています。関西地域では、関西学院大学、立命館大学、同志社大学、大阪大学、京都大学がこのような支援室を設けて、コーディネーターを配置しています。いずれも有期雇用の非正規職員で構成されています。ちなみにその契約年数ですが、関西学院大4年、同志社3年、立命館5年、阪大3年です。関西地域だけでなく、全国的に有期雇用で雇われている人が多い職種です。私は2006年から、1年毎の契約で4年間の雇用です。以前は、別の大学でアルバイト勤務でした。継続雇用を大学側に求めています、「4年の雇用契約に納得したでしょうか？」と確認をされて、話は進展しません。この「納得」ということばに憤りを感じています。有期雇用に納得して契約にサインしている人がどれだけいるだろう？と感じています。生活のために、やむを得ず有期雇用を承諾するしかない人がたくさんいるはず。したい仕事、たまたま有期雇用だったということです。関西学院大学には、非正規職員が加入で

きる労働組合はありません。そのため、個人で加入できる大阪教育合同労働組合に加入し、大学側と団体交渉を行っています。団体交渉の場で、4年とわかってサインしたのであれば、それは「自己責任」だといわれ、その後も団体交渉を続けましたが、9月に打ち切られてしまいました。

不当労働行為救済申し立てをしている間の出来事ですが、12月に同じ職種の新規募集を大学が出し、12月末に和解協定を結びましたが、職員の公募は取り下げることなく、1月に採用面接を行い、数日後に数名のコーディネーターの採用を決定しました。私を雇えない状況に追い込みました。その後2回、継続雇用を要求する団体交渉をしましたが、継続雇用はしないという回答でした。コーディネーターの支援を受けている学生からは、短い期間でコーディネーターが変わってしまうことの不安の声が多く、一から信頼関係を築かねばならないことのストレスなどから、現場は雇用継続を求めるにもかかわらず、単純に4年毎に新しい人に入れ替えるというのが関西学院大学の人事の考えです。

「自分の能力は、4年で枯渇するのか」と私は聞きましたが、「規則が4年なので」という一点張りでした。

新しく採用した2名のうち1名は、一緒に働いていたアルバイトの人でした。

最初から、このアルバイトの人をターゲットにしていたことがわかりました。

(つまりそのアルバイトを採用することを視野にいれた公募)

今回は、単に学歴等の条件をあげて、専門性を問う内容の求人ではなかったもので、単純に人を入れ替えたいという考えが見え見えでした。私は、今後も組合員として活動を続けます。

・京都精華大学 嘱託教職員組合 Uさん (学生、職員の代理で来た)

京都精華大学は、職員の約6割が非正規雇用です。

チューターを中心に結成された組合で、12月にできたばかりの新しい組合です。仕事が続くにもかかわらず、今年度2名が雇止めになります。使用者の解雇権だけ保障されています。2回団体交渉を行い、雇止め廃止を求めましたが、回答は「有期雇用であるからには、雇用期間の上限がなければならぬ」という、理解できない内容のものでした。はじめから有期雇用ありきだから、働く期間を制限するという理屈にならない回答文でした。

また、「他大学と同様にやっているのだ」という理由になっていない回答もありました。

今回、雇止め廃止を勝ち取れなかったのが残念。期間の3年間さえ働いてくれればそれでいいから、という大学の使い捨ての姿勢にあきれています。

【最後に】

非正規雇用の問題は、今回報告した関西地方の大学や北大だけの話ではありません。組合に入ることもできず、仕方なく現実を受け入れて雇止めになる優秀な職員が必ず存在するわけですから、北大だけでなく道内もしくは範囲を広げて横のつながりを形成して、まずは多くの人に理解をしていただけるような活動を、一歩ずつでもしていかなければいけないと感じました。

与えられたテーマ

- 「なぜ3年が持ち出されるのか」
- 「非正規でも働き続けたいがどうすれば可能か」
- 「具体的な事例の紹介」

1. 問題のありか

(1) 北大の就業規則にはどう書いてあるか？

契約職員・短時間職員の就業規則には「1年以内、3年を越えることはしない」とある。3年目に入る時の労働条件通知書に「これで終わり」と書いてある。周りが皆従っていて、自分もそう書いてあったら仕方ない考えるのが普通。しかし、「法律に照らして果たして適法か」というと大いに疑問。「何が問題か」「どう突破するのか」を共に考えてみよう。

(2) 法律的に3年といえば・・・

労基法 14 条にある「3年、(専門業務は5年)」という契約期間の上限規制が思い浮かぶが、これは1回の契約期限が3年、5年というものであり、期限1年で、その更新というものとは関係がない。北大の問題は「1年更新で3年限り(2回更新)を限度とするのはなぜか」ということ。なぜ1年契約に限られ、2年、3年、5年の契約がダメなのか、1年契約の更新がなぜ2回までしかダメなのか。

有期雇用の雇い止めに関しては、「解雇権濫用法理の類推」という判例法理が確立している。期限2ヶ月の5回更新(12ヶ月)でも雇い止めが実質的に「解雇」に相当するとして、同法理を適用して無効と判断した東芝柳町工場事件・最高裁昭和49年7月22日判決がリーディングケース(後述)。

2. なぜ労働契約に3年、5年など期間の上限規制があるのか？

(1) もともとは労働者がいつでも辞められるという労働者保護の制度

■民間の場合

→意思に反して長期間労働を強制させられない(例:たこ部屋など)
日本では今でも身元保証人という古い制度(辞めたら親・兄弟に賠償を請求する)が残っている。

■公務員の場合

→非常勤職員の雇用期間は1年未満。その趣旨は公務の品質確保。公務員は全体の奉仕者だから(憲法15条2項)、安んじて仕事に専念できるようにする、そのために有期雇用は極力認めないとする考え。

雇用契約の期限は、使用者に都合がいいと理解しているかもしれないが、元々は労働者のためのもの。

(2) 1990年代に逆転してしまった

1990年代の長期不況のもとで、企業は人件費削減を目的に非正規雇用化を進めた。それまでは1年が上限だったが、1998年の労基法改正で3年の特例をつくった。これがスチュワードズに適用され、賃金の大幅切り下げに道を開いたことは有名。いまでは組合のたたかいで、3年の有期雇用後に正規雇用する道筋を作った。2004年1月の労基法改正で、現行の上限3年、例外5年へと、さらに延長された。

延びるのは一見労働者に有利のようだが、真実は逆。数ヶ月・1年単位の短期雇用はそのまま増加し続け、それまで「期限の定めのない」正規社員が、非正規化されてきた。いまでは学校の先生まで任期制！

3. 有期雇用の問題点

- ① 不安定雇用⇒景気の調整弁（派遣・期間工切りなど）
- ② 低賃金⇒人件費削減⇒同一労働同一賃金の原則（雇用の場における平等）の潜脱（脱法行為）。
- ③ 容易な労働条件の切り下げ⇒労働条件の一方的不利益変更禁止の原則の潜脱（脱法行為）
雇用契約は対等な立場で使用者と労働者が取り交わすのが基本。労働者は更新しなければ明日からの仕事なくなるから応ぜざるを得ない。使用者は「新たな雇用契約だから切り下げでない」と強弁する。
- ④ 権利行使・団結権の抑制⇒労働者の支配、組合弱体化
労働者をバラバラにし組合への加入を妨げる。
- ⑤ 有期雇用の問題は、日本の雇用・労働者と労働組合（正社員中心）の置かれている状況を反映している。

4. 雇い止めとどう闘うのか・闘えるのか？

1. なぜ労働条件通知書に「更新の可能性 無」などと書くのか

民法 629 条 「有期雇用労働者が期間満了したのち 使用者が知りながらそのまま働かせた場合には従前と同じ条件で雇用したと理解する。」

北大が2回目の更新時の労働条件通知書で、「不可」「契約しない」と書くのは、ここをクリアするため。

2. 労働者・労働組合・法律家が闘い取ってきた判例＝「解雇権濫用法理」

これが、労働契約法 16 条に成文化された。

「解雇は客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合はその権利を乱用したも
のとして無効とする。」

この法理が更新拒絶＝雇い止めにも類推適用される。

3. 有期雇用の最高裁判例を分析すると、次の3つの型がある。

① 実質無期契約型

契約期間に実質的な意味無く、最初から長く働いてもらう予定。北大の「謝金雇用」はこの典型。
最高裁昭和 49 年 7 月 22 日判決 東芝柳町工場事件 期間2ヶ月の労働契約を5～23回更新後の雇い
止め。

「格別の意思表示が無ければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったものと解するのが相
当」とし、雇い止めは解雇に相当し、合理性が認められず無効とした。

② 期待保護型

契約期間はあるが、何回も更新されれば続けて働けるという期待権が発生する。これを保護する。

最高裁昭和 61 年 12 月 4 日 日立メディコ事件 期間2ヶ月を5回更新後の雇い止め。

「継続性が期待されており5回更新されているのだから労働者を雇い止めする場合には解雇に関する法理
が類推される」（ただし、判決は人員削減の合理性を認めた。）

③ 更新予定型

竜神タクシー事件 平成 3 年 1 月 16 日。1 審は1回目の更新の拒絶を無効としたが2審で逆転。
更新拒絶の前例がない、採用時の使用者側の説明などから事実認定。

※理論的には、有期雇用を救済する法理は確立している。あとは、具体的事案の事実認定とあてはめ。

4. 解雇権濫用法理で何が判断要素か？

- ・仕事の内容がどうか⇒雇用の臨時性、常用性
- ・更新の回数が重要。通算期間も要素⇒6ヶ月の5回更新の3年であれば期待権が認められるだろうが、1年期限の3年は限界事例となる。北大は、3回更新だと負ける可能性あるから2回で止めている。
1年契約は「1年が限界でその先は期待するな」が原則。1回目の「もう1年」は例外、2回目も例外の例外であり得る。ところが3回目にもなると「違うだろ。最初から長く使うつもりだったんだろ」「1年は嘘っぱち」ということになる。それで生計を立てており、憲法25条の生存権にも関わる。
- ・契約期間管理の状況⇒研究室でバラつきがあり、本人の同意書をとっておらず、期待を持たせる言動をしているなどの事実があれば、「2回更新・3年」を突破できる可能性十分あり。
- ・ハローワークへの募集は要チェック。良い人に来てほしいから、いいことを書く。

5. 「不更新合意」は有効か

1. 大学は、更新の期待権を中断する周到な準備をしており、それが2回目更新通知書の「不更新合意」
しかし、これは解雇権濫用法理の適用を逃れるためであり、脱法行為を目的とする行為は公序良俗に反し無効である（民法90条）。
2. 労働契約法3条は対等な立場での契約締結を保障。「はんこ押さない」と雇い止め」という事実上強制された状態で締結された契約は無効。
実践的には、大学は「はんこを押したではないか」と言ってくるが、労働者は「なぜ不更新合意を入れるのか」と反問すること重要。大学側は「首切りできなくなるから」と脱法意図を言わざるを得ない。
3. もうひとつのやり方—不更新条項を保留して契約締結を
3年目を迎える時 更新不可の部分だけ保留すると申し出たとき、大学はどう出るか。そのまま更新されれば次の更新にも大きく道を開く。もし、保留したことを理由に雇い止めしたとき、裁判で争うと大学の主張は通るか。前述同様に難しいだろう。
この問題で、判例が1つある。留保付き承諾でクビになったヒルトンホテル事件。
東京地裁は留保付き承諾を認め、解雇を認めなかった。高裁は逆に解雇を認めた。
判例が割れているので絶対勝るとはいえないが、十分たたかえる。

6. 最後に

非正規雇用労働者は、立場が弱いのでたたかうことが難しい。しかし、ひとたびたたかう気になれば十分勝機はある。弁護士は闘う人がいないと裁判にならないし、良い判例を勝ち取れない。
理屈も重要だが、裁判では実態が重要。組合の報告書を見ると、正規職員化、短時間から契約職員（8時間勤務）への希望が多く、契約社員の独立生計者が59%もいる。事実に基づいて、組合運動、個人の裁判闘争、大学人全体の運動など、多角的・多層的・連続的に取り組んで、打開していこう。

以上

コメント 教育・研究の現場から見た有期雇用の不合理性

各部局教員

○教育学研究科 N 教員

全学体育の事務担当非正規雇用職員について。

12月採用で3年間勤務した。

雇用が切れる2009年11月末は学期途中なので、授業に支障が出るため、雇用延長を要望したが、就業規則で決まっているので延長できないという回答。

その後、組合前執行委員会に相談し、雇用延長に関する団交を行うことを本人も了解し、事務局と事前に協議することになった。その時点で、「4月までなら可能である。その場合団交事項にしない。」という情報が事務局から前執行委員会に示され、本人と相談した結果、「4月までの延長」で了承することになった。

後日わかったことであるが、全学教育教務課より事務局への協議書（上申書）には「4月以降の雇用については協議しない」と書かれていた。

2009年12月1日に、4月までの延長の辞令を受け取り、その中に「4月以降の雇用延長はない」旨が示されていた。本人は、4月以降の雇用を望んでおり、2009年12月24日に体育教員全員の要望ということで、全学事務学生支援課長と協議を行った。

しかし、「4月以降の雇用については協議しないことで4月までの延長を認めた」ので、4月以降の延長はあり得ないということであった。

本人の意向をふまえて、2010年1月27日に、組合で再度団交交渉事項とすることにし、事務局に文書を示した。しかし、事務局は当該職員については、「4月までの延長」で決着がついているとして、協議そのものを拒否し、受け付けなかった。組合としても前執行委員会との協議の経緯があり、やむを得ないと判断し本人に伝えたが、釈然としないものが残っている。

授業をより円滑に進めるために、この職員を継続的に雇用することは、認められてもおかしいことではないと考える。できれば今からでも、継続になるよう働きかけたい。

○ 法学研究科 S 教員

法科大学院院長室勤務の非正規職員について。

秘書業務と支援業務を担当している。5月採用なので、2010年4月末で3年になる。

契約更新について聞いてみたところ、更新はしないといわれたが、組合活動の知恵や経験を活用して、延長のために活動してみたが、本部は「まかりならん」という対応だった。

法科大学院という組織は、独自の事務組織をもっておらず、当該職員1名で多くの仕事をこなしている。同じ人に長く勤務してもらいたいところだが、本部は厳しい反応だった。

その方は、家庭の事情で引っ越しをしなければならなくなったので、残念ながら退職することになったが、法学部は本部の対応に納得できない。人を物のように扱う風潮が感じられる。

○ 工学研究科 S 教員

本来ですと教授が来てお話ししたかったのですが、今日は私だけです。お話できることは、具体的にどうして困っているかという話にとどまりますが、私達の現状を理解していただきたいと思っています。

現在、本研究室に2人の秘書の方に働いていただいています。2年前に謝金雇用から非正規雇用に替わりました。今年で3年になり辞めなければならないことになっています。

最近、競争資金の獲得に励まなければならないということで研究室を上げて励んできました。数年前に始まったCOE（センターオブエクセレンス）に工学部からも幾つかのプログラムが採択されましたが、そのひとつのプログラムに本研究室は主体的にかかわりました。2人のうちの1人の秘書には、COEの事務一般やセミナー

一の企画・運営を担当していただきました。残念ながら COE プログラムを GCOE へと発展させることはできませんでしたが、COE が終わったから研究が終わりという訳ではなく、COE で作り上げた成果や国際的なネットワークを予算がなくなっても発展させなければなりません。そこで秘書に残ってもらい、自分たちの予算だけで発展させ研究を進めています。そのひとつの事例として、毎年のように札幌で国際シンポジウムやワークショップを開催している点を挙げることができますが、来年も再来年も会議の開催を予定しています。秘書に担っていただいているウエイトがとても重く、もしその秘書が辞めるようなことになれば会議を断念するか規模を劇的に縮小するかの判断をせざるを得ないと考えています。

次に、もう一人の秘書についてお話しします。2年前に韓国の延世大学と本研究室の教授を代表とする研究チームとの3年間の共同研究が始まり、このプロジェクトの推進のために秘書を雇いました。そして昨年6月には、このプロジェクトを基点としたより大きな国際的な3年間のプロジェクトがJST（日本学術振興機構）に認められました。その秘書には、このプロジェクトの仕事もしてもらっています。先日国内外の研究メンバーとJSTからの評価者も加えての会議を開催し、軌道に乗り始めたところです。もし秘書が12月で終わるとすれば残りの2年どうするか。これからプロジェクトをどう進めていくか正直途方に暮れています。

現状で2人の秘書の方がいなくなるとプロジェクトが全て進まなくなることが目前に迫っています。そういう事実をご紹介します。

(司会)同じ研究室のU教授からのメッセージを紹介

研究室の秘書的な業務をされている非正規職員の方の問題について

【何が問題か】

雇用期間に3年という上限を設けると、大学の教育・研究活動支援に重要な役割を担っている優秀な人材の損失につながる恐れがあるというのが問題です。つまり、既に雇用されている方と同等以上の方が見つかるという保証がないことが理由です。

【考えられる解決策とは】

雇用期間を設けてもかまいませんが、新たな雇用契約をする際、以下の条件で、人選する方法が取り入れられれば、現状の問題の解決策の一つとなると考えます。

- (1) 業務内容、雇用期間、待遇等の条件を明示したうえで、広く公募する。
- (2) 選考は、当該研究室以外の関係者も含めるなどして、公正化、透明化を図る。
- (3) 選考対象者に、特に、北海道大学での雇用歴による条件をつけない。

上記の方法であれば、雇用側も、被雇用側も、業務内容、雇用期間等の条件に対し、同意のもとでの雇用契約になり、危惧されるような、雇用契約上の問題を最大限避けることができるのではないのでしょうか。

この方法は、競争的外部資金によるプロジェクト等に必要雇用の場合に、適していると考えられます。

【補足する事項】

- (1) 待遇(給与)は、業務内容、それに応じた必要な資格・能力に応じて、適切なものとされるよう、雇用側の最大限の努力がなされるべきでしょう。
 - (2) 業務内容が長期的なもの、例えば、専攻の事務、研究室の通常業務に対する秘書、等がそれに相当しますが、これらに対しては、専攻に割り当てられた予算を使って正規職員化する等、長期的に雇用できるシステムの導入が図られるべきでしょう。
 - (3) ただし、現実問題として、単一研究室で正規職員を雇用できるような財政状況にはないので、複数の研究室で雇用する等の方策が考えられると思いますが、研究室ごとに、必要な業務内容、業務量が異なりますので、どのような研究室が組めばよいのかなど、解決すべき問題は多いと考えられます。
-

(司会)

有期契約職員(非正規職員)については、運営費交付金での雇用については、厳格に3年で「雇止」をするという当局の姿勢があり、それは大きな問題です。(にもかかわらず、運営費交付金雇用で、3年以上働いている人もいます)

しかし、プロジェクト経費雇用職員については例外的に必要と認めれば、延長すると言ってきた経緯があった。しかし、プロジェクト経費でも3年で「雇止」が横行しています。プロジェクトは予算が続く、続かないにかかわらず、一旦始めると発展させる責務が発生します。それにもかかわらず、予算の切れ目で人を解雇しなければならない、制度(就業規則)があるので機械的に雇止めにしなければならないということの損失について考えなければなりません。

一つには、研究の進め方として、非正規職員の「雇止」の与えるダメージについてです。競争的環境の中でより強くならなければならないという考え方については議論があるかも知れませんが、それはさておきとして、そのようなやり方においても、非正規職員の「雇止」は、研究を推し進める上で大きな障害が生じる、問題が生じてしまうところに矛盾があります。文部科学省は最近のキーワードとして、「教職協働」ということばを多用しています。教員と職員の協力・協働ということですが、これはコラボレーション(collaboration)というよりもコ・プロダクション(co production) 教員と職員がともに協力してやらなければ成果が出ないことを意味しています。職員の位置づけが高まっているにもかかわらず、3年で「雇止」して、その都度、毎回ゼロからリセットするというのは、競争的環境の推進にとってもマイナスになっている。経営者の立場からしてもまずい経営をしているという問題がそこにはあります。

二つには、事態の変化に制度が追いついていないという問題です。現在いろいろな人が非正規雇用になっている。例えばポストクの若手研究者も非正規職員になっています。院生・ポストクの人が非正規職員の位置づけになると、「事務職員」なので24時間の職務専念義務が生じ、土日に図書館の利用ができない、科研費の申請もできないという本末転倒の「指導」がなされてきました。しかし、この場合の非正規職は、院生・ポストクの研究に関して経済的支援を考慮した制度であるはずなのに、研究を否定するという考えはどう考えても不合理なものです。就業規則には、労働時間以外の規制は書いていないにもかかわらず、労働時間外の研究の規制を加えるのはどう考えてもおかしい。まして、研究者のキャリア形成上、空白になるのはおかしい。各部署の事務担当者と協議し、部署長とも協議し、職員課に交渉にいったら、彼等もこのことの矛盾については理解を示さざるを得なくなりました。従って、この問題は突破しました。若手の研究者のキャリアを空白にするのは大学の理念からいっておかしいので認めるということです。しかしその人が事務職のままであれば、改善の努力はしない。今のままにする。このような差別がありアンフェアだと思いますが、他方では、このような解決の仕方もあるので、多様な切り口から、非正規職員制度の矛盾について、突破していくのが大事だと思います。

(司会)

次に、もう1人自然科学系教員からのコメントを紹介します。

コメント:研究教育の現場からみた有期雇用と大学の問題点
—事務補佐員の専攻長補佐業務に関連して—

私の所属する専攻においては、今年度までは、熟練した事務員が2名おり、その一名に専攻長補佐の業務を一任して来ました。しかしながら来年度から事務員の配属がなくなり、このままでは、専攻長の業務に重大な支障を来すため、仕方なく**専攻内の教授が研究費を出し合って、即戦力になれる経験者を雇用することになりました**。専攻の仕事の特に学生へのガイダンス、大学院入試の連絡、就職関係の学生支援などの年中行事については、熟練した専攻長補佐は欠かせません。補佐の仕事というと単にコピーや電話番を想像されるかもしれませんが、全く誤解です。**年中行事を仕切れる有能な補佐が居て始めて、専攻長は専攻間、専攻内の調整などの本来の業務に専念できます**。しかしながら、通算3年以内の規制があるために、経験者の採用が極めて難航しております。

一般的に3年の規制の下では、未熟者を採用して1年くらいで仕事になれても、最後の半年は、職探しも視野に入れねばならず、実質1.5年の有効雇用しか得られないこととなります。これは、教員にとって研究教育への重大な支障となります。

こうした問題から見えてくるのは**本学で進行する深刻な現場軽視**です。研究教育の現場は、今、学生の地位の

向上、および学力の低下の中で大学院大学としての使命を果たさねばならないという大きな環境変化に遭遇しています。それにも関わらず**研究教育の現場から、人、金が奪われる事態**は深刻です。更に**現場の声が全く反映されない旧態然としたシステム**が当然のように存在していることは驚きです。大学院大学は従来のような上意下達の通用する世界では有り得ません。30年前の文部省通知に拘束されているときではないと思います。

日本自体が危機的な状況にある今、こういう不合理なシステムがいつまでも国民に看過されるとは思えません。放置すればマスコミや政治によって過激な変革を強いられることは必定です。そうなる前に**大学が自主的な改革を行うことを期待します。**

平成 22 年 3 月 17 日
北大教員

意見交換

(司会)

組合で調査すると、非正規雇用職員については大学が統一して管理しているかのように言っているのは嘘です。プロジェクトだけが例外的に長く働けるといっているにもかかわらず、運営交付金で長く働いている人もいるし、プロジェクトでもそうでない人もいます。

実態をみるとバラバラで、論理的に矛盾している。実態が先に進んでいる。その辺を追求すると相手(当局)も困るといえます。

(Y 教員)

これまで何人かの「発令及び労働条件通知書」というのは見たが、雇用契約書は見たことが無い。対等な関係で使用者と労働者が契約を結ぶというが、非正規雇用職員は雇用契約書にはんこをつけているのか？それが基になって労働条件通知書ができているのか？最初に確認しているのか？

(S 非正規雇用職員)

そういうものはありません。

(Y 教員)

雇用契約がそもそも成り立っているのでしょうか？

(佐藤弁護士)

一般企業では、更新中のパート・契約社員について、雇用期間満了の 4 月 1 日を過ぎてから「雇用契約書に印鑑を押してくれ」などという、全く形式的でルーズなことがあったりするが、北大にはそのようなことはないのか、

(S 非正規雇用職員)

公務員時代は契約がなかった。法人化しても雇用契約書は無い。通知書のみです。通知書は一方的であって、はんこを押すというようなことはやっていない。

(佐藤弁護士)

対等平等な契約関係からすると、「発令」云々と言うタイトル自身がおかしい。国立大学時代と頭が全然変わっていない。本来は、労働契約書が結ばれて、皆さんのはんこがなければなりません。「雇用契約が成立していない」と言いたいところだが、働いている現実はあるから、「成立していない」とまでは言えない。1年という契約期間の合意が成立していない、2回目の更新拒絶文言は合意されていない等と、中身の効力を争うことはできるだろう。

(司会)

組合でこの間最初の契約のとき説明しなさいといっているがそれもなされていない。しかし、辞めさせるときだけは強

調する。労働契約というものを大学側が理解していないのですが、不利な立場の非正規雇用職員の人たちは、当局にどのように聞いていいのかわからないという状況におかれている。

(N 教員)

4か月更新の上申書の有効性について聞きたい。「4ヶ月だけ認めてほしい、4月以降の協議はしない」と上申書に書いたが、文書作成は教員ではなく職員が作る時に合意がないのに不利な文言を勝手に入れた。作為が生じている。合意していないことを書かれた。先ほどの留保つきをいえるのか

(佐藤弁護士)

法人化されて合理化されたと思っていたが、頭が公務員時代と変わっていない。上申書は、事務方すなわち大学内部の問題であって、労働者の代理や代行ではない。理屈的には労働者はそれに拘束されない。契約の存否や内容は、あくまで当該労働者と大学とで交わした契約の内容による。

(S 教員)

上申書とはそもそも法律的に何の意味もない、江戸時代の感覚ではないか、すでにそこから負けているのではないか。

(佐藤弁護士)

そのとおりだ。上申書という言葉は、民間では使っていない。事務方の中で使うのは勝手だが、労働組合がそれを使っていけない。

(佐藤弁護士)

確認しますが、本人が印鑑を押したものはないのですね。それは、ますます聞えますね。

(S 非正規雇用職員)

教員と非正規職員は利害が一緒なので一緒になって戦える。労働者はいざとなれば強い人は労働委員会に出かける。公の場にさらされたら大学は負けるというのは見えてきている。公の場に出なくとも学内で解決できるはずだ。教員にがんばってほしい。

教員は研究を進めていく上で非正規雇用の期限撤廃をやることは可能なので是非やってほしい。法人化後、事務は労基法などを勉強している。団交などで問われると「3年に根拠はない」と言っている。就業規則を根拠にしても、それは変えられるものである。事務方は教員をだますのがうまい。昔は事務が研究を支える立場だったのに、いまや事務の言うことが法律のごとく理解されている。教員は研究できなくなっても我慢するのか？優秀な人がいなくなってもそれでいいのか。

非正規雇用職員の中には、自分のことよりも教員や学生のことを考えている人もいる。その気持ちは何よりも大事だ。仕事も金もあるのになぜ人を入れ替える必要があるのか。レベルアップした能力の高い職員を大事にしないといずれしっぺ返しを受ける。

(司会)

発言された方々の内容は、大変大事な指摘です。「上申書」というのと同様、「教官」も官立学校、官立大学時代の言葉だし、学校の「登校・下校」というのは江戸時代の家臣のお城への「登城、下城」から来ている言い方です。そういう古い「公」(オカミ)意識はわれわれも変えなければいけない。学長も非正規職員の雇用は、3年以上の雇用は法律違反という理解をしている。大学のトップも法律理解ができていない。大学内で、アカデミックのトップが法理解のないまま、文部科学省から来た役人が強い対応で私たちを縛っている。これを打破するため教職協働・共同をすることが必要です。それとともに私たちも、労働法理解をレベルアップする必要があるといえます。

最後に一つだけ、補足します。私の部局の送別会が先日ありました。子どもの養育性に関心を持ち、保育所運

営に一家言のある専門家が、大学が設置しようとしている新しい保育所（当局説明では、不利益変更の代償措置というのですが、これは驚くべき嘘であって、昨年1月の役員会で決定済みのもので）について、その設置思想は、これは大学の恥であるといっていました。例えば、入試業務で朝5時に越させるには、時間外保育を行う施設が必要という声も管理側から出された。さすがに、このことにこの方が異をとらえたら、トップが、気が付いて、それではダメではないかと事務方に怒ったとのことですが。（現在の、計画では朝7時～22時対応を可能としている。）しかし、職員や研究者（女性）を、長時間競争的環境の中で落伍させないために「保育園」を作るという発想は変わっていません。子どもがいる人はそういう早朝、夜間業務からはずせば良いだけである。（勿論、一時保育が必要なこともあるのは否定しませんが）子どもと接するのは人生にとって非常に大事な時間、それを子どもとコンタクトできないようにして夜遅くまで働かせるというのは、考え方として狂っている。大学は、彼をアドバイザーの一人に考えようとしていたようですが、「このような保育園はけしからん」といったらその後あまりお声がかからなくなった。（ボランティア活用については、また声がかかっているとのことですが）大学が全体として人間的な働き方をさせないような方向に進んでいるのは問題であると言われていました。ボランティア活用については、この方とはもう少し対話が必要ですが、私が問題と思うのは、上記の設置思想に加えて、この「保育園」が、外部の機関（NPO団体）へのアウトソーシングになっていることです。競争に勝つための目玉の施設として位置づけられているのに、その経営には、大学が直接には責任をもたない。市場化テストと似た発想がここにはあります。このように、全体として、経営と競争に傾斜してくるにつれて、大学の品性が落ちてきている。これをどう変えていくかが大事です。

参加者 K氏

セミナー、報告書に感銘を受けた。労働行政に携わってきたが、相談に来られた人に言うことは、「労基法・労働契約法などは労働組合に入っていることを前提に組み立てられた法律なので、まず組合に入りなさい。」ということで、ずっと勧めてきた。

一般参加者 Ka 私大教員)

職組の運動に感銘を受けている。私大教連合でも非正規雇用に取り組もうとしている。現在私の所属大学では1年雇用で、期限はない。しかし昇給がないので、団交で昇給を求めていこうと思っている。相手側は、他大学は3年で切っているのだからそれよりもましと言われる。何とかして突破したい私大も一緒にやっていきたい

(司会)

国立大学は恵まれすぎていると言われることがあるが、職員はひどい状態に置かれているということは誰も知らされていない。国立、公立、私立を問わず、大学全体がおかしいのだということを訴えていくことが必要だと思います。

(司会)

今日のミニシンポジウムは、企画した側が考えた以上の良い内容だった。この成果を広げて生きたい。声が大きくなれば大学も変わりますので今後もそれぞれの所で共通理解をどうひろめていくかが大事だと思います。組合も努力していきたいと思います。

(Y 教員)

雇用を更新するという点で組合と教員が一致できる問題ですので、是非とも解決していきたいと思います。

(K 組合員)

明日労働委員会に組合として救済の申し立てを行ないます。代理人の弁護団は、佐藤弁護士をはじめとする合同法律事務所の弁護士の方が担当してください。北海道大学は昨年の人事院勧告準拠で不当に私たちの賃金を奪った。団体交渉拒否の不当労働行為を行なった。できるだけ進捗状況をビラなどでお知らせしていくのでご支援よろしくお願ひします。