2017年12月4日 国会院内集会

基調報告
（無期雇用転換手前の雇い止めの危機が迫る大学）資料

東京大学

基調講演　by　佐々木 彈　　2017年12月4日
東京大学社会科学研究所教授（法と制度の経済学）・
東京大学教職員組合（東職）執行委員長

↑何が「基調」か？　（×）演者が偉いから。
（○）内容が普遍的だから。
東大1校だけでなく他大学、より広くは一般の企業体も含めた社会・労働界全体の問題。

表裏一体を成す2つの問題：
① 有期雇用教職員への労契法違反（雇止め）
② 非常勤講師への労基法違反

1

例：東大もと暗し
① 雇止め問題　（短時間有期職員約5千人、フルタイム有期職員約3千人）
2004（平成16）年の法人化時、有期雇用職員就業規則で契約更新上限を5年と設定。
5年を終えた短時間（パート）有期職員を再採用する際に3箇月程度の「クーリング期間」を空ける運用（2009年頃より。労契法潜脱目的は明らか）。
2013年、労契法改正時、クーリングを6箇月へ延長。

2

当時の理事（やはりamakudari）の「将来的大学予算の不安」への言及は、無期雇用にはカネが要るかの如き誤解の顕れ。業務が消滅すれば無期雇用でも整理解雇できるし、業務が存続すれば現職を雇止めしても後任が必要。カネは同じ。

2017年3月、「職域限定職員」就業規則新設、2018年度採用開始へ準備。競争（公募）選考、フルタイム限定、の2点で労契法の精神に背馳。
抱合せで短時間有期職員就業規則を改悪。

3

2017年9月、厚労省「無期雇用転換ルール周知促進キャンペーン」
→ 東職：東大が標的企業の1つであることは明らか。人事労務の「あまくだ理事」が脱法を続ければ、厚労×文科の省間戦争（略して「コーモン戦争」）が勃発、天下り問題再燃で文科省は惨敗、理事は戦犯、本省へも戻れず東大の天下り全10ポストも吹っ飛び、帰るおうちが無くなるぞ、と警告。
→ 本部は9月の団交で（本番を待たず、事前交渉直後）6箇月クーリングを降ろすと発表。

4

クーリング廃止で、労契法18条による無期転換に道。しかし、
▽ 再採用はあくまで「競争試験」（公募など）。
→ 雇止めの不安は依然残る。
▽ パート職の一部をフルタイム職で代替？
→ 事実上、女性を斬り男性で代替？
▽ パート職の待遇を不利益変更？
→ 事実上、男女格差を拡大？
∵ 団交の本部側面子は「沖ノ島」？
→ 人事・労務責任者たちが「間接差別」に無理解。

5

常勤教職員に僅少（年間5日）ながら有給で認められる病休・子の看護休暇・親などの介護休暇、の短時間職員への同一待遇を要求した6月の団交で、あまくだ理事は「短時間職員は補助的な単純労働だから常勤と同一待遇するつもりは無い」「お品が配達されない日の分のお代は払わなくて当然」とモノ扱いの差別暴言。

これを改めて厳しく追及した12月の団交で同理事は、遂に一言の謝罪も反省も口にせず、自己弁護のゴミの山「言い訳ペディア」。

早稲田が「ブラック大学」なら、東大は「差別大学」？

6

② 労基法違反問題　（非常勤講師約3千人）
法人化以来14年間に亘り、何と労働契約を結ばず謝金で日雇い。労災も教職員証も勤務証明書も無し。労基法89条違反（註：刑事可罰）。

しかも謝金にも拘らず「給与所得」で源泉徴収。大学側は、非常勤講師の労働者性をちゃんと認識し、恐〜い税務署相手に嘘はつかず、恐くない労働者（非常勤講師）に対しては傲然とモノ扱い。

7

註：そんな状態だったから当然、東職における非常勤講師の組織率（組合加入率）はゼロに近く、2017年に入って偶然、附属高校の先生から「非常勤講師が勤務証明を受けられず再就職活動に困っている」との窮状を聞き、発覚。

首都圏大学非常勤組合はこれを機に東職と共闘開始。8・9・11月団交で東大は非常勤講師の待遇正常化を約束。

しかし待遇正常化はあくまで今後（来年度以降）の話。

8

法人化以来すべての「過半数代表」選挙・被選挙人から非常勤講師を組織的に排除。→ 労基法 90 条違反で労使協定・就業規則制改定は手続的に違法・無効。

△ 有期雇用の「5 年上限」は無効。
△ 賃下げ・退職金減額など労働条件不利益変更は手続的に違法な不当労働行為であり無効、要原状回復。
△ 36 協定も無効。

▽ 但し労基署などの「お上」が来ると、就業規則類が「全焼」し大学機能停止の危険。労使交渉による学内円満解決が第一希望。

9

註： 東大（と言っても全員ではなく、特に「あまくだ理事」と「52 分課長」）は何故か、非常勤講師の労働契約不締結が労基法 89 条違反であるにも拘らず、労働契約の無い非常勤講師を（労働者性を具有する勤務実態にも拘らず）労働者代表選から排除した「選挙違反」によって選出された過半数代表にしか諮っていない労使協定や就業規則制改定が「労基法 90 条違反ではない」という意味不明の詭弁が大好き…

10

総じて東大は旧来、どうせ東職は「正社員クラブ」だろう、と高をくくっていた感。東職が非常勤講師組合と共闘を始め、短時間・有期など非正規職員の問題を重点に据えたのは「想定外」「青天の霹靂」。

他方、東大の良い面（？）は、労使交渉には概して前向き。
労働環境改善には「労組の協力も必要」と言ったり、大学側顧問弁護士が「東職の組合員に限り個別案件の相談にも応じる」と発言したり、総じて肯定的な労組観。

11

同じ国立大学でも、もっともっと悪いところもある。一部私大にも同様の問題が散見。

どうしても大学側が悔い改めなかったらどうするか？

＜取扱厳重注意＞　　♪ もう幾つ寝るとお正月～ ♪

年明け早々、36 協定の必要な「お祭」が…

でも現状、多くの大学で 36 協定は違法・無効状態。時間外・休日出勤を「発令」できない。

12

じゃあ、お祭どうする？
命令できない以上、三跪九叩頭の礼を以て「自発的協力を拝願」するしかない。
それに首肯するか否かは、教職員・労組側の機嫌次第。

2018 年「問題」転じて福となり、
新春「お年玉つき遵法闘争」♪

註： 所謂ストライキ（同盟罷業）と異なり、出勤命令自体が違法・無効だからその全部または一部を「当然に」シカトするだけ。

13

遵法闘争はストではないので超お気楽♪
△ 労組として組織・主導する必要無し。山猫 OK。
△ 予告の必要も無し。
△ 狭義の労働条件に限らず、何を要求しても可。
　→ 大学外への要求（予算等）や政治的要求も OK。

但し困った点も若干…
▽ 労組として「党議拘束」は発動できない。
　→ 各教職員がテンデンバラバラな要求を掲げ得る。
▽ 義務も無い代り、正規の職権も無い。
　→ 賢い受験生が監督者の指示をシカトしたら？

14

党議拘束が効かない以上、労組の役割は基本、情報共有のみ。

この情報を一旦撒いたら最後、覆水盆に還らず。

大学入試センターに注意喚起状を送ったら、一巻の終り。

労組側にとっては空前の、異常に強すぎる交渉力。せっかくだから、通常の戦法では通せないような要求を思い切って掲げるのも手。

15

▲ 希望者全員無期転換！
　→ 無期転換にはカネが要る、との都市伝説粉砕！
▲ 差別禁止、同一待遇！
▲ 本部労務責任者の人選多様化、脱「沖ノ島」！
▲ 法人化以来の賃下げ・退職金下げ撤回、原状回復！
　→ 支払能力が無い、はウソ！　東大はじめ多くの国立大学が今や「ベンチャーキャピタル」に投資。「予算」は無くても「支払能力」は充分！
▲ 国の大学予算緊縮を永久凍結！

▲ 全国の教職員よ、団結せよ!!!!!

16

2018年問題@東大

2017年11月27日
東京大学教職員組合

○ 短時間勤務有期雇用職員（事務補佐員、技術補佐員など全学で約5千名）については、2004年法人化時の就業規則制定で「5年上限」を導入。その後、5年間勤続した職員が再採用されるまでに一定期間を空けるいわゆる「クーリング」が全学的に運用されていました。更に2013年の労契法改正時、このクーリングを「最低6ヶ月」とする運用が開始。

東職＋首都圏大学非常勤講師組合との本年8月7日・9月21日の団交で東大本部は、このクーリングを2018年度から降ろすことを英断。更に直近11月9日の団交で、年度明けを待たず、年度内再採用者に対してもクーリングを降ろすと決定。

これにより、短時間勤務有期雇用職員のままでの5年超勤続の可能性が開かれ、労契法18条に基づく2018年度以降の無期雇用転換申込権発効者は短時間勤務有期雇用職員には現れ得ないという従来の状況が覆り、短時間勤務のままで無期雇用転換する道が開かれました。

但し現状、再採用には公募等の競争選抜を経ねばならないという問題が残っており、引続き交渉継続中です。

○ 非常勤講師（全学で約3千名）については、法人化以降積年に亘り、大半が労働者性を具有するその勤務実態にも拘らず、労働契約を締結せず謝金で日雇いしてきました（労基法89条違反）。

しかも、労働契約を結んでいないことを理由に、非常勤講師たちを過半数代表団の選挙・被選挙人名簿から組織的に排除してきました。

9月21日・11月9日の団交で東大本部は、爾後可及的速やかに非常勤講師を労働契約により正当に処遇すること、過半数代表の選挙・被選挙人にも含めること、を約束しました。

○ 更に9月21日の団交で大学本部は、既に行われてしまった、或いは現在行われそうな不当な雇止め等につき、組合員である教職員のケースに限り労組との個別相談・交渉に応じると答弁。更に本部は11月9日の団交では、過半数代表選など学内労働環境の正常化へむけて、労組の協力も要請したい旨を発言するなど、本部が肯定的な労組観を示している傾向は、積極的評価に値します。

全国の大学教職員よ、団結せよ！

2017年11月27日
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　佐々木 彈

● 非常勤講師問題

全国の相当数の国立大学では、2004（平成16）年の法人化以来積年、非常勤講師たちを、大半が労働者性を具有するその勤務実態にも拘らず、労働契約を締結せず謝金で日雇いしてきました。これは労基法89条違反（註・刑事可罰）です。

しかも、非常勤講師たちを過半数代表団の選挙・被選挙人名簿から組織的に排除してきました。このような「選挙違反」によって選ばれた過半数代表は、労働者の代表としての効力を認められません。

就業規則の制改定、なかんづく労働条件の（労働者から見て）不利益変更には、正統に選出された労働者代表との協議が労基法90条により法的要件とされています。ところがこれらの大学においては、法人化以来すべての労使協定および就業規則制改定が、正統に選出された過半数代表団に諮られていないという労基法90条違反・無効状態です。

同様の過半数代表選問題は、国公立大学に限らず、一部の私立大学にも存在することが報告されています。

● 有期雇用職員雇止め問題

多くの国公私立大学で、有期雇用職員の契約更新上限を全学一律、概ね3〜5年間と定めていることが報告されています。これには次のような問題があります。

① まず手続面では、契約更新上限を定めた就業規則等が、上術の通り違法・無効状態である可能性があります。違法・無効な上限を理由に更新拒否すれば当然、不当労働行為です。

② 実質面では、厚労省・労働局の公式見解として、まず有期雇用労働者に「一律の更新上限を設けるのは望ましくない」とされています。実際、全学一律上限ルールは、業務上の必要性や、技術的な必然性などを以て説明がつきません。しかも同公式見解では、「労働契約法上の無期雇用転換申込権発生直前に雇止めを行うのは望ましくない」とありますが、3〜5年という上限はまさしく「無期転換申込権発生の直前に雇止め」ですから、法の精神に反することは明らかです。

③ 加えて、多くの大学では、契約更新上限を迎え一旦雇止めになった短時間勤務有期雇用職員（いわゆるパート職員）が再び同職に採用される場合には最低6ヶ月の「クーリング」期間を空ける、という明らかに労契法18条潜脱的な運用を導入してきました。

● 間接差別問題

パート職員問題も、非常勤講師問題も、その根底にある諸悪の根源は「偏見」と「差別」です。

非常勤・短時間勤務という「労働時間の短さ」が、「劣格処遇」や「地位の低さ」に直結しなければならない論理的必然性は全くありません。

常勤職と比較して非常勤・短時間勤務職員に女性の割合が多いのは、そのような働き方を選択する理由が「能力の低さ」や「やる気の無さ」ではなく「家庭事情」「ワークライフバランス」にある証拠です。にも拘らず、非常勤職員には基幹的な業務や重要な意思決定は任せ（られ）ない、という弊習が、大学のみならず民間一般の企業体の一部にも横行しています。

なぜこのような非合理的な差別が蔓延するか、と言えば、それは企業内・大学内の人事制度設計者たちが圧倒的に常勤の正社員で占められているからに他なりません。非常勤職員たちの実態をよく理解していない上に当事者意識も薄く、非常勤職員を正当に遇することに関心が低いのです。

2013年に改正された現行の労契法は、労働条件を変えずに無期雇用へ転換できる、つまり非常勤職員は非常勤のまま無期雇用化できる、と定めたところが秀逸です。安定雇用と抱合せで長時間勤務を強要されては困る人たちがいるからです。

「非正規雇用」が社会問題化して早くも一昔が経ちますが、世の論調はとかく「非常勤・短時間勤務（パートタイム）」と「有期・臨時雇用」とを混同しがちです。パートタイム職員たちを対象にした調査結果によれば、常勤（フルタイム）化を希望する声の少なさとは対照的に、圧倒的多数が無期安定雇用を希求しています。パートタイムのまま正社員待遇し昇進機会も設けるのが西欧流のワークシェアリングの発想であり、日本国内でもこれを実践する企業が現れ始めています。

人口減少局面に突入した日本のような社会では特に、家庭責任を負いつつ短時間ながら勤労意欲の高い労働力を積極活用し、真の「男女共同参画」「一億総活躍」「働き方の多様化」を今すぐ始めない限り、経済再興も、企業・大学の良い意味での「企業価値」の構築も絶望的です。

註： 非常勤教職員の処遇改善が遅れがちな一因は、彼（女）らの組織率の低さにもあります。この点は労組側の宿題です。

● 賃下げ・退職金減額等の労働条件不利益変更問題

多くの国立大学では法人化以降、度重なる賃下げ（ベースダウン）や退職金減額等の労働条件不利益変更を繰り返してきました。これには2つの問題があります。

まず、先述の通り、正統な労使協議を経ていないという問題があります。賃下げも退職金減額も畢竟「労働条件の後出し不利益変更」に他なりませんから、原則違法・無効です。これを有効化するには単なる個別教職員との合意では足りず、一定の要件を満たす法的に有効な労使合意が必須ですが、もし前述の過半数代表選問題が存在すれば、この要件は満たしようがありません。

註： 大学法人側は何かと「人事院勧告」を錦の御旗として振りかざそうとしますが、これには「法人企業の労働者」の労働条件を改悪するための免罪符としての有効性は全く認められません。人事院が国立大学教職員の労働条件に関して責任を持つことはないからです。

さらに、賃下げも退職金減額も、明らかに期待権を侵害しています。例えば通常の教職員の年給は、退職金充当部分を含まない分だけ、同級号俸のいわゆる「年俸制」の年俸と比較すると若干低めに設定されています。つまり退職金とは事実上、年々の給与から積み立てたもののはずです。これを後出しで削るのは契約財産権の侵害であり、契約不履行です。しかもその減額の規模も、明らかに受忍限度を超えています。例えばテニュア附き教授の退職金は、勤続年数等にもよりますが数百万円も減額されており、人生設計を大きく不可逆的に狂わせ、生存権を脅かすに十分です。

ここまで重大な不利益変更は、よほど例外的な事由の無い限り無効とされるべきです。このような理不尽な不利益変更に斯くも低いハードルしか課さないような制度は存在するべきではないし、もしそれがまかり通るようであれば、労働基本権や労働三権など全くの画餅と言うべきでしょう。

● 労使協定（特に36協定）違法・無効問題

労基法的に有効な労働者代表（過半数労働組合または過半数労働者）の選出がなされていない企業体（大学等を含む）においては、時間外・休日労働を要求する業務命令は、全て違法・無効です。その発令自体が労基法違反であり、刑事犯罪です。

当然ながら労働者（大学教職員など）は、違法な時間外・休日労働を命じられても、その命令の全部または一部を無視することは自由です。また、既に行なってしまった時間外・休日労働が実は違法状態だったと判明しても、受取った残業代を返納する義務はありません。

なお、言うまでもありませんが、この場合の業務命令無視はあくまで命令が違法・無効状態だから、であって、それ自体違法でない命令を労働争議目的で敢えて無視するいわゆるストライキ（同盟罷業）とは意趣を異にします。

◎特集／労契法一八条を活用するために

違法な無期転換妨害と間接差別

―東京大学における現状

佐々木　彈　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

先般より報道等で周知のとおり多くの大学は、労働契約法にもとづく有期雇用教職員の無期雇用転換への取組において、民間企業に遅れをとっている。そのなかでも東京大学は、国公立を含む他大学の後塵を拝しており、産学界いずれに対しても模範を示せていない。

本稿では以下、東大を反面教材としてご紹介すると同時に、それを通して東大および類似の状況にある他大学・他企業に猛省を促す一矢も兼ねてみたい。

東大パート職員処遇小史

とりわけ短時間勤務（パート）有期雇用職員に関しては、東大はそもそも労働契約法一八条該当者の出現を未然阻止する形で無期転換問題を回避する姿勢を取り続けてきた。

東大における短時間有期職員の契約更新上限を四回（通算五年）とする就業規則導入は、二〇〇四年の法人化時に遡る。当時の就業規則起草者たちが後年の労契法改正を予見し、その裏をかく制度設計を意図したのか否かは、現在となっては推測の域を出ない。而るに傍証としては、二〇〇八年頃にこの五年上限に加え、三箇月程度の雇用中断、いわゆる「クーリング」期間を経てから再採用するという運用が学内で一般化していた形跡が挙げられる。このことについては二〇〇八年度に本郷事業場過半数代表をお勤めになった経済学の小野塚教授が、その問題点への指摘・批判とともに二〇〇九年三月に文書を残しており、現在でも閲覧可能となっている。現行の労契法一八条・一九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、その謂わば潜脱マニュアルとも呼ぶべき運用が全学で一般則化していた、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、というのが公式な説明である。

時代が下り、いよいよ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」）の反対を押して、クーリング期間の六ヵ月への延長を強行。これは業務上の必要性の要請とは絶対に考えられない、純粋に労契法（一八条二項）潜脱を目的とした運用改悪に他ならない。団交記録を紐解けば、当時の労務担当理事が六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、これはすなわち無期雇用転換回避を主旨としていたことが明白と言えよう。

国立大の労契法潜脱三つの謎

〈その1〉

本誌の読者諸賢には釈迦に説法以外の何物でもあるまいが、労契法一八条・一九条の本来の精神は「雇用の安定化」にある。すなわち、少なくとも同条に該当する労働者が希望した場合は、必ず無期雇用転換せよ、という趣意である。決してこれは、同条に該当しない労働者は無期転換するな、でもなければ、無期転換を阻止したければ同条該当を未然妨害しろ、でもない。

而るに巷間、あたかも後者の解釈を推奨・吹聴するかの如き悪徳法律業者とその手によるブラック出版・言論が後を絶たない。事もあろうに、そこへ加勢しているのが、他ならぬ東大はじめ国立大学である。優秀な法学者の先生方がご在職だろうに、何故？

非法学者ないし法学部外者として邪推を試みるならば、それは大きく言えば法学に遍在すると思しき視座の偏りに起因すると考えられる。筆者は経済学出身だが、法学と経済学の違いを、法学は過去志向・犯人処刑主義、経済学は未来志向・問題解決主義、と講義中などによく説明している。この二つの方向から労契法を眺めると、法学流に見れば「結果的に誰を無期転換しないと怒られるか」が問題であり、前述のブラック法曹言説に似通ってくる。他方、経済学流に言えば「将来的な安定雇用・無期転換のためには予め何をすべきか」となり、法本来の精神に却って近づく。

〈その2〉

先述の東大前理事をはじめ多くの人々が何故か、無期転換にはカネが要る、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。無期転換しようが業務が消滅すれば解雇可能だし、逆に業務が存続する限り現職を雇止めしたところで後任を雇用しなければならないわけだから、中長期的に必要なカネは同じ。

とすれば経営的には、せっかく経験を積んだ現職を使い続けるほうが、生産性において圧倒的に得。雇止めは労使双方に損害をもたらす心中・自爆行為。

では、無期転換への大学法人側の根強い抵抗は一体、何が原因なのか。悲しき哉、この謎を解くには大学内ないし、より広くは社会内に今日なお隠然と温存される身分差別の構造に着目する必要がある。後述を参照されたい。

〈その3〉

最後に、同じ国立大、それもとくに旧帝大といえども決して一枚岩ではない。『全大教新聞』一〇月号によると名古屋大学は、勤続五年超の有期雇用職員は原則、希望者全員無期転換、三年超の有期雇用職員も簡易な内部人事考課のみによる無期転換を約束。これは東大などの無期転換消極姿勢が、国立大学に共通の法的・機構的・予算的制約のせいではない証拠。この謎は、今後の団交等により明かされよう。

短時間勤務有期教職員のモノ扱い

東大には約五〇〇〇人の短時間有期職員と、約三〇〇〇人の短時間有期教員（非常勤講師）が在籍している。この事実一つを見ても、短時間有期教職員なしでは大学として成り立たないことは明白であろう。

にもかかわらず大学本部は、これら非常勤教職員への根深い蔑視・差別感情を決して捨てていない。東職が六月の団交で、非常勤職員にも常勤教職員と同様に有給の病休と介護・看護休暇を要求したところ労務担当理事は、常勤職員との同一待遇を今後検討する考えすら無い、と明らさまに差別を正当化する暴言に加え、お品物が配達されない日の分までお代を払わないのは当然じゃないですか、と非常勤職員を露骨にモノ扱いする仰天発言。

それだけではない。法人化以来一三年間にわたり、非常勤講師たちは何と労働契約さえ結ばず謝金で日雇いされていた。これだけでも労基法八九条違反だが、さらに驚くべきことに、にもかかわらず非常勤講師たちの源泉徴収票はちゃんと給与所得扱いになっていた、つまり大学本部は彼らの労働者性を正しく認識していたのである。それでいて労災も提供せず、過半数代表の選挙・被選挙権も無視黙殺。まさに悪意・重過失によるアパルトヘイトと言う他は無い。

「職域限定職員」の不法・違法

非常勤職員への東大本部のヘイト感情は、なぜか非常勤のままの無期転換を渋り、「やる気のある職員はぜひ常勤職へご応募を」とばかり新設の「職域限定職員」なるフルタイム職で現有の非常勤職の一部を置き換えようとする意向にも顕れている。非常勤職員の圧倒的大半は女性で、彼女らが常勤しない理由は「やる気」や「能力」よりも家庭の事情にある。つまり本部の方針は彼女らを常勤職員（過半は男性）で置き換える間接差別的な企てに他ならない。しかも本部案は、抱合せで非常勤職員の待遇改悪を目論んでいる。男女格差・男尊女卑の上塗りである。

職域限定職員就業規則の新設もそうだが、この非常勤職員就業規則改悪も、先述の過半数代表選問題が正しく解決されない限り、現状すべて違法状態である。しかもこれら改悪就業規則の施行を来春四月に急ぐ東大本部が、過半数代表に関しては来年度中頃まで違法な現状を放置すると言明（一〇月一〇日現在）。

総じて東大本部は、法的要請など「やらなければならないこと」をそっちのけで、自分たちの偏見・差別感情にもとづく「やりたいこと」を優先。いやしくも国立大学法人として、あまりにも法治を愚弄しすぎではないだろうか。

（ささき　だん）

誰も得しない「非正規化」「雇止め」なぜ廃れないのか？

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　　佐々木 彈

2013 年施行の改正労働契約法による有期雇用労働者の無期雇用転換申込権が、いよいよ 2018 年 4 月から発効する。同法の主旨が「雇用の安定化」であり、無期雇用転換の「促進」にあることは、今さら言うまでもない。より具体的に言うならば、少なくとも同法 18 条・19 条に該当する労働者は必ず無期雇用転換しなければならない、という趣旨である。同条に該当しない者は無期転換するべからず、でもなければ、無期転換したくなければ同条該当を未然妨碍すべし、でもない。

而るに後者の脱法的解釈が、ブラック企業向けと思しき悪徳法律業者たちにより流布宣伝されている嘆かわしき現状は、ネット等を少しでも検索してみれば容易に確認できる。更にその幾層倍も嘆かわしきは、そうしたブラック企業の中に何と「公共性」の極めて高く「社会の模範」となるべき「優良大企業」であるところの「国立大学」が多数含まれている、という驚愕の事実である。

労働契約法改正の契機となった政府主導の「働き方改革」の構想初期段階から、その草創を主導した労働経済学者たち自身を含め、斯かる脱法への懸念は指摘されていた。本稿では以下、そのような懸念は果たして科学的であったのか、言い換えればその懸念を的中させているブラック企業たちの脱法行動は経営合理的に説明がつくのか、を一考したい。

まず当の労働者側から見て、雇止めの不安のある有期・臨時雇用が、より安定した雇用よりも「望ましい」ということはあり得ない。安定的な正規雇用だろうが、辞める権利はいつでもある。職業選択の自由は憲法上の基本権だからである、もし非正規化で得をするとすれば、それは使用者側しかあり得ない。現に非正規化は時代を追って趨勢的に増加してきたが、これは使用者企業側にとって本当に得だったと言えるのだろうか。「よくある質問」を順次、消去法で検討していきたい。

【Q1】非正規雇用は安上り？

【A1】同一労働同一待遇原則の下では、非正規雇用だからと言って安上りなはずはありません。逆に言えば、非正規雇用が安上りだとすれば、それは待遇をケチっているか、労働力の質や労働者のランクを落したか、の何れかですが、どちらにしても正規雇用のままでも同様の「ケチ」が可能だったはずです。

【Q2】簡単に首を斬れる非正規雇用は、経営的に安全・安心？

【A2】正規雇用でも、その職務が消滅すれば解雇できます。逆に、職務が存在し続ける限り、非正規労働者を雇止めしても後任を雇入れる必要が当然生じます。勤続による自動的昇給が、経験年数による実際の生産性上昇から乖離して不当に高い、といった本来的に不合理な給与体系でもない限り、正規雇用のせいで経営を圧迫する心配は無用です。

【Q3】非正規だと福利厚生など所謂オーヴァーヘッドを節約できる？

【A3】短時間勤務（非常勤）だと健保・社保等の負担を免れることがありますが、これはあくまでフルタイムか、パートタイムか、の違いです。有期雇用か無期雇用かにより負担の免否が分れるわけではありません。「職の安定」という労契法の主旨は無期雇用化のほうにあり、フルタイム（常勤）化は関係ありません。

【Q4】有期雇用だと退職金を払わずに済む分だけ企業は得？

【A4】有期契約の場合、退職金充当分を給与に含めたいわゆる「年俸制」が一般的です。従来型の無期契約では、退職金の分だけ年々の給料は低く抑えられますが、企業・労働者いずれの側からも得失は原則同じです。

【Q5】いきなり無期採用はリスキー？

【A5】無期契約でも、採用後最初の半年なり、1 年なりを試用期間と定めることは可能です。有期契約でも例えば 5 年であれば、まるまる試用期間と考えるには長すぎます。そんなに長期間「試用」するのは、それ自体リスキーです。

【Q6】非正規求人が市場に溢れれば、求職者も贅沢を言わ（言え）なくなる？

【A6】だからこそ、もし無期雇用をオファーすれば、給料など他の労働条件を少しぐらいケチっても求職者を集められます。そのほうが企業側としては費用を節減でき、合理的なはずです。

斯く見ていくと、非正規・不安定雇用が経営側を利する「商機」は、経済的生産性や市場原理等から合理的に考える限り、ありそうにない。にも拘らず、国立大学をはじめとするブラック企業の多くが有期雇用を濫用したり、無期転換権発生を妨碍したりするのは何故か。

それは一口に言うと「差別」「偏見」である。これには次に挙げる両面がある。

まず経営者自身に内在する非正規労働者への偏見・差別感情である。これは言うまでもなく、経営の経済合理性を損ね、企業価値を毀損する。例えば東京大学では、2004 年の法人化以来 13 余年の永きに亘り、全学で毎年約 3 千名に上る非常勤講師たちに、その労働者性を具有する勤務実態にも拘らず労働契約を提示せず、従って教職員証・労働条件通知書・労災・過半数代表選挙人登録など一切の手続を怠り、謝金で文字通り日雇いという労働基準法 89 条違反状態が続いている。過去に複数の非常勤講師たちが、教職員証や勤務証明書などの証拠書類が発行されなかったために、「東京大学非常勤講師」という経歴の証明に苦労し、ひどい場合は経歴詐称を疑われた、という話。別の非常勤講師は、学内の或るリソースにアクセスしようとしたら、「非常勤講師は教職員ではない」からアクセス権は認められない、との差別暴言を吐かれ、そのショックが因で辞職してしまった、という話。これらは違法な日雇い待遇の差別性を端的に物語っている。

同じく東京大学で、常勤職員と同等の有給病休等を非常勤職員にも求めた今年 6 月の団交席上、労務担当理事（文科省天下り）は同一待遇を全否定した挙句、お品が来なけりゃお代払わないのは当然でしょう、と非常勤職員の出勤をモノの配達に喩える差別暴言。

このような差別待遇は、東京大学に限らず、他の多くの国立大学やブラック企業で見聞きするものである。もちろん差別を働くことで、誰かが経済的利益を得るわけでは決してないことは、初めから分かりきっていたに違いない。経営合理性も、ときには法令遵守（コンプライアンス）もそっちのけで、「非常勤講師は教職員でない」「非常勤職員はモノと同じ」といった合理的根拠なき差別・排除感情を優先させた結果に他ならない。

他方、我々労働者側を分断し、労働運動の減衰を狙う手段としての非正規化・差別待遇という一面も看過ならない。組織率の趨勢的低下をはじめとする労組退潮の原因として真っ先に挙げられるのがこの非正規化であるという意味では、少なくとも現状だけを見れば、労働運動を煩がる企業経営者にとって非正規雇用化は一定の「合理性」を持つことになろう。しかし本来、なにも非正規労働者だからと言って労組加入を躊躇うべき、非正規化が労組の組織率低下に直結すべき論理必然性の無いことは言うまでもない。むしろどちらかと言えば、権利保護を最も手厚く必要とする非正規労働者こそ、労組加入のメリットが高いはずであろう。これは経営側の戦略的な狡さのみならず、労組側の非正規労働者組織化への怠慢、ともすれば既存労組の「既得権正社員クラブ」化、正規労働者たち自身の間に巣食う既得権意識や非正規労働者への偏見・差別感情、更には非正規労働者に蔓延する「労組は正社員のもの」という思い込みとそれを打ち消すべき労組の広報力不足、等々といった労働者および労組の側にも帰責すべき問題と「自省」せざるを得ない。

大学での雇い止め

「東大よ、お前もか？」

透けて見える女性差別

東京大学教職員組合
執行委員長
佐々木 彈

先般より報道等で既にお馴染み感のある東大の雇い止め問題。労働契約法が改正された2013年、東大は約4800人にのぼる短時間有期雇用教職員に適用される就業規則等を改定。採用から5年を迎えた教職員を来春以降、順次雇い止め。6ヵ月のいわゆるクーリング期間を置けば再雇用可としており、無期転換権の行使を阻む脱法行為とみられる。

問題の全容は以下3論点に集約できる。

まず根底には、非常勤・短時間勤務教職員に対する大学本部側の頑迷固陋な偏見・蔑視感情がある。常勤職員に認められる有給の病気休暇および介護休暇が非常勤職員には認められない現状を、短時間勤務は同一待遇を拒否する合理的理由にならないはずだ、と我々職組が質した6月の団交で労務担当理事は、非常勤職員の仕事を「単純反復的な補助的作業に過ぎない」と蔑称し、だから常勤職員と同一労働ではない、と強弁した挙句、事もあろうに非常勤職員をモノに喩え、品物が届かなきゃ代金払わないのは当然だろ、と差別感情丸出しで放言。普段の紳士ぶりとは別人かと目を疑うばかり。

更に驚くべきことに、実質的に継続勤務する多数の非常勤講師たちが労働契約さえ結ばず謝金で日雇いされている実態とその（労務・税務両面に亘る）違法性が発覚したのが昨年度末。

しかし直近8月の団交の時点に至ってもなお、大学本部はこれら非常勤講師たちに労働条件通知書の一つも交付せず、その口実は何と「該当者全員の調査が済む前に一部の者たちの処遇を決するのは不公平」。実数さえ不明の非常勤講師たちのモノ扱いが続く限り、彼ら・彼女らを排した過半数代表はその選出母体に正統性が無く、よって過半数代表制に基づく労使協定等一切もまた発効し得ない、という異常事態への大学本部の危機感の欠如。

最後に本丸、雇い止め。われわれ職組の追及に対し6～8月の団交で大学本部は、非常勤のままの無期転換ではなく「やる気のある職員はぜひ常勤職へご応募を」と再び差別暴言。非常勤職員の約8割が女性である事実は、彼女らが家庭責任等の事情により常勤困難な証拠。無期化と抱合せで常勤化を強要する企ては彼女らへの明々白々な間接差別であり人権侵害、憲法違反、国際条約違反。

そう言えば団交の本部側面子は、ウィキペディアの「天下り」の頁にフルネームの載っている理事を筆頭に、沖ノ島かと見紛う既得権正社員男性の勢揃い。先進諸国ならこの事実だけで即アウト、国内でも他社では滅多に拝めぬ珍景。非常勤蔑視も、家庭責任を負う職員（就中その無期転換）への「禁制」視も、さもありなん。

14-16_大学雇い止め.indd 15 2017/09/16 15:47:4

2017年10月30日発行 『控室』第91号

控室

首都圏大学非常勤講師組合
東京公務公共一般労働組合 大学非常勤講師分会
TEL 090-9381-0599
URL: http://hijokin.web.fc2.com/
e-mail: union_daigaku_hijoukin@yahoo.co.jp

〒170-0005 東京都豊島区
南大塚 2-33-10
東京労働会館 5F
郵便振替口座
00140-9-157425
大学非常勤講師分会

本号の主な内容

◆ 東大職組から(3面) ◆ 団交・運動ニュース(4面) ◆ 無期転換 Q&A(6面)

東大の無法状態を正常化し、全国450万人の長期有期雇用労働者の無期転換を確実なものにしよう

首都圏大学非常勤講師組合書記長 志田 昇

〔1〕東大の非正規労働者は1万人以上？

東大の公式ホームページをみると、正規教職員7832人。特定有期雇用教職員（フルタイムの非正規職員）2694人ということになっています。これだけ見ると、東大では正規教職員が多数を占めているように見えます。

だが、これには、裏があります。他大学では公表されている非常勤講師やパート教職員の人数がどこにも書かれていないからです。実際には、その他に非常勤講師（業務委託扱い）が3000人、パート教職員が5300人も存在しており、非正規教職員の総数は1万人をはるかに上回ります。また、パート教職員の8割は女性であり、地位が低いほど女性の比率が高くなる傾向も顕著です。

〔2〕非常勤講師3000人は、業務委託から直接雇用に改善

このうち非常勤講師は、これまで、業務委託扱いされ、合理的な理由のない雇い止めが行われたり、労災保険さえ適用外にされたりしていました。また、雇用条件通知書がもらえないので「東大で非常勤講師をしていた経歴が証明できない」とか、「学外からデータベースにアクセスすることが認められない」など不当な扱いを受けていました。

しかし、非常勤講師組合が東大の教職員組合と共同で交渉したところ、10月10日に回答がありました。それによると、「非常勤講師の労働者性に配慮し、非常勤講師を従来の業務請負契約から雇用に切り替え」、「雇用の更新回数の上限は設けない」「実態に応じ、平成25年4月1日以降の期間は労働契約法上の有期労働契約の期間と見なす」としています。これによって、非常勤講師の大半は、来年の4月1日以降、希望すれば無期契約への転換を申し込めることになります。これで、早稲田大学などほとんどの私立大学で非常勤講師の無期転換が認められたのに続いて、国立大学でも非常勤講師にも展望が開けました。

〔3〕パート教職員へのクーリング期間（空白期間）の強制も廃止に

パート教職員には、以前から、5年上限の後、3か月のクーリング期間（空白期間）を置くという「東大ルール」が存在しま

したが、大学は、2012年の労働契約法改正によって、3か月のクーリング期間も雇用継続期間に通算され、パート教職員が5年継続勤務すると大量に無期契約への転換を申し込めるようになるのを恐れ、2013年にクーリング期間を6カ月に延長することによって無期転換を不可能にしました。

しかし、組合との交渉の中で東大当局は、説明不能に陥り、団体交渉では、パート教職員の6か月のクーリング期間をなくすことを約束しました。また、組合員の過去のクーリング期間の扱いに関しても交渉に応じるとしています。

〔4〕5年上限が最大の争点

現在、最大の争点になっているのは、「東大ルール」による5年上限問題です。この上限は、「期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となること」を「避けるために」設けられたものであり、計画的なクーリング同様に違法性があります。また、上限を定めた就業規則は、非常勤講師を排除した違法な過半数代表選挙に基づいたものなので、無効となる可能性があります。

〔5〕試験による一部の採用は無期転換の代わりにはなりません

しかし、東京大学当局は、選抜試験により一部の職員だけをフルタイムの「職域限定無期雇用職員」として無期契約で採用し、定年の65歳まで雇用し、試験に合格しなかった残りの非正規職員は、5年上限を理由に、順番に、雇い止めにしようとしています。これでは、5年以上継続勤務した労働者全員に無期転換申込権を認めた改正労働契約法第18条の趣旨(雇用の安定)に反しています。また、この職域限定職員制度には、①フルタイムだけの募集で、現職のパート教職員が排除されている、②全国からの公募選考なので、これまで働いていた人が継続できる保証がない、③大学本部が予算に責任を持たず、部局任せのため、財政的基盤の弱い部局では採用できない、などの問題があり、このまま採用試験を強行することは許されません。

〔6〕正規と非正規の共闘で希望者全員の無期転換を実現しよう

これに対して、東大教職員組合と首都圏大学非常勤講師組合は、共同で希望者全員の無期転換を要求しています。

日経新聞によれば、450万人の長期有期雇用の労働者が来年4月1日から無期転換申込権が生じると言われています。JILPT(労働政策研究・研修機構)の調査によれば、民間企業では、大半の企業が無期転換を受け入れる意向です。しかし、国民の模範となるべき国立大学では、名古屋大学など少数の大学が非常勤職員の無期転換を認めていますが、大半の大学は様子見状態であり、最大の抵抗勢力になっています。国立大学の総本山である東大で非正規教職員の希望者全員の無期転換を実現させ、大学だけでなく、450万人の無期転換を確実なものにしましょう。

非常勤講師組合と東職の画期的共闘

東京大学教職員組合(東職)執行委員長　佐々木 彈

数年前、「働き方改革」の構想段階当時、その策定を主導した長老経済学者の講演を拝聴した財界系の某研究会席上、改革の最大の敵は誰か、と質問した私に長老曰く「連合です」。私が労組系であることを知らなかったはずはなく、面と向かって無遠慮にも失敬な…と内心驚いた私を前に、正社員が既得権を死守するから一番弱い人たちにしわ寄せが及ぶ、と長老は持論を展開。最弱者の組織化と団結が必要、それを怠ってきた既存大手労組は怠慢、という正論には正直、首肯せざるを得なかった。

その後、我が東大で非常勤講師たちの労働契約さえ結ばれず労災等も無論下りぬ「日雇い」「モノ扱い」の実態が判明したのが昨年度末。当然ながら彼らの東職への組織率はゼロであり、附属高校の先生に偶然指摘されて初めて、我々東職はこの実態を知るに至った。これが非常勤講師組合との共闘の端緒となったことは、怪我の功名と言うべきか。

講師だけでなく、非常勤職員たちの待遇問題も頓に表面化した。東職委員長就任直前、私は委員長内定者として6月の団交に臨席。この時は東職単独の団交だったことで大学本部側が気を抜いたのか、常勤職員に有給で認められる病気休暇等を非常勤職員にも同一待遇するよう促した東職に向って本部労務担当理事は、非常勤職員の仕事は「単純反復的な補助作業」に過ぎない、と蔑称しただけでなく、何と非常勤職員の出勤を「品物の配達」に喩え、品物の届かない日には代金も払わなくて当然、と冷笑交じりに放言。先述の非常勤講師の処遇と併せ、同じ人間として最低限払うべき敬意の欠如に唖然。

改正労働契約法による有期雇用教職員の無期雇用転換権が発効する来春を前に、雇止め問題が本格化。ここでも東大本部は、同法の趣意に沿う無期転換にはなぜか消極的。制度を仔細に読めば、無期転換にカネが要る、という都市伝説は明白なウソ。とすれば「誰も何の得もしない」雇止めに大学本部が恋々とする意味は不明。総じて大学本部はお役人・お役所体質が抜けず、大学法人としての企業価値の最適化という企業家精神が薄弱。安定雇用のメリットが労使共通のものだという当然の事実に気付かぬ暗愚。

下司の勘繰りを敢えてするなら、差別を設けることで正規・非正規教職員を分断し労組を弱体化、というのが大学本部の一連の姿勢へのほぼ唯一可能な合理的(?)説明。術中を行かず、東職の、ひいては全国・万国の労組再興を期すべき好機として、非常勤講師組合との共闘はまさに「渡り」に舟、以外の何物でもない。

学内の全ての有期雇用教職員の皆様、および各部局の人事・採用担当者の皆様へ大至急お知らせ！

● 東京大学内の有期雇用教職員に対する「5年上限」「契約更新限度」等を理由とする雇止め（契約不更新）は、全て労基法違反であり不当労働行為・不当解雇です。

労働条件通知書に記載された「更新限度」「契約期間上限」の迫っている方は、違法・無効なはずの雇止め（不更新）を防ぎ、万一不当解雇された場合は地位保全・原状回復の手続を潤滑に行えるよう、今のうちに労組（東京大学教職員組合、以下「東職」）へのご加入をお勧めします。

各部局の人事・採用責任者各位におかれましては、有期雇用教職員の契約更新上限の違法・無効性を十全にご認識・ご理解の上、不当解雇に当たる雇止め（契約更新拒否）を行うことの無いよう注意喚起ください。

【経緯】東大は法人化以来積年、全学で毎年約3千名に上る非常勤講師たちを、その労働者性を具有する勤務実態にも拘らず、労働契約を締結せず謝金で日雇いしてきました。これは労基法89条違反（註・刑事可罰）です。

しかも、労働契約を結んでいないという理由から、非常勤講師たちを過半数代表団の選挙・被選挙人名簿から組織的に排除してきました。このような「選挙違反」によって選ばれた過半数代表は、労働者の代表としての効力を認められません（一橋大←中央・立川労基署、山形大←山形労基署、等多数の判断例あり）。

就業規則の制改定、なかんづく労働条件の（労働者から見て）不利益変更には、正統に選出された労働者代表との協議が労基法90条により法的要件とされています。ところが本学においては、法人化以来すべての就業規則制改定が、正統に選出された過半数代表団に諮られていないという労基法90条違反・無効状態です。

これらの就業規則制改定には、有期雇用職員の契約更新の「5年上限」を定めた2004年法人化時の就業規則制定も含まれています。現在全学的に有期雇用職員の契約更新を5年以内と定めているのは、これに依拠していますから、違法・無効です。にも拘らず「5年上限」を理由に更新拒否すれば当然、不当労働行為であり、不当解雇です。

東職＋首都圏大学非常勤講師組合との直近の団交で東大本部は、現在までの就業規則の違法・無効性について直接の判断はしていない（究極的には労基署の専管であり、大学本部は判断できない）ものの、2004年就業規則制定時に非常勤講師を排除した過半数代表団にしか諮っていないという事実は確認しています。

● 契約更新限度が迫っていて、後任の募集が既に始まってしまっているが、継続勤務をご希望の方は、大至急応募の上、速やかに東職へご加入＋ご一報ください。

いわゆる「6ヶ月クーリング」の概念は既に廃止されていることを直近の団交で東職と東大本部が確認を交わしております。期間を空けず、直ちに再応募可能・有効です。

人事・採用担当各位におかれましては、上記雇止めの違法性と併せ、斯かる現職の再応募者に適切な対応をされますよう注意喚起ください。

● いわゆる「職域限定職員」就業規則、およびその導入に伴い改定予定の短時間有期雇用職員就業規則、は何れも制改定手続に労基法90条違反があったため、現状すべて違法・無効状態です。

直近の団交で東職は、この事実を東大本部に警告、とりわけ法的問題を隠した形での公募等の対外的言動は控えるよう注意喚起を行いました。

【註】但し職域限定職員についてはその性格上、本部は「あくまで部局に任せる」という姿勢をとっており、本部として公募をする・しないの判断は今までのところ避けています。

各部局の人事・採用担当各位におかれましては、このような違法・無効の事実を熟知・熟慮の上、法的問題に発展しかねない公募等を手控え、特にその法的問題の存在を隠したまま求職者公衆を欺く形での募集等の活動には絶対に手を染めぬよう注意喚起ください。

今後当面、既存の労働条件通知書上での契約更新限度を迎える（迎えた）現有職員に対しては、更新限度（上述の通り違法・無効です）に拘らず更新するか、形式上は後任の募集をかけた上で再採用するか、でご対応になるのが安全です。

● 以上のような労基法90条違反状態を可及的速やかに脱すべく目下、東大本部と東職は協力して、過半数代表団の正統な選出の準備を進めております。

各部局におかれましては、過半数代表および代議員の選挙・被選挙人名簿の作定にあたり、労働者性を有する非常勤講師等すべての教職員を漏れなく網羅されますよう、ご理解・ご協力かた宜しくお願いいたします。

2017年11月9日　　東京大学教職員組合

かわら版

２０１７－７号（２０１７/１１/１３）

東京大学教職員組合
Tel/Fax　03-5891-7971（内線 27971）
https://tousyoku.org/
何かおかしいと感じたら：syokikyoku@tousyoku.org

有期雇用教職員の

「６ヶ月クーリング」は前倒しで撤廃！
「更新期限」「契約期間上限」の迫っている方、

年度内の後任ポストへの応募が可能になりました
直ぐに東京大学教職員組合に相談してください！

東京大学はこれまで短時間有期雇用教職員を５年で雇止め、６ヶ月のクーリング期間を設定することにより「引き続き採用しない」とし、無期への転換ができないようにしてきました（東大ルール）。東京大学教職員組合（以下、東職）は、９月21日に行われた団体交渉の場で、６ヶ月クーリングの撤回を表明させましたが、11月９日の団体交渉で来年の４月を待たずに年度内より撤回することを確約させました。これによって、年度内に雇用期限を迎える方も６ヶ月空ける必要なく、すぐに後任ポストへの応募が可能になり、継続雇用への道が開かれることになりました。

人事担当の皆様、大丈夫ですか？
情報不足・認識不足で知らないうちに法を犯していませんか？

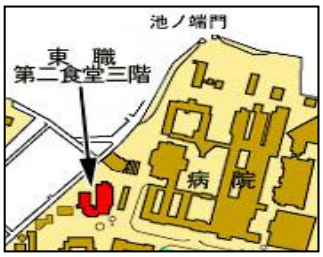
平成25年４月１日から**改正労働契約法**が適用され、**有期労働契約が５年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申し込みにより，期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。**（厚労省Webより）これは、より適切な雇用関係にしていくための取組なのだとも言及しています。

ですが、残念なことに**東京大学**では有期雇用職員の**無期転換権の行使を避けるがための雇い止めが散見**されています。厚労省の方針に反する違法行為が行われています。ご注意ください。不安な場合は、いち早く東職に相談してください。

名古屋大学では、**クーリング期間の撤廃**とともに、**無期転換権を認めています**。
同じ国立大学法人でありながら、東京大学の現状はお寒い限りです！
こんな状況で最高学府と胸を張れるのでしょうか？

東京大学で働くすべての教職員の皆さん！
職員組合に入って、働きやすい職場を作りましょう

東職は、本郷キャンパス第２食堂３階にあります。お気軽にどうぞ →



職域限定職員制度の来年４月強行はダメ！

人事労務は、東職に対し説明し合意を得ているとしていますが、成案も出ていない今年３月の素案段階での簡単な説明を受けただけで、６月に総長裁定が出た後もこの件に関しての労使間協議は一切されていません。組合は有期雇用職員の無期転換を阻む職域限定職員制度の導入は一旦棚上げするよう、再三にわたって要求しており、戸渡理事の４月からの強行発言に対し厳重に抗議するものです。

これは、有期雇用職員の無期転換権の行使を避けたいがための目くらまし以外の何ものでもありません。

また、箱（制度）を作って運用は部局に任せるとしていますが、以前、有期雇用職員の雇い止め問題に対し、「特任制度の柔軟化」が機能しなかった例の二の舞です。

さらに問題なのが、この職域限定職員制度では施行後の短時間勤務職員の任期が３年に短縮され、１週間の勤務時間上限が３５時間から 30 時間に不利益変更され、職名も〇〇補佐員から〇〇補助員と格下げされます。これによりフルタイムの職域限定職員制度を導入することで、短時間勤務職員がさらなる差別にさらされます。

この職域限定職員制度の中では短時間でしか働くことの出来ない職員を排除し、雇用が継続されたとしても、これまで 35 時間必要だった職が遂行できなくなります。

11 月 9 日、東職と人事労務との団体交渉が行われました。

交渉の詳細については、（後日）東職の Web 等で明らかにしていきたいと思いますが、法人化以降の違法状態が衆目にさらされた今、東職からの情報が不利益を被らない道しるべとなります。東職からの情報を見逃さないでください！

【主な問題の列挙】

〇非常勤講師が過半数代表の選挙から除かれていた
→法人化以降の就業規則すべてが無効となり大混乱をきたします。
就業規則そのものが条件を満たしてないとされ３６協定等が無効？！
労災の対象からも外れていた

〇有期雇用職員の雇い止めの違法
→労働基準法、労働契約法違反
案件によっては刑事告訴となる可能性もあり！

〇無期転換権行使の阻害は違法
→５年を超えさせないために退職を強要する例が散見される
厚労省（改正労働契約法）の意図に逆行・文科省の指示も無視？！

東京大学教職員組合ホームページ

東京大学教職員組合 Twitter

「雇止め」をご心配されている方、
過去に雇止め・クーリングをご経験された方、
その他、東大で常勤・非常勤の全ての皆さん

悲報

労働組合員でない方の場合、

救済申立の手続は全てご自身で個人的に行わねばなりません。労働組合が当事者として手続に関与する権能を有するのは組合の構成員についてのみです。

朗報

東京大学にお勤めの方であれば、どなたでも即日、

東京大学教職員組合（東職）にご加入いただけます。既に雇止め・クーリング等に遭われ、現在東京大学の職員証をお持ちでない方でも、その雇止め等が不当であったと認定されれば、ご加入いただける場合もありますので、お気軽にご相談下さい。

東京大学教職員組合（東職）加入の得失について

- 職種・職階によらず**組合員はみな平等**。学内の様々な部局から多様な人々が集い、対等な関係で心おきなく交流を深めることができます。
- 不当労働行為の大多数は、残念ながら被害者の知識の不足につけ込んでいます。組合に入ると、**労働者の権利についての情報**が、黙っていても自然に耳に入ってきます。
- **組合員同士の情報交換**のおかげで、個人では滅多に収集できない大学本部内や学内各部局の動静に関する情報も手に入り、皆さんご自身がどういう職場に身を置かれているか客観的に理解できます。更に都大教・全大協などを通じ、他大学の動静も観察できます。
- 組合員の特典として、原則無料の**労働相談・法律相談**があります。組合員の皆さんの側に寄り添い、相談者である皆さんの代弁者として、相談者に有利な解決を目指します。（これが組合以外の、例えば学内の調査委員会等ですと、利害中立という建前があるため、必ずしも相談者に有利な解決を目指してくれない場合もあり得ます。）
- …でも、なんで無料なの？　それは、組合費に含まれているから、です。組合費のご負担は基本給（諸手当を除く俸給月額）の約 1%弱。短時間・非常勤の皆さんは更にお安く、**月額数百円**（詳細はお問合せ下さい）。多くの皆さんが既にご加入になっている生損保などの掛金よりも安め。なお、組合費を納めている限り、組合活動に積極参加できない場合でも、組合員資格は維持されます。
- 過去に起こってしまった不法な雇止めやクーリング（勤続を中断するため意図的に失職させられた期間）について、9 月 21 日の団体交渉で大学側は、**「組合員に限り」**個別に相談・交渉に応じる、と明言しました。（これは「組合に入ると職場でニラまれる」という都市伝説が、少なくとも東大においては事実と真逆であることを証明するものです。）

これをお読みになった全ての皆さん、今日から東職へ！

東京大学が6ヶ月クーリングの撤廃を表明
しかし契約更新ではなく公募制に固執！

東京大学はこれまで短時間有期雇用教職員を 5 年で雇止め、6 ヶ月のクーリング期間を設定することにより「引き続き採用しない」とし、無期への転換ができないようにしてきました。8 月 7 日の団体交渉では、従来のこの東大ルールを撤回しなかったため、東職は東京労働局へ指導の要請を行い、厚生労働省記者クラブで記者会見を開きましたが、多くのマスコミがこの問題を批判的に取り上げました。そして 9 月 21 日の東職と労務担当理事との団体交渉の場で、クーリング運用の撤回を表明させるに至りました。しかし、大学当局は新たに設ける「職域限定職員制度」の中で有期雇用職員の雇用を再規定し、雇用期間の上限を 5 年から 3 年に短縮し、職名も「補佐」から「補助」と格下げするなどとした上で公募・選考するとしています。公募は継続して雇用されてきた人が更新を希望しないか、異動を希望した場合にのみ行なうべきで、基本は通常の契約更新として、来年 4 月からの無期転換権時期を待たずに、5 年任期を迎える希望者全員を継続雇用すべきです。また、この問題は改正労働契約法における無期転換権の問題であり、東職はこの法律とは別路線から出てきた「職域限定職員制度」は一旦棚上げとして、改正労働契約法を遵守した有期雇用教職員の雇用の安定を第一に検討するよう求めています。

東京大学教職員組合加入のご案内

私たち東京大学教職員組合は、東京大学の各職場を包括的に組織する唯一の労働組合です。
東京大学で働く教員、職員であれば、常勤・非常勤、フルタイム・パートタイムを問わず、どなたでも加入することができます。
組合では、職場の労働条件や職場環境の改善を求めて、大学と定期的に話し合い（交渉）を行っています。
働く仲間が組合を作り、経営側に交渉することは、憲法（第 28 条）に保障された基本的権利です。職種を超えた交流の場でもある組合で、悩みを相談し、支え合う仲間づくりを始めませんか。

東京大学には組合があります。困ったときの相談先に、職場を超えた仲間づくりに。
加入は簡単、退会も自由です。ランチョンセミナー、シネマカフェ、生け花教室など、楽しみながら部局を超えた交流を！

加入手続きは簡単、まずはメール・電話でお問い合わせください。

お問い合わせ・加入申し込み
東京大学教職員組合書記局　東京都文京区本郷 7-3-1　生協第 2 食堂 3 階
Tel・Fax:03-5841-7971　内線 27971
E-Mail：syokikyoku@tousyoku.org　https://tousyoku.org/

20171005

東京大学教職員組合

（特定）（短時間勤務）有期雇用教職員の雇用に関するアンケート回答 集約結果

１．はじめに

（１）アンケート実施期間

2017 年 6 月 29 日（木）～8 月 25 日（金）（締切後提出分２通含む）

（２）対象

東大全構成員

（３）目的

「雇用を安定化し、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現」という改正労働契約法の趣旨に則った雇用の実現および(特定)（短時間勤務）有期雇用教職員の労働条件の抜本的改善（5 年雇い止めの撤廃、賃金の改善等）を目指すにあたり、現在東大で働く(特定)（短時間勤務）有期雇用教職員の雇用の実態と問題点を把握するため。

（４）方法

１）Web アンケート　URL：http://tousyoku.org/enquete/

２）紙媒体アンケート

・上記１)、２）を東職 web サイト（http://tousyoku.org/）に掲載

・本郷キャンパス内立て看 5 カ所に掲示し、アンケート用紙を添付

・単組ごとにメール、紙媒体配布、掲示等で広報

２．回答数　427 件（重複と思われるデータ 1 件含む）

内訳

a.	短時間勤務有期雇用教職員（2004 年 3 月 31 日以前に採用）	40
b.	短時間勤務有期雇用教職員　（2004 年 4 月 1 日以降（法人化以降）に採用）	192
c.	特定短時間勤務有期雇用教職員	88
d.	特定有期雇用教職員	31
e.	上記以外（常勤教職員ほか）	76（重複 1 含む）
	総計	427（重複 1 含む）

３．アンケート内容構成　【】内は対象。

設問１：【全員】年齢、身分、職名、業務内容

設問２：【a, 短時間勤務有期雇用教職員（法人化前採用），b.　同（法人化以降採用)】
改正労働契約法の趣旨の認識度、理解度

設問３：【c. 特定短時間勤務有期雇用教職員 ，d.特定有期雇用教職員】
改正労働契約法の趣旨の認識度、理解度

設問４：【a～ｄ】(特定)（短時間勤務）有期雇用職員の契約実態（契約期間（開始日、終了日、無期転換申込権に係る通算契約期間開始日)、更新の有無）と身分変更による継続雇用の有無

設問５：【全員】通算 5 年を超えて継続雇用が可能なケースがあることの認知度

設問６：【a～ｄ】無期転換への希望度合いとその理由

設問７：【a～ｄ】待遇改善に関する要望（雇用の安定化以外）

設問８：【全員】5 年（または 10 年）雇い止めによる不都合の有無と「有」の場合はその事例、「無」の場合はその理由。

設問９：【全員】自由記入

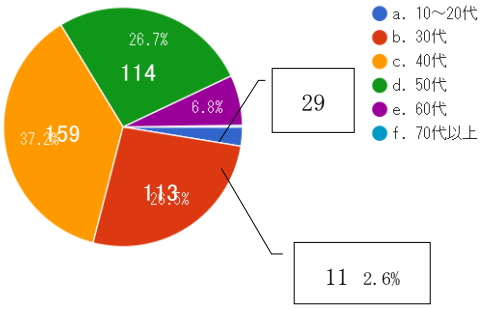
４．考察

（１）設問１について

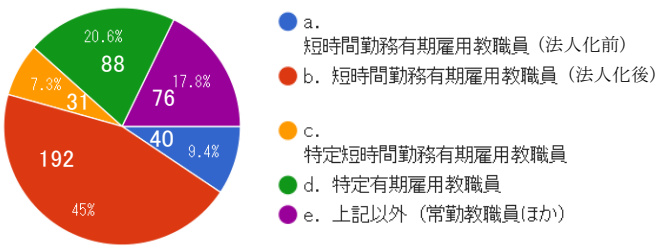
回答者の年齢、身分、職名、業務内容を聞いた。

こういったアンケートは周知の難しさもあり、回答者数は全構成員に比すれば 2.7%程度であるが、身分別では、ｂ．短時間勤務教職員（法人化以降採用）と d. 特定有期雇用教職員の回答が 3 分の 2 を占めており、有期雇用教職員の待遇問題の切実さが表われている。また(特定)（短時間勤務）有期雇用教職員の生の声を集めることができた意義は大きい。

設問1-1　あなたはどの年代に属しますか？



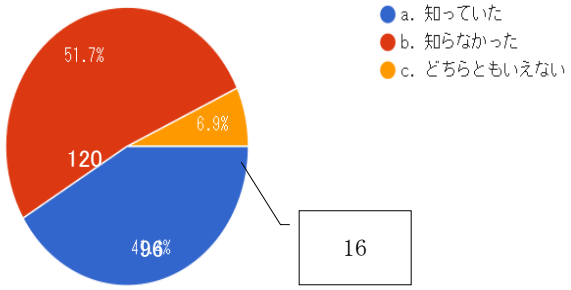
設問1-2　あなたの現在の身分は何ですか？



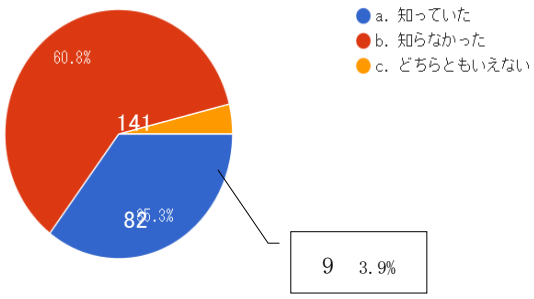
（２）設問２～３について

改正労働契約法の趣旨について、有期雇用教職員を対象に、【a, b 短時間勤務】（設問２）と【c, d 特定（短時間勤務）】（設問３）で、①無期転換申込権の発生と②無期転換後の労働条件に関する認識度、理解度を調査した。【a, b 短時間勤務】、【c, d 特定（短時間勤務）】ともに、無期転換申込権の発生条件を知っていたのは 3～4 割程度に留まり、無期転換後の労働条件は転換前と同じであることは 6～7 割が「知らなかった」と答えていることから、この問題に関する情報提供、説明機会の少なさが推察される。

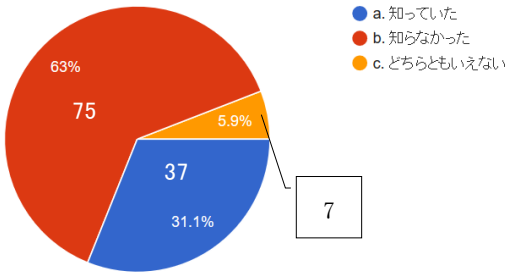
設問2-1．改正労働契約法（2013年4月1日施行）によって、2013年4月1日以降、5年を超えて継続して雇用されている労働者は、本人が申し込みをすれば全員が無期契約（定年まで期間の定めのない雇用）に転換できることを知っていましたか？



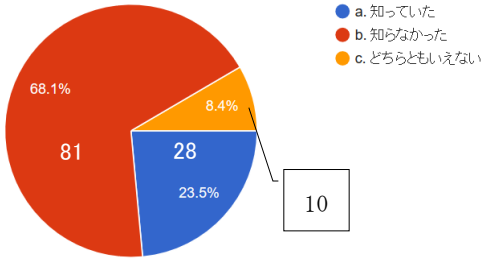
設問2-2．　このような「無期契約への転換」は、常勤教職員などへの身分変更ではなく、原則的に労働条件（給与、休暇等）は従来のまま、契約期間だけがこれまでの1年契約＋更新から、期限のない無期契約になることであると知っていましたか？　（→設問4へ）



設問3-1. 改正労働契約法(2013年4月1日施行)によって、2013年4月1日以降、5年を超えて継続して雇用されている労働者は、本人が申し込みをすれば無期契約(定年まで期間の定めのない雇用)に転換できることになりましたが、いわゆる研究職である特定(短時間勤務)有期雇用教職員(特任教員、学術支援専門職員・学術支援職員、特任専門員・専門職員(事務系業務に従事する者を除く。秘書などの事務系業務従事者は「5年」を適用))は「5年」ではなく「10年」超えが条件となっていることを知っていましたか？



設問3-2. このような「無期契約への転換」は、常勤教職員などへの身分変更ではなく、原則的に労働条件(給与、休暇等)は従来のまま、契約期間だけがこれまでの1年契約など＋更新から、期限のない無期契約になることであると知っていましたか？
（→設問4へ）



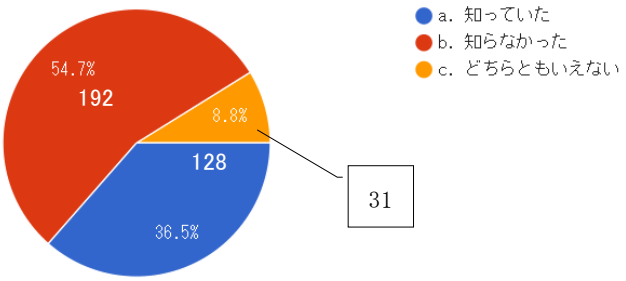
（３）設問４について

5 年の更新限度を定めた現状の就業規則においても、身分が変われば 5 年を超えた雇用が可能なケースがあることから、ここではその実態の把握を試みた。現在の職名での雇用前に東大で雇用経験がある者は 147 名で、このうち異なる身分で継続雇用されたと答えた者が 58 名。このうち少なくとも数名は無期転換回避のために契約期間が短く設定されている疑いがある。自身の雇用契約に疑問がある方は、早急に組合に問い合わせていただきたい。

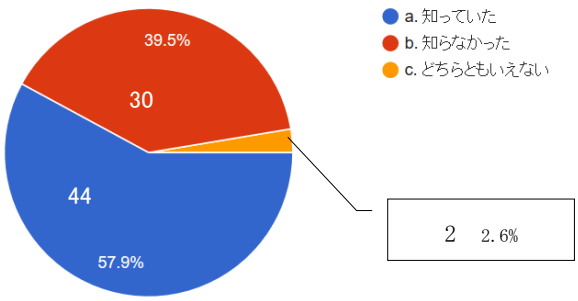
（４）設問５について

通算 5 年を超えて継続雇用が可能なケースがあることの認知度については、常勤職員（e）では、半数以上が「知っていた」と回答した一方で、有期雇用職員(a～d)は、「知っていた」は 4 割以下に留まり、「知らなかった」が半数を超えており、常勤職員に比べ、むしろ当事者である有期雇用教職員の認知度の低さが明らかになった。被雇用者が自分たちの権利について「知らない」ことが多いのは、雇用者側には都合がよい。大学側はそのような状況を作り出してはいないか？　大学側は、職員の権利について説明する義務がある。

＜有期雇用職員の認知度＞



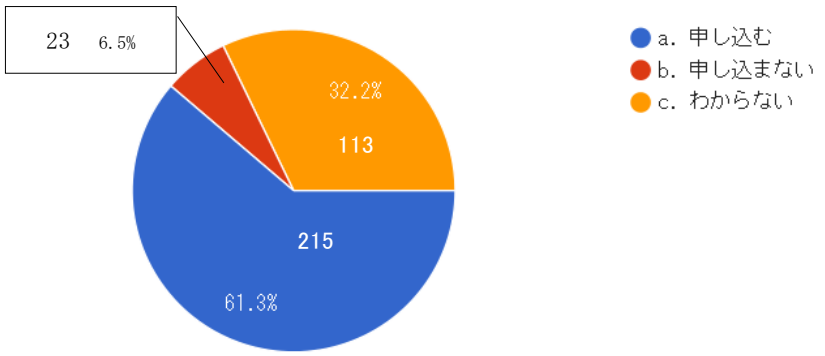
＜常勤職員の認知度＞



（５）設問６について

（特定）（短時間勤務）有期雇用教職員（a～ｄ）に、無期転換申込権を獲得した場合の無期契約転換への希望の有無を聞いた。「申し込む」と回答した者は 6 割、「わからない」を含めると 9 割を超えた。「わからない」の回答者の理由を見ると、「申込権を獲得できるかどうかわからないので『わからない』」が数件、「現状の待遇に不満」、「年齢、家庭状況等」を理由に挙げた者が複数あった。

設問6-1．あなたが無期契約転換への申込権を獲得した場合、無期契約への転換を申し込みますか？



（６）設問７について

有期雇用教職員（a～ｄ）に、「雇用の安定化」以外の要望を聞いた。総回答数 227。

「雇用の安定化」以外の要望、としたにも関わらず、雇止めやクーリング期間の撤廃の要望が 34 件あり、安定的雇用への要求がいかに切実であるかがわかる。「雇用の安定化」以外の主な要望は件数の多い順に以下の通り。待遇改善（給与増額、賞与、退職手当の支給、休暇、手当等の改善など）に関する要求は、上位 3 位を占め合計で 112 件（複数回答含む）と圧倒的であるが、次に人事労務に関する不満や苦情、説明不足を訴える声が相当数あり、事務の質的低下が懸念される内容となっている。

★雇止め、クーリングの撤廃　34

〇昇給、給与の増額等給与面での改善　50

〇休暇、手当、福利厚生の改善　34

有給休暇を増やしてほしい、特別休暇を有給にしてほしい、社会保険加入枠の拡大、研修機会の拡大、住宅手当の支給、育児のための時短期間の拡大、共済加入を可能になど。

〇賞与、退職金の支給　28

〇人事労務事務担当者への不満、苦情　16

・非常勤職員への理解や共感能力が乏しい。特に人事担当の常勤職員の言動がひどいことがある。

・（処遇に関して？）不明確な点が多く不安があるので明確にしてほしい。

・人事担当者の認識不足により、問い合わせに間違った回答をされた。身分、制度についてきちんと把握してもらいたい。

・事務担当者が、勝手な判断やいい加減な説明をすることも多く、後からトラブルになる原因を作り出している。就業規定や規則と実態が合わないため根拠をたずねても、慣例だけをおしつけられ、きちんとした文書回答が一切ない。また、労務管理も素人がやっているのが明らかで、自分で社会保険事務所に確認したりしている。学内に、社労士などの専門家による苦情相談を設けてほしい。

・何度も契約更新をしている実態があるので、更新の可能性有りで書類を提出するが、事務方の判断で、事前に説明なく、勝手に更新無しにされている。

・採用事務を行う人事担当職員について、部局間での見解の相違や、知識の誤りなどで、継続雇用できる人に対して、できないと判断されたり、簡単に辞めさせられそうになったりした。複雑なケースもあるかもしれないが、担当職員の一言で雇用される側の権利（雇用の安定）が揺らいでしまわぬようにして欲しいと思う。

・特に研究職の管理職は人事労務の正確な知識がないために、誤った判断、指示をされて非常勤職員が待遇、契約面で不利益を被るケースがあった。

・5 年雇い止め撤廃、無期転換による「雇用の安定化」に関する情報が大学からあまり周知されていない。

・十分な説明がないまま契約期間終了日が決まった。

・大学側から雇用に関して十分な説明をしてほしい。いままではきちんと十分な説明があったとは言えない。

○勤務時間・勤務形態について　15

就業時間の拡大、縮小、フレックスタイム制の導入、長時間残業の改善、プロジェクト期間に合わせた契約期間に、など。

○業務内容、能力による待遇（賃金、更新）導入、同一労働同一賃金要求　13

○異動について　10

異動を可能にしてほしい、（常勤職員の）定期的な異動への疑問、など

○待遇格差の是正　10

・法人化前と法人化後の非常勤職員の差を無くしてほしい。

・雇用財源によって待遇が異なる場合があり改善してほしい。

・採用時のタイミングの違い等により、待遇面に格差があるので是正し、公平な制度を確立してほしい。

○身分変更、常勤化　6

・無期転換では意味がない。常勤職への転換が出来るように改善してほしい。

いくら真剣に働いても「非常勤」扱いであり、職員とみなされない。老後の保障もない。このむなしさを分かってほしい。

・能力の有る人材は正規職員への転換へも検討すべきだと思う．優れた人材の確保（流失を防ぐため）.

○定年について　4

・60 歳以上の継続雇用が可能なケースについて明記してほしい。

・教員の定年が 65 歳なのに、職員（常勤・有期雇用）は 60 歳までである（のはおかしい）。有期雇用職員が雇用場所によっては（同じ部局内であっても）60 歳以上で雇用されているケースがあって統一されていないので、60 歳以上でも一律に雇用可能にすべき。

・定年制の撤廃。米国では、意欲があり、業績がある教授の年齢制限は無い。性別、年齢等による労働制限は、法律違反（雇用均等）のはず。

○就労管理システムについて　2

・画一的な管理につながる。サービス残業の廃止に活用すべき。

○その他　10

・「東京大学短時間勤務有期雇用教職員等を対象とした職員採用試験」に図書系枠を。

・公募の数を増やして欲しいです。
・時間欠勤(早退、遅刻)を累積して、8時間溜まったら欠勤日とするとの説明は、理解し難い。
・二部局間雇用を公に認めて欲しい。
・契約外の仕事が多いが、契約外なのでその部分に関しては一切公的な評価を受けないのはおかしい。
・勤務時間外に仕事のメールを返信しなければならない雰囲気がある
・大学教員は研究者であり、ただ学生指導するための存在でもないし、プロジェクトを執行するためのイベント屋でもない。
・特任教員の契約のあり方が疑問。女性の特任教員は妊娠したら実際にはクビ。片道切符を切られているのと同じ。

（7）設問８について

全員を対象に、5年（または10年）雇い止めによる不都合の有無と具体的事例またはその理由を聞いた。

「不都合が生じた／生じる恐れがある」と答えたのは217（重複回答1含む）

「不都合が生じなかった／生じる恐れはない」は29、「わからない」が182であった。

「不都合が生じた／生じる恐れがある」の理由としては、具体的な事例の提示が複数あり、5年雇い止めの不合理を指摘する意見が多数を占めた。

・優秀なスタッフが一時的に辞めなければならなくなり、研究遂行に支障が出た。なお、そのスタッフは半年後に再雇用された。
・事務室の有期雇用職員の方が雇用止めになられたことにより、事務処理が滞ったり、質問事項がたらい回しにされたりしている。
・雇い止めによって、他の職員の負担業務が増えたり、引き継ぎにも時間がかかったので業務に支障が出た。また、後任を探すにも、なかなか適任者が見つからない。５年間勤続すると、業務量は多く、経験も豊富になっており、引き継ぐのがとても大変。後任を探す労力を考えると、雇止めは何と無駄な制度なのだろうと痛感する。
・半年間の間に、雇い止めになった3名の職員のそれぞれの引き継ぎの不備によって、全てでトラブルが発生した。しかも当該部署では引き継ぎがうまくいっていないことを認識していないように見受けられ、構造的な問題があるように感じる。
・その業務に長けた事務職員を育成しても、5年後にはまた公募、ゼロから始める新人教育、リセットされてしまう業務、増えるだけの雑務、雇用主（実質的には担当の先生方）には不都合ばかりかと思います。被雇用者はたとえばクーリング期間を経て再雇用されても、5年後にはまた同じ事態が待ち受けており、1年契約のうえ更に余計なリミットを設けることには不都合しか感じません
・中・長期的な視点を基にした継続的な業務を行うことができないことは職場によって大きな損失である。

また、5年の有期雇用であるために、中途退職者も多くそれによる弊害も報告されている。

・5年の縛りがあるので、契約の途中で転職をしようとする人が出てきて、そのたびに引継ぎをするという状況が起きている。事務補佐員＝定着しないというイメージがある。
・雇い止めがあることにより職場や仕事への意欲が薄く、他によい職場があると転職してしまう。

それにより、残された者は引き継ぎ業務に追われる。

・業務の引継ぎも無駄。人が入れ替わることで職場全体の理解度レベルも下がる。雇用される側　も、5 年という限られた期間が前提では意識が下がる。5 年後に辞めなければならない職場に対して業務への深い理解ややる気の向上は望めない。

・5 年の間に大量の知識とノウハウを身につけた人間が引き継ぎもさせてもらえず突然いなくなってしまう。不都合が生じないわけがない。自分の管理している仕事は自分しかわからないという、正規の職員が非常勤に丸投げの状況も問題。新しく雇用された人間は新たに 1 から仕事を覚えなければならないため、周りにも、教員にも大変迷惑がかかる。

さらに以下のような弊害も挙げられている。

・同時期に 5 年の満期がきて 3 人中 3 人が退職、引き継ぎ期間もほとんどなく、最初とても大変でした。

・同じ部署で同じ仕事をしていながら雇い止めの職員とそうでない職員がいるという不公平な状況が生まれている。また、仕事を覚え慣れたときに辞めなければならなくなりそのしわ寄せが他の人にかかってくる。

・守秘義務や信頼関係が大きく関係する業務であるため継続して関わることが大変大きな意味を持つ。雇止めと言う理由のみで一旦中断しある期間他者に引き継がれる、あるいはそこで関係を断たれることのデメリットは大きい。

「不都合が生じなかった／生じる恐れはない」の回答 29 のうち、事例、理由の記入があったのは 11 件。初めの 4 件以外は、むしろ 5 年雇止めのマイナス要素が記述されていたり、「不都合は生じ」なかった事例になっていないものが多い。[]は東職の補記。

・法人化以前の雇止め無関係の人達がいれば、後から入る人は人が変わっても不都合がないから。

・新たな人材を教育し、レベルを高めるため、今まで生じたことがなかった。

・雇い止めの期間、業務を担当してくれる方を早めに採用し引継ぎ準備に時間をかけた。また、繁忙期を避けるため契約満了以前（5 年未満）に退職し、代理の方の負担を軽減する用意をしておいたため。

・経験がある人がいなくなり心細いのは初めだけです。新しい人が工夫してうまく回せるようになれば良いのです。

・教授が半年間の空白を埋める為、秘書の代わりを探すのが大変。もし、このやり方を継続するならば、学内で半年間だけ雇える人をあてがうシステムを作るなど、もう少しフォローすべきではないか。困っている先生方のお話をよく聞きます。

・後任が採用される。不都合は生じなかったと思われるが、一緒に働いていたメンバーにとっては不都合が生じたかも知れない。雇用形態を変更してでも続けて欲しいと言われた。

・継続的に雇用されている方が個人のレベルが上がるため（また、新規雇用にも経費がかかるため同じ人がいた方がよいと考える）

・今までの教員は雇用期間[限]になる前に、他大学・研究機関の終身雇用の職位についたから。

・5 年雇止めのプラス面は見えてこない。

・業務に精通した教職員がいなくなることはマイナスであると思う。

・職場内に有期雇用職員がいない。

(8) 設問 9 について

全員対象に、上記設問１~８では書ききれなかったこと、組合への質問、要望等を自由に記述してもらったところ、156件の意見が寄せられた。　１）無期転換、２）雇止め問題、雇用の安定、３）常勤、非常勤（法人化前、後）との格差、４）東大の労務管理の問題点、要望、５）組合活動、6）アンケート　7）質問の７つのカテゴリーに分類し、整理した。貴重な生の声なので、一部内容によっては個人が特定できない形に書き換えたものもあるが、できるだけ掲載させていただいた。1)～4)には、雇用の安定を求め、無期転換を望む切実な声が多い。無期転換についての正しい情報が伝わっておらず、憶測で考えざるを得ない状況があり、そのために不安や疑心暗鬼が生じている現状が読み取れる。また、東大の労務管理の問題点を指摘する声も多く、看過できない事例もある。自身の契約内容についての質問もいくつか寄せられたので、それらは 7)にまとめた。5)については、組合にはだれでも入れるのかといった基本的な質問や、このアンケートで組合の活動を初めて知った、組合の活動にアクセスしにくい、などの意見があり、組合の存在、活動内容が学内構成員によく知られていない実態が伝わり、組合の存在のアピールがまだまだ不十分であることを認識するとともに、今後の活動に大変参考になる意見が多かった。6）では今回のアンケートを評価する声がある一方で、５）と同様、周知の不十分さも指摘された。７）には質問を集約し、連絡先の記入があった方については個別に回答し、連絡先不明の方に対しては、個人が特定できない形に書き直して、可能な限り回答を掲載した。

１）無期転換

・ある有期雇用職員が病気と怪我で長期の休暇を願い出たが、上司の理解を得られず、結果的に退職した。それを聞いて、私も機会があれば転職しようと思うようになった。無期雇用というけれど、事務補佐員には資格がない、と聞いている。部署内でも、法にふれず、なるべく無期雇用を回避するにはどうしたらよいかしか考えていないとうわさに聞き、ないも同然だと思っている。まずは無期契約をしていただくことで、皆が安心して仕事に集中できる環境を作っていただき、ステップアップについてはそれぞれの能力評価や要望により検討いただければと思います。

・以前勤めていた部署で全員に、無期転換の話はあるが、ここではその予定はないと通達がありました。全員雇用の恐れもありますから、運営する側とすればそれも仕方のない話です。

・無期転換にならなくても５年を超えて継続している方もおり、やろうと思えば方法はあるようです。

・私自身は無期転換の可能性はゼロではないと思い頑張ってきたが、部局に人を終身雇用できる保証はない、つまり無期転換など言葉だけ、ということを聞かされ愕然とした。雇い止め撤廃が実現するならばぜひ今年度中にお願いしたい。長く勤めてきたからこそ現在のようにスムーズに仕事ができるようになったわけであり、後任の人にそれを教えることは正直不可能。ここまで長く頑張ってきたとこが職場、部局、自分自身にとっても無意味であったと思いたくない。

・無期契約転換への申込権を獲得した場合は申し込む。理由は生活があるから、生きていくため。

・無期限雇用への転換が可能となったら、是非希望したいと考えており、組合にはどうかそれを実現すべくご尽力くださるよう、どうかよろしくお願いいたします。

・無期限になれば業務に対して長期的視野を持つことができ、モチベーションが上がると思います。

・先日の本部での説明会でも、来年 4 月以降の契約は 3 年までしか出来ない等、ますます現状は悪化しておりますが、何とか頑張って改善して下さい。

・私の所属する部署では、研究開発業務に従事する有期雇用職員の契約を、同一法人で 10 年以下に抑えるよう、任期に関する規則改正が意図的に行われている。このような改正を認めていいのか。

・無期転換申込権について事務職員に聞いたときに、気にしなくていいと答えられた。この様な対応が制度が周知されない原因ではないでしょうか。
・2 年後に雇止め 10 年目を迎えてしまいますが、無期転換の申請は可能なのでしょうか？2 年後どうなってしまうのかとても不安です。
・現在短時間の学術支援職員として勤務しているが、仕事と家庭のバランスがうまくとれており、自分の強みを活かせる仕事内容にも満足している。パートタイムの働き方にも満足しているので、無期雇用で働けることを切に願います。どうぞ宜しくお願いします。

２）雇止め問題、雇用の安定

・できる限り安定して働きたいと考えています。勤務態度が優秀等で認められた場合賞与等発生する身分へ契約更新してほしい。
・今日（6/30）の新聞を見たら、法律が改正され 2020 年をめどに地方自治体の非常勤職員には賞与が支給されるそうです。東大の非常勤職員にも早く賞与を支給してほしいです。また雇止めは絶対やめてほしいです。せっかく慣れた職場、仕事、人間関係をやめるのは絶対いやです。そして、それによって生活が不安定になるのは大変困ります。
・非常勤職員といえども、東大職員の一員として日々責任をもって仕事に取り組んでいます。安定した雇用を望みます。
・雇用期間が 1 年というのはあまりにも短すぎる。採用されたと同時に次の仕事を探す事になり、精神的にも安定して業務を遂行できない。
・契約期間満了時に再度公募に応じる形で雇用契約を更新しているので、なかなか意見が言えません。収入的にも、妻子を養うほどの待遇ではなく、生活上の不安がつきまといます。精神的にしんどいですね。
・長年疑問に思っていたことです。ぜひ解決をお願いいたします。
・何年も雇用されていて、今後も雇用されうると期待してこちらに尽くしてきた者としては、裏切られた気がします。
・6 か月の期間ルールのため他大学で勤務するかどうか迷った。戻れるかどうかという不安のため、他機関に流れる方も多かったのではないかと思います。
・条件は事務補佐員のままで良いので、永年雇用を強く望みます。
・雇い止めをぜひ撤廃してほしいです。
・最大五年で雇い止めとしている理由は何なのでしょうか？人件費の抑制だとしたら、改善することは経営の圧迫に繋がるので難しいのでしょうか。
・今年度で雇い止めになるため早めに制度を撤廃していただけたら幸いです。これからもずっとお世話になりたいと思っております。どうぞ宜しくお願い致します。
・私もまさに今、「10 年で雇止め」を目前にし、不安でいっぱいです。
・職員をもっと安定的に雇用できるようになりましたら、職員本人たちだけでなはなく東京大学にとってもメリットが大きいので、雇用制度の改善が必要です。
・雇用 1 年目から就活をする必要があるようでは重要で発展性のある研究に取り組めるはずがない。
・とにかく、待遇よりも雇い止めを撤廃していただきたい。
・雇用止めがあるのには、不公平を感じる。
・今年の秋頃には、どうなるのか、はっきりとした回答を得たい。60 歳を過ぎたら再就職先は、ありません。できれば、このまま東大で働きたいです。

・雇い止めのルールによって仕事に対する意欲が大きくそがれることは否めない。系長秘書業務は経験に頼ることが多い業務で、頻繁に交替することによって系運営に支障が出ることが多いと思う。
・雇用の安定化をお願いいたします。
・事務などで慣れた方が、雇い止めになられていなくなると、仕事がスムーズに運ばなくなることもあり、大変です。
・現在の雇止めは、趣旨と逆に作用しているように思えるので、再設計が必要に思います。
・雇い止めを行うことで、5 年毎に新しい人になり慣れたころにまた新しい人になるのは、非効率なことであり、他に一緒に働く人にとって大変不便で余計な仕事が増える。部局により人事の考え方が統一されていないため、他の役職での再雇用は良いのか悪いのかわからないのが現状。
・平成 30 年 3 月 31 日までの雇用契約にされている方が周りにもたくさんいて、それ以降の雇用がどうなるのか皆さん困っていらっしゃいます。5 年間の雇用止めの後、半年間別の方を雇うなどの対応をされているところもありますが、どのように対応すればいいのでしょうか。
・半年間の間に、雇い止めになった 3 名の職員のそれぞれの引き継ぎの不備によって、全てでトラブルが発生した。しかも当該部署では引き継ぎがうまくいっていないことを認識していないように見受けられ、構造的な問題があるように感じる。早急に何らかの対応を検討していただきたい
・以前は学内で単年度更新の特任研究員として働いていましたが、今は雇用期間の定めのない立場で働かせていただいております。懸命な努力を続ければ、境遇を変えられる可能性があることをお伝えいたします。
・雇止めの仕組みは、教授と秘書が相性が合わなかった場合などにはやめさせるよい区切りだとは思うのですが、研究室内がうまくいっている・またはものすごく忙しい時期に一人抜けることの損失の大きさを大学がわかっていないのではないでしょうか。
・特に英語、パソコンスキル、経理、人柄など一般企業でも活躍できる人が低賃金で、横並びでは、東大から優秀な人間が容易に流出する。いくら、裏手口で半年他でクールダウンさせ、その後、同じチームや研究室に戻してもらえても、嬉しいオファーであるが、何かおかしい仕組みだと感じてしまう。優秀で評価が高いならば、そんな裏口でされるより適切な手段で雇用を守って欲しい。瑣末な裏口を既にオファーされても、自分に自信があれば他の会社などに転職したくなる。
・東大の事務レベルは、世界に比べて古い、遅い、ゆるい職場、書類は全て日本語と、大変遺憾な職場でもあり、今後優秀な人を評価し、逆に貢献しない人は契約書通り雇い止めにするべきではないか。だからこそ、全ての雇用者（雇用保険に加入する雇用者）は人事評価をするべきではないか。
・自分自身の雇用期間が近づいていること、また今年の 3 月 31 日で雇い止めでたくさんの方が退職されその中には大変優秀な方もおられたので何故これまでの功労を評価することなく期間が来たから退職となるのかととても疑問に感じていたのでこのような雇用に関して改善の動きがあることを知り大変期待しております。　早急な改善に向けてぜひよろしくお願いいたします。
・雇止めは是非やめてほしい。働く意欲をそぐ制度だと思う。
・常勤職員が 2～3 年で移動がある部署において、非常勤で業務に慣れている職員がいるのは業務上都合がよいのではないかと思います。雇い止めが廃止されると嬉しいです。どうぞよろしくお願いいたします。
・結局のところ、雇用の安定を目指した法律が、不安定しか招かなくなっている。事務からも、五年以上継続して雇用できないので、それ以内の更新、契約しかできないと伝えられています。東大が今回、皆を五年以上雇わず、辞める人が一斉に出ることとなったら、他大学や他の公的機関も追随することとなり、国全体の雇用の不安定可を招くと思います。

・事務職を軽んじている制度だと思う。
・有期制度がなくなったらありがたいです！
・職場の若返りを図ることも重要ではあるが、どんな仕事でも、細かなノウハウや経年によって構築された人間関係等に基づいて成り立つ部分が大きい。新規採用者が同等の仕事をこなせるようになるまでには、引継ぎや教育に相当の時間や労力を要し、コストアップと仕事の停滞を生じさせる。時間をかけて仕事を共有しながら新規採用者を教育していくべきところ、「雇い止め」により使い捨てのように仕事の「デキル」人を切り、代理を新規採用して数日間～数週間の引継ぎで済ませようとしているが、結局上手く回らなくなっているというケースも多く見られる。一般企業では定年の撤廃などが進んでいる中、「雇い止め」は時代に逆行していると感じる。
・是非５年の雇い止めを撤廃していただきたい。
・雇止め制度は、現場においては誰も得をしない。
・今年度で任期満了を迎え、既に技術補佐員→特任専門職員を経ているため６か月のクーリングオフ期間は免れない状況です。円滑な研究室業務運営のためにも、なんとか雇止めの撤廃をお願いいたします。
・私は５年先だが、まさに今、雇い止めの脅威にさらされている方がいらっしゃるので、問題意識を持って事態の推移を見守っていきたい。

３）所属部署、職員（常勤、非常勤（法人化前／後））間の格差

・常勤職員数に対して、非常勤職員数が多すぎる。ほとんどの業務を非常勤職員が行っているといっても過言ではない。不安定な雇用者に頼った業務運用では、将来、運用面で破綻すると思う。
・職場には５年枠の方とそうでない無期限の方が混在しています。（ただ、2004 年以前からの雇用でも、5 年枠に入った方もいます。）
・同じ非常勤でも、週１や２の人に比べて、週４や５の人は、負担が大きいのに、待遇は常勤職員と全く違い、もやもやする時はありますが、社会保険などはきちんとしているので、働きにくいとまでは思いません。
・職場環境以前に、安定雇用という面では歴然とした差、不公平感があります。しかも、数箇所の部署を知っていますが、ほぼ、どの部署でも無期限の方が職場運営を握っており、皆が黙ってその方々に従うしかない状況にあります。
・短時間勤務が補助的業務との共通認識はあるが、全体の業務内容からして補助的業務と主たる業務の差別的な認識が根源的問題として現存しているのではないでしょうか？
・全体の業務内容の責任の可否の割合はあるにしても、補助的業務も全体の分担として平の役割であり、責任も伴います。そのあたりは各職場の組織全員が共有すべき認識かと思っております。
・無期限の方とは時給にもかなりの差がある事は納得しつつ、同じ職場で同じ仕事をしている以上、最低限、不公平感のない職場を維持してほしいと思います。（無期転換が現実的ではない以上、いっそのこと、全員５年枠雇用にした方が納得はいくのかもしれませんね）
・同じ事務補佐員の中でも正規職員と同内容の業務に当たる場合が日常的にあり、判断能力も備わっている人と、与えられた業務のみに従事し、改善や努力をあまり意識していない人との待遇が同じであることは不満を感じざるを得ません。契約更新時には能力によって給与の査定を行っていただきたいです。
・非常勤職員への配慮がなく、こき使うタイプの常勤職員も多い。雇用面では補佐的と言われ、賃金や休暇の面で格差があるのに、とても不公平。

・法人化以前と以後で雇止めになるかならないかは、同じ業務をしている者同士で不公平だと思います。
・法人化以前の採用の人には雇止めがない、5年雇い止めがあっても職名を変えて残れる人がいるというのは、不公平感を感じ、職場の雰囲気、士気も下がります。　問題は多いかもしれませんが、できるだけ正規職員の方と同じ待遇に改善して頂きたいと思います。
・知的障害者の雇用は継続されるのにわれわれは5年ですというのも差別を感じる。上司も度々替わり方針も変わるので困る。引き継ぎなく担当が変わるのも困る。
・大学においては、理系は秘書を個別に雇えるだけの余裕があり、文系は部局運営費が少なく人件費に使える経費が少ない部署がある。職員の区分は同じでも、職務内容や本部との仕事の関わり方も全く異なるので、きちんと実態を把握してほしいと思う。余裕のある部署で秘書として個別の教授のために働く職員と、正職員と同じ事務部業務の一部を受けて働く職員とでは全く待遇が違うことがある。経費がある部署の職員は時給の高い職員への変更可能？という話もある。不平等であることは確か。
・常勤職員は大体、2年ほどで異動するため、過去案件や、経緯について誰もわからないという状態が常に存在する。又、非常勤職員が常勤職員を指導しなければならないという本末転倒なことが常に起こっている。そして、常勤職員の中では病休届を一度だせば、給与に響かず、いくらでも休めることを利用して週に1～2日は休む者も過去にいた。そういったことが横行している中で、現場を守っているのは、時給でまったく同じ職務に就いている、非常勤職員である。その待遇の差はあまりにもひどすぎる。
・少なくとも私の在籍する職場では、有期雇用教職員がいなければ成り立ちません。私は現在の職場に長いため、正規の職員から業務について判断や指示を仰がれることもあります（上司からも）。頼りにされるのはいいのですが、“補佐”の範囲を超えていると思います。ほかのチームでも雇用の長い有期雇用教職員が主導して業務を進めることがあります。正規の職員の方は”そこそこ”でも安定した雇用と私たちよりずっといいお給料を得ているのに対して、有期雇用教職員は不安定な立場、職員よりも劣る待遇で頑張っていかなくてはならないことに、むなしさや憤りを感じます。
・非常勤職員と正規職員の業務内容の区別が曖昧。業務の内容が正規職員と違うとは感じません。待遇に大きな差があるのであれば、業務内容も明確に区別すべきと思います。
・教員、大学側の職員だけが雇用の情報を熟知できる環境にあるように思うので、雇われる側の希望者にも正しい情報を得られる場があれば良いかと思う。
・同じ身分で同じ業務をしているのに、採用された時期によって無期か有期かが異なるのは、やはりどこか不平等を感じます。
・法人化以前からの雇用者との不公平感が半端ないです
・法人化前採用の職員との差が大きすぎる。今や非常勤事務員が主となって事務が回っているにもかかわらず、使い捨てのような扱いである。雇い止めによって次の職場を捜したり、ハローワークへ行ったりする事は大きな負担。もう少し、事務員にも生活があることに理解してほしい。
・法人化以前の非常勤職員との格差。
・任期付きの教職員は、有期だからといって腰かけ的に働いているわけではない。むしろ東京大学の研究教育のサポート等のために誠心誠意業務に取り組んでいる方がほとんどだ。且つ有期がゆえに常に自分の将来に不安を持ちながらも真摯に働いている。周りを見ても誰が常勤で誰が有期かわからないことが多いと思う。是非、東京大学は望む人には無期契約をし、同一労働同一賃金を実現さ

せてほしい。

4）東大の労務管理の問題点、要望

・常勤事務職員の待遇改善にもっと力を入れてほしい。
・今の職場も事務員の方は、ほぼ常勤ではありません。改善を望みます。
・例えば、週 20 時間以下勤務の場合（健康保険などが適用されていない場合）は、雇用保険にも入っていないことになる。週 20 時間以下の勤務者は、尚更不安定だと思う。
・職域限定職員制度は必要ないし、職場に混乱をもたらす。短時間有期雇用の雇用期限を 3 年に改悪することを望む職場はない。雇止め規定の撤廃を求めます。雇用の不安定な職場には優秀な職員は来ないと思う。
・本部は教員の業務支援環境改善を本気で考えて欲しい。URA などでは不足。
・人材の流動性を高めることの重要性は否定しないが，何十年の前の古い「成果主義」を掲げ，人材をモノのように使う人間は無能だと思って良い。目先の利益ばかり追い求めて 10 年 20 年後に役立つ成果を出せなくなっているのは明らかである。成果主義は人材としての成長も妨げる。施設，設備，成果等が大学の宝なのではない。大学において，真に価値のあるものは人材である。東大が獲得予算に比例した数のノーベル賞を取れない理由を考えれば自明である。
・東京大学は大変働きやすい環境だと感じている。仕事を続けたいという者にとって雇い止めの規則は不利と感じる。設問 7 でも触れたが、1 箇所で週 5 日雇用してもらえたら一番よいのだが、当初非常勤で雇われ、途中から就業日数を増やしたい人も多いと思う。二部局間雇用についての大学として正式なルールを求む。今は各部局任せとなり、良くも悪くも人事担当者の裁量次第という感じがしている。現在二部局間雇用されている人がどのくらいいるのか、把握を望む。
・本大学の労務管理は、ブラック企業よりかなり酷い。職員間でのいじめや職員から教員への嫌がらせが、最終的には調査研究に与える影響を真剣に考えてほしい。これまで色々な機関で仕事に従事してきましたが、こんな酷い扱いを受けたことは東大以外にはない。正規の教員も、事務が仕事を放棄したら困るので、遠慮していることも多く、事務職員がつけ上がっている。就業規則や規定の解釈について、大学の事務方の判断が間違っていることもよくあり、勤務記録の改竄などの違法行為を平気で指示してきたこともある。これは、担当者の判断ミスなのか、本部からの指示なのか。
・雇用について登録制などがあるとよい。
・東大で勤務させていただき、これまでの職場比べ大変恵まれた環境であると日々幸せに感じております。自分は 50 代で、今後どのような転職が可能かは大きな課題となります。同世代で転職がとても難しいと苦しい現状にあたっている方もいらっしゃいます。状況が許せば同じ場所にいさせてもらえる選択肢と、自分が去って別のところに移って新たに頑張る選択肢とで、どの状況がその職場に適切なのかは、自分が残るかどうか決定するうえでとても大事なことです。
・私自身は法人化前の採用なので任期がありません。それはとても幸運なことだとも思いますが、せっかく仕事の能力や人間的な魅力のある人を手放さなければならないという場面もたくさん見てきて正直つらいですし、長くいる少数の人間が生き字引的存在となりそれが重荷にも感じています。有期雇用の職員の中には正職員になりたい人もいると思いますが、特にそれを望んでいない職員もいるはずです(私です)。そういう方はいわゆるパートでいいわけで正規職員への転換を訴える訳ではなく、長く働きたいというささやかな希望をもっているのみです。それすら叶えられない、また今の状況を変えようとしないというのはいろいろな規則・法律の関係があるのでしょうが、東京大学は人を大事に扱っていない、お上や法律(作っているから？)しかみていないということの証拠だ

と思います。
・人材を育成して放り出すという無駄をなくしてほしい。
・大学が無期雇用にこだわる理由がしりたい。20 時間で週 4 日の場合が社会保険加入になった今、それを回避するために（社会保険の負担分を部会で支払わないため）、20 時間以下で契約し仕事をした場合サービス残業がでてしまうことも考えられる。
・法の改正があったときは、徹底して周知して欲しい。
・プロジェクト単位での雇用の場合は、プロジェクトが終了時期に合わせての雇用契約ができるようにしてほしい。
・どの部署においても、職員移動がなされた時に引き継ぎ等がされてなく、困る事が多々あると感じました。職員移動の際は引き継ぎ期間を設けていただけると仕事に支障がでないと思います。
・職員はこの現場をおかしいとほとんどの人が思っているのに、少しも改善されるように思えない。
・何年経っても時給は 1 年に 10 円（20 年でも 100 円）も上がらない。物価は上がっても、それに対応できていない。すべての職員が最低限の生活ができる給与を大学は支払うべきだと思う。
・有能な職員に対する、能力・経験に応じた昇給の可能性についても、今後の課題としてご検討いただければ幸いです。
・予算が限られているので超過勤務手当が出ないのは承知しているが、代休を時間単位で獲らせてほしい。残業していても監査のために定時打刻するのは矛盾を感じる。
・非常勤にも、身分や雇用期間により、多様な種類があるため、そこを配慮頂きたい。事務方が、慣習的にやっている雇用手続きは、法律から逸脱していることも多い。また、研究に従事している特任教員には、事務連絡の周知すらないことも度々あるが、本部或いは部局の判断なのか、自分だけに嫌がらせ行為が行なわれ、孤立化させられているのか。正規雇用の事務職員から、他の非正規事務職員や特任教員に対するパワハラやアカハラは、今後一切やめさせるよう大学側に徹底してほしい。東大の事務職員から嫌がらせ行為を受けて、大学を辞めた人もいる。
・労災以外の怪我や病気で休むとき、負傷疾病で申請するが、暦日で連続 8 日になると、お給料が保証されている常勤職員と同様、無給の非常勤職員にも診断書の提出が求められる。その費用は自腹。
・週 30 時間以上働けるようにしてほしい。
・6 ヶ月のクーリングオフ期間の社会保険等の手続き加入、喪失をその都度しなければいけないこと。
・各職場においても中・長期的な計画を立案できないのは組織全体にとっても大きな損失ではないかと思われる。中・長期的な計画立案を行うためにも教職員の継続的な雇用の保障は必須ではないかと思われる。
・ここまで給与が低いと優秀な人は大学に就職しなくなると思います。
・研究をスムーズに進めるためには、現状の定められている雇用期間では問題があるので、ぜひ改善してほしい。
・設問５-1 の内容は知っていましたが、現実的にはそういう運用はされていないと認識しています。それは正しくないのでしょうか。特任専門職員であっても５年で雇い止めと言われたケースを知っています。
・能力による時給アップがないのは、辛いです。
・有期雇用教職員は不安定な雇用環境におかれながら、常用職員に比べ著しく給与が低く、将来の人生設計も立てにくい状況にある。本来、不安定であれば、職を失った場合に備えて貯蓄できるよう十分な給与を支給されるべきであると思う。低賃金ならば、職の安定が保証されるべきであると思う。同等の業務内容にもかかわらず、常用職員と有期雇用教職員の待遇の差があまりにも大きい。

また、雇用主が雇用の意思を有しているにもかかわらず、雇い止めなどで契約更新できないのは、現状に即していないと思う。以上、改善されるべきであると思う。

・学内外で応対すべき事務作業が年々膨大になってきており、特に学内での書類のやりとりが煩雑なので早急に改善して欲しい

・雇用契約が勤務実態に合っていません。リモートでの勤務も認め、勤務時間として計上してほしいです。また、明らかに人員不足です。部署全体の担当職務を減らすか、人員補充をしていただきたいです。

・現在雇用されている人と同じように高い言語力や技能を持ち合わせた人を探すのは難しい。かつ、高い技能を持っている人を事務補佐員などとして雇用する予算しかなく、妥当な賃金が払えないことで労働者の不当な搾取が続いている。

・研究室はほとんどが外部資金のプロジェクトで運営されているために、プロジェクトの運営や成果出しに翻弄される日々で疲弊します。とにかく疲弊します。後輩スタッフ(企業から出向の方ですが)はこの２年ほぼプロジェクト運営に忙殺され、ほぼ自分の研究ができておらず、学会発表一本すらありません。研究が目的というより、産学連携の形にするために大学が動員されるとか、研究資金(スタッフの雇用資金)を得ること自体が目的になっているようなプロジェクトも少なくない気がします。

外部資金により大学の研究を進めるという方法そのものの矛盾が噴出しているように思えます。

・人事チームからの説明が常に不十分なこと。

・東京大学の有期雇用職員の労働条件改正など、このアンケートを見るまで知らなかったことが多くありましたので、皆が周知できるようにしていただきたいと思います。

正規職員と同じ仕事（または、それ以上の仕事）をしている非常勤職員が多くいらっしゃると思います。家でメールを読むようになどの時間外の仕事を要求されることもあります。

安定した雇用と、少しでも時給をあげていただきたいと思っております。

宜しくお願いいたします。

・自分がどういう状況にあるのか知りたい。東大は外から来た者にとってはかなり妙な組織だと思う。

・優秀な人材，能力のある人材は業務内容が認められ正規職員への転換などへのシステムが構築されることを強く希望する.

・事務補佐員の時給は、学歴・職歴だけで決まってしまいます。私は〇〇年間、事務補佐員ですが、採用されたばかりの新人が、学歴・職歴が私と同じという理由だけで、私と同じ時給になってしまうのは、大変、残念です。学術支援職員達のように、時給の幅を広げて、各人のキャリア、能力を考慮して、時給を決めていただきたいです。東大が、非常勤職員の雇用改善をできない大学ならば、アジアの大学ランキングの順位が、今後も下がっていくだろうと思います。

・研究室には、同じ職名・職責は一人ずつしかおらず、病欠等のいざというときに相互にカバーしあう体制が取れない。自分が休んでしまったら、というプレッシャーが常にある。また、非正規労働者は外部資金雇用が主体で、雇用の継続が見通せない。上長は、忙しいことを理由に非正規労働者については人事評価しない。職務内容の見直しもない。２月の雇用継続手続きについては全く形式的である。双方で話し合うような時間の設定をしない、書類を出してその場でサインを求められる。女子休憩室も、持参した昼食をとれるような別室もない。体調悪い時に一時的に休む場所もないため早退を余儀なくされる。鍵のかかる個人ロッカーや引き出しすらない。職場は東京大学というと聞こえはいいが、研究室の実態は、下町ロケット以下の零細企業のようである。

５）組合活動　（質問については、回答を付記）

○職員組合としての組織率（加入率）はどのくらいでしょうか？

（回答）

具体的な数字は出せませんが、過半数に及ばないために、過半数代表者を選出しなければならない状況になっています。

○過半数代表者と職員組合の関連について教えてください。

（回答）

組合員が全構成員の過半数を占めていれば、組合が雇用者側（大学当局）と労使協定を締結できるため、過半数代表者を選出する必要はありません。

その事業所の組合が過半数組合でない場合、過半数代表者が選出され、次のことを行います。

・労使協定を結ぶ。労使協定は労働基準法の適用を例外的に免除されるための協定で，これによって時間外労働などが違法ではなくなります。

・就業規則に対して公式の意見書を提出する。

しかし、次のことができるのは組合だけで、過半数代表者にはできません。

・労働条件全般，たとえば賃金や待遇について使用者と団体交渉を行い、要求を実現させる。使用者は組合からの交渉の申し入れを正当な理由なしでは拒むことができません。過半数代表者にはそこまで広範な交渉権はありません。

・労働協約を結ぶ。労働協約は組合と使用者との間で取り交わす労働条件に関する協約で，就業規則よりも優先的に組合員にのみ適用されます(4 分の 3 以上を組織する組合ならば全労働者に適用されます)。

弱者である労働者を強者である使用者と対等の立場に置くために作られるのが労働組合です。日本では、法律体系も、労働者が労働組合を作ることが前提になって組み立てられています。

○組合への加入資格は、教職員であれば誰でも加入なのでしょうか？職位が高くなると、入会と同時に何か役職が回ってくるのではないかと思い、なかなか参加できずにきてしまいました。

（回答）

組合へは、教員、職員、常勤、非常勤、フルタイム、パートタイム、どなたでも加入できます。組合に入ると何か役職が回ってくるのではないか、組合に入っても何も役に立てないから、と言って組合に入ることをためらう方がおられますが、組合の役員は立候補または推薦によって選出されるもので、強要されるものではありません。組合が力を発揮するには、なんといっても組合員の数が重要です。数が「力」になります。まずはご加入ください。

○2017 年 4 月の東職かわら版で「史料編纂所図書室では 2015 年度以前から在籍している非常勤職員全員が無期になった」とあるが、そのような事実はない。法人化以前から雇用されている非常勤職員は無期だが一年度更新（状況により更新しないこともあるとの条件付き）。法人化後に雇用された非常勤職員は、法律改正前までは 5 年ごとにクリーニング期間をおきながら事務補佐員として公募で雇用、法律改正後は雇用から 5 年経つと特任専門職員として 3 年ごとに公募で雇用されており、公募でも同じ非常勤職員が雇用されている実態はあるものの、法人化後に史料編纂所図書室に雇用された非常勤職員で、無期権を得た非常勤職員は現状では存在しない（ただし、平成 25 年 4 月か

ら5年が経過する平成30年4月に3名の非常勤職員が初めて無期権を獲得する見込み)。常勤職員の定員削減や異動の折には、常勤職員が行っていた業務を非常勤職員が引継ぐことが多くあり、業務内容は常勤職員とほぼ同じ内容をこなしている（違いは、出勤日数と会議へ参加しないことくらい)。史料編纂所図書室の非常勤職員が不安定な立場であることに変わりはない。職員組合には、正しい現状把握をお願いしたい

（回答）

2017年4月の東職かわら版の記述「史料編纂所の図書室では、2015年度以前から在籍している全員が無期雇用に転換されています。」は、ご指摘の通り誤りです。

「史料編纂所の図書室では、2015年度以前から在籍している非常勤職員については、雇止めとなる事態を避ける措置が講じられており、2018（平成30）年4月1日から無期転換申込権の発生により、その全員が無期転換となる見込みです。」に訂正いたします。

正確さを欠く記事となりましたこと、深くお詫び申し上げます。

・先週組合へ駆け込み、話を聞いていただいて救われました。前職の大学では、パートは組合には入れなかったのですが、ここでは加入することができるので、とても安心です。門のところのチラシでこちらを知りました。とても感謝しています。ありがとうございます。
・有期雇用職員にも組合が積極的に関わってくださるのはとてもありがたい。
・組合が、本当は一番権利保護を必要とするはずの有期、短時間、臨時など立場の弱い、または不安定な人たちが組織率が低いことが問題。常勤の既存権世代のエリートクラブ化しないよう、組合側の努力も必要。
・組合はもっとがんばらんとあかん。
・組合の政治活動に賛同できないので、組合活動に参加することに躊躇する
・組合員の殆どが（閑職の）正職員であり、組合に参加すると義務が課されるようで、加入するには敷居が高いが、雇用で問題があった時に気軽に頼れる存在であってほしい。
・無期限雇用への転換が可能となったら、是非希望したいと考えており、組合にはどうかそれを実現すべくご尽力くださるよう、どうかよろしくお願いいたします。
・このような運動があることを知り嬉しく思いました。
・今回のことは、理不尽と思っていたことの一つなので、問題提起をしてくださったことに感謝します。
・このような場を設けてくださりありがとうございます。
・頑張ってください。応援しています。
・東大で非常勤職員の待遇改善に取り組んでいる方がいることを初めて知り、大変ありがたいと思いました。
・ご配慮いただきありがとうございます。
・教職員組合があることを知らなかった。頑張って欲しい。
・正直、このアンケート調査が周知されるまで、組合の活動についてほとんど知りませんでした。5年の雇い止めは、雇用の安定を図る意図で制定された法律の趣旨に反すると思います。雇い止めを阻止するべく活動してくださっている組合に感謝します。ありがとうございます。
・4年前に東大の教務補佐員になったが、組合からの連絡をもらったのは過半数代表者の投票の呼びかけ以外初めてである。ウェブサイトがあることも初めて知った。事務職員が多く集まる場所では周知されているのかもしれないが、私のような教務補佐員は各研究室に配属されて「孤立」してい

るので、組合の連絡先も分からなかった。新規の教職員の雇い入れの際には組合について必ず知らせるようにするべきだと思う。せめて、過半数代表者の投票呼びかけのメールに組合の連絡先くらいは載せるべきではないか。
・組合の掲示板をもっと学内に増やしてほしいです。
・東大の HP に組合のアドレスをつなげてほしい。
・活動の内容や情報にアクセスしにくいと感じている
・有期教職員など流動性の高い人たちの労働環境改善には、東大内だけでなく他大学・他組織の同様な人たちの労組との連携が不可欠。

6）アンケートについて

・今回のようなアンケートがありましたら、また回答させて頂きます。
・Web でのアンケートは入力もし易いので、効果的だと思いました。
・アンケート調査の実行、どうもありがとうございます。
・どうかよろしくお願いいたします。
・アンケートが長い。面白いところがない。A3　２つ折でよくない？
・今回のアンケートについては、知人からの転送メールで初めて知りました。
せっかくこれだけ大規模にアンケートを実施されているので、認識されていないのはもったいないです。周知方法の検討が必要だと思います
今回のアンケートで、自分の雇用形態に対する理解が深まった。
・このアンケートの第一次締め切りは 7/21 となっておりましたが、8/9（水）朝にメールにて周知されました。ウェブで実施案内が出された際にメールを頂けたらと残念です。この問題は実に深刻で、秘書仲間でも大変憂いておりますし、先生方も困っているように見えます。半年後にどうなるのか・・・。でも、この声を集約する機会も場もない中で、このようなアンケートを実施してくださり、大変ありがたく思っております。どうぞよろしくお願いいたします。もしアンケート回答率が悪い場合は、再々度のご案内をお願いいたします。

7）質問

○メールでご相談させていただこうかと思っておりました。契約終了までにまだ時間はあるのですが、具体的に何をしたらよいのかがわかりません。ご教示いただきたく思います。
(回答)
まずは直接組合にご連絡ください。

○現在事務補佐員で、平成２３年４月１日～平成２８年３月３１日（５年間）事務補佐員、６ヶ月のクーリング期間後、平成２８年１０月１日～現在に至る。
労働条件通知書に書かれている無期転換申込み権に係る通算契約期間開始日について、平成２８年１０月１日に設定されているのですが、現在の雇用の前の雇用の開始日が平成２５年４月１日以前なので、〈平成２５年４月１日〉と設定されるべきではないでしょうか？この計算でいくと、平成２５年４月１日から通算５年経た〈平成３０年１０月１日〉に「無期転換申込み権」が発生すると思います。労働条件通知書を書き直してもらうことは可能なのか知りたいです。
(回答)

改正労働契約法では、クーリング期間が 6 ヶ月以上あった後の再採用については、それ以前の雇用期間はリセットされると規定されているので、労働条件通知書の記載通り、無期転換申込権に係る通算契約期間開始日は 2 度目の採用日の平成 28 年 10 月 1 日となります。ただし、9 月 21 日の東職との団体交渉の場で、東大側は、「6 ヶ月クーリングを経て再度東大に勤務している非常勤の方については、組合員であれば個別に対応する。」と回答しましたので、組合に加入されれば、質問者の要求を組合として東大側に突きつけ、交渉することができます。実現可能性が極めて高い要求ですので、組合への加入を強くお勧めします。

○教員の任期と予算の関係で、5 年を待たず 3 月までなのですが、そういう場合は、このアンケートの雇い止め廃止のケースとは異なりますか。

(回答)

もう少し詳しい状況を直接組合までお知らせください。個別に回答させていただきます。

○今年度中に 60 歳を迎えるのですが、自分のいる職場でも、自分も周りの人も当然来年 3 月で定年という認識になっていますが、定年を迎える職員に関しては、どうなのでしょうか。先ほどの質問に、[契約期間]が「平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日」となっているのですが、[更新の有無]のところで、「有」となっているのは、平成 30 年 4 月以降も更新が可能ということなのでしょうか。

(回答)

もう少し詳しい内容を直接組合までお知らせください。個別に回答させていただきます。

○こういった制度について、雇用後の研修等では説明されていなかったと記憶している。詳しい説明を受ける場合にはどこに行けばいいのか？

(回答)

雇用条件や制度に関する問い合わせは、所属部局の人事労務系の部署が窓口になりますが、組合にお問い合わせいただいても結構です。

○組合からの交渉次第で、平成 30 年 3 月の問題は解決する見込はあるのでしょうか？

(回答)

「平成 30 年 3 月の問題」が、「無期転換回避のための雇止めの問題」という意味でしたら、組合は、無期転換回避のための雇止めを大学側に撤廃させることは不可能ではないと考えています。しかしそのためには、組合が今よりももっと力を持つことが必要であり、その大きな要素は、組合員数の拡大です。

○以下 2 点について説明されている文書等を見つけることができません。ご説明いただければ幸いです。

① 無期転換申込権発生までの期間を10年超とする場合は、年収要件があるのではないかと思いますが、私の年収は要件に該当しません。それでも労働条件通知書に10年超と記載されているのはなぜでしょうか。

② 独法化以前から勤務されている事務補佐員の方などは雇止めにならないのは、平等原則違反ではないでしょうか。

（回答）

①について

「10 年」超えは、身分・職名によって規定されるもので、年収要件はありません。

「期間の定めのない雇用への転換の特例」として、「東京大学特定有期雇用教職員の就業に関する規定」第 28 条の２、「東京大学特定短時間勤務有期雇用教職員の就業に関する規定」第 24 条の２に規定されています。就業規則は東大の Web サイトからアクセスできますのでご確認ください。

②について

組合は、採用時期が法人化前であるか後であるかで、前者は更新限度「無」、後者は「有」としている現在の制度およびそのことで有期雇用教職員が分断されていることに反対し続けてきました。私たちは雇用の安定化という点から、採用時期に関係なく希望者全員を無期転換すべきであるという点において、平等性を主張しています。

以上

ご協力誠にありがとうございました。

4.無期転換ルールと東大ルールの違い

	無期転換ルール	東大ルール
5年	有期労働契約が繰り返されて、通算5年を超えると、無期転換申込権が発生	＜特定有期＞＜短時間＞ 原則として最長5年
クーリング	有期労働契約のない期間が6ヶ月以上あれば、クーリング	＜特定有期＞ クーリングの概念なし ＜短時間＞ 短時間でない期間が6ヶ月以上あれば、クーリング

- 「5年」「6ヶ月」のキーワードは同じだが、内容は別のもの
- 無期転換ルールと東大ルールは、考え方が異なる