

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