

- 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きました。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。しかし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は残っておりまして。

そもそも全学一律の5年上限ルールは、以下の両様の意味で労契法18条の主旨に反しておりました。まず業務の多様性にも拘らず「全学一律」の契約更新上限を設けることは不自然であり、労契法潜脱が当然疑われます。しかもその上限を「5年」とすることは、労契法18条による無期雇用転換申込権発生の前日に雇止めをすることに他ならず、「無期転換申込権発生直前に雇止めを行うことは望ましくない」という厚労省の公式見解に抵触します。

東大本部はこの問題を認め、12月12日の科所長会議（学内部局長会）で一律上限の廃止を発表しました。

残る課題は、年度内に旧学内ルールによる契約更新上限を迎えてしまう現有職員の処遇です。特に、旧規程により既に後任の公募が出、現職がそれに応募する形でしか継続雇用の道が開かれない場合、選考が少しでも無期転換阻止・雇止め・外部からの新任者への挿げ替えへ傾くことの無いよう、労組・世論・行政・法曹・報道が一体となって警戒・監視を続けていくことが肝要です。

- 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。

次期過半数代表選は非常勤講師を選挙・被選挙人名簿に含める方向で進められており、また労災等の扱いに関しては前倒し適用も検討することを、11月団交で大学本部側は言及しました。

但し少なくとも今年度までの労使協定および就業規則制改定は、旧来の「選挙違反」による過半数代表にしか諮っていないという労基法90条問題を抱えたままです。

- 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。

とは言え、もし実際に雇止めが起こり、その後任が採用されてしまった場合、被害に遭った旧職員をどう復権させるかは難題です。学内でも特に協力的な部局では、旧職員も併せて元の職場に復帰させるという心温まる計らいを提供してくれたところもありますが、一般論としてこれは自明ではなく、やはり雇止めの事前防止に如くはありません。

- 大学内に現有の短時間有期雇用職の大半を占める「補佐員」(事務補佐員、技術補佐員、教務補佐員など)を3年上限の「補助員」に格下げするというこれまでの本部案も、同時に撤回を見ました。学内における待遇格差を拡大しかねないこのような構想が未然に防止されたことは、大きな成果です。

同時に提案されていた無期採用の「職域限定職員」(部局採用の限定正職員)構想については現在のところ依然、フルタイム限定とされており、家庭責任等を負わない労働者たちを優遇・優先雇用する間接差別的な発想ではないか、との疑義は既に東職より本部側へ伝達してあり、今後の改善・柔軟化を是非期待したいところです。

凱旋 Q&A

【Q1】大学本部側は、有期雇用職員の契約更新限度を最長5年とする規則を2018年4月1日から撤廃する方針か？

【A1】東京大学教職員組合（東職）と首都圏大学非常勤講師組合は今年度当初から共闘を開始、有期雇用教職員の雇用安定と処遇改善へ向け大学本部と粘り強く交渉を続けて参りました。東職単独で6・12月の2回、非常勤講師組合・全大教と共闘で8・9・11月の3回、半年間で計5回という異例の頻度で団体交渉を重ねました。

そのうち9月団交に先立ち、本部は「6ヶ月クーリング」を降ろし、11月団交の後、全学一律の契約更新上限を見直す可能性に本部側が言及、最終的には12月12日の科所長会議で正式に伝達となりました。

【Q2】更新上限撤廃の理由を、大学本部はどのように説明？

【A2】基本、労契法の趣旨を尊重し、安定雇用を図る、というものです。

言い換えると、多様な業務の混在にも拘らず全学一律の契約更新上限、という従前のルールのほうが本来不自然だったのです。その不自然を無理に固守しようとするれば相当の理由が必要でしょうが、不自然を解消し自然な状態へ変えるのに特段目新しい理由は不要なわけです。

【Q3】東職および非常勤講師組合としては交渉等でどのような主張をしてきたか？

【A3】こと有期雇用教職員の雇用安定化という問題に関しては、実は労組独自の要求はあまり無く、単に法（労契法・労基法など）の趣旨を遵守せよ、と年度当初来、一貫して要求してきました。

本来、労使交渉とは賃上げ等もう少し前向きな労働条件を論ずるのが普通であり、法を守れなどというのは労使交渉を待つまでもなく、法治社会の一環として当然に達成されているべきものです。

この意味で、要求が遂に貫徹されたという達成感と同時に、これは労組の役目ではなく、司法や行政の仕事だったのでは？という一種の徒労感が滲むのも事実です。

【Q4】度重なる団体交渉において、大学本部側の翻意を促すために、どのような論理を動員したのか？

【A4】基本、使える論理は片っ端から総動員、「仁義」よりも「大義」を優先する総力戦でした。

まず本筋の労契法関連では、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社内的な人事

考課を行う例は複数含まれているが、公募や筆記試験とうにより外部からの新規応募者との競争を課す例は無い、という事実を指摘し、大学本部側がしきりに学内宣伝していた「職域限定職員」が無期転換の代替措置にはならない旨を確認。更に名古屋大、東工大など先進的な無期転換ルールを既に提示していた複数の国立大学を引合いに出し、国立大学として同じような法的・機構的・予算的制約下にも拘らず何故、東京大学は先進例に倣えないのか、と追及。

次に労基法面で強調したのが、非常勤講師をその勤務実態に反し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、と主張。更に労使協定の効力にも言及、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。

加えて厚労省の「無期雇用転換ルール周知促進キャンペーン」に言及、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であり、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。（9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。）

更に非常勤教職員への待遇差別問題に触れ、常勤職と比較して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、だから待遇格差は間接差別に当たり憲法以下国内・国際法規に違反する、と指摘。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。また性差別に限らず、労務担当理事以下幹部の天下り人事が究極の差別待遇だ、という事実を挙げ、現職の有期職員を5年で雇止めして後任を「公募で公平に」採用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。

並行して雇止めの経営合理性如何を追及。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、現職を雇止めし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から、必要なカネは結局同じ、という至極当然の理を説明し、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。また現有の短時間（パート）職員を雇止めしてフルタイムの「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だ、と断罪。

総仕上として、結果責任について事前警告。いかに大学本部側が、やれ優秀人材確保だ、やれ業務効率化だ、等々と美辞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ったら、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ったら、差別の客観的検証可能な証拠になる、という事実を強調。労組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、そのことを団交で本部側へ報告。

【Q5】東京大学に現在する1年契約のパートタイムの職員は約5300人で、雇用期間の上限は通算5年、契約は4回までしか契約できない、とされていた？

【A5】短時間勤務有期雇用「職員」（教員を除く）だけで約5300名、そのうち500名弱は、法人化以前から、つまり「公務員」として終身雇用されていたため上限ルール適用外、余の（つまり法人化以降採用の）約4800名が契約更新上限ルールの「被害者」でした。

【Q6】有期のフルタイム職員は約2700人、やはり最長5年までしか契約更新できない？

【A6】こちらも教員を除き、フルタイム有期雇用職員が約2700名、ほぼ全員が法人化以降採用で、上限ルール適用でした。

【Q7】パートタイムの教員（非常勤講師）約2800人の契約更新は？

【A7】非常勤講師にはこれまで就業規則すら未制定（労基法89条違反状態）だったため、労働契約が締結されておらず、当然その更新上限ルールも初めから存在していませんでした。来年度制定予定の非常勤講師就業規則案にも、上限ルールは盛り込まれない見通しです。

にも拘らず一部の部局では、非常勤職員の就業規則を類推適用し、勤続5年以内で雇止めや所謂クーリングを行っていた実状が発覚しています。東職と非常勤講師組合は、このようにして雇止め・クーリングに遭った非常勤講師たちの可及的速やかな復職と、無期転換申込権へ向けた勤続年数の通算とを要請しました。

【Q8】東京大学全体の有期雇用教職員は、パートタイム職員約5300名、フルタイム職員約2700名、パートタイム教員（非常勤講師）約2800名、の総勢約10800名ということか？

【A8】他にもフルタイムの任期付き教員（助教、特任教授など）が在職しますが、こちらは無期転換申込権発効ルールが特殊（大多数が労契法上いわゆる「10年特例」適用ポストである等）なため、今次の契約更新上限撤廃による直接の影響（恩恵？）を受けないケースが大半と考えられます。

【Q9】全学で1万人を超える有期教職員のうち、誰が契約更新上限撤廃（希望すれば無期転換）の恩恵に浴し、誰が除かれるのか？

【A9】まず典型的には、その「仕事」「業務」が终れば、有期契約だろうが無期契約だろうが、終りです。1万人超のうち、年度末で確実に終るプロジェクトで雇われている人たちや、産育休代替などの人たちは原則、無期転換は無いと考えられます。

また教員の場合、非常勤講師などは無期転換への道が開けても、例えばテニユアトラック講師などは「希望すれば全員無期転換」とは必ずしも行かないでしょう（例：無期転換への「10年特例」適用者など）。

【Q10】年度明け（4月）に無期転換申込権が得られるのは概略何人ぐらい？

【A10】これは、仔細に調べてみないと急にはわかりません。

「5年（以上）勤続していること」

「無期転換権への勤続起算時機が平成25年4月であること」

「平成30年4月以降も継続予定の業務を担当していること」

という3つの条件を満たす必要がありますから、これら全てに該当する人数、というのは我々職組も正確には把握し切れていません。

当事者である有期教職員の組織率がそもそも高くない、という積年の課題も関係しています。東職では目下、有期・短時間教職員の加入促進に重点的に取り組んでおります。

註：うっかりすると、上記3条件のうち前2者は同義かと勘違いしそうですが、労契法は「平成25年4月以降に発効した契約から起算」となっています。つまり年度ごと更新契約であればこれら2条件は同義なのですが、中には複数年度にまたがる契約（つまり年度末更新でない）もあり、以前から勤続していても平成25年4月に契約更新していないと、勤続起算はその次の更新時点となり、無期転換申込権が平成30年4月に発生しないことがあります。このような詳細に基づく人数の情報は、労組といえども今すぐ手許に持合せていません。

【Q11】無期転換の際、待遇改善等は期待できる？

【A11】労働契約法上の無期転換は原則、従来の労働条件を維持、となっており、ですから無期転換そのものに直接起因する昇給等は、一般には期待できません。

あるとすれば、勤続や年齢（職歴）等による昇給のタイミングが無期転換のタイミングと偶々、時機を同じくした場合、とか、無期転換と同じタイミングでより有利なポストに運良く就けた場合とか、ですが、何れも偶然の幸運であって、無期転換と直接の関連はありません。

それか、本来あってはならないことですが、有期職員と無期職員とで微妙に待遇が異なる（病休の有給如何など）という困った現状が存在する関連で、

無期転換すると待遇が若干変わるといふような可能性も、無いわけではありません。尤もこのような差別はそもそも望ましくないことですから、無いのが理想です。

我々労組が行なった学内アンケート等からもわかるように、昇給よりも何よりも「無期化」に優る待遇改善は他に無い、というのが大方の希望であり実感ですから、仕事も給料も今まで通りでも「安定雇用」というだけで万々歳、といったところでしょうか。

【Q12】 東京大学本部としての全体方針が今般、明らかになったわけだが、当面残された喫緊の懸念は？

【A12】 <その一> 年度末を待たず、1月・2月に既存の5年上限を迎える有期職員が、全体から見れば比較的少数ではありますが、それでも相当数存在します。この人たちの中には、旧規則により既に後任の公募が出ていて、現職がそれに応募する形で勤続を希望しているケースがあります。この人たちをわざと不採用にして雇止めし、外部からの新人に置換えることで無期転換逃れを目論むような動きが生じないか、監視の目が必要です。

<その二> 「職務が消滅する場合」「プロジェクトが終了する場合」の雇止めは整理解雇と同じく止むを得ませんし法律でも認められていますが、これを例えば「外部資金が終了する場合」などとしてしまうと大問題です。カネに色は着いていないので、どの人を「外部資金で雇っている」と見るかには恣意的な付け替えの余地が大きく、事実上の指名解雇を正当化できてしまうからです。

(例：山形大は当初これを目論んだが、職組が説得し撤回させた。)

<その三> 「資金」ではなく「職務」の継続如何による、と正しく解釈されたとしてもなお、職務を丸ごと付け替える脱法的運用には目を光らせる必要があります。例えば恒久的な業務Aと、年度一杯で終了し消滅する業務Bがあり、既に勤続5年超の甲氏がAを、比較的日の浅い乙氏がBを担当しているとします。そのまま順当に進めば、乙氏は年度一杯で去るが、甲氏は年度明けに晴れて無期転換申込権を得ることができます。ですがもし、今のうちに甲氏を業務Bへ、乙氏を業務Aへ、と入替えておけば、年度末で甲氏を斬り、残った乙氏は勤続が浅いので年度が明けても無期転換申込の対象にはなれない、と無期転換阻止がまんまと成功してしまいます。

【Q13】 監督官庁など当局から東大本部側へ指導等の入った形跡は？

【A13】 これは基本、監督官庁等と大学法人との間のやり取りですから、労組が直接に関与したり見聞したりするものではありません。

ただ、我々労組サイドからは8月に東京労働局へ指導の要請を行いました。更に、9～10月に複数の国会議員に陳情、11月には文科省へも指導の要請に行きました。記者会見も8月23日、11月27日に続き今回が3回目となり、12月4日には参院会館にて院内集会を開催し他の複数の国立大学労組と共同で現況

を報告し情報交換を行いました。このような働きかけを続けてきたことで、行政・政治・世論・報道を含めた皆様からの暖かいご協力を賜ることができた、と考えております。

特に厚労省の「無期雇用転換ルール周知促進キャンペーン」(9~10月)には大いに助けられました。東京大学もその標的企業の1つと考えられたこのキャンペーンにより、行政からの直接の働きかけ、世論の喚起、という両面から包囲網が狭まり、外堀が埋まり、大学本部側の方針転換を加速したと思われま

【Q14】 今回の成果について職組側からの全体的評価は？

【A14】 東大本部方針として旧来の「全学一律5年上限ルール」が外されたわけですが、この5年上限ルールは、厚労省の公式見解としても労契法上、次の両面で「望ましくない」とされていたものです。

(i) 多様な職務にも拘らず全社一律の雇用期間上限ルールを設けることは、職務上の必要性を反映するものとは考えにくく、労契法18条潜脱目的が濃厚。

(ii) 労契法18条の無期転換申込権発生「直前の雇止め」も、同条潜脱目的が濃厚で、5年ルールは文字通り「無期申込権発生前夜に雇止め」になる。

一般の東大本部の方針変更は、雇用の安定という労契法の趣旨に鑑み、東大1社にとっては小さな一歩だが、全国の労働者にとっては偉大な飛躍です。

全国の労働者よ、団結せよ！

2017年12月19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 弾

● 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。

大学に限らず、民間など他業種にも、非常勤・有期など非正規雇用の労働者を代表選から不法に排除した「選挙違反」の疑いのある企業体が一部にあります。もちろん代表選の正常化は当然の要請（労基法）ですが、まず現有の就業規則と労使協定の違法・無効性を確認し、会社経営への追及材料とすることができます。

● 有期雇用職員雇止め問題

多くの国公立大学で、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。大学に限らず他業種の企業体にも言えますが、労契法上の無期雇用転換申込権が初めて発効する来年度を控え、その直前つまり現在から今年度末までの間の離職者が、昨年度までの同季比で突出して多かったら、企業経営側がどのような理屈を捏ねようが、雇止めの客観的な状況証拠であることは動かさせん。このことを今のうちから経営側へ警告しておくことが、雇止めを躊躇させる有効打となります。

● 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、非常勤職員を正當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。安定雇用と抱合せて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。

差別に対抗するには、何よりも被差別当事者たちを組織化するに如くはありません。経営側が無神経にも傲然と差別を働き続け、果ては団交席上等で我々労組の面前だろうがお構い無しに差別暴言を吐いたりできるのは、一にも二にも「労働組合さんだって、要するに既得権正社員クラブですよ」と高をくくっているからに他なりません。近年の非正規ユニオンの隆盛と、その他の既存労組の全般的退潮傾向との際立った対照は、決してこのことと無関係ではありません。

更に言えば、正社員中心の既存型労組と、非正規ユニオンとの分断・割拠はそれ自体、経営側に漁夫の利を与える失策です。例えば各大学の教職員組合を比較すると、正規・非正規教職員別々の労組と、全教職員一本の労組とでは、組織率がほぼ同じであっても交渉力に歴然たる差が認められます。労組自身がまず脚下照顧、自ら差別を撤廃して初めて、経営側の差別を糾弾する資格もあるというものです。

● 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し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はずで、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。テニユア付き教授の退職金は、勤続年数等にもよりますが最大で約500万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。

賃下げ等に限らず、労働条件をケチる口実として、大学は（時として民間企業も）往々にして「予算」に言及します。しかし騙されてはいけません。「予算」

と「支払能力」とは別物です。今や国立大学といえども財テクに余念が無く、旧帝大ともなれば数十～数百億円規模の投資ファンドに出資していたりします。日本企業はとかく「内部留保」に血道を上げ過ぎと批判されますが、国立大学までその悪癖に染まりつつあるのでしょうか。

● 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代表）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。

註：過半数代表選は、非常勤講師など特定の集団の選挙・被選挙権を実効排除している、という一点の事実を以て既に違法・無効認定されます。その排除された集団が労働者の過半数だったか否かは問題ではありません。言い換えると、労働者の過半数に選挙・被選挙権を与えれば可というわけには、次の2つの理由から行かないのです。

- (1) 過半数の過半数は、過半数と限らない。だから過半数の労働者で選挙して選ばれても、それが労働者の過半数を代弁する保証は無い。
- (2) 「被」選挙権も与えていないので、排除された側が少数だったとしても、「選挙結果に影響が無かった」という保証は無い。

教訓

◎ 権利は、主張しなければ獲得できない。

当然の権利だから、と何もせず黙っていれば、いつの間にか侵犯される。権利の主張を怠る労働者たちが、結果的にブラック企業を利する。

例えば東大内を見ても、部局単組の強い部局と弱い部局、単組のある部局とない部局では、教職員の権利の守られ方に差がある。

◎ せっかくの法治社会だから、法の救済を仰げ。

法には「裁判規範」「行為規範」の2つの機能。司法・行政当局へ訴えたり、訴える可能性を仄めかして威嚇したりするのも一つの有力な方向だが、逆に我々が適法と信ずる実力を先に行使してしまう「遵法闘争」のような方向も等しく有力。

ブラック企業が後を絶たないのは、それらをいちいち訴えるのが面倒で時間もかかるから。違法の疑いのある業務命令には勝手に背くなど「自力解決」を先行し、「お気に召さなければどうぞ我々を訴えてください」と居直り、面倒な手続をブラック企業側へ押し返すのも手。

「法曹世論」(司法世論)に訴えるのも有効。

残念ながら我が国の司法は(一昔よりはマシにはなったものの)どちらかと言えば(ブラック)企業寄り。司法官よりは、在野の法学者・法律家のほうが中立・公平。

◎ せっかくの民主社会だから、民意(世論)の救済を仰げ。

大学を含めほぼ全ての業種は、畢竟すれば「客商売」。世論に本気で背かれたら、会社は存続できない。

国内の通常の報道世論もちろん重要だが、加えて「法曹世論」「行政世論」「国際世論」の動員も極めて有効。

◎ せっかくの労組だから、連帯・共闘すべし。

職種・職階の壁を超えた共闘が交渉力を高める。

労働者間の分断こそ、ブラック企業にとって漁夫の利。

似たような問題を抱えた労組・企業は、他にも必ず存在するはず。情報共有し連帯すべし。

◎ あらゆる差別を排撃せよ!!

国立大学を含め大多数の企業・職場、ひいては社会全体が、実はまだまだ非常に差別的。我々の気付いていなかった種々の差別で溢れ返っている。

「聖域」「特権」「身分制」を掃討。

差別が発生するのは、差別者の声が被差別者の声よりも大きいから。被差別者が声を上げ、それを皆がよく聞くことで、差別は必ず減災できる。

↑「労働者 vs 資本家」かどうかはともかく、「階級闘争」なる構図の現代性。

