

経済

2018 No.276

9月

定価1030円(税込)
144ページ

月刊誌

時代の課題に挑む
科学的社会主義の経済誌

新日本出版社

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6

高野嘉史
「市場の両面性」と
シェア・エコノミー

山崎 憲
新しいビジネスモデルの虚像
「ギグ・エコノミー」めぐる国際的な対応動向

川上資人
「ギグ・エコノミー」がはらむ
労働・雇用の法的問題

（インタビュー）
配達員の働き方は？
気軽に自由に働ける…その現場



高田好章
「雇用によらない働き方」
推進の狙いと拡大の実態



特集

★建物、車、ヒト、技能など、ネットを通じて貸し借り、
売買、提供しあう「シェアリング・エコノミー」。

「シェア・エコノミー」とは何か

シェア経済は「未来の働き方」か 森岡孝二

改正労働契約法18条にもとづき「無期転換権」の行使が本格的に始まりました。

一方で、労働契約法の趣旨に反して、無期転換を回避するため、雇止めをするケースも目立ちます。

この座談会では、昨年、社会問題となった国立大学、公務職場の雇止めの現状とのたたかいをふまえ、
今後、無期契約・安定的な雇用の実現にむけた課題を明らかにしてもらいます。（司会・川村さん）

座談会

無期雇用転換を求め 大学・公務職場の運動 労働の「2018年問題」で雇用安定への転換



「雇止めはセクハラです」
東大職組のメーデー横断幕



かわむら・たけあき

川村雅則

北海道園大教授
（司会・コーディネーター）



ささき・たかひろ

佐々木 弾

東京大学教職員組合委員長



いわき・まこと

岩崎 誠

全大教書記次長



かない・やすゆき

金井保之

理化学研究所労組執行委員長



くにきた・かずお

國本久雄

国公労連中央執行委員

出席者写真=田沼洋一

【雇止め反対・大学からの報告】東北大学職組(片山知史)
/日大ユニオン準備会(志田慎)

Tel03-3423-8402 Fax03-3423-8419 メール info@shinnihon-net.co.jp

経済 お申し込み	お名前	〒	●どちらかに ○印を。 ▶ 9 月号 を注文 ▶ 定期購読の 申し込み
	お住所		
	お電話		



5年雇止め規則の撤廃を実現

【佐々木さん―東大職組】

東大教職員組合執行委員長の佐々木です。東京大学では、昨年12月12日、有期雇用の職員の契約更



かわむら・まさひろ

川村雅則

北海学園大学教授
（司会・コーディネーター）



ささき・だん

佐々木 弾

東京大学教職員組合委員長



いわさき・まこと

岩崎 誠

全大教書記次長



かない・やすゆき

金井保之

理化学研究所労組執行委員長



くぼた・ひさお

國本久雄

国公労連中央執行委員

座談会

無期雇用転換を求める 大学・公務職場の運動

労働の「2018年問題」で雇用安定への転換



「雇止めはセクハラです」
東大職組のメーデー横断幕



無期雇用転換めぐる
焦点と運動

【川村さん】

この4月1日より、改正労働契約法18条にもとづき「無期転換権」の行使が本格的に始まりました。これは、有期

労働契約が反復更新されて、通算5年を超えた時、労働者の申し込みによって、期限の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換するルールです。雇用の安定を目的としています。2013年4月の施行からこの春で5年を迎え、当時から有期契約を更新していると無期転換の権利が生じます。

KEIZAI 2018-9

一方で、労働契約法の趣旨に反して、無期転換を回避するため、通算5年の前に雇止めをするケースも目立ち、雇用の「2018年問題」と言われます。なお、もう一つの「18年問題」は派遣で危惧される雇止めですが、今回は省略します。

こうしたなか、各地の職場で粘り強い運動の結果、雇用継続や無期転換につながる経験も広がっています。今日の座談会では、昨年、社会問題となった国立大学、公務職場の雇止めの現状とたまたかいをふまえ、今後、無期契約・安定的な雇用の実現にむけた課題を明らかにしてもらいます。

私自身も、長らく非正規雇用の調査・研究にあたってきた。有期雇用の濫用をなくし、無期雇用を雇用の原則にすることは、雇用・生活の安定という観点はもちろんのこと、労使関係を対等なものにする上でも欠かせない、大きな意義を持つと考えています。改正労働契約法の趣旨を実現する上で労働組合が果たすべき役割は何か、ぜひ皆さんの活動から学びたいと思います。よろしくお願ひします。

新上限を5年と定めていた学内規則を撤廃しました。これにより、学内8000人を数える有期雇用職員が、雇用期間の上限がなく、継続更新が可能となりました。昨年6月以降、半年間で5回の団体交渉を重ね、そこには首都圏大学非常勤講師組合、全大教からも加わってもらい、運動を強めていき、12月の科所長会議で5年上限撤廃の正式発表をかちとりました。

非常勤講師のモノ扱いの違法性を突いて改善

非正規問題は2004年の国立大学法人化以降、積年の課題でした。大きく二つの問題があり、その一つは非常勤講師です。約2800人に上る、この方たちは、いわゆる「偽装請負」で、定期的に職に就いているのに、労働契約を結ばず、就業規則の適用もされず、「謝金」による日雇いをされてきました。事実上、物件費と同じ、モノ扱いだったわけです（労働基準法89条違反）。

たとえば、東大の教養課程授業の体育実技は、ほとんどの場合、非常勤講師が担当しています。怪我も多い労働条件ですが、労働災害保険が適用されていません。交渉の場では、「まさに壊れたら新品に取り替えよう」というモノ扱いが、雇止めの発想ではないか。この人たちの首を斬るか」と攻めました。

しかも非常勤講師たちは、労働契約を結んでいないこと

を理由に、労働者代表（過半数代表）の選挙・被選挙人名簿から組織的に排除されてきました。過去、就業規則改定を、「選挙違反」による労働者代表に諮って決めていているという労基法90条違反でした。

学内規定の労契法違反ただし、撤回させる

もう一つは、有期雇用職員の雇止めの問題です。学内で約8000人の有期雇用職員のうち、約2700人がフルタイム（常勤）、残りの約5300人がパートタイム（非常勤）雇用でした。この方たちは、毎年契約を更新するのですが、「上限5年まで」の条件付きでした。13年の労働契約法改正時にあわせ、5年勤続した職員が、再雇用される場合、最低6カ月の期間を空け、通算雇用年数をリセットする「クーリング」が全学的に運用されました。

そもそも「5年上限」ルール自体が、労働契約法18条の趣旨に反したものです。加えて、「クーリング」も、厚労省が公式見解で労契法違反とした「無期転換申込権発生直前の雇止め」にあたるものです。私たちは、ここを崩す上で、先の非常勤講師問題とからめて追及しました。就業規則で「上限5年」と決めているが、非常勤講師等が過半数代表選挙から排除されており、就業規則、労使協定の手続き不備であり、無効である、と突いたのでした。

昨年9月と11月の団体交渉を通じて、東大本部は「ク

法曹関係者の協力を得て、行政に働きかけて、民意の応援を得ることが大切です。

あわせて、労働組合がしっかり役割を果たすことです。今、東職の組合員は400人弱、組織率2%弱ですが、今回、東大非正規1万8000人の雇用継続と、近隣20大学を含めれば、数万人くらいの雇用を維持・回復ができたのです。労組が動けば変えられる、これは確信に思っています。

今後には、職種・階層を超えた共闘を高めること、そのとき、地域の労組の果たす役割が大きいのと思います。韓国の労組の強さは、似通った問題を抱えた労働者、労組が繋がって、連帯することにあると聞きましたが、それを私たちがめざしたいと思います。



大学での事態と前進する運動

【岩崎さん―全大教】

全大教（全国大学高専教職員組合）は国立大学、大学共同利用機関、国立高等専門学校、公立大学の教職員組合で組織する組合ですが、国立大学を中心に無期転換運動の状況と課題を報告します。

国立大学法人の非正規職員雇用の経緯

国立大学の非常勤職員は、以前の国家公務員制度の下で

リング」を降ろすことを英断しました。そして12月の発表では、契約更新の上限規定を18年度から撤廃、と労契法18・19条の上を行くことになりました。非常勤講師については、就業規則による直接雇用化、労災等の扱い、選挙・被選挙人にも含めた過半数代表を急ぐという点を約束しました。全国でも、ここまで「満額回答」というケースは珍しいですが、よく勝ち取ったと思います。他大学のモデルケースになってほしいと思っています。

権利は主張するもの、労組の役割発揮を

今後の教訓として、一番感じるのは、当然の権利であっても、いつのまにか侵される、労働者側が権利を主張しなければ、獲得できないということです。

実際、学内事務局の人事担当者が、全学の方針転換を当人の有期職員、非常勤に知らせないまま、「3月末で辞めてもらいますね」と伝える。本人は釈然とせず労組に相談、労組から改めて人事担当者へ連絡を入れると、「間違えました。ごめんなさい」という話になります。

法学者の話では、契約法は「罰則のない法律」だと言います。たとえバレても謝れば、それ以上の御咎めはない。「ブラック企業」が後を絶たないのは、それをいちいち裁判を起こすのは、代償も時間もかかるからで、しかも日本の司法は企業寄りです。これに対しては、在野の法学者、

は、フルタイムの「日々雇用」の多くが3年雇止めでしたが、「時間雇用」（週30時間以内）には多くの大学で雇用上限がありませんでした。国立大学が独立法人化し（2004年4月）、公務員制度に縛られなくなった筈のところ、逆に雇用契約更新の期待権の発生を避けるためとして、多くの大学で時間雇用にも雇用上限が広がられました。

私たちはこうした雇用上限に反対する運動を展開し、独立法以前からの在職者は雇用上限を適用しないとか、当初の3年上限を5年、6年へと延長させるとか、部局長の個別判断で雇用延長できるとか、雇用上限に達しても「公募選考」方式で再雇用できるとか、様々な対応を実現しました。例えば名古屋大学では、非正規職員自身の部会を中心にした運動で、07年に3年雇止めを5年に延長、09年には、5年雇止め後の「クーリング」期間をなくし再雇用させました。それでも、多くの大学で、非正規職員に雇用上限が置かれている状況は打破できませんでした。

さらに改正労契法の施行後、無期転換ルールの趣旨に対する当局の無理解から、各大学では雇用上限の徹底が図られました。労働条件通知書に雇用上限を明記し、契約更新と引き換えに雇用上限を認める旨の押印をさせる扱いを徹底したり、それまで雇用上限がなかった地方大学でも設定されたりしました。

この背景に、「改正研究開発力強化法」（13年12月）の制定があります。国大協は京都大学の山中伸弥教授らを前面

に押し立てて「5年ルールでは日本の研究開発がダメになる」とキャンペーンを張りました。成立した「強化法」はあくまで有期雇用の教員・研究員に限って、無期転換権の発生を10年に延ばすものですが、このキャンペーンによって大学関係者が「無期転換ルールがあるから、5年を超えて雇えない」という認識を強め、大学当局の無期転換ルールを潜脱する対応を後押しした面は無視できません。

もう一つの背景は国立大学の「天下り」問題です。

大学の人事・労務担当理事の7／8割が文科省からの出向者が占められており、非常勤職員の契約更新が厳格化していた国家公務員に倣うべきとの意識と、元同僚が同役を務める大学間での横並び意識から、雇用上限規定の整備や厳格化が進んだといえます。これに対し、徳島大学などで原則全員無期転換を約束させた先駆的な成果もあったのですが、16年当初までの時点では、無期転換ルールを生かして雇用上限をなくすというより、後退面が大きい状況でした。

無期転換問題で政治を動かす

そういうなか、16年春、東北大学当局が非正規職員を対象に「無期転換説明会」——実際の内容からすれば「無期転換させない説明会」を開催します。ここで学内非正規3200人の雇止め方針が明らかになったのです。ここか

務」は「選抜」して無期転換するという書きぶりだったので、恒常的業務であれば基幹的・補助的を問わず無期転換が求められると改めさせました。この成果を受け、私たちが「ハンドブック」を運動に活用できました。

こうして17年になって、「雇用上限を設けること自体が無期転換逃れであり、恒常的業務は無期転換すべきだ」——こういう原則的な立場から堂々と運動を展開できる条件が急速に整い、前進していきます。その中で秋田大、岡山大などで原則無期転換方針を団体交渉で獲得しました。各職組と大学横断的な非正規職組との共同、連携した運動も広がりました。各地域の労組との連携も進み、東北大学では、職組の団体交渉に宮城県労連や私たち全大教も参加しました。

名大、東大での前進と、悪質な東北大当局

しかし他方、大学当局が、文科省の指導への対応として、試験による「別途の無期雇用制度」をつくるという姑息な動きが出てきました。その典型は、東北大学で出された「限定正職員制度」です。

名古屋大学でも、筆記試験や勤務評定など高いハードルを課す無期化選考が提案され、職組では学内にノボリも立てて、反対の宣伝を強めます。結局、筆記試験を取りやめ、少なくとも既に5年を超え継続している職員は全員無

ら、職組の呼びかけによる非正規職員1100名の総長宛署名、大学横断的な非正規労組による団交、有識者アドバイザーに200人以上が賛同署名など、運動が展開され、マスコミでも大きく報じられました。

そして16年10月、東北地方や首都圏の大学の非正規労組と全大教の共同による国会院内集会が開かれました。これは学内と学外との共闘の出発点となったと思います。

世論の盛り上がり背景に、国会質問でも無期転換ルールへの適切な対応のための行政の指導が求められるようになりしました。自民党・河野太郎行革本部長（当時）が研究者向けに、主に研究開発予算の効率化を意図して行った意見募集でも、非正規職員の5年雇い止めによって教育研究の遂行に支障をきたしているという意見が多く寄せられたのか、河野氏が文科省・厚労省にこの件の対応を迫るという状況も生まれました。16年12月に、文科省が厚労省と協議し、無期転換ルールの指導、調査をすることになります。文科省は、「5年手前での雇い止めは個別に説明責任が発生」「無期転換逃れは啓発指導の対象になります」という事務連絡も各国立大学あてに出しました。

なお、これに先立って、厚労省の事業主向け「有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック」について、日本共産党の田村智子参議院議員が厚労省とのやりとりの中で、従来「基幹業務」は無期転換するが、「補助業務」は「選抜」して無期転換するという書きぶりだったので、恒常的業務であれば基幹的・補助的を問わず無期転換が求められると改めさせました。この成果を受け、私たちが「ハンドブック」を運動に活用できました。

こうして17年になって、「雇用上限を設けること自体が無期転換逃れであり、恒常的業務は無期転換すべきだ」——こういう原則的な立場から堂々と運動を展開できる条件が急速に整い、前進していきます。その中で秋田大、岡山大などで原則無期転換方針を団体交渉で獲得しました。各職組と大学横断的な非正規職組との共同、連携した運動も広がりました。各地域の労組との連携も進み、東北大学では、職組の団体交渉に宮城県労連や私たち全大教も参加しました。

この流れで、東大の「一律の雇用上限撤廃」発表（12月12日）はインパクトが大きく、それ以前に無期雇用化が進んでいた山形大、金沢大、首都大、東工大に加え、室蘭工大、農工大、埼玉大など、独立行政法人では理化学研究所などにも波及、北大などでも運動が高揚していきます。

この結果、昨年来、21の国立大学、二つの公立大学などで、雇用上限を撤廃したか、あるいは原則無期雇用化できる別途の制度を導入しました。文科省調べによれば、国立大学、大学共同利用機関90法人で18年3月末に5年の雇定期限がきた人が7919人とされますが、そのうち少なくとも一部の雇止めが阻止できたとみています。

一方、東北大学では、「限定正職員」への採用選考を強行（17年11月）し、合格者以外を一斉雇止めする姿勢に固執を続けました。団交では、東大、名大の対応を「先が見えて行ったものではない」と切り捨てています。労働局の啓発指導も意に介さず、雇止め当事者が申し立てた労働審判（18年2月）にも、審判の結果に従わない姿勢を明らかにするなど、当事者の泣き寝入りを狙っているのではないかと思えない態度です。そして18年3月末、5〜14年勤務した非正規職員約300人を一斉に雇止めする暴挙を行ったのです。

こうした「無期転換逃れ」を絵に描いたような悪質な居直りへのたたかいが、全国的にも重要な課題になっていきます。



職場と国会をつなぐ運動で雇用を継続

【金井さん―理研労組】

理化学研究所（本部・埼玉県和光市）は、1986年には約600人の定年制職員（正規）のみでしたが、90年代からどんどんプロジェクト研究を受け入れていき、03年に独立行政法人となつてから、さらに増えました。プロジェクト研究は予算がつくが、人件費（定員）はつかないの

で、研究系の職員だけでなく、事務部門も任期付きの職員シスタント」職を新たにつくり、試験合格者を無期雇用にするというのですが、その人数（17年47人）が適正か、理由を聞いても具体的な説明はありませんでした。アシスタントのベテラン職員は、研究グループ・リーダーとも信頼関係が厚く、上司からは「この人がいないと研究室はなりたない。雇止めされると、絶対4月以降から研究ペースが落ちる」という訴えもありました。組合は、雇用を守るという理由だけではなく、研究所の研究成果の最大化を成し遂げるためにも、長年働き続けてきたアシスタントの雇用継続を要求してきました。

しかし人事側は、「雇止めする。雇用継続を希望する場合には、無期雇用のアシスタントを設けるので、試験に受ければいい」という返答でした。しかも、試験で何人取るのかも、合格基準も非常に曖昧であり、現在の職場を動きたくない人から試験を落とされるという非常におかしい対応でした。

組合では、18年3月31日に雇止めが起きるのはわかっていたので、以前から全大教の集会に参加したり、情報を集めていました。でも多くの当事者たちは、過去、契約終了後もほとんど継続契約されてきたので、大丈夫だと考えていたのです。それが昨年10月、無期雇用職の採用試験結果がわかり、いよいよ雇止めの数がはっきりして、組合に駆け込んでくる方々が続出しました。

が増えてきました。

改正労契法後に雇止めを持ち出す

昨年度では4900人が直接雇用で、うち600人弱が無期雇用、8割以上が有期雇用（研究系2500人、事務系1800人）となっています。有期雇用職員は先ほど話しに出たモノ（物件費）扱いです。有期雇用職員にはフルタイムの職員とパートタイムの職員がいて、研究所側は両者を区別しています。パートタイムは定型的な業務だと研究所側は主張し（実態は決してそうではない）、5年で入れ替えればよいと考えています。

労働契約法の改正前は、プロジェクト研究でも、経験を積んだ人を、期限を切つてすぐ替えることはしていません。就業規程では単年度契約でしたが、雇用継続の上限はなく、10年、20年と働くベテラン職員はたくさんおり、研究現場からは大変頼りにされてきました。ところが13年の労働契約法の改定で、経営陣が出したのは、上限5年での雇止めでした。18年3月末で、無期転換を阻止するため345人も大量解雇を行うとしていました。

主な職は研究室のアシスタント（研究室の事務業務担当、全員女性）、研究及び事務の短時間労働職員（事務業務員、研究パートタイマー、事務パートタイマーなど）です。ただしアシスタントについては、理研は「無期雇用ア

当事者が直接、国会、メディアへ訴え

実は、有期職員の方たちは、自分が顔を出して活動するには大きな躊躇がありました。6ヵ月間の「ターリング」期間後、再雇用の条件ができるかもしれない、その時に組合で反対したと分かると落とされるのではないかと、研究アシスタントの方は、自分が声を上げたことで、後々、研究室予算が締め付けられないかと恐れた人もいました。組合では、そうした当事者の事情もあり、研究所の外から圧力をかけるしかない、マスコミや国会議員に働きかけました。

大きかったのは、17年12月18日、東京都労働委員会に不当労働行為の救済命令の申し立てをしたことです。

これは、5年上限の雇止めについて、労働組合との誠実な話し合いを行わないという申し立てでした。同日、国会での議員要請と、夕方、厚労省での記者会見を行いました。共産党の田村智子議員の所にも行き、文科省を通して理研に雇止めをしないよう指導すること、組合ときちんと交渉をするように話をしました。そこでは6人の非常勤当事者の方も直接、実情を語ってもらいました。報道に顔は出ない、匿名性は保たれるということで話をしてもらったのですが、やはり当事者が話すのは反響が違ふと感ずるところです。今回、議員の方が動いてくれ、国会でも取り上

げ、メディアも大きく報道したのは、当事者の話の効果が
つたと思います。

違法な雇止め規程自体の撤廃を求めて

この動きに、理研経営陣もこれはまずいと感じたのか、
最終的に2月上旬に、雇止め方針を転換し、5年の雇用上
限が設定されている任期制職員（アシスタント、准事務基
幹職員、事務業務員、パートタイマー他、多くの職制があ
る）のうち、2015年度以前（16年3月以前）から雇用
されている有期雇用者（パートタイマーの場合は16年7月
以前からの雇用者）を「適用除外」とすると発表。大量雇
止めは回避でき、少なくとも今後3年間は5年の雇用上限
で雇止めとなる方は出ない形です。

ただし、その後、当局が雇用継続希望の調査をして、約
80人が「希望しない」と提出していますが、理由は分かり
ません。このほか、12人の雇止めになった方がいますが、
研究所側は、「プロジェクト終了、あるいは業務がなくな
ったため」と説明しています。

また「准事務基幹職」という職制の方が3人いて、ここ
らは5年の雇用上限が就業規程に入っていて、雇止めにな
りました。うち2人は4月以降、違う職名で雇用は継続し
ていますが、待遇が下がり、組合に相談に來られ、現在、
昨年どおりの職で雇用継続を求め、継続交渉中です。

職員も国家公務員法の適用を受け、労働契約法、労働基準
法の対象になりません。このため無期転換ルールも適用さ
れないため、今日の3人の方の報告とは状況が異なります
が、非正規公務員の実態を述べたいと思います。

労働法制の外に置かれる非正規職員

国公労連の「2018年・非正規で働く仲間の要求アン
ケート」では、生活が「苦しい」「やや苦しい」が約半数
です。職場の不安（複数回答）では、「雇用契約を更新さ
れないのではないか」が59・0%と圧倒的に多く、「職場
や仕事がなくなるのではないか」が26・6%と、雇用の不
安を訴えています。

非常勤職員は、基本的に1年が「任用期間」です。その
期間業務職員の採用は「公募」が原則です。職の公平性と
いう理由から1年を過ぎて継続するときには、もう一度
「公募」を受けなければなりません。人事院が言っている
のは、「公募によらない採用は、同一の者について、連続
2回を限度とすることに努める」。ですからほとんどの部
署で、数年で雇止めが行われます。

そもそも、国家公務員法には「非常勤職員」という用語
はありません。人事院規則の「特例」で規定が設けられ、
週勤務時間が常勤の4分の3を超えない範囲で、「期間業
務職員」（1日7時間45分まで）、「その他の非常勤職員」

今回の理研での雇止め撤回が、東大と違うのは就業規程
の雇用上限5年、研究系の10年は残ったままだというところ
です。この雇用上限は、改正労働契約法に依拠して、雇用
期間の5年（10年）の起算日を2013年4月1日に遡っ
て、16年に不利益変更で入れられたものです。私たちは、
そもそもこの規程の改定は不利益変更であるから無効であ
り、さらに雇用期間の起算日が規程の施行以前に遡及され
るのは違法であると、交渉を続けてきました。しかし、経
営側はそこを一步も譲らず、最終的に、5年の起算日を改
正労働法の施行日に遡及する部分だけ撤回するという対応
をしたのです（研究系の10年上限の起算日については今後
の交渉になります）。ということは、16年度以降の採用の
方は、いずれ5年で上限雇止めが来るので、それを撤廃さ
せる方向で取り組んでいるところです。



国公職場の非常勤職員の
無権利状態

【國本さん―国公労連】

現在、日本の国家公務員は、労働法の適用がなく、労働
基本権が著しく制約されています。国の臨時・非常勤職員
は、全国で約7万8823人（17年7月現在）です。とく
に厚生労働省では、非常勤が52%となり、ハローワークの
職場では、ほとんどが非正規といった状態です。非正規公

の二種類があります。総定員法で常勤職員の採用が困難と
なる一方、定員削減や新規業務に対応するため、各省庁
は、非常勤を採用し続けました。さらに「常勤化防止」の
閣議決定（1961年）などによって、各省庁は、日々雇
用職員という非常勤職員を採用し続けました。

非常勤職員の処遇問題も重大です。たとえば年次休暇で
は、半年継続勤務、全勤務日の8割出勤が条件です。以前
の「日々雇用」では、半年で一旦退職し、2〜3週間あけ
て、また同じ人を雇うという運用が行われており、この場
合、有給休暇が付与されません。現在でも病気休暇、看護
介護休暇、生理休暇、保育時間休暇などは、無給となっ
ています。忌引き休暇、病気休暇、子どもの看護休暇には、
「6ヵ月以上の任用期間」という条件があります。結婚休
暇や夏季休暇については、制度すらない状況です。

ハローワーク非常勤の声―メンタル不全も

ハローワークに勤めている非常勤の方の実態ですが、か
なり高度な仕事内容で、職業紹介とか、求人開拓、失業給
付、助成金の担当もされ、経験の蓄積が求められる職種も
あります。そのために、社会労務士、産業カウンセラー、
キャリアコンサルタントの有資格者も多くおられるのに、
原則は公募、期間業務で、数年の雇止めになっています。
公募を理由に、管理者が恣意的に契約更新をしない例も後

を絶ちません。

ハローワークにいる組合員からはこんな切実な声が出されています。「私のポストが、公募対象となり、私が担当した利用者で、同じ枠を希望した人がいた。私も業務として求職支援をしたが、とても苦しい思いをした。もし、その方が採用された場合、喜べるだろうか。公募という、こんな無意味なことはやめ、職につきたいと願う人に、真剣に仕事をさせてほしい」。

こうした非正規職員が、同僚と公募枠を競わされた結果、メンタル不全を発症する方も出ています。国公労連は、恒常的・専門的かつ継続的業務に従事する非常勤は、本来、定員化すべきだと求めています。人事院は、ほとんどの労働条件を「民間準拠」としているのですから、改正労働契約法で定められている無期転換ルールが、国の公務員についても適用されるべきです。さらにこの「公募」方式の撤廃は急務です。職員に深刻な精神的負担をもたらす、職務の専門性保持も困難にする公募を、非常勤の権利を侵害してまで統一して運用しないよう追及しています。

これまでの運動で、非正規の労働条件は、一定、改善されています。たとえば、通勤手当、期末手当／勤勉手当（民間のボーナス／成果報酬にあたる）では、非正規職員にも「相当する給与を支給する」という、内閣人事局の「申し合わせ」（17年7月22日）を出させています。

ただ、この申し合わせは一部問題があつて、期末／勤勉

と課題を整理した上で、皆さんの報告をうけた問題提起をさせてもらえればと思います。

有期契約労働者の数ですが、非正規雇用者2036万人中、およそ7割の1419万人が有期雇用です（労働力調査「17年平均」）。そして別の統計で、無期転換資格を有する継続勤続期間が5年以上の有期雇用者数は、450万人という数字があります（「12年度就業構造基本調査」）。

無期転換をめぐる全体的な状況ですが、明確な実態結果はこれからです。労働政策研究・研修機構（独立行政法人JILPT）の調査（16年10月1日時点）では、改正労働法にどう対応するかを、フルタイムとパートタイムの非正規労働者に分けて、企業4千数百社に尋ねています。露骨に「雇止めをする」が8%台、「未定・分からない」が3割台でした。その後、調査では「未定」としたが、雇止めシフトする企業が広がっている印象です。

国立大学の対応状況では、文科省が2回調査をし、最新の18年3月1日時点（17年度）では、法の趣旨にのっとり「契約更新に上限を設けない」はわずかで（対象90法人中8法人）、「職種によって異なる対応を行う」（同58法人）、5年超の雇用更新に「一定の要件」を課すケース（同22法人）が多くなっています。

そういうなかで、貴重な無期雇用転換の成果が職場でつくられていることが皆さんから報告されました。ただし制度・運動上の課題としては、そもそも、合理的な理由がな

手当を出すには、「勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努める」と書かれています。実績の考慮の上となると、1年ごとの更新で、継続に非常に不安を持っている人は評価を恐れますので、この規定は撤廃すべきです。

独立法人の無期雇用の状況

最後に、独立行政法人の無期転換の状況ですが、たとえば産業技術総合研究所では、その中でも、第三期（2010年3月～14年）の中期業務計画で雇用された期間職員は、無期雇用になったのですが、第四期（20年3月）の方は、上限がつけられたままで契約しています。

また、厚労省では医薬基盤健康栄養研究所、国立高度専門医療研究センターでは、無期転換が実現していますが、同じ省庁でも、たとえば日本年金基金機構では、就業規則5年上限を理由に、無期転換が適用されていません。それぞれの独法で様々という状況があります。

1 討論 なぜ大学・公務職場で 雇止めが広がったのか

無期転換の全体状況と制度・運動上の課題

川村 ここから討論に入りますが、まず、基本的な情報

ければ、有期で雇ってはならない」という入口での規制が、まず必要だということ。無期転換権発生まで5年間というのも長すぎます。そして、労働者が企業に無期転換の「申し入れ」を要する点も改善が必要で、圧倒的に不利な立場の非正規雇用者の状況を鑑みるならば、現行の仕組みと逆——つまり、有期のままを望むと申し出た者以外を、自動的・一律的に無期転換にすべきだと考えます。

また國本さんの報告にありましたように、公務員が労働法の適用除外になっている点も、重大な問題点として、しっかり押さえておくべきでしょう。

財政圧力が雇止めの理由なのか？

川村 そこで討論への問題提起ですが、この間、大学や公務の職場の雇止めが、なぜこれほど巷間に知れ渡るほどの、恥ずべき事態となっているのか、という点です。本来、大学機関や公務職場は、社会的にみれば、規範的な役割を果たすと考えられるのに、民間と比べても、違法、脱法が横行している点は、どう考えたらいいでしょうか。

岩崎 大学当局に、交渉で、そもそもなぜ雇用上限を設ける必要があるのかを質すと、まずは財政問題、運営費交付金の削減を理由にします。しかし、有期雇用職員を無期に転換することで、人件費が増えることはありません。財政を理由にするのは、大学当局として非正規職員の権利や、教育・研究の現場が円滑に回っていくことの優先順位

を低く見ていることの言い換えにすぎません。実際、政府の大学改革政策に沿って評価を上げるための施策には、財政難と言いつつもジャブジャブ予算がつぎ込まれていきます。

大量雇止めを強行した東北大学当局は、その理由に、「世界最高水準の教育・研究を展開できる大学」とする「指定国立大学」の指定を文科省から受けたので、新たな支出が必要になったと言いました。政府の方針に沿って先を競って改革を進めるためには、大学組織全体を流動化させておくに限る、そのためには、教職員の雇用安定や労働条件など二の次だ、という考え方を、天下り・大学経営層が持つようになってきていることの一つの先鋭的な表れが、この雇止め問題で見えてきます。

佐々木 大学運営に社会的な規範意識が欠如している、という指摘はその通りです。

ある集会の弁護士の話で、公務の非正規職員を「1年契約」「日々雇用」にしているのは、基本的に、失業対策の考え方に基づいていると聞いたことがあります。つまり、失業者に対して平等に就業機会を与えるべきだから、契約期間は短い方がいい、という奇妙な平等意識です。公務員の「任用」というのも、民間法人の双務契約と違って、行政権の一方的な行使としての「任用」であり、雇用される労働者の顔はまったく見ようとしません。そうした古い形の平等意識が、文科省の天下りが人事を握った国立大学法

いというのですから、歪んだ規範意識です。

労使対等ではない「任用」という雇用関係

川村 佐々木さんも言われましたが、公務員の「任用」とは、労使対等の雇用契約関係ではなく、任命権者の意思が優先される関係です。本来、国立大学も、特別行政法人になったので、その点には縛られないはずなのですが、旧来の雇用関係を引きずっている状況です。國本さん、「任用」をめぐる考え方についてお聞かせください。

國本 国家公務員の場合、採用から始まって、昇任、降任、転任まで、特定の人を特定の職に付ける「官職」であるとされています。その公務員の身分を付与する行政行為、公権力の行使が「任用」となります。非正規職員も国家公務員ですから、採用は同じ形式で、さらに不安定な契約なので、採用も雇止めも、一方的に行うことができるのが現状です。先ほどから出ている、大学へ天下りしている文科省出向者の頭にも、この考え方があると思います。本来、労働契約は労使双方の合意に基づく、対等なものであるべきですので、国家公務員法自体が問題です。

川村 私も、非正規地方公務員問題の調査・研究、運動に取り組んできましたが、彼らの仕事内容や就業実態からして、なぜ無条件で雇止めに行けるのかの理解に苦しみます。民間の非正規雇用でしたら、長期で雇われるなど一定の条件を満たせば、雇止めを撤回させることが可能です。

人に、残っているのではないか。これは民間企業、まともなアントレプレナー（企業家）としては考えられないことです。職員が5年、10年と築いてきた経験をドブに捨てて、企業価値を他者に売り渡す愚行でしょう。

公務職場や大学当局に残る「歪んだ規範意識」

川村 私たちが持っている、公務職場は、それなりに規範性がある、という認識をあらためなければなりません。国にも地方自治体にも、公務員法と労働法の法の狭間に置かれた非正規公務員が大勢働いています。彼らの存在なくして公務職場はまわりません。

大学では、佐々木さんの言われた「謝金雇用」に象徴されるように、非正規雇用者に対するぞんざいな扱いが珍しくない。労契法改正など新しい労働政策の流れに対応せずに旧態依然の対応で混乱を生み出している面と、現在の大学改革・政策の動向に翻弄されている面と、両面が同時に進んでいると見えます。

岩崎 言わば、効率よりも公平らしさ、のような、表面的な規範を重視する面が、悪弊になっているとも言えるのでしょうか。私も同席した東北大学の団体交渉で、大学理事側から、「天下の東北大学が解雇などできない」と発言しました。つまり無期転換してしまうと、この先、首を切れなくなる、だから一律で雇止めします、と。解雇は悪いことだが、それを避けるための一律雇止めは何ら問題な

が、非正規公務員ではそれができません。

そもそも「任用」という現行の法解釈は妥当なのか。韓国では、非正規の公務員は、民間の労働法が適用されているそうです。非正規公務員がこれだけの規模に広がり、かつ、民間分野で一定の制度改正がみられるなか、公務職場の「当たり前」を問うべきだと思います。

また一時、日本の失業率が高まってきたときに、ワークシェアリング（労働時間短縮と仕事の分かち合い）の議論が出ました。しかし、経営危機に陥った場合には非正規から先に雇止めをする、つまり、非正規雇用を調整弁として使うという経営側の発想に対して、労働の側からの対案が必ずしもきちんと出せず、議論は盛り上がりに欠けた。このあたりも、大きな課題として残されています。

研究の継続性を軽視して、無期転換を困難に

川村 金井さんにお聞きしますが、研究職という業務の特殊性からみた有期雇用の問題です。一つの研究プロジェクトが終了した場合、人員を入れ替えることは、かなり頻繁にありうるのか。研究所側が、無期転換を難しいと考える背景に、そうした問題があるのでしょうか。

金井 理研の組織は、大学などと比べてもはるかに人事交流が盛んに行われています。それは、研究上の理由というより、独立行政法人の定員が国で決められ、プロジェクトは増えても、職員定数が増やせない仕組みになっている



労働委員会の申し立てで記者会見する理研労組、17年12月18日

からです。現在、予算化されている定年制の職員600人弱以外は、8割の方が、いわゆる物件費で雇用されています（17年度の都合）。

現在、研究所は、定年制とは別に、5年上限を超えて継続する方に対し、新たな無期職をつくると言っています。この予算をどうするかという問題が出てきますので、私たちは交渉の場で問い詰めていきます。この4月から無期に転換した方は、当然、定年制無期の職員との差があるので、それも格差の是正を求めます。

それとは別に、お尋ねの研究職の継続性の考えですが、雇用の流動性は必要だと思えます。理研で研究を行った後、他の大学、研究機関へ出て行く研究職は定年制、任期制を問わず多くいます。ただし、実験装置の管理とか技師系の方は、頻繁に替わられると、支障が出るので、長く継続される方が多い状況です。また、分野にもよりますが、任期制、定年制を問わず、研究員として非常に長く勤務する方も多くいます。たとえば、理研の仁科加速器科学研究センターで「ニホニウム」（113番元素、元素記号Nh、15年に認定）を発見された方は、30年も研究を続けていた勤務校での取り組みも少し紹介しますと、組合では、もとから5年雇止め規定は導入させませんでした。10年ほど前に非正規雇用者を組合に迎え入れて、雇い止めをさせない取り組みにも力を入れてきました。そうした経緯もあり、今回の無期雇用転換は、他大学に比べると比較的スムーズに進んだと考えています。

労基法90条と労働組合―問われる職場の代表性

川村 そこで私がこの間の運動で痛感したのは、佐々木さん、岩崎さんたちが実際の交渉でも取り上げた労働基準法90条の問題です。この条項は、労働条件決定の労使対等原則に基づき、就業規則の作成または変更を、使用者が一方的に行うことを禁じて、労働者側からの意見聴取を求めています。この点でたとえば、5年での雇用契約終了の条項が、いつどのように就業規則に盛り込まれたか、その場面で、職場の代表として意見を求められたのは誰か、「労働者の過半数を代表する者」なのかが規則の正当性として問われます。合わせて組合が雇止め条項に同意してきていた問題も浮き彫りにしています。職場の民主主義に対する労働組合の姿勢が問われる問題です。

この点は、大手自動車メーカーでの期間従業員が無期転換回避でも問題になっていますが、労組の姿勢もまた問われています。無期雇用という考えが社会に浸透するなかで、非正規雇用者を含めた職場の代表と成り得るかどうかが

けです。

研究職は時間、年数がかかります。有期の場合、研究職は上限10年ですが、研究がそれでは終わらず、超長期雇用の必要も出てきます。少なくとも、継続して働いてきた方を10年で雇止めする合理性は全くありません。

川村 公務職場で進められるアウトソーシングの分野では、民間であるものの無期雇用転換にとって不利な状況が広がっています。

指定管理者制度を例にあげると、建物は自治体の所有だけれども、なかの運営は民間業者等が担うという同制度では、だいたい3〜5年で、受託事業者の見直しの機会が設けられています。すると、公募制か非公募制かの問題はありますが、受託者としては労働者を無期雇用にはしづらいでしょう。いわば発注者である自治体が無期雇用転換に反することをやっている、と言えなくもない。野放図なアウトソーシングを見直す一環として、公共民間職場―国や自治体が発注する様々な事業分野で働く民間労働者にも、無期雇用転換を広げていく必要があります。

2 安定した雇用を実現する 労働者の連帯、労組の課題

川村 議論の後半は、労働組合の課題についてです。勤

が今後、労組に厳しく問われることになるでしょう。

岩崎 国立大学に過半数組合はほとんどないのですが、過半数代表の選出には多くの場合、私たち組合が大きく関与しており、就業規則の雇用期間上限などの改定には、意見書を出して反対しています。ただ、過半数代表制度自体が意見さえ聞けばよい法制度だという現実があります。

また、この問題で毎年継続的に団交をしてきた加盟組合は多いですし、非正規職員を組織できる組合も増えていますが、広く大学関係者全体に対して、あるいは社会にむけて、私たちの運動がどれだけ訴えることができているかは、問われると思います。

そこで重要なのは、この間の無期転換の運動を通じて、大学問題への見方が変わってきたことです。これまでは、大学や研究機関で働く人は、安定し恵まれていると思われていた。現実とは違いますが、私たちが職場の労働条件の問題を社会に訴えても、贅沢だと受け止められないか、あるいはちな公務員批判のような冷たい視線にさらされないかという意識があったと思います。しかし、この雇止め問題でマスコミも、大学や研究機関が5年の一律雇い止めなどの非合理的な組織運営や、中央省庁の政策と天下り官僚の支配で本来の力を発揮できない状況にされ、これは日本の将来に関わる問題ではないかと、取り上げてくれた。本当は、長い期間がかかる研究なのに、5年の有期非常勤をでないで回していることなど、実態を分かりやすく訴えて、

世論の応援に応える運動が必要です。
労働者間の分断を許さないために

佐々木 言われるとおりです。昨年8月に団体交渉の後、取材記者から聞かれたのです。「13年の労働契約法改定の際、なぜ、今回のような雇止め反対をやらなかったのですか？」と。そこは凶星で、組合として反省と総括、自己批判が必要な点です。

東大職組の非正規の組織率がきわめて低かったこともあって、非常勤の方の状況を把握できなかったのです。実情を知るきっかけは、17年に、付属高校の非正規の先生から、他の職に応募する際、「勤務証明書」が必要だが、事務に言ったら「非常勤講師には出せません」と言われ、どうしたらいいかと窮状を訴えられたことです。私たちは、そこで初めて事の異常さに気づきました。

それから、団体交渉では当事者である非常勤講師組合に前面に出てもらいました。また、ある非常勤職員は、「14年間、勤めてきた。それでも、病気で休むと収入が減るから、病院にも行けない」「もつと若い正規の人が、昇進して給料が倍になりましたと話をしていた。でもやっている仕事は、同じです」と訴える。私は、人事担当に「あなたは、今日の前にいるこの人の首を斬るのですか？」と問い詰めたのです。

向こうは、正規と非常勤と、私たちの分断を狙っている。追及するなど、奮闘されていますが、不安定な雇用のため評価を気にして組合の加入自体を躊躇する方もいるのが現状です。常勤職員に対しても労働基本権が制約されているわけですから、現実には、非常勤職員に労働契約法の無期転換権と同等の権利を確保することは、相当に困難な課題になります。しかし、公務員バッシングの中であっても、不安定な雇用の解消により組織拡大につなげて行くことが必要です。

職場に正義と民主主義を取り戻す

川村 自戒を込めてあらためて言えば、私はこの無期転換運動というのは、労働組合の職場の代表性を問うものであり、かつ、労働組合の再生の過程だと思えます。私自身、この取り組みのなかで、非常勤講師を含む非正規の教員や職員の方から、質問や相談を数多く受けています。これまでアプローチが足りなかったと反省もしました。

同じように調査・研究のなかで、非正規雇用者から聞き取りをしていると、「雇用条件を職場で話すこと」や「労働組合に非正規雇用者が加入すること」が許される、という発想がそもそもなかったとおっしゃるのです。労働組合関係者には、あまりにも次元の低い理解と思われるかもしれませんが、非正規雇用の「世界」では今なお不文律である。そのことを私たちは知る必要があります。

す。非正規職員を増やして首をすげ替え、定着させなければ、組合にも入れないだろうし、分断もし易いと考えるでしょう。逆に、無期転換した非常勤が、大挙して組合に入ってくれば、彼らが組合の大きな担い手となります。この分断を許さない、という点が今回の最大の教訓だと考えています。

金井 佐々木さんの言われた、組合が分断を許さない点では、私たちの組合員構成で、定年制・無期職より、任期制の方が2倍多い構成です。今回の雇止め問題で、非常勤の方がたくさん加盟してきました。この3月の雇止めは免れましたが、就業規程に5年雇用上限が残っていますので、次は2016年以降採用された人が、雇止めになってしまう。そこで分断される形になります。私たちとしては、何としても、5年上限の撤廃、あるいは雇止めにならないように契約を変えないといけません。あと3年後、大きな問題になってきます。

川村 国の公務分野でも、公務員バッシングの影響が大変ですが、どうやって対抗していくか。國本さんいかがでしょう。

國本 国公労連では17年の1月に運動方針の最重点課題として、非常勤職員制度と処遇の抜本的改善を掲げ、職場で生じている問題から目をそらさず解決する立場で、新たな運動を展開することとしました。国家公務員の非常勤の組合員も交渉に参加して職場実態から内閣人事局や人事院

そういう意味で、私たちの運動は、職場に正義と民主主義を取り戻すたかいたと言えるのではないのでしょうか。

岩崎 今後の課題としては、まず東北大学の大量雇止めの解決が焦点です。無期転換ルールを逆に雇止めの理由にして、これまで長期間働き続けた有期職員が逆に働けなくなり、10年以上も働いていた方まで雇止め追いやられたという国立大学は、東北大学が唯一なのです。この事態を絶対に許してはいけません。全大教として加盟大学の職組と連携しながら、全国の力を結集していきたいと考えています。

また、無期転換にふみきった大学で逆流を許さず、雇用上限を維持した大学では、これを撤廃させる取り組みを進めることです。それを通じて、非正規教職員の労働条件向上と、それを通じた組織化を前進させたいですね。

佐々木 戦術としては、運動の「見える化」が大事です。たとえば、非正規・有期雇用の職員は、圧倒的に女性です。短時間勤務職員に対する偏見と同時に、モラル・ハラスメント、セクシャル・ハラスメントが一体になっています。交渉の際、本部側からは「やる気のある職員はパートタイムではなくて、ちゃんとしたフルタイムの職にご応募を」と、差別意識むき出しの発言も飛び出しました。だから、私たちは今年のメーデーの組合の横断幕に「雇止めはセクハラです」と掲げてアピールしました(118頁「写真」)。

労働者全体の連帯がもっと必要です。本来、同一労働同

一賃金は、業種、産業の枠を超えて適用されるものです。非常勤だから、公務員だから……という垣根を取り払って、横のつながりを強めて展開していけたらと思います。

共通する問題での共同、職場を越えた連帯

金井 私たちは、今回の雇止め問題を機に、同じ問題を共有する、全大教、東大職組、首都圏非常勤講師組合の皆さんと連帯をすることができ、幸い、一部の雇い止めを回避することができました。

先ほども述べましたが、5年の雇用上限は就業規程に残っており、更に、研究系の10年の雇用上限については全く交渉ができていない状況です。これらの問題の解決を目指して、同じ問題を抱える多くの組合の皆さんと連帯して行かなくてはならないと感じています。

國本 非常勤組合員の声でも、何で国のお膝元の職場で、無期転換権がないのだという声も聞かれます。お話を聞いて、日本の労働者全体の足を引っ張ってはいけません。遅れをとらないよう、がんばっていききたいと思えます。

川村 やはり正規、非正規の分断、公務、民間の分断をさせないことが大切です。地域の労働組合との共同も強めて、面的な運動を広げていく必要があります。国会での追及やマスコミでの報道なども力に、世論の応援を得ることも大事だと思いました。ありがとうございました。

欧州賃金同盟

欧州労連（ETUC）は、6月26日、ブルガリアのソフィアで、シンポジウム「賃金の高額収束をめざす欧州賃金同盟に向かつて」を開催。ヴィセンティーニETUC書記長ら多数の労組指導者、EU（欧州連合）諸機関代表、欧州レベル使用者3団体代表などが参加した。「賃金の高額収束」は欧州各国の賃金が、各国間、男女間、雇用諸形態間など、あらゆる側面で格差がなく、かつ、高い水準で収束することを指し、2017年11月、スウェーデンで開かれた労・使・政サミットで採択された「欧州社会権の柱」に含まれる「労働者は人間的な生活水準をもたらす公平な賃金を受け取る権利をもつ」という原則の実行の一環と位置づけられている。

シンポでティッセン欧州委員（雇用・社会問題担当）は、賃金、社会福祉をはじめとする経済・社会面での各国水準の統一・収束の達成がEUの持続的発展にとって不可欠と説明。最近発効した、越境就労労働者に——出身国のものではなく——各地の労働基準を適用するとした指令を例にとつて、欧州委員会として、「欧州社会権の柱」の諸原則に沿った、賃金引上げに役立つ政策を推進しつつあると説明し、ETUCとは方法は異なるかもしれないが目標は一致しているので、議論を歓迎すると強調した。さまざまな角度からEUの「亀裂」が表面化している折だけに、今回のシンポのような、社会的欧州を守り・発展させる創意の発揮が重視される。

（宮）

コラム
column