

# 大学非常勤講師も含めて、 「通算 5 年超で無期転換」の動き広がる

—労働契約法第 18 条（無期転換ルール）に対する各大学の対応状況について—

東京私大教連中央執行委員会

## I 各大学の対応状況

2013 年 4 月 1 日の改正労働契約法施行から、2018 年 3 月 31 日で「5 年」が経過します。2013 年 4 月 1 日から有期労働契約を反復更新して雇用されている有期雇用の教職員については、2018 年 4 月 1 日から「無期転換申込権」（期間の定めがない労働契約への切り替えを申し込む権利）が生まれるのが原則です（労働契約法第 18 条第 1 項）。

通算 5 年を超えて雇用契約を更新してきた有期雇用の職員や中高教員（非常勤講師も含む）が、理事会に無期雇用への転換を申し込んだ場合、理事会はこれを拒否することはできません。このことを組合員・教職員に広く知らせ、該当する教職員は無期転換の申し込みを行うよう呼びかけましょう。以下、中央執行委員会が集約した各大学の対応の状況について報告します。

### ▽東京家政学院

2017 年 11 月の団体交渉で理事会が学院のすべての有期雇用教職員（大学非常勤講師、嘱託職員、補助員、中高非常勤講師）の就業規則案を組合に提案。どの規則案にも、「通算契約期間が 5 年を超える者は、所定の様式で申し込むことにより、期間の定めのない雇用契約へ転換することができる」とされています。

### ▽城西大学

2017 年 12 月 14 日の団交で「非常勤講師、嘱託職員、臨時職員ともに通算雇用期間が 5 年を超えた時点で、本人の申込みにより無期転換する」ことを確認しました。理事会は今後、非常勤講師と有期雇用職員の就業規則の作成に取りかかるとしています。

### ▽拓殖大学

「通算契約期間が 5 年を超えた有期雇用職員は本人の申込みにより無期雇用契約に転換する。大学非常勤講師も同様に扱う」ことを団交で確認しました。

#### ▽尚美学園大

2017年12月の団交で「非常勤講師も通算5年超で無期転換」を確認しました。理事会は2018年1月から、非常勤講師と有期雇用職員全員にこのことを周知し、無期転換の申込みを受け付けるとしています。理事会はまた、研究開発力強化法（2014年4月施行）にもとづき大学教員の無期転換申込権発生までの期間を「10年」とする特例については、非常勤講師をその対象とすることの「法的な根拠は疑わしい」という見解を示しました。

#### ▽工学院大学

2018年1月の団交で「大学非常勤講師を含むすべての有期雇用教職員について、通算5年を超過した時点で無期転換申込権が発生する」ことを確認しました。

☆以上は、大学非常勤講師を含むすべての職種について「通算5年超での無期転換申込権を認める」ことを規則化、もしくは団交等で明確に表明した大学です。

#### ▽中央大学

嘱託職員、教室・研究室事務室員、パートタイム職員の就業規則が改正され（2017年4月1日）、通算した雇用期間が5年を超える場合、理事長に対し書面により無期雇用契約への転換を申し込むことができると明記されました。

非常勤講師については、「中央大学非常勤教員規程」（2017年4月1日施行）に、「本学と二以上の有期任用契約を締結し、その通算した期間が十年を超える場合・期間の定めのない任用契約への転換を申し込むことができる」としました。

#### ▽青山学院大学

職員は、原則通算5年以内の上限を設け、条件付き（無期転換試験に合格した者）で無期転換させる制度が2018年4月1日付にて施行されます。

非常勤講師に関する就業規則が2018年4月1日付で施行されることになっています。この中で「2020年4月1日以降に雇用される非常勤講師に関しては、期間の定めのある労働契約における通算契約期間が5年を超えない範囲」と定められています。

#### ▽東洋大学

職員については、原則「通算5年以内」の上限を設けたうえで、「一定の要件」という条件付きで無期転換を認めるとしています。

非常勤講師は=2017年6月に「東洋大学非常勤講師に関する規程」を改正。①「任期1年以内。再任可。ただし、9回までとする」としたうえで、②「この場合において、平成25年4月1日以前に雇用された者については、必要な期間、再任可能とする」を付加。無期転換に関する定めはありません。

#### ▽早稲田大学

職員は、一部の職種については無期転換させるとしています。

大学非常勤講師については、非常勤講師就業規程が改正され（2018年4月1日施行）、無期転換に関する規定が明記されました。①2014年4月1日以降に嘱任された非常勤講師は、「本学の非常勤講師としての継続在職期間の合計は10年を超えることができない」（ただし、助手・助教等から継続して嘱任された場合の在職期間は通算して10年を上限とする）②2014年3月31日以前から嘱任されている非常勤講師は、「本学が定める所定の書式で申し込むことにより、現在の有期雇用契約満了日の翌日から、期間の定めのない雇用契約への転換を申し込むことができる」

#### ▽法政大学

非常勤講師は「10年上限」とされていましたが、2016年11月に「兼任教員の就業に関する規則」が次のように改正されました。

①更新の上限 2016年度までの採用者は更新上限なし、2017年度以降採用者は、教授会等が特に必要と認めない限り更新上限10年

②無期転換申込権の付与 2016年度までの採用者は5年超で付与（研究所の兼任所員等は10年超）、2017年度以降の採用者は10年超（教授会等が特に必要と認めて更新上限を適用としない場合にのみ付与）

#### ▽明治大学

大学非常勤講師については、規程上、更新回数の上限を設けていません。更新回数の制限をしないとの労使協定があります（2014年3月）。

#### ▽慶應義塾大学

職員就業規則を変更、原則通算5年以内の上限を設け、条件付きで無期転換（「余人をもって代えがたい場合」）。

非常勤講師についても、「慶應義塾講師（非常勤）就業規則」を制定（2015年4月施行）。無期転換申込権については、「講師（非常勤）のうち、慶應義塾との通算契約期間が10年（一貫教育校の講師（非常勤）の場合は5年）を超える者は、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定により、別に定める様式で申し込むことにより、現在締結している契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用へ転換することができる」と定めています。

#### ▽日本大学

非常勤講師について、「日本大学非常勤講師規程」を制定（2018年4月1日施行）。①「平成28年3月末日までに契約した非常勤講師のうち、労働契約法第18条の規定により有期労働契約から無期労働契約への転換を希望する者は、理事長宛てに申し込むことができる」

としたうえで、②「平成 28 年 4 月 1 日以降新たに任用された非常勤講師については、更新により契約期間が 5 年に達するとき」を契約更新の上限としています。

▽麻布大学 大学および高校の非常勤講師について、無期転換申込を明記した就業規則案が組合に提示されました。大学非常勤講師の無期転換申込権の発生が「5 年超」なのか「10 年超」なのかはまだはっきりしていません。

※国立大学では、東京大学が最長 5 年で契約を更新しないとする有期契約職員の就業規則を撤廃し、5 年超で無期転換を認める方針を明らかにしました。「無期転換ルール」をめぐるトラブルは東北大学など他の大学でも起きており、東大の方針転換は他大学にも影響を与えられそうです。

◆任期制大学教員（専任）の無期転換申込権の発生は「通算 10 年超」ですが、それを待たず無期転換することは一切問題ありません

2013 年 12 月 13 日に「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」（研究開発力強化法）が議員立法により改正され、大学教員や研究機関の研究者については、労働契約法第 18 条第 1 項の「5 年」を「10 年」と読み替えて適用されることになりました。また、研究開発力強化法の改正にあわせて「大学教員等の任期に関する法律」（大学教員任期制法）も改正され、同法にもとづく任期制教員も同様に「通算 10 年」を超えた時点で無期転換申込権が発生することになりました。

改正された研究開発力強化法と大学教員任期制法の施行日は 2014 年 4 月 1 日ですが、2013 年 4 月 1 日～2014 年 3 月 31 日の契約も通算期間に算入されることになりました。大学教員任期制法を根拠としない（労働基準法第 14 条にもとづく）専任の任期制教員は、研究開発力強化法の対象となるものと思われます。

◆大学非常勤講師の無期転換申込権の発生が「10 年」という法律的な根拠は不明瞭であり、5 年超での無期転換をすすめていくべきです

大学の非常勤講師が研究開発力強化法の対象として、労働契約法第 18 条第 1 項の特例とされるかどうかについては、法律の定めは曖昧な点を残しています。このことについては、文科省も厚労省も明確な見解を示していません。また、同一の学校法人で中高非常勤を 2 年勤め、引き続いて大学の非常勤講師を 3 年勤めたというように、業務内容や就業規則が異なる職種に継続的に雇用された場合、通算して「5 年」とカウントするかどうかは法律的にはグレーゾーンです。前述したように、大学非常勤講師を労働契約法 18 条の特例とすることの「法的な根拠は疑わしい」と述べる理事会が出ていることから、「大学非常勤講師も 5 年超で無期転換」とする大学が増えていくものと思われます。

## Ⅱ 有期雇用職員の雇止めに反対するたたかい

### ▽東京立正短大 嘱託職員の雇止めに撤回させる！

理事会は2017年8月30日に、1年任期を8回更新して9年勤続している組合員の嘱託職員に今年度末での雇止めに通告しました。組合は以前から、春闘要求において「短大の有期雇用の職員を、任期のない専任職員にすること」を要求して交渉してきました。専任職員にすることの要求は実現しないままでしたが、同組合員はこれまで自動的に反復更新され、2017年度の雇用契約書にも次年度以降の更新回数が明記されており、まったく突然の雇止め通告でした。

組合は翌8月31日に雇止めの撤回を求める要求書を提出し、東京私大教連とともに、撤回をめざしてたたかってきました。雇止めをする根拠について団体交渉で組合が問いただしたのに対し、理事会は、無期転換の回避が雇止めの目的であることを明言し、その理由は2～3年先に計画ができる図書館センター化構想において必要な人材確保の障害となるからである等と主張しました。また、理事会は雇止め後には新たに嘱託職員か派遣職員を採用すると述べ、担当業務が存続することも明らかでした。

団体交渉を重ねましたが、理事会は雇止めに撤回せず、交渉の打ち切りを示唆するとともに、退職を前提にした条件の交渉を提案してきました。組合はそれに応じず、きわめて不当な雇止めに撤回させ無期転換の権利を勝ち取るために裁判闘争をたたかう方針を固めました。2017年の年末に弁護団から理事会に対して、改めて契約の更新を求め、応じなければ法的手続きに入ることを告げる通知書を内容証明で送付し、組合側は裁判の準備に入りました。裁判闘争は、本訴に視野に入れつつ、雇止め前に開始することができる労働審判の申し立てを2018年1月中に行うことにしました。

理事会は組合側の通知書に対し、雇止めは正当である旨の回答書が送られてきましたが、その後、雇止めに「撤回する」と組合側弁護士に連絡が入りました。じっさいに裁判に進まずに雇止めの撤回を勝ち取りました。現在、確認書の締結に向けて協議を行っています。

この雇止め撤回で、2018年4月1日以降の無期転換権を勝ち取ったこととなります。大変重要な成果です。

### ▽麻布大 契約職員2名の雇止め撤回を求めるたたかい

2013年4月から雇用され、1年契約を4回更新してきた契約職員2名に対し、2017年度末での雇止めが通告され、組合は2名の雇用継続を求めてたたかっています。

組合はこれまで、団体交渉を行うとともに、雇用継続を求め教職員の約3分の2にあたる161筆の雇用継続を求める署名を集約して理事会に迫るなどしてきました。12月の執行委員会や団体交渉からは東京私大教連の権利闘争対策部員も参加し、要求書づくりに取り組み、雇用継続を要求する趣旨を明確に打ち出した要求書を12月25日に提出しました。組合は、雇止めの不当性、雇用継続を要求する趣旨を以下のように示しています。

①労働契約法が定める無期転換ルール逃れであること

- ・学園の契約職員規程には 5 年上限と書かれているが、その条文は組合との合意なく導入されたものであり、その後に行われた労働契約法の改正を受けて無期転換ルールを導入すべきであったのに、理事会は法改正後にその検討をしていない。一方的に導入した 5 年上限を理由に雇用を打ち切るという不当な対応を、公教育機関である大学においてすべきではない。
  - ・二人は契約時毎に 6 年目以降の雇用を求めたのに対し、法人からは 6 年目のことはまだわからないと説明され、6 年目以降の契約があることを期待していました。こうした発言をしたことは団体交渉で法人も認めており、雇用継続への期待を合理的な根拠もなく無視することは、労働契約法に反すること。
  - ・労働契約法の改正を受けて、東京大学では有期契約の教職員の雇用を最長 5 年とする内部規則を撤廃し無期転換をする方針をこの 12 月に示した。私立大学においても続々と同様に有期雇用教職員に無期転換ルールを導入しており、麻布大学がそうした動きに背を向ける根拠はない。
- ② 両名が担当している業務は来年度以降も存続するものであり、教育・研究に関わる業務を担う両名の雇用継続は学園の教育・研究にとって大きなメリットであること
- ・二人は専任教職員からの信頼も厚く、本来、専任職員が行うべき業務を行うベテラン職員であることは、両名の雇用継続を求める理事長宛の署名（「事務局教務部教務課の契約職員の雇用継続についての請願署名」）に 161 筆が寄せられたことにも示されている。
- ③ 獣医学部教授会も雇用継続を求めていること
- ・契約職員の今回の雇止めに対しては、獣医学部教授会も雇用の継続を求めている。教授会の総意として、2017 年 11 月 7 日付けで獣医学部長から学長へ雇用継続について依頼されており、雇用継続は教育・研究に責任を負う教授会の意向とも合致している。
- ④ 財政的に新たな過重な負担はないこと
- ・団体交渉において、理事会は学園の財政が厳しいことを理由に 2 人の雇用継続はできないと回答しているが、これまでの待遇を維持して雇用を継続する場合、当該契約職員の人件費に関わる予算は従前のおりであり、学園の財政に影響しない。
- こうした組合の要求に対し、理事会は合理的な根拠も示さずに拒否しています。3 月末が迫るなか組合は、今後の交渉を有利に進めるために、労働局の個別労使関係紛争制度を活用することとし、両名は 1 月 30 日に神奈川労働局に「労働局長による助言・指導」を申請しました。組合は、この雇止めが不当な「解雇」であることを教職員にもっと情宣し、各理事への働きかけをしていくなどの取り組みをすすめる方針です。

### Ⅲ 組合の取り組みについて

#### 1 無期転換申込権の発生を回避することを目的とした不当な雇止めをさせません

雇用期間が通算 5 年を超えた時点で無期転換申込権が発生することが明瞭な職員や中高

非常勤講師に対し、2018年度の契約更新を拒否する雇止め通告をしてくる理事会が出ることが予想されます。こうした攻撃に対しては、労働契約法第18条の立法趣旨を徹底して打ち出し、無期転換申込権の発生を回避するための不当な雇止めに反対します。また、今まで契約更新回数の上限が明示されることなく、繰り返し更新されてきた場合など、不当性が明らかな場合は無期労働契約への転換を求めて交渉します。

☆改正労働契約法の立法趣旨は、「有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、また、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正することにより、有期労働契約で働く労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、有期雇用労働契約の下で生じる雇止めに対する不安を解消」すること（施行通知）。このことを徹底して打ち出すことが重要です。

## 2 大学非常勤講師について、更新回数の上限を定めることに反対します

前述したように、大学非常勤講師の無期転換申込権の発生が「5年」か「10年」かについては、法的には不明瞭であることを踏まえて対応していく必要があります。

### (1) 「上限5年」あるいは「上限10年」を理事会が提案してきた場合

契約更新回数に上限を設定することは無期転換申込権の発生を回避することが目的であり、労働契約法第18条の趣旨を無視した対応です。これに対しては反対し、更新回数を制限しないことを要求します。

### (2) 「上限は設けない」ことを理事会が提案してきた場合

更新回数の上限を設けないことは評価しつつ、5年もしくは10年を理由とした雇止めをさせないよう取り組みます。

### (2) 非常勤講師就業規則の制定を提案してきた場合

前述したように、「大学非常勤講師も5年超で無期転換」の立場を明確にする大学が増えていることを紹介し、「通算5年超で無期転換への申し込みを受け付ける」ことを規程に明記することを要求します。

## 3 有期雇用教職員の規程の制定・改正は団体交渉事項であり、組合との交渉なしに実施させません

専任・非専任をとわず、有期雇用教職員の雇用・労働条件は通常の専任教職員の働き方にも大きく影響する問題であり、組合との団体交渉を無視して規程を制定・改正することを許さず、必ず団体交渉での交渉を求めて取り組みます。この場合の大前提として、専任の有期雇用教員は、実務家教員などを除いて無期雇用を原則とすることを要求してたたかいます。

#### 4 情報収集に努め、得られた情報は東京私大教連に集約します

すべての組合が情報を共有して取り組むことが重要です。有期雇用教職員の雇止め等の動きや規則改正などの動きがあった場合は、すぐに東京私大教連にお知らせください。

### ☆厚生労働省のリーフレットやポータルサイトを活用しましょう☆

厚生労働省が事業者向けに発行しているパンフレット「無期転換の準備、進めていますか」は、労働契約法第18条について詳細に説明しています。厚生労働省や各都道府県の労働局のホームページからダウンロードできます。教職員に配布・配信して理解を広げるなど、組合の取り組みにも大いに活用されるよう呼びかけます（「無期転換の準備 リーフレット」で検索してください）。

また、厚生労働省が開設している「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」(<http://muki.mhlw.go.jp/>)にも有益な情報が掲載されています。

