

「労働契約法19条は何のためにあるのですか。何で働き続けることができないのですか。巨象相手に踏みつぶされるかもしれません」が、負けないようがんばります」

2015年3月、大阪大学が非常勤職員約170人を雇い止め解雇した。そのなかでただ1人、石橋美香さん(37歳)が大学相手に労働契約上の地位確認を求めて提訴したが、16年12月の大阪地裁判決で棄却、今年7月14日に大阪高裁であった判決も控訴棄却だった。原告の訴えは「ことごとく退けられたが、判決後の報告集会で石橋さんは上告して裁判闘争を続ける決意を述べた。

「雇い止め法理」違反疑われる大阪大学

石橋さんは03年4月、図書館司書の資格を持ち非常勤職員として大阪大学人間科学部図書室に採用された。翌年、国立大学の法人化に伴い期間3年の労働契約を結んで勤務を続け、以後3回更新して勤続12年になる。一方、大学側は法人化に備え非常勤職員就業規則を作成し契約期間を最長6年としたが、法人化前からの長期非常勤職員に限り「当分の間、更新回数に制限を設けない」と申し合わせた。ところが09年10月、この申し合わせを15年3月で廃止するとの

大学非常勤教職員 “2018年問題”

「無期雇用ルール」逃れを図る大阪大学や東北大学

労契法根拠に雇い止めと闘う国立大学非常勤職員

国立大学非常勤教職員と大学側の雇用をめぐる攻防は全国で繰り広げられている。労働契約法18条や19条を根拠に、雇用の確認・継続を要求する職員。“2018年問題”が迫るなか、労使のせめぎあいが続く。

平野 次郎

「お知らせ」が出された。13年3月の契約更新時に石橋さんは従来通り期間3年の契約を要求したが、大学は「期間2年、その後の更新はしない」との不更新条項を付した契約書を提示した。2年後の雇い止めを通告するものであり、石橋さんは加入する関西単一労働組合大阪大学分会とともに抗議したが、当面の雇用を維持するためやむなく契約書にサインした。

一、二審を通じて最大の争点は、石橋さんの雇い止めが労働契約法(以下、労契法)19条の「雇い止めの法理」に違反するかどうかだ。19条は、有期雇用でも契約更新を反復して更新が形骸化するなど無期と変わらない実態(1号)か、契約更新を期待する合理的な理由(2号)がある場合は、使用者は正当な理由がなければ契約更新の申し込みを拒否できないと定めている。

原告側は、①業務は専門的知識を必要とし補助的ではない、②06年11月の団交で大学側は「長期非常勤職員は65歳まで働ける」と発言、③不更新条項は明確な自由意思に基づく同意ではなく

無効だ、などと主張。大学側は「契約手続きは厳格に行なわれており、期間満了により契約関係が終了する」と反論してい

た。

一審判決は、19条1号について「労働契約は3回更新され業務内容も臨時的なものではなかったが、契約手続きが形骸化しているとは認められない」、2号について「被告側の職員が雇用継続を期待させる言動を行ったとは認められない」と述べ、19条に該当しないとした。二審判決は、業務内容について一審が「臨時的なものではなかった」としているのを否定し、「常勤職員と全く同じというわけではない」とするなど、19条に該当しない理由を補強。一審が判断しなかった不更新条項については、「契約書に署名押印して提出しており、真意に基づく同意がないとは認められない」として退けた。控訴審判決後の報告集会では、「大学側の主張だけを採用して19条の雇い止めの法理に反しないとした政治的判決だ」「不更新条項に署名押印さえあれば理由のない雇い止めでも認めるのか」といった批判が相次いだ。

東北大学は選考による無期転換へ

労契法をめぐるのは、18条を根拠にした東北大学の非正規職員(准職員・時間雇用職員)の闘いがある。18条は「無期転換ルール」といわれ、有期雇用でも契約更新

