

**第 6 条——労働権：改正労働契約法が原因で、日本の主要大学が 2017 年度末までに数万人の有期雇用教職員を雇い止めにする見込みである。**

新屋敷健（関西圏大学非常勤講師組合、首都圏大学非常勤講師組合）

2012 年の労働契約法の改正により、有期労働契約の更新が重ねられる場合に、一定の保護が与えられることとなった。すなわち、有期労働契約が反復更新されたときには、客観的に合理的な理由を欠くときは、期間満了を理由に契約終了させることはできないとされた。また、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止する規定も盛り込まれた。更に改正労働契約法第 18 条により、5 年を超えて有期労働契約が反復更新されたときは、労働者が希望すれば無期契約に転換させることができるようになった。

しかし、改正労働契約法は有期雇用契約に更新上限をつけることを禁止していないため、2013 年 4 月 1 日の第 18 条施行により、日本の多くの企業だけでなく主要大学もが、有期雇用労働者に無期雇用への権利を与えない目的で、彼らの契約更新に 5 年上限をつけた。その結果、日本の主要国立大の 2 つである大阪大学と神戸大学や主要私立大学の早稲田大学が、2017 年度末までに数万人の有期雇用教職員を雇い止めにする見込みである。ところが、これらの大学は、労働者の意思に反して労働条件に著しい不利益を生じるような就業規則の変更を規制する改正労働契約法第 10 条や、就業規則を新たに作成または変更する際に、事業所の全ての労働者の過半数を代表する労働組合や選出された従業員代表の意見書を求める労働基準法第 90 条に違反しているのである。これらの大学は、当該有期雇用教職員に彼らの代表を選出することをさせなかったため、我々は、今月早稲田大学を労働基準法第 90 条違反で刑事告発した。来月には、同じ労基法第 90 条違反で大阪大学を刑事告訴する予定である。

社会権規約委員会からの日本政府第 3 回報告書に関連する質問事項パラグラフ 9 への回答にあるように、「この法律により、労働者の雇用の安定、公正な待遇が確保され」と、日本政府は想定しているため、これらの大学が上記法律違反をすることを防止する対策を何も行っていない。我々が委員会にお願いしたいことは、当該有期雇用教職員の契約更新に上限をつけることを禁止する措置を取るよう、日本政府に促すことである。