

# 国立大学法人愛媛大学契約職員就業規則に おける日契約職員とは何か

—— 愛媛大学人事の女性差別改善のために ——

笹 沼 朋 子

## 一 はじめに —— 愛媛大学の契約職員の実態

平成 16 年度より愛媛大学は国立大学独立法人となり、人事については法律に基づく任免から解放され、契約に基づいて自由に職員を雇用することができるようになった。確かに、地方における学問、教育そして情報の保障および自治という点では、国立大学の独立行政法人化には問題が少なくない。しかしながら、身分が法律によって国家から管理されるものである公務員から解放され、まがりなりにも大学と契約を交わす交渉の自由を与えられたことについて、わたしは好ましく思っている。逆に、愛媛大学の側からみれば、大学は自由にわたしたち教職員と契約を締結する権利を獲得したことになる。その愛媛大学が提示する労働契約の内容は就業規則に凝縮され、したがって、就業規則には愛媛大学がわたしたち教職員をどのように取り扱いたいのか、その意思が現れている。これまで愛媛大学は人事に関しては国家の管理下にあり、その法規を遵守する形で国家の意思に従って運営してきたが、これからは、愛媛大学自身の意思で契約を締結することになったのだ。

しかし、残念ながら、その愛媛大学の意思は一部の職員にとってあまりに残酷である。特に契約職員に適用となる国立大学法人愛媛大学契約職員就業規則（以下、契約職員就業規則という）からは、一見して、愛媛大学の契約職員に対する差別の意思と、女性に対する差別の意思を読み取ることができる。同じ

組織に所属する者として、このことは捨て置くことができない事実であるため、ここに簡単な分析と評価を行い、愛媛大学当局に今後の管理運営の改善を求めたい。

平成 16 年度の愛媛大学概要<sup>1)</sup>によれば、平成 16 年 6 月 1 日現在で、教職員の総数は 1,890 名である。しかし、この数字には多くの非常勤職員である契約職員の人数が含まれていないと思われる。多くの契約職員は、「正規職員」と同様に毎日労働しているにもかかわらず、「正規職員」とは異なる身分を与えられ、不安定な労働条件を与えられている者である。そして、その圧倒的多数が女性である。

平成 15 年度愛媛大学職員録から、契約職員就業規則上で契約職員の職務分類とされている「技術補佐員」「技能補佐員」「事務補佐員」「教務補佐員」「臨時補佐員」の肩書きを持つ者を、その名前から性別を推定して人数を数えたものが右の表である。このような人数の把握は、確かに正確性に欠け、また、平成 15 年度当時は、わたしたちは国家公務員であったため、現在の状況とは多少異なる側面を有するかもしれない<sup>2)</sup>。しかし、そのことを考慮に入れたとしても、契約職員の圧倒的多数が女性であることは理解できよう。すなわち、愛媛大学の教職員は契約職員（医員等を除く、以下同じ。）を合わせると 2,210 人になり、契約職員は全体の約 14%になる。また、正規の教職員のうち、事務職員と技術職員は 912 人で、その人数に契約職員を合算した全「職員」のうち契約職員は約 4 分の 1 にものぼる。そして、その契約職員のうち、実に約 9 割が女性なのである。一般に、このような現象は珍しいものではない。特に、愛媛大学は付属病院を保有しているが、国立病院には非常勤職員（看護師）が多く配置されていることがよく指摘されていることである。そして、わたしが指

1) <http://www.ehime-u.ac.jp/shokai/gaiyou/index.html>

2) 昨年度の労使交渉の場で、大学当局はいわゆる定員外職員についてもその雇用を継続する旨、何度も確認をしており、その確認によれば、定員外職員はすべて契約職員として採用されたことになるので、この人数は大幅に変わっていないと予想できる。しかし、この人数に大きな変動があり、今年度の契約職員の人数が激減しているとすれば、それは、定員外職員の切捨てにすぎず、また別の意味で性差別行為となると考えることができよう。

摘するの、愛媛大学当局が、この圧倒的に女性である契約職員を、独法化に移行する段階において適切に処遇しなかったという事実であり、その事実、女性に対する差別であると評価されるべき重大な問題であるということなのである。

単位(人)	男	女
事 務 局	7	45
法 文 学 部	0	5
教 育 学 部	3	18
医 学 部	2	67
付 属 病 院	6	91(うち看護室が65)
工 学 部	5	8
農 学 部	7	15
付 属 図 書 館	0	8
そ の 他	5	28
合 計	35	285

## 二 一般職公務員の非常勤職員の性格

一では、愛媛大学における契約職員のうち圧倒的多数が女性であることが確認された。この章では、愛媛大学が独法化される前の彼女たちの身分について説明することにより、その処遇における問題点を指摘したい。

昨年度まで、愛媛大学は国立大学であったため、その教職員は国家公務員の身分が与えられ、国家公務員法に基づいて管理されていた。たとえば、国家公務員法第75条第1項では、「職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない」と規定され、第33条第3項で、「職員の免職は、法律に定める事由に基づいてこれを行わなければならない」と規定されており、国家公務員には身分の保障がなされている<sup>3)</sup>。しかしながら、この保障を受けられる国家公務員とは、正職員として採用されたものだけである。実際には、行政組織には正職員のほか、パートタイムや日々雇いの「賃金職員」と呼ばれる非常勤職員が存在

している。愛媛大学の契約職員とは、もともとの賃金職員であった者たちであり、独法化に伴って契約職員として愛媛大学に再雇用されたのである<sup>4)</sup>。

国立大学を含む行政機関には、「行政機関の職員の定員に関する法律」（総定員法）があり、ここで厳格にその行政機関の正職員の人数（定員）が決められている。しかし、その総定員法の規制の対象となるのは、「恒常的におく必要がある職に充てるべき常勤の職員の定員」である（第一条）。したがって、一般職の職員を非常勤で採用すれば、その定員の外で人員を確保することができる。国家公務員法および人事院規則では、いかなる場合に非常勤職員を採用できるかについて規定がないので、一般に定員内の人数で業務遂行ができないときには、非常勤職員を採用する場合が少なくない。そして、非常勤職員の労働形態は、人事院規則 15-12、2 条で定められた勤務時間の範囲に拘束されるため、1 日 8 時間以内で勤務し日々雇入れられる形態（日々雇用）か、週当たりの勤務時間が常勤職員の 4 分の 3 以下というパートタイムの勤務形態が使われている<sup>5)</sup>。

さて、国家公務員法第 60 条には臨時的任用の規定があり、各行政機関は「人事院規則の定めるところにより、緊急の場合、臨時の官職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合には、人事院の承認を得て、6 月を超えない任期で、

- 
- 3) 本条文によれば、国家公務員が本人の意思に反して免職される場合がないわけではないことは明白である。国家公務員法第 78 条によれば、(1)勤務実績がよくない場合、(2)心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合、(3)その他その官職に必要な適格性を欠く場合、(4)官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合には、本人の意思に反して降任し、あるいは免職することができる。したがって、実情はともかく、理論上は民間企業の従業員に比べて高い身分保障があるわけではない。特に、第 4 号により「制度的に、定員の改廃等によって冗員となった公務員を分限免職処分にすることは可能である」が、「この場合、一般労働者に適用される整理解雇の四要件以上に厳格な要件が求められることになるのか否かは、今後の検討課題である」と指摘されており、行政機関のリストラにおいて、公務員の身分がどのように保障されるのかについては、いまだ未知数であると言える。清水敏ほか著『入門労働法第 4 版』有斐閣(2003 年) 356 頁。
- 4) 公務員制度における非正規職員の法的位置づけについては、川田琢之「公務員制度における非典型的労働力の活用に関する法律問題(1)、(2)、(3)」法学協会雑誌第 116 巻第 9 号、第 10 号、第 11 号(1999 年)が詳しい。
- 5) パートタイムの非常勤職員の任用期間については規定がない。

臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事院規則の定めるところにより人事院の承認を得て、6月の期間で、これを更新することができるが、再度更新することはできない<sup>6)</sup>。しかし、上述の「賃金職員」は、「常勤官職ではない官職への任用である点において、臨時的任用とは異なる」と解釈されている<sup>6)</sup>。その他にも、定年退職者の再任用の制度（国家公務員法第81条の4）や任期付研究員法による制度など期限付き任用の制度が存在している。しかしながら、上述の「賃金職員」の任期に関する規定は法律上存在していない。

そこで、上述の「賃金職員」の場合などのように、一般職の非常勤職員の任用にあたって期限を付けることが許されるのかどうかは問題となる。なぜならば、国家公務員法では職員に身分保障しており、例外的に期限付任用に関する規定をおいている。したがって、法律の根拠がないにもかかわらず、日々雇いなどの期限付任用が可能であるということは自明のことではないのである。しかしながら、最高裁判所は、平成6年に大阪大学事件において、日々雇用の非常勤職員について、期限付任用を適法と判断した<sup>7)</sup>。

期限付任用とは、期限が満了した時点でその任用は終了するという意味である。日々雇用とは、毎日雇用が終了し、ただ実際には毎日雇用を更新させているのである。働く立場からこの状況を見るならば、いつでも簡単に雇止めされる可能性が高いというものであり、職員にとっては非常に不安定な労働形態であるといえることができる。

この点、民間の労働者の場合は、たとえ有期雇用であっても日々雇用であっても、更新が繰り返され、通常の正規従業員と変わらない状態になっていれば、判例法上の保護を受けることができる。すなわち、昭和49年に最高裁判所は、2ヶ月の有期雇用を5回から23回にわたり更新されてきた臨時工たちの雇止

6) 園部逸夫監修『国家公務員法地方公務員法』青林書院（1997年）147頁。

7) 最判平成6年7月14日労判655号14頁。本判決については、青野覚「日々雇用国家公務員の任用更新拒否の法的効果」日本労働法学会誌85号（1995年）168頁を参照。なお、地方公務員の例として、山形県人事委員会（東郷小学校）事件最三小判昭和38年4月2日民集17巻3号435頁を参照。

めについて、当該契約には「いずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思があったものと解するのが相当であり、したがって、本件各労働契約は、期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していたものといわなければなら」ないとして、通常の正規従業員に与えられる解雇法制上の保護を当該臨時工たちに認めた<sup>8)</sup>。また、有期雇用契約の更新拒否は正当であるという結論を下した判決において、昭和61年に最高裁判所は、その職場の「臨時員は、季節的労務や特定物の作成のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、原告との間においても5回にわたり契約が更新されているのであるから、このような労働者を契約期間満了によって雇止めにするに当たっては、解雇に関する法理が類推され、解雇であれば解雇権の濫用、信義則違反又は不当労働行為などに該当して解雇無効とされるような事実関係の下に使用者が新契約を締結しなかったとするならば、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となるものと解される」(下線著者)と判示している<sup>9)</sup>。

ところが、これに対して、国家公務員の身分は民間の労働者とは異なると解釈されているため、賃金職員はこの判例上の保護さえも受けることができないと解釈されているのである<sup>10)</sup>。

賃金職員にとっての問題はそればかりではない。たとえば、賃金職員とはい

8) 東芝柳町工場事件・最一小判昭和49年7月22日民集28巻5号927頁。

9) 日立メデイコ事件・最一小判昭和61年12月4日判時1221号134頁、労判486号6頁。

10) 長野郵便局事件・最二小判昭和49年7月19日民集28巻5号879頁。この点に関しては、一般職の非常勤職員を民間労働者と同様の法律関係にあると解釈する見解も有力に存在している。清水敏「地方公務員法における臨時・非常勤職員の法的地位」『労働基準法の課題と展望』(1984年)494頁では、非常勤の地方公務員の場合について「かかる職員は地方公共団体との間に雇用契約を締結したものと考えざるをえないのではあるまいか。そしてそれを前提にこれらの職員に対する雇用打切りに解雇の法理を適用するとともに、労組法および労基法を全面的に適用することによって正規の職員との間にある不当な差別を是正し、その地位の安定をはかることが可能となろう」と主張する。また、矢野達雄「国立大学における非常勤職員の法的地位」愛媛法学会雑誌18巻3号63頁も参照。

え一般職の公務員であるため労働基準法の適用はないものとされている（国家公務員法附則第16条）うえ、国家公務員法には任期付の非常勤職員に関する規定がなく、その適用もあいまいなままにおかれている。給与に関しては、人事院規則において、「常勤職員との均衡を考慮して定めるものとされている」

（一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項）が、賃金を始めとする処遇に関する差別は当然のように存在する<sup>11)</sup>そればかりではない、臨時職員であることを理由として産休の取得を認めずに退職扱いにした例もある<sup>12)</sup>法的には、正規職員は育児休業も介護休業も取得する権利があるが、日々雇いの賃金職員にはない。民間の労働者に適用される育児休業介護休業法は、契約の更新によって期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合には、日々雇いの労働者に対しても適用になる指針が存在しているが（三で後述）、そのことと比較しても、あまりにひどい扱いである。（なお、2004年の育児休業介護休業法改正で、有期雇用労働者も休業取得の権利が認められることとなった。）

現在の賃金職員は、国家公務員法が想定していなかった形態で、行政機関が脱法的に職員を採用しているものである。つまり、日々雇いの賃金職員を任用している行政機関は、季節労働のような臨時的作業のために彼らを日々雇っているのではない。むしろ、総定員法の定める定員では業務を適切に行うことができないため、正職員と同様の労働をさせる労働者として、賃金職員を任用している。愛媛大学でもほとんどが同じ状況であると思われる。しかし、非常勤職員とは、本来、比較的短い期間の作業のために労働者を任用するための制度である。それを毎年、3月31日に1日だけ契約の更新をせずに、契約の中断期間をおいた後に再任用し、これを繰り返すことによって、実際には長期間の継

11) 新島洋「公務臨職（中）」週刊金曜日335号26頁では、国立大阪病院の院内保育所保育士は、勤続13年で月々の手取りが18万円、勤続15年で22万円で、大阪府下の公立保育所の同年・同勤続の保育士に比べて年収で200万円以上の差が開くという。

12) 国鉄清算事業団（大阪工事局）（不当労働行為）事件・大阪地判平成6年1月24日労民集45巻1・2号1頁の事実関係を参照。なお、最二小判平成10年6月22日労働判例749号7頁も参照。

続勤務をさせているのが実態である。愛媛大学でもこのような方法で約 20 年もの間任用を継続させていたケースが存在する。つまり、彼女たちは、本来は正規職員として、その身分を保障され、他の職員と遜色のない処遇が与えられてしかるべきであるにもかかわらず、行政機関の脱法的な規則運用のために、適切な処遇を受けることができない職員なのである。

そして、わたしがここで問題としたいのは、そうした「あまりにひどい処遇」が「女性に偏っている」ということである。男女平等に取り扱われるべきであるという国家公務員法の原則（第 27 条）の裏で、非常勤職員という形態を採用することによって、女性を低く処遇しているのである。

この点に関して、賃金職員を多用する国立病院の看護師らが、1998 年 8 月に国際労働機構（ILO）に、全国医療労働組合（全医労）東京地区協議会を通じて ILO 条約勧告適用委員会に申立てを行った。その申立てによれば、賃金職員の実に 70% が女性であり、それは「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する第 100 号条約（1967 年に批准）」に違反する。その申立てを受けて ILO の同委員会は、2000 年 3 月に第 100 号条約に関する報告書の中で、画期的な指摘を行った。つまり、日本の国立病院における賃金職員と正規職員が、同じ労働時間であり、同一の業務に従事しているにもかかわらず、両者の間に賃金等の処遇格差が存在することについて言及し、「女性が多数を占める部門（看護部門）において、臨時雇いの女性労働者数を維持しあるいは増やすことにより広範に臨時労働力を利用することは、賃金レベル全体に間接的な影響を及ぼし、それによって不可避免的に既存の男女賃金格差を拡大することに」<sup>13)</sup> 不安定で低い処遇の賃金職員の圧倒的多数が女性であり、その状況が改善されず、あるいは促進されている場合は、女性一般に与える影響が大きいため、女性に対する間接的な差別になると指摘しているのである。つまり、この賃金職員という制度を介在させることによって、日本と

13) International Labour Conference 88th Session 2000, Report III (Part 1A), pp. 264-266. 浅倉むつ子「間接差別をめぐる法的課題——日本とイギリス」労働法律旬報 1489 号（2000 年）6 頁も参照。



いう国家は女性を賃金等の処遇において差別的雇用を行っていることになる。

この指摘は賃金職員をはじめとする非常勤職員の処遇について、関係者に大きなインパクトを与えるものであるが、依然として非常勤職員の身分を保障し処遇を改善する法的措置は取られていない。2000年の報告では、日本政府は「賃金職員をできるだけ解消して、定員内の職員によって国立病院・療養所を運営できるようにする」との方針を打ち出している<sup>14)</sup>しかし、本音は国立病院などの機関をそれぞれ独立法人とし、賃金職員の脱公務員化を測ることによって、ILOの指摘をかわそうとしているものと思われる。まさに、愛媛大学の独法化もその政策の中にあったわけである。

しかし、賃金職員の脱公務員化を単なる政府の責任逃れと捉えるならば状況を見誤る。賃金職員を抱える行政機関が独法化されることにより、各機関には賃金職員と適切な労働契約を締結する権限を与えられ、その労働の内容に見合った処遇を与える責任が生じるからである。政府の意図は、行政機関を独法化することにより、賃金職員を国家公務員法の拘束からはずし、私法上の契約によって適正な労働条件を確保していくという構想を持っているのである。そして、平成16年度から独法化された愛媛大学には、まさにその責任に基づいて、賃金職員たちと労働契約を締結する義務があったはずであり、その契約内容が契約職員就業規則に凝縮されているのである。そこで、以下でこの契約職員就業規則の内容を検討することにした。

### 三 契約職員就業規則における日契約職員とは何か

二で言及したように、現在の契約職員はもともと一般職公務員の非常勤職員であり、不安定な雇用と低い処遇を余儀なくされていたものである。そして、その労働形態は女性に偏り、国際的に性差別行為であると評価されたものである。そのため、独法化に際しては、こうした労働形態が改善され、あるいは廃

14) 浅倉むつ子「国際労働機関」『フェミニズム国際法学の構築』中央大学出版会（2004年）484頁。

絶されることが期待されていた。したがって、わたしがこの章で検討することは、第一に、現在の契約職員の「労働条件」とはどういうものなのかということ、第二に、果たして平成16年度に独立行政法人となった愛媛大学が、現在の契約職員に対して改善された労働条件を提示し、性差別の解消に向けて努力しているのかどうかという二点である。契約職員には「日契約職員」と「時間契約職員」の2種類があるが、以下では、雇用期間の点でより厳しい問題を抱える「日契約職員」に限定して言及することにする。

大学の独法化にあたって、一般職の非常勤職員は、一般的に「①法人化を機に正規職員労働者として雇用する。②名実ともにパートタイムや有期雇用などの非正規労働者として雇用する。③一部について雇用しないこととする」方法がある。<sup>15)</sup>そして、日々雇用については、一般的には、「日々雇用職員は、1日ごとの契約が更新され、1年間の任期付で任用されていますが、契約は年毎に締結され、日々雇用というのは実態にあいません。また、3月31日に1日、契約更新とならないようにするための中断日を設けることも、奇異な感じがします。この者の勤務時間は、通常の職員と同じ週40時間ですから、フルタイムの有期契約職員として扱えばすみます」と考えられている。<sup>16)</sup>しかし、契約職員就業規則によれば、愛媛大学はそのいずれも採用せず、これまで「日々雇い」であった非常勤職員を「日契約職員」として採用した。

#### (1) 雇用期間と更新

「日契約職員」とは、「1日の労働時間が8時間、1週間の労働時間が40時間をそれぞれ超えない範囲内で日々雇い入れられる者」(契約職員就業規則第2条第1号)であり、文字通り日々雇い労働者である。上述のように、定員外の職員を雇入れる場合にその雇用形態が限定されていた国家公務員法の管理下にあつては、日々雇いの形式で労働者を継続的に雇用することも、使用者にとって意味がないわけではない。法令により採用できる雇用形態が限定されていた

15) 和田肇・野田進・中窪裕也著『国立大学法人の労働関係ハンドブック』商事法務(2004年)7頁。

16) 前掲『国立大学法人の労働関係ハンドブック』65頁。

からである。しかし、現在、わたしたちは国家公務員法の任用手続きから解放されたわけであるし、大学経理の仕組みも従来に比べて自由になったため、人件費の使い方も以前より柔軟になったわけである。それにもかかわらず、あえて、労働者にとって不安定で低処遇の日々雇いの形態を残さなければならなかった理由は、いったい何なのだろうか。

契約職員就業規則の解釈を進めていくことにしよう。すると、実は、愛媛大学はこれらの日々雇い労働者を比較的長期間雇用することを就業規則上、すでに予定している。つまり、「日契約職員の任期は1日とし、本学が特段の措置をしない限り、採用された日以降における最初の3月30日まで雇用を日々更新することができるものとし、その更新終了の日は個人別の労働契約で定めるものとする」(第5条)という。更新期間が定められ、また3月31日は、更新の中断期間として設定されている。

これは、更新期間が定められた1日契約の労働契約とでもいえるものなのだが、では、これは期間を1年と定めた有期雇用とはどう異なるのだろうか。また、なぜ、無理やり3月31日の更新の中断期間を置いているのだろうか。「無理やり」とわたしが指摘するのは、たった1日の中断期間というものは全く意味をなしていないからである。なぜならば、雇用契約が締結されていない日には3月31日以外にも、無給の休日として、週給日や国民の休日など(契約職員就業規則第13条)のほか、産休や生理休暇など(同規則第20条)が想定されているのである。こうした無給の休日とは、日々雇用契約の立場で考えると、「雇用契約が締結されない日」でしかなく、そうした中断があるにもかかわらず、「採用された日以降における最初の3月30日まで雇用を日々更新することができる」というのであるから、比較的短い中断期間であれば、その期間をまたいだ契約の更新を妨げるものではないということが、契約職員就業規則から明らかなのである。

大学が日契約職員を長期にわたり雇用する意図は、他の条文からも顕著である。第6条では、「契約職員は、業務上の都合により所属又は職種の変更(以下「異動」という。)を命ぜられることがある」と規定し、第3項では「異動

を命ぜられた契約職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない」と職員に義務を付与しているが、この契約職員は時間契約職員に限定されていない。純粋な日々契約であれば、「異動」は観念しにくい。毎日契約が終了して、それを更新しているのであるから、更新手続きのときに新たな職種と所属を内容とする契約を締結すればよいからである。

第12条にあっては、特に医療従事者である契約職員に対して4週単位の変形労働時間制を採用し、「4週を平均して、1週当たり40時間となる範囲内で、特定の日に8時間、特定の週に40時間を超え勤務を命じる4週単位の変形労働時間制を適用する」という。時間契約職員の所定労働時間は「休憩時間を除き、1週間について30時間以下、1日について8時間以下」（第8条1号）であるから、この変形労働時間制度は、日契約職員に適用される。4週単位の変形労働時間制度を適用するとは、少なくともその4週間は必ずその労働者を雇用するという愛媛大学の意味であり、愛媛大学が労働者に対して、最低でも4週間の雇用期間を定めて労働契約の申し込みを行ったものと解釈するしかない。

結局、「日契約職員」とは、大学と「更新期間」を雇用期間とする有期雇用の契約を行った者であると、言わざるを得ない。

雇用期間の長さは第5条の「採用された日以降における最初の3月30日まで雇用を日々更新することができる」という文言から、1年以内であることがわかる。更新については、第4条3項で、「採用を予定する日を含め、本学に契約職員として雇用されていた期間が3年を超えるものは、契約職員として採用しない」と規定されているため、3年を超える更新が認められないことになる。しかし、附則2によれば、「平成2年3月30日に日々雇用職員として在職し、平成2年4月1日に日々雇用として採用され、以後平成16年3月30日まで雇用されたものについて」は、第4条第3項の適用が除外される。つまり、勤続14年を超える日々雇用の非常勤職員は、更新に上限がない。従って、勤続14年を超える日々雇用の非常勤職員は、長期にわたり更新が続けられるという期待を十分にもって、有期雇用の契約を締結したことになり、雇用保障の側面では上述の判例法理の保護を与えられることになる。

## (2) 正職員の就業規則との比較

次に、就業規則上の他の労働条件について検討しておこう。まず、一般の正規職員に適用される「国立大学法人愛媛大学職員就業規則」（以下、職員就業規則という）から、同職員就業規則は契約職員には適用されないことが明白である（第3条）。そこで、契約職員就業規則を改めて検討してみると、以下の条項が、契約職員に適用される就業規則には存在していないことがわかる。

(ア)退職・解雇の理由 契約職員就業規則には、退職・解雇の規定がない。おそらく、当局は、日契約職員とは日々契約を更新することになるので、いつでも雇止めすることができると考えたのだろう。しかしながら、(1)ですでに検討したように、この日契約職員の更新期間とは雇用期間と読むべきなので、期間の途中で雇止めすることは解雇にあたる。解雇・退職は、就業規則の絶対的必要記載事項なので、期間満了以外の理由で、大学が雇用の終了をする場合には、手続き不備で解雇権の濫用となる可能性も高い。定年の規定もないので、勤続14年を超える日契約職員については、定年後も雇用継続が義務付けられる。のみならず、今後、契約職員就業規則に退職・解雇の規定を設ける場合は、就業規則の不利益変更となるので、合理性があるかどうか十分に検討する必要がある。この点については、時間契約職員の場合も同様である。

(イ)服務および懲戒 職員就業規則には、実に細かい服務規定と懲戒に関する規定が存在している。しかし、これらの規定の一つでも契約職員就業規則には存在していない。確かに職員就業規則の服務規定には問題がないわけではない。しかし、多くの契約職員は正規職員と同様の職務を遂行しており、事業の適正で円滑な運営のためには、契約職員とはいえ、正職員の義務に類する義務がないとはいえない。たとえば秘密保持義務などは、特に医療に携わる日契約職員にも重要なものの一つである。したがって、大学が契約職員に対してこうした義務を免除する意図を持っているとも考えにくい。おそらく、なんらかの不都合があった場合には、契約の更新を止めればよいと考えたのかもしれない。しかし、正規職員が就業規則に明記された義務に違反した場合には、就業規則に則った懲戒処分を受けるのに対して、契約職員は就業規則に明記されてもい

ない義務を怠ったために、雇用の終了を余儀なくされるのでは、公平の観点からも非常に問題が多い。また、制裁の種類と程度は、就業規則の必要記載事項の一つなので、契約職員の雇止めが制裁の意味を帯びているときにはその雇止めの効力は法的に問題となる。なお、契約職員就業規則に制裁の規定を設ける場合には、やはり、就業規則の不利益変更として慎重に検討する必要がある。

(ウ)報酬 報酬については別に「国立大学法人愛媛大学契約職員給与規程」によって定められている。それによれば、日契約職員の基本給は、「その者を常勤職員として雇用した場合に受けとることとなる俸給月額を基礎として」算定される（第6条第7号）ため、一応形式的には正規職員と賃金の均衡が考慮されているように読める。しかしながら、「その者を常勤職員として雇用した場合に受け取ることとなる俸給月額」の基準が明確ではないため、愛媛大学での勤続や経験が反映されずに不当に低い棒号に据え置かれる可能性は払拭できない。この点に関し、最近の裁判所の姿勢は、同じ労働を行っている場合には、たとえ正社員と臨時社員という身分の差があっても、同年・同勤続年数で比較して年収レベルで2割を超える差を設けることは違法であると判断している<sup>17)</sup>

(エ)育児介護休業 契約職員就業規則には、育児休業や介護休業の規定がない。そして、正規職員に対して育児休業と介護休業を保障している「国立大学法人愛媛大学職員の育児休業等に関する規程」および「国立大学愛媛大学職員の介護休業等に関する規程」では、それぞれ第4条1号において、有期雇用職員および契約職員の適用を除外しているので、契約職員には育児休業と介護休業の権利が就業規則上規定されていない。これは、育児休業介護休業法が、休業を請求できる労働者から「日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除」いているからである（第2条第1号）と思われる。

しかし、この育児休業介護休業法の条文には厚生労働省の指針があり、そこでは、「労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない場合には、育児休業および介

17) 丸子警報器事件・長野地上田支判平成8年3月15日労判690号32頁。

護休業の対象となるものである」と明確に記されている。その指針における「期間の定めのない契約と実質的に異なる場合」の判断基準は、有期雇用の雇止め裁判例を参照することとされているため<sup>18)</sup>、就業規則には明記されていなくても、一部の日契約職員には、育児休業および介護休業の請求権が法律上保障されていると考えてよい。なお、2004年11月に育児休業介護休業法が改正され、有期雇用労働者も適用の対象となった。

### (3) 日契約職員制度にみる女性差別

以上、本稿では、「日契約職員」を1年未満の期間を定めた有期雇用と位置づけることによって、その雇用上の安定を担保した。しかし、差別という点では、それで問題が解決したわけではない。なぜならば、愛媛大学は、1年未満の期間を定めた有期雇用の締結を行うために、わざわざ「日々雇用」の形式を使っており、いたずらに職員を混乱させ、また無用の不安を生み出している。

「日々雇用」では毎日のように雇用の終了に不安を抱き続けながら就労しなければならないのに対し、1年の有期雇用であれば少なくとも1年間は雇用の保障があることになり、この差は大きい。したがって、有期雇用で就労してほしいのであれば、きちんとその旨明示すべきである。それが、雇用主としての最低限のモラルの一つである。その最低限のことをせずに、労働者に対して不当に劣悪な処遇を与えることは、当該労働者を軽視し、その人格を尊重していないと評価される。こうした人格軽視を、わたしたちは差別と呼び、そして、ここで問題としている関係でいえば、愛媛大学は「日契約職員」を差別しているのである。

また、「日契約職員」を有期雇用と位置づけたとしても、契約就業規則から読み取る限り、多くの「日契約職員」は契約の更新が3年未満までとなっており、3年間「日契約職員」として就労した後は、雇用を打ち切られる。しかし、なぜ、3年で雇用が打ち切られるのか、その合理的な根拠は見出すことが困難である。というのも、これまで「日々雇用」の非常勤職員を任用してきたのは、

---

18) 平成14年1月29日厚労告13号。

短期の作業のために必要だったからではなく、恒常的な人員不足を補うためだったからである。たとえ、特定の日契約職員が3年間就労した後に退職したとしても、その後当該日契約職員が遂行していた作業を行うために、別の日契約職員を新たに雇う必要があるのであれば、この更新制限は極端な若年定年制の導入でしかない。

しかし、最も理解できないのは、勤続14年を超える「日々雇用」の非常勤職員に対する処遇である。勤続14年も愛媛大学で継続的に就労してきたということは、愛媛大学にも当該非常勤職員にも、できうる限り長期間にわたり労働契約を継続させる意思があり、それが可能であるということの意味する。ごく普通の社会感覚からすれば、そうした謙虚で勤勉な職員は有期雇用ではなくて、期間の定めのない正規職員として採用するのが常識なのではないだろうか。それを、正規職員どころか、きちんとした有期雇用にさえすることなく、「日契約職員」として採用したのは、ことさら職員の身分を不安定にするため行ったと判断するしかない。

そして、何よりも問題なのは、こうした不安定で低処遇の労働形態に女性が偏っているという実態である。しかも、そのほとんどが女性であるにもかかわらず、女性にとっての関心事である育児休業や介護休業の権利は全く考慮の外にしている。大変残念に思うが、この事実は、女性であれば不安定で低処遇でもかまわない、あるいは女性であれば使い捨てることができるという愛媛大学の性差別的人事管理を露呈させていると評価せざるを得ないのである。特に、日本の一般職公務員の非常勤職員に女性が偏っており、そのことが性差別であるということは、すでに国際にも指摘された問題である。つまり、愛媛大学では、制度改革によってその性差別を改善する機会を得ながら、それを放置し、改めて性差別的な新制度を職場に導入した。その制度を設計した愛媛大学の行為は、もはや無知や無能による過失では済まされず、差別であることを知りながら行った、意図的な差別行為と評価されても仕方がないだろう。



#### 四 むすび——愛媛大学の女性差別人事の改善のために

わたしは、この短い論稿の中で二つのことを論じた。第一に、愛媛大学の日契約職員とは日々雇用の形態を装いながら、実は、1年未満の期間を定めた有期雇用であり、日契約職員はそうした契約を取り交わした労働者としての地位と保護が与えられるということである。そして、第二に、有期雇用の契約の意思を持ちながら、愛媛大学が日々雇用の形態を装った背景には、女性に対する性差別意識があり、このような労働契約の締結は性差別行為であると論じた。

契約の期間は重要な労働条件である。労働者にとって、その存在や長さはそのまま不安を生み出し、精神的負担となる。そして、この社会には、有期雇用などの非典型的労働者に対する偏見と差別が、間違いなく存在している。自由な形態で、自由に労働契約を取り交わすことに、わたしは、何の批判を与えるつもりはない。しかし、偏見や差別を知り、それを利用した労働者の非典型化は、決して許されるものではない。高いリスクや低処遇を与えることを正当化するためには、そうした労働条件に代わる利点があってはじめて正当化される。有期雇用などの「非正社員を特徴づけるものは、正社員と対照的な『低処遇・不安定雇用、しかし高い自由度』である」といわれているゆえんなのである<sup>19)</sup>。

残念ながら、愛媛大学の契約社員にはその「高い自由度」はない。まず、愛媛大学の契約社員のみならず、多くの有期雇用労働者にとっても、特に独身の中高年の女性労働者であれば、雇用保障は切迫した要求である。なぜならば、非正社員に対しては一般に単純補助的業務と呼ばれる業務が与えられるものと認識されており、非正社員がその職を失った場合、再就職は非常に困難となるからである。非正社員として働き続けてきたという事実は、彼女らに、技術、経験、能力そして信用を与えない。したがって、彼女らは、いつ雇い止められることになるのか、いつも戦々恐々としながら、毎日の労働をこなさなければ

19) 土田道夫「解雇・労働条件の変更・ワークシェアリング」『同志社法学』54巻3号115頁（2002年）引用116頁。

ならない。彼女らにとっては、有期雇用とは「定められた期間の間は退職できず、しかし、期間満了とともに雇い止められる可能性がある」という働き方でしかなく、これをもって「高い自由度」とは言えない。

加えて、愛媛大学の契約職員の場合、昨年度までは公務員として任用されていたのであって、労働基本権が完全に保障された状況にはなかったため、自由な交渉に基づいて権利を獲得することは不可能に近い身分に置かれていた。独法化されたときも、その不安定な身分のために、大学当局と対等な立場で交渉することはほとんどありえず、その結果、上記のような就業規則を内容とする労働契約を締結するに至ったのである。ここには、いかなる意味でも契約職員に「高い自由度」はない。

また、上述のように、契約職員にも所属又は職種の変更に従う義務があり(第6条)、深夜勤務を含む4週単位の変形労働時間制が適用される場合もあり(第12条)、就労義務に関しても自由度が正職員と比べて、どれだけ高いのかは疑問である。

すると、この愛媛大学の契約職員の特徴とは、「低処遇・不安定雇用、しかも低い自由度」ということになる。そうした、ある意味では救いのない処遇を、女性という集団に対して固定的に与えることは、愛媛大学全体の構造という視点から観察するならば、女性の経済的社会的地位を貶めていると言える。だからこそ、非常勤職員に女性が偏って存在していることが、国際労働基準からみれば間接的な差別であり、異常な状況であると指摘されたのである。そして、その間接差別については、2000年に制定された愛媛県男女共同参画推進条例第7条で禁止している<sup>20)</sup>愛媛県最大の学問の府として県下における社会的責任の大きさを考慮するなら、愛媛大学当局には真摯に問題を考え、事態の改善を切望する。

(2004年10月15日脱稿)

(2004年12月22日修正)

---

20)「何人も、家庭、職域、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、性別を理由として直接的にも間接的にも差別的な取扱いをしてはならない」第7条第1項。