

相生

あいおい

京大職組

宇治支部連合機関誌

号外

2017.12.22 発行

京大の方針は「例外措置」の活用、促進です。

求められているのは、部局での自主的・自律的な意思決定です。

教授会等で、「例外措置」の「再開」提案と部門・センター等から要望があれば適用を認める、をとりまとめてほしい。

「働き続けたい」との思いを組合に加入して雇用継続を実現しましょう！

職員組合は、東京大学法人が「5年雇用上限撤廃」決定を行ったため、総長に同様の撤廃を要求しています。宇治地区内で「一律に雇い止め」を継続して学内、労働局から是正指導を受け、各部局等の評判を落とすことのないよう例外措置再開を求めます。

1) 「例外措置」制度の適用範囲は5年間までです。

「例外措置」制度が、改正労働契約法に対応した無期転換の方策であるかのような印象を与える説明は間違っています。

就業規則で「年度内」「通算雇用期間5年上限」としているため、「例外措置」制度で部局等が求められている雇用責任や雇用財源については「定年」までではなく、最大5年間について求められているものです。

理事名の通知では、仮に継続更新して無期転換への申し出をした職員についても6年目、11年目、16年目等の5年毎の節目で部局等から「例外措置」適用の報告書を提出する必要があるとされています。

2) 「例外措置」制度は無期転換の代替とはなりません。期限の定めのないという意味での「無期雇用」ではありません。

「例外措置」制度が、改正労働契約法に対応した無期転換の方策であるかのような印象を与える説明は間違っています。労働契約法第18条にのっとった無期転換の道が開かれなければ法の規制を免れる脱法的行為になります。

11月24日の国会審議では、「千百三十八名が雇いどめになる一方で、そのうち、例えば数十名ですよ、あるいは半分とか、限定正社員になった、あるいは新規の募集に入れかわったとなれば、これが別途の無期転換制度があるということとは言えない、全く別の次元の問題である」との日本共産党 高橋千鶴子議員の追及に対して、厚生労働省労働基準局長が「労働契約法第十八条に定める無期転換ルールとはまた別途のものだ」と見解を述べています。

3) 「例外措置」通知には適用者を制限したり、絞るような内容はありません。

毎年度の「例外措置」適用者数は、「通年雇用上限5年」該当者中、「3割強」の水準であることが公表されています。

それでも議論で出されるのが、「例外措置」を適用されるのは、特別な資格や特殊技能をもった方に絞られる、そのため全学での適用者数は非常に少ないとの認識です。このような意見は当初の「例外措置」適用に係る理事通知等の内容が正確に理解されていないことからきています。

同通知には、「選考の結果、当該業務非常勤職員が公募の職務に対して能力、適性が最も優れていると認められた場合は、同一の当該業務の新規非常勤職員としての採用を可能とする。」。また、人事制度検討会の答申の「3. おわりに」では、「応募者の中から最も優れていると認められた場合」との説明がされています。

これらの説明は当初の通知どおりで、変更されていないことも確認しています。（裏面に続く）

4) 京都大学法人は活用・促進していく姿勢であることを表明済。

宇治地区 4 研究所、宇治地区事務部には雇い止めしないよう実行を求めます。

1 1月9日の団体交渉においては理事から各部局等においてこの制度を活用・促進してほしい、との表明がありました。各部局では雇い止めせずに「例外措置」を適用して雇用継続するよう求めます

3月の会議等で周知されていても自らは是正していない部局・共通事務部が少なからずあります。次年度の事務体制等の検討が行われ、「例外措置」適用に必要な公募がされる時期であるため、同制度を適用せずに大量の「雇い止め」となる可能性があるため緊急に是正を要求します。

5) 6カ月後のクーリング期間後の再雇用は「脱法的で問題があるものです。」

6カ月後のクーリング期間後に再雇用を約束するなどの「運用」については、国会審議で厚労大臣から、「脱法的で問題があるものである。」との答弁がなされており、本学で定めた「例外措置」適用を積極的に活用し実施するよう求めています。

17年8月28日付けの総長宛の「『クーリング期間』の不適切運用の防止」についての申し入れで、5年の通算雇用期間満了で雇用を一旦終了させ、6ヵ月のクーリング期間経過後に再度、同一人物を同一の業務で採用する事例が見られると指摘し、こうした運用を行っている部局等については「例外措置」を図るよう学内周知し、是正指導することを求めているところです。

- ・ 改正労契法への京都大学の対応は限りなく違法に近い行為です！**
- ・ 組合に加入して雇用継続を実現しましょう！ 今なら可能です！**

改正労働契約法に対する京都大学の対応姿勢は、就業規則の「通算雇用期間5年上限」を維持し、無期転換ルール適用のための就業規則等を整備していない点で法の規制を免れる違法もしくは限りなく違法に近いと言わざるを得ません。行政など外部から指摘される前に「通算雇用期間5年上限」規定を廃止決断すべきです。

また、京都大学法人が各部局・共通事務部が実態は雇い止めを行っていることを是正せず、放置しながら法律を遵守しているような態度を装っています。また、直接雇用を免れるために、クーリング期間を使うやり方も限りなく違法に近いと言わざるを得ません。

組合は雇用経費での区別なく恒常的な業務についておられる組合員の雇用継続を実現させるため各部局・共通事務部に粘り強く要求していきます。

この状況を変えるには雇い止めとなる該当者の皆さんに組合加入をして頂き、自らの雇用継続を求める声を上げることをお願いいたします。