

**団体交渉 2月5日(月)で「通算5年上限」撤廃を要求！
団交までに宇治地区の「例外措置」再開への是正指導を要求！**

団体交渉では、一律の雇い止めの原因となっている「通算5年上限」について東京大学に続いて撤廃を求めます。また、「例外措置」については今年度末の適用に間に合うよう全部局での適用を行い、一律に雇い止めとならないよう文書通知による全学方針の徹底を求めます。口頭での指導では部局側では理解されておらず、「拒否状態」や途中で消えているような実態の原因や責任をはっきりさせて法の趣旨徹底を行うよう求めます。

【団体交渉の要求項目】

1. 時間雇用教職員就業規則第4条2の「ただし、時間雇用教職員として雇用される期間が、通算5年を越えないものとする。」を削除し、雇用を継続すること。
2. 当面、各部局・共通事務部等においては「例外措置」の積極的な活用を促し、無期転換の回避を目的とした雇止めが生じないよう周知徹底を尽くすこと。
2-1. 宇治地区の四研究所及び事務部に例外措置適用を実施するよう是正指導を行うこと。

相生 あいおい

京大職組

宇治支部連合機関誌

号外

2018.1.22 発行

《例外措置は次年度一年間の適用制度》

「例外措置」制度は就業規則で「年度内」「5年上限」とされているため、元々は一年間の制度であり、便宜上、最大5年間の適用の報告をする制度です。対象期間は部局等が必要とする、例えば1年間とか、3年間などを報告することになっています。また、2回目（11年目）以降の「例外措置」適用時にも同様に報告書を提出する必要があるとされています。

《制度上も定年までの雇用財源確保はできません》

「例外措置」を適用できないとする理由にしばしば「例外措置」を適用して無期転換化すると「定年までの雇用財源確保の保障ができない。」との話がよく出てきます。

17年11月9日の団体交渉において、「例外措置」適用に係る雇用経費の保障については定年までは求めないということを理事確認しています。理事から「例外措置として雇用する非常勤職員の報告書のなかで記載して頂く今後の雇用計画期間、雇用経費の部分は定年までのことを部局長と事務長が保障しなければ一切まかりならんというそういう硬直的なつもりはありません。との発言を得ています。

《例外措置は無期転換の方策ではありません》

「例外措置」制度は、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。

意図的に「例外措置」制度と無期転換ルールを混同させて「定年までの雇用経費確保が難しい」として各部局等では適用拒否、後ろ向きの姿勢となっているのではないのでしょうか。

《就業規則の見直しは労使協議の課題です》

「定年までの財源確保の保障」などの意見が出てくる背景には就業規則の見直しが不十分であることも一因です。京都大学の時間雇用教職員就業規則の解雇規定では事業の縮小又は完了など、一般的な項目は定められていますが、一定数の他大学ではプロジェクト終了など財源が確保できなくなった場合に雇用を終了させることが出来るように改正されています。

(裏面に続く)

現に名古屋大学では、職員就業規則の解雇規定に「外部資金の受入終了又はプロジェクト事業等の業務の完了、縮小等の事由により、業務終了せざるを得ない場合」の項目を追加し、無期転換後の限定職員や非常勤講師等も同様に扱うこととされています。

労組側から解雇を促進する訳ではありませんが、財源保障ができなくて雇用できないというなら、無期転換ルールに対応する就業規則の見直しが必要ですし、「改正労働契約法に対する京都大学の対応について」では財源について何ら記載されていませんので、改めて労使で協議が必要です。

《組合加入して京大で働き続けることを実現しましょう。》

労働組合は「例外措置」適用制度「再開」やクーリング期間の廃止などの是正を求め、組合員の雇用を守るために活動しています。

全部局で「例外措置」を実行出来ないのであれば「5年上限」撤廃して次年度の雇用継続を求めます。

2月5日の団体交渉では「一律に雇い止め」している部局長や事務部長にも同席を求めて、これまでの方針を撤回し、是正に踏み出すよう求めることとなります。

京大で働き続けたいとの思いを組合加入して実現しましょう。

*京大職組は、2017年12月26日、2018年1月12日（臨時監査（時間雇用教職員の「通算雇用期間5年上限」撤廃）を求める要請書）に（組合 <https://www.kyodai-union.gr.jp/>）以下の申し入れをしました。また、1月12日の団体交渉においても、宇治地区から理事に「例外措置」適用について是正するように申し入れました。

2017年12月26日

京都大学総長 山極 壽一 殿

京都大学職員組合

中央執行委員長 白岩 立彦

宇治地区において例外措置適用を再開する是正指導を求める申入れ

当組合の宇治地区の各支部は、宇治地区四研究所長及び事務部長宛に17年11月30日付けで別紙のとおり、「例外措置」制度の適用及び積極的な活用を求める申し入れを行いました。

経過としては、宇治地区の四研究所及び事務部における例外措置適用については、2010年の導入当初は数名程度以上の適用があったものの、2013年以後は例外措置の適用事例が確認されません。

また、一度は例外措置を適用されながら、11年目の更新では例外措置不適用とされ、かつ、6ヵ月のクーリングを経て再び雇い入れるという、雇止め規制の判例法理や労働契約法の無期転換ルールの趣旨に反した脱法的な事例が報告されています。こうした事実から、宇治地区においては事実上、組織的に例外措置適用が忌避され、それが慣行化した状態にあると判断をせざるを得ません。同別紙の申入書はこうした状況について宇治地区の各部局等に自主的な是正を求めるものでした。しかしながら12月の宇治地区の諸会議にこの問題が附議されることもなく、宇治地区各支部に対しても対応方針等の回答・説明がありませんでした。このまま推移すると宇治地区においては組織的な例外措置適用の忌避が是正されず、今年度末も少なくない時間雇用教職員が一律に雇止めされるおそれがあります。11月9日の団体交渉で総務・人事担当理事が明言された「是正指導」を貴職に求めるものです。

記

1. 宇治地区の四研究所及び事務部に「例外措置」適用を実施するよう是正指導を行うこと。