

・2月5日団体交渉での法人側回答

- ① 「5年上限」撤廃認めない。
- ② 「例外措置」 無期転換ルールの適用をさける目的で組織的に雇い止めをしている場合には指導する。

職員組合は、非正規雇用の雇用安定化や待遇改善が強く求められ、多くの民間企業でも無期転換促進に方向転換している。こうした社会情勢において、京都大学は、無期転換をいかに避けるかということを考えていると批判しました。

また、厚労省が示す「無期転換のためのハンドブック」においても、恒常的業務では無期雇用の労働者を充てることが推奨されていることを示し、5年で雇止めの後も同じ業務が継続され後任を新規採用する例が横行していることを示し、労働契約法の無期転換ルールの趣旨に反すると指摘しました。

・組合に加入して6年目以降の雇用継続を実現しよう！

(組合 HP <https://www.kyodai-union.gr.jp/>)

相生 あいおい

京大職組

宇治支部連合機関誌

号外

2018.2.9 発行

『2月5日の団体交渉 5年上限撤廃を拒否、例外措置では従来の回答に留まる』

2月5日(月)の理事との団体交渉での法人側から、「上限5年」撤廃は出来ない。2005(H17)年度に総合的な判断で決めたがより厳しくなっており変更することは難しい。と要求を拒否する回答があったため、組合は回答内容に失望・不満を表明しました。

また、「例外措置」適用では個別に部局の責任で判断していくべき事項である。無期転換ルールの適用をさける目的で組織的に雇い止めをしている場合など、法律の趣旨にそぐわないと受けとられかねない取扱いがなされている場合には、法律の趣旨を周知し適切な運営を実施するよう指導したいと考えている。との従来からの回答を繰り返し説明しました。

意見交換による確認・成果としては、①各部局に「例外措置」適用に当たって「定年までの雇用財源確保・保証」や「厳格化せよ、とか、適用数を絞る」などは言っていない。「2013(H25)年2月の説明会資料等にある、例外措置を厳格化するとの記述等は検討途上のもので、本学の姿勢は前回の団交で回答している「活用・促進の立場」である。適用するかは部局が判断することであるとの趣旨回答を得ました。②また、宇治地区への是正通知が出されました。

《人事課から「是正指導」されるも事態は変わっていない》

1月30日の労務管理室との事務折衝・予備交渉で、宇治地区に対して、2回目(11年目)の「例外措置」適用をせずにリセット期間6ヶ月を設定して再雇用している運用は不適切であるとして文書で是正通知を出した旨の説明がありました。しかしながら、是正通知後に宇治地区事務部からは、2件の公募が行われました。2月8日宇治地区組合は、宇治地区事務部総務課長と懇談を持ちました。同課長から、公募2件とも例外措置を適用する案件ではないと判断し、新規募集をしていると回答しました。組合は、まったく！！当然納得いかない旨の意見を述べました。(紙面は、裏面に続く)

《2013 (H25) 年 1 月頃の文書では「例外措置」適用の厳格化を求めている。これは、検討途上の案であり、当初の 2010 (H22) 年 1 月の「例外措置」通知どおりである》

「例外措置」適用制度は 2010 (H22) 年 2 月に総務担当理事通知により開始されましたが、2013 (H25) 年の改正労働契約法の説明会、部局長会議資料などでは「例外措置」適用の厳格化として適用者を少なくする、絞る、との趣旨の記述があり、今日まで維持されています。組合は、団体交渉で厳格化への方針変更が明確な文書通知に基づかないで出され、各部局に任されている雇用判断が「例外措置」適用を認めず、認めても少数に留めるなど、非常に後退した姿勢になっていると批判しました。

団体交渉結果により、人事課 HP 掲載の資料の修正と全学の方針でもある「『例外措置』制度の活用・促進」を文書で通知するよう求めます。

《京都大学の方針である「例外措置」を積極的に活用・促進する、に反して一部の部局等でも適用を認めていない場合には「一律に雇い止め」し、法の趣旨に反している。」として京都大学全体が是正指導されます。》

《「例外措置」制度は 1 年間で基本で最大 5 年まで可能》

「例外措置」制度は、3 年間、1 年間など、部局が必要とする期間を適用し、報告することが出来ることは確認されています。また、雇用経費は最大 5 年間までの部局を必要とする期間の経費の確保計画を持つことを「誓約」することとされています。

部局長からの人事担当理事宛の「例外措置として雇用する非常勤職員の報告書」については、人事課が部局から報告があった場合には特段の部局別集約などは行わずにそのまま受け取って保管されており、全学で雇用期間 5 年満了者の 3 割強に適用されていることのみ公表されています。

《定年までの雇用財源保証を求める根拠となる運用通知等はありません》

「例外措置」適用に当たって一律に「定年までの雇用財源保証」を求められるような風評が学内でありましたが、常識的に考えても部局が必要とする期間の財源保証であり、明文化された運用通知や文書となったものではありません。

《雇用財源は次年度の雇用経費に関する計画を立てることで良い。》

京都大学や他の大学でも申し合わせたように、「定年までの雇用財源保証」が必要と吹聴されていますが、騙されてはいけません。国立大学会計制度は単年度単位です。現時点で定年までの雇用財源を担保することや 20、30 年間、次年度の財源確保を約束し続けることは無理な話です。

参考資料：2/1 国会質疑の田村智子議員の質問では、

《締めくくり質疑》石橋通宏（民進党）田村智子（共産党）【国会中継 参議院 予算委員会】
平成 30 年 2 月 1 日 <https://www.youtube.com/watch?v=H9yqJLIUAK8>

国立大学法人等を含めた独立行政法人の予算確保等について追及されています。

・・・大学法人も含め、独立行政法人がなぜ無期転換逃れにこのように懸命になるのか。共通している理由が、この文書の中にもありました、予算の確保が不透明ということです。非常勤職員の給料は人件費とは別枠です。無期転換した場合、人件費として計上することになる。その増額が予算算定で認められないのではないだろうか、これが無期転換逃れ、雇い止めの理由となっています。

独立行政法人 無期転換逃れただせ

http://www.jcp.or.jp/akahata/aik17/2018-02-02/2018020202_01_1.html/田村氏 人件費増へ予算を

有期雇用職員 5 年雇い止め

http://www.jcp.or.jp/akahata/aik17/2018-02-03/2018020305_01_1.html/長崎大が方針撤回

ジェトロ（日本貿易振興機構） 派遣化全面撤回

http://www.jcp.or.jp/akahata/aik17/2018-02-04/2018020401_02_1.html/田村議員に報告 無期転換に道開く