

職員組合ニュース

〒606-8317 京都市左京区吉田本町 TEL: 761-8916 内線: 7615(本部地区) FAX: 751-8365 URL: <http://www.kyodai-union.gr.jp/> Email: office@adm.kyodai-union.org

各地の国立大学で次々と決まる 無期転換の推進 5年雇止め撤廃



来年4月、労契法の無期転換ルールが始動

来年4月より改正労働契約法(2013年4月施行)により、有期雇用労働者が契約更新により通算雇用期間が5年を越える場合、当該労働者の申し出により無期の雇用契約に転換する、いわゆる無期転換ルールの適用が始まります。

一部の国立大学においては一時、無期転換権の発生を回避するかのような動きが見られました。これに対し、厚生労働大臣が国会において「無期転換ルールの趣旨に反する」とした見解を示し、各国立大学の労働組合が、この問題へのとりくみを強化する中で、大きな変化が現れました。

東京大学が5年雇止め制度の廃止を決めた

徳島大学を皮切りに、岡山大学、名古屋大学などが、一律5年雇止めの方針を改め、来年4月からの無期転換を進める方向を打ち出しました。12月に入ると東京大学と金沢大学が相次いで5年雇止め制度の廃止を決め、室蘭工業大学も無期転換の推進に舵を切りました。

年内に再交渉を申入れ! 京大でも5年雇止めを撤廃しよう

一方、京都大学法人の対応は極めて消極的です。11/9の団体交渉においても、無期転換ルールの施行以前から部局の判断による5年雇止めの例外措置を設けているので特段の措置は講じないという姿勢です。しかし、例外措置が適用されるのは5年満期となる時間雇用教職員の約3割程度とされ、例外措置がほとんど実施されていない部局も見られます。職員組合は一人でも多く雇用継続が実現するよう、組合員の例外措置適用に向けた支援を続けています。

12/15には“時間雇用教職員の「通算雇用期間5年上限」撤廃を求める申入れ”(裏面)を総長宛に提出し、京大法人に再考を求めると共に、無期転換ルールの趣旨に反するような例外措置運用をする部局に対し是正指導を要請しました。

他の国立大学で切り拓かれた無期転換の推進、5年雇止め制度の廃止を京都大学でも実現すべく、職員組合は年内に再交渉を申し入れます。

2017年12月15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

時間雇用教職員の「通算雇用期間 5 年上限」撤廃を求める申入れ

職員組合は、有期雇用教職員の無期転換ルールの対応について、これまで就業規則における「通算雇用期間 5 年上限」の撤廃並びに「例外措置」適用制度の活用促進等を求めてきました。先日 11 月 9 日にも団体交渉を実施しましたが、京都大学法人からは「通算雇用期間 5 年上限」にかかる方針を見直す姿勢が見られませんでした。

一方、政府・国会では、厚生労働大臣が「無期転換ルールの避けることを目的として、無期転換権が発生する前に雇止めをすることや、更新年限や更新回数の上限を一方向的に設けるといったことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましくない…。そのような事案を把握した場合には、都道府県労働局においてしっかり啓発指導を行ってまいりたい」と答弁しました。これを受け文部科学省は各国立大学に対し無期転換ルールへの対応を求める通知を発し、12 月 1 日の衆院文部科学委員会でも文部科学省審議官が「各国立大学法人が適切に対応するようお願いしています」と答弁しています。また、いくつかの都道府県労働局において国立大学への啓発指導が行われました。

こうした中、徳島大学、岡山大学、名古屋大学などでは有期雇用の非常勤教職員にかかる年限雇止めの方針が大きく見直され、多くの非常勤教職員に無期転換の道が開かれました。そして、ついには東京大学においても、12 月 12 日に「通算雇用期間 5 年上限」の廃止が役員懇談会及び科所長会議で了承されたとのことです。

これらの情勢に鑑み職員組合は、京都大学法人においても労働契約法、「同一労働同一賃金」を含む働き方改革への対応のために関係規則の改正の検討を行い、時間雇用教職員の就業規則上の「通算雇用期間 5 年上限」を撤廃するよう、改めて求めるものです。

なお、組合員の雇用更新等の課題については必要になれば別途所属の部局等に個別に申し入れる予定であることを申し添えます。

記

- (1) 無期転換回避を目的とした「雇い止め」が生じないよう周知徹底を尽くすこと。
- (2) 就業規則にある「通算雇用上限 5 年」を削除すること。
- (3) 当面、各部局・共通事務部等においては「例外措置」適用制度を前向きに活用するよう周知徹底を図ること。

以上