

2016年11月18日

国立大学法人・千葉大学学長  
徳久剛史殿

東京公務公共一般労働組合中央執行委員長 中嶋 祥子  
同 大学・専門学校非常勤講師分会(首都圏大学非常勤講師組合)  
委員長 松村 比奈子  
全国一般東京ゼネラルユニオン  
執行委員長 奥貫 妃文  
千葉大ユニオン  
執行委員長 安藤 哲哉  
(公印略)

### 団体交渉申入書

時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。以下のように団体交渉を申し入れます。

#### 記

##### [1] 団交事項

1. 貴大学の非常勤講師には、2013年4月1日以降採用の者も含め、5年上限は適用しないことが昨年12月の団体交渉で確認されました。貴大学の非常勤職員就業規則第5条にはいまだに非常勤講師に5年の上限が付けられています。団交での合意にもとづき、誤解の余地が生じないように、就業規則から5年の上限を削除するように求めます。
2. 11月10日の回答書によれば、「労働条件通知書も見直し、平成25年4月1日以降に採用された者には、5年の雇用上限が記載されていますが、平成25年3月31日以前に雇用したものには雇用上限がないため、平成28年3月24日付千大人第375号「非常勤講師の採用手続き等の取り扱いについて(通知)」により、労働条件通知書の契約期間欄に5年を限度とする記載はしないよう学内に通知しています」とされていますが、この375号の通知を組合に提出するように求めます。
3. 団交での合意のとおり、平成25年4月1日以降に採用された非常勤講師にも一律の5年上限を付けず、労働条件通知書の契約期間欄に5年を限度とするという記載をしないよう求めます。

回答書は、「前回の団体交渉で申し上げた通り、契約期間はカリキュラムを見直す期間と密接に関連しているところから設けられたものであり、仮に5年を超えて当該授業科目を開講する必要があり、同一の非常勤講師が担当する場合は、契約期間が5年を超えることが起こり得ますが、その場合には同人からの申し込みがあれば、無期契約に転換することとなります。この趣旨を明

らかにするため、平成 28 年 4 月 1 日の非常勤職員就業規則の改正において、第 29 条を追加し、学長が認める場合は、別段の取り扱いをすることができると規定しました」としています。この通りであれば、一律の 5 年上限を就業規則や労働条件通知書に記載する必要はないのではないのでしょうか。実際、前回の団交及び昨年 12 月 16 日の文書回答には 5 年上限に関する言及は一切ありませんでした。

この点は、「就業規則制定後に採用された者にも上限を付けない」という昨年 12 月 24 日に行われた前回の団交での確認にも反するので、引き続き団交で追及し、上限の撤回に応じない場合には労働委員会に救済の申し立てをすることも検討します。

4. パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）第 7 条では「事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする」とされていますが、全体の過半数代表だけでなく、非常勤職員の過半数代表も選んで意見を聴取したのでしょうか。回答を求めます。

経営側の弁護士の解説によれば、「パートタイム労働法 7 条は、事業主に対して、パートタイマーの就業規則を作成〔変更〕する場合、当該事業所で雇用するパートタイマーの過半数代表者の意見を聴くよう努力義務を定めています。したがって、上記の例（注——正規 100 名、パート 50 名）で言えば、パートタイマー就業規則を作成する場合、パートタイマー 50 人の過半数代表者の意見を聴くように努めなければなりません」（石寄信憲編『非正規社員の法律実務』第 3 版 148 頁、395～396 頁）。

5. もし非常勤職員の過半数代表から意見聴取をしていないとしたら、理事会及び過半数代表者は、アンケートなど、それに代わる意見聴取の措置を取ったのでしょうか。回答を求めます。

6. 回答書は、「非常勤講師以外の非常勤職員の雇用上限については、平成 25 年 3 月 31 日に在職し、平成 25 年 4 月 1 日に更新された者は、旧規則における雇用上限である 6 年〔3 年プラス 3 年〕を適用しているため、不利益変更には当たりません」としていますが、従来は最大上限が 6 年であったのに、改正労働契約法第 18 条の制定を機会に、非常勤職員の最大上限を一律に 5 年（平成 25 年 4 月 1 日に更新された者は、旧規則における雇用上限である 6 年〔3 年プラス 3 年〕）を適用にして、将来にわたって誰も無期転換できないようにしたのは、正規労働者を含め労働者全体の雇用条件を悪化させるものであり、不利益変更となるのではないのでしょうか。回答を求めます。

7. 回答書によって、千葉大ユニオン及び首都圏大学非常勤講師組合との団体交渉は、2

013年4月1日の就業規則改正前には一切行われていないことが明らかになりました。

したがって、就業規則の改正に関する労働組合との事前協議は一切行われていないということ間違いありませんでしょうか。回答を求めます。

8.最近の最高裁判決（山梨県民信用組合事件・第二小判2016年2月19日）では、「労働条件を不利に変更する場合は、[…]、変更によってどんな不利益があるかなどを、雇用主から具体的に説明する必要がある」とされています。就業規則の制定や改定の際には、部局や職種単位の説明会など事前の具体的な説明は行われたのでしょうか。回答を求めます。

9.更新を重ねた後に雇用上限の特約を追加する場合には「その合意が労働者の真意に基づくものであるかどうかという点が、慎重に判断され」（石寄信憲編『非正規社員の法律実務』第3版349頁）、真の合意がなければ無効となります。6年上限を5年上限に変更する際には、労働者の真に自由な意思に基づく同意は存在したのでしょうか。明確な回答を求めます。

10.回答書によれば、「改正労働契約法第18条の趣旨は、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期労働契約者の申し込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みを設けることにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものであり、本学においても、雇用契約が5年を超えた場合は、本人の申し込みにより、無期契約に転換することを認めます」とされています。

政府解釈（2012年7月25日）によれば、改正労働契約法第18条は「雇用の安定を図るという趣旨で設けたもの」（金子労働基準局長）であり、「今回の無期転換ルールの趣旨からしても、5年のところで雇い止めが起きてしまうと、この狙いとは全く相いれないことになってしまいます」として、雇用期間が無期転換の時期を迎える前に雇い止めをすることは改正法の趣旨と相いれない行為であることを明確に指摘しています。貴大学の就業規則は、まさに「5年のところで雇い止め」にして「雇用期間が無期転換の時期を迎える前に雇い止めをする」ものであり「改正法の趣旨と相いれない行為」と言わざるを得ません。このことについてどうお考えでしょうか。回答を求めます。

労働法の研究者は、この問題について「無期転換を回避するために5年直前に雇い止めすることは、同条〔注——労働契約法18条〕の趣旨を没却する者であり、また、同条が強行規定であることから、他に正当化する理由がない限り、労契法19条の雇い止め法理の下で違法無効になると解すべきである」（野川忍・山川隆一・荒木尚志・渡邊絹子『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』275頁、この項の筆者は川田知子中央大学准教授）としています。

経営側弁護士も、無期転換権の発生を阻止する目的で、更新上限特約をする場合「こ

の場合、その特約を付す会社側の目的は、いわゆる労契法 18 条の適用を免れることに向けてのものであります。合理的な理由があるとは言い難く、特約の有効性については否定的に考えられるものと思われまゝす」(石寄信憲編『非正規社員の法律実務』第 3 版 352 頁)と述べています。

また、別の経営側の弁護士も、平成 25 年 4 月 1 日時点ですでに継続雇用していた人については、5 年で雇い止めすることは困難だと言っています。「問題は、平成 25 年 4 月 1 日時点ですでに継続雇用していた人については、この 5 年上限を理由として、その上限をもって退職させることができるのかという点です。これについては難しいだろうと考えます」(弁護士岸田鑑彦『こじらせないための労務トラブル初動対応と解決のテクニック』109～110 頁)

11. 改正労働契約法の趣旨に反する 5 年上限を撤回し、非正規教職員の雇用期間が 5 年を超えた場合には、法の定め通り、該当するすべての非正規教職員の無期転換を認めるよう求めます。

これは、別に難しいことではなく、経営側の弁護士も、早めに「能力不足や勤務態度不良の労働者については雇止めを実施する」。「優秀な有期契約労働者で若年者は積極的に正社員に登用する」。それ以外の「有期契約労働者で労契法 18 条の適用対象者は、無期雇用にして雇用を継続していく」(石寄信憲編『非正規社員の法律実務』第 3 版 361 頁)という提言をしています。

12. 貴大学は、首都圏大学非常勤講師組合に対する回答として「一応の雇用期限として、規則では「5 年に達する日とする」としたものであり、前述のとおり、個別の事情に応じて、5 年を超えての更新または期間の定めのない労働契約に転換されることを想定しています」(2013 年 4 月 1 日付当組合への文書回答)と述べています。この解釈によれば、非常勤講師以外の非常勤職員も、個別の事情に応じて、「一応の」雇用期限として 3 年プラス「2 年に達する日を期限とする」としたものであり、一律の 5 年を設ける必要はないことになるのではないのでしょうか。回答を求めます。

13. 一律の 5 年上限は不適當なものと認め、希望者全員に「別段の取り扱い」をするよう求めます。

回答書は、「非常勤職員就業規則第 29 条〔学長が認める場合は、別段の取り扱いをすることができる〕の追加により、非常勤講師と同じように学長が認める場合は、5 年(又は 6 年)を超えての更新又は無期契約に転換することを想定しています」としています。

千葉大学非常勤職員就業規則第 29 条では、「特別の事情によりこの規則によることができない場合又はこの規則によることが著しく不適當であると学長が認める場合は、別段の取り扱いを

することができる」としてありますが、5年継続したところで雇い止めにするのは、労働契約法18条の趣旨に反し、まさに「不相当」です。

法の趣旨は、長期勤務者は一律に無期転換させると言うことであり、最も権威のある労働契約法の解説書では、「例えば、5年の上限規定を設けつつ、これを適用するか否かを使用者の自由裁量により決して行くような場合には、適用された労働者との関係では、公序良俗違反の不合理な取り扱いとして、上限規定の適用が排除されることがあり得よう（荒木尚志、菅野和夫、山川隆一『詳説労働契約法』第二版177頁）」とされています。

したがって、法の趣旨を尊重するなら、5年上限を廃止するか、それが困難な場合には、就業規則の例外規定に基づき、非常勤職員のうち希望者全員を5年上限の例外と見なすように求めます。

回答書によれば、原則として3年上限だった時期にも、広く例外が認められ、「平成23年度に3年の契約期間を超えて更新の申請をした非常勤職員は81名おり、うち80名〔99%〕が許可されています」。この前例にならって、希望者のほぼ全員の無期転換を認めるように転換を求めます。

14. 労働契約法の5年ルールによる2018年の無期転換に備えて、パートや契約社員など有期契約で働く人を、無期契約に変える企業の動きが目立っています（2016年3月11日『朝日新聞』参照）。また、2015年7月のJILPTの調査によれば、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」企業がわずか6.0%（フルタイム有期契約労働者）および5.8%（パートタイム有期契約労働者）しかないのに対して、「通算5年を超える有期契約労働者から申し込みがなされた段階で無期契約に転換」という企業が45.4%（フルタイム有期契約労働者）および50.8%（パートタイム有期契約労働者）であり、「有期契約労働者の適性を見ながら5年を超える前に無期契約にしていく」という企業も19.6%（フルタイム有期契約労働者）および11.1%（パートタイム有期契約労働者）あります。

国立大学の有期契約の職員に関しても、徳島大学と信州大学が無期転換を認めた以外にも、国立高等専門学校機構（51校）の就業規則では、「非常勤教職員」の「雇用期間」が5年を超えた場合、労働契約法第18条の規定に基づき、当該非常勤教職員からの申し出により、「雇用期間の定めない雇用」（無期雇用）へ転換するものとする（第13章第54条）と明記されています。

また、3200名以上の非正規職員の雇い止めを計画していた東北大学でさえ、非常勤講師については、後で採用された者も含めて、一切上限を設けず、それ以外の職員についても10月18日に「諸般の事情の変化によって」雇止め計画の「見直し」を表明しています。

さらに、自民党の河野太郎氏のツイッター上の書き込みによれば、

「2016/11/04/15:45

**大学等の事務方の五年雇い止めの問題、文科省に問題提起しました。**

**対応を検討してもらってます。**

○2016/11/02/13:46

**昨年から行革推進本部で国立大学に対して方針をヒアリングしています。**

**5年で雇い止めにする答えたところは今のところありません。**

**方針を検討中というところはありますが」**

とされており、大半の大学は、非常勤講師の5年上限を設けていないだけでなく、それ以外の非常勤職員の雇い止めにも踏み切れずにいると思われまます。

このように、大半の民間企業で、法令を遵守し、非正規労働者の雇用の安定のために無期転換に備えていることについてどうお考えでしょうか。回答を求めます。

〔2〕団体交渉日時・場所等

14日以内に文書で回答を求めます。なお団交日程について12月中の複数の日時を10日以内に提示するよう求めます。組合としては、組合員が参加できる木曜日の10時からを希望します。

〔3〕本件担当者および当組合連絡先

首都圏大学非常勤講師組合 書記長 志田 昇

F A X 04-2627-4420 携帯 090-9381-0599

衣川 清子（首都圏大学非常勤講師組合 書記次長）

〔4〕注意事項

当組合は、労働組合法上の要件をすべて満たしている労働組合です。使用者側には団体交渉に誠実に応じる法的義務があることを、確認の意味で改めてここに明記しておきたいと存じます。

また万一、たとえば、返答・回答の拒否・遅延があるとか、団体交渉を拒否するとかの不当労働行為がある等の場合には、法的措置や労働組合としての諸行動を行う可能性があることを念のため申し添えておきます。

以上