

2017年1月19日
国立大学法人・千葉大学学長
徳久剛史殿

千葉大ユニオン委員長 安藤 哲哉
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
(公印略)

団体交渉申入書

2016年12月22日の団体交渉において「国立大学法人千葉大学非常勤職員就業規則」(以下、非常勤規則と略す)第29条を弾力的に運用することにより、非常勤講師・非常勤職員ともに、勤務成績良好な者は、5年を超えて再任用する」との回答を頂きました。この方針は、首都圏非常勤講師組合および千葉大学ユニオン(以下、両方を総称して組合と略称する)側の要求の方向を一致しており、大変感謝しています。

ただ、12月22日の時点では、非常勤規則自体の改正は考えていない、との回答でした。その後、組合で調べましたところ、別添資料のような、2016年12月9日、および、2016年12月21日の文部科学省大臣官房人事課計画調整班からの事務連絡(資料1, 資料2)の存在を知りました。

組合側で検討しました結果、下記の理由で、非常勤規則自体の改正をしないで例外規定の運用で5年雇い止め問題を回避するという方法は、文部科学省からの事務連絡、および、そこで紹介されている厚生労働省からの要請を満足できない、という結論に至りました。組合では、「非常勤規則第5条第2項および第3項を削除し、替わって、期間の定めのない労働契約に転換することを申し込んだ非常勤講師および職員に対する処遇を明記した条文の制定」を要求します。それにあたっては、5年目の更新のハードルを前回の合意の水準より強化しないこと、一般職員より不利な停年の規則にならないこと等に、ご留意頂きますようお願いいたします。

理由

1. 文部科学省からの事務連絡に書かれているように、通算 5 年到来前の雇止めについては、個々の事案において、その必要性等について、各国立大学法人に説明責任が生じる。非常勤規定第 5 条を理由として 5 年目に雇止めすることは、文部科学省が指摘するように「無期転換を避けることを目的として無期転換申込権が発生する前に雇い止めをする」ことに該当すると司法の場でも解釈される可能性が高く、非常勤規定第 5 条第 2 項・第 3 項は、5 年目の雇止めを行うためには何の役にも立たず、存続の意味がない。

2. 一般論としては、転換後の処遇として、正規職員、無期契約職員(有期労働契約時と同じ労働条件で契約期間が無期)、その他多様な正職員(職務限定職員、短時間正職員など)、などの可能性がある。現実的には、無期契約職員に転換することが想定されるが、厚生労働省の作成したパンフレットには「労働条件を維持したままでの無期転換にあたっては、既存の就業規則に無期転換ルールについて規定するとともに、無期転換後も引き続き有期契約労働者の労働条件が適用される旨の条項追加を行う必要があります。社員の就業期間の違い(有期雇用か無期雇用か)に応じて異なる就業規則を制定している場合や、労働日数や労働時間の長短(パートタイムかフルタイムか)に応じて異なる就業規則を制定している場合は、無期転換後にどの就業規則が適用されるか整理する必要があります。また、無期転換により新たな雇用区分を新設して労働条件を変更する場合は、これに対応した就業規則を作成する必要があります。」「新たな雇用区分を設ける場合、職務の範囲や責任、勤務地などの労働条件を明確に規定しなければなりません。また、賃金制度をどうするか、賞与や退職金を設定するか、設定する場合に正社員との関係をどのようにするかも考える必要があります。」と書いてある。現行規定だけで運用することは不可能である。

資料1 2016年12月9日 15:29 の文部科学省からの事務連絡

【依頼】 貴学における無期転換ルールへの対応の検討に関する再周知のお願い
及び無期転換ルールへの対応状況に関する調査について

各国立大学法人
各大学共同利用機関法人 人事担当課長 殿

文部科学省大臣官房人事課計画調整班

貴学における無期転換ルールへの対応の検討に関する再周知のお願い
及び無期転換ルールへの対応状況に関する調査について(依頼)

平素よりお世話になっております。

さて、改正労働契約法に基づく、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルール(無期転換ルール。参考1参照)については、平成25年4月1日に施行され、平成30年4月1日に施行後5年を迎えることとなります。このルールに基づく無期転換の本格的な申込みが見込まれる平成30年4月1日まで残り1年半を切ったことを踏まえ、下記についてご対応をお願いいたします。

記

1. 早急な横討のお願い

先日、貴学における無期転換ルールへの対応の状況に係る調査にご協力いただき、法令の趣旨を踏まえ、適切にご対応いただきたい旨、2016/09/28 10:28 のメールにて連絡させていただいたところです。

各国立大学においては、今年度中に無期転換ルールへの対応方針を決定し、平成29年4月の5年目の契約更新の際には、各労働者へ対応方針を明示する必要があります。

また、先日、自民党行政改革推進本部(本部長:河野太郎衆議員議員)からも、無期転換ルールへの対応については、平成29年4月の5年目の契約更新に際して重要な要素であることを踏まえ、早急に、大学が各労働者に、その方針を示すべきであるというお話がありました。

つきましては、多くの大学が今年度中に対応を検討していると聞いておりますが、無期転換の申込みが本格化する見込み平成30年4月1日に向けて、改めて、対応方針の検討が

遅れている国立大学におかれましては、平成 29 年 4 月の 5 年目の契約更新時に各労働者に明示できるよう、早急に無期転換ルールへの対応方針を御検討いただきますよう、よろしくをお願いいたします。

なお、厚生労働省が行っている、独立行政法人等における無期転換ルールへの対応状況に関する調査(参考 2)や、無期転換ルールの概要・厚生労働省の支援策・積極的な取り組みを進める民間企業における無期転換ルールへの対応事例等をまとめた「無期転換ポータルサイト(※1)の開設、無期転換ルールの導入手順やポイントをまとめた「無期転換の準備、進めていますか?～有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック～」(参考 3)、全国で労働契約法等解説セミナーを開催(※2)等を参考までに送付しますので、御参照いただければ幸いです。

※1 <http://muki.mhlw.go.jp/>

※2 <http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/201605.html>

2. 対応状況の調査のお願い

あわせて、貴学の無期転換ルールへの対応状況について把握させていただきたく、別紙:調査票を作成いただき、平成 28 年 12 月 15 日(木)15 時まで下記連絡先宛に電子メールにてご提出ください。

なお、本調査については、結果を当省において取りまとめ、必要に応じて報告等に使用させていただく場合がありますので、あらかじめご了承ください。

ご多忙のところ誠に恐れ入りますが、ご協力のほど、何とぞよろしくお願い申し上げます。

※ 国立研究開発法人等における研究者及び教員等については、研究開発能力の強化及び教育研究の活性化等の観点から、無期転換申込権発生までの期間について、原則 5 年であるところ 10 年とする特例が設けられ、平成 26 年 4 月 1 日から施行されております(詳細については、下記 URL を御参照ください)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/

3. 通算 5 年到来前の雇止めについて

これまで、厚生労働省より、通算 5 年到来前の雇止めについては、その必要性を十分慎重に検討の上、ご対応いただきたい旨、周知(参考 4)がありました。

また、労働契約法は民事法規であり、民事上適切かどうかは個々の事業ごとに最終的に

は司法において判断されるものではありませんが、現在、開催されている臨時国会の審議における厚生労働省の答弁として、

- ・無期転換を避けることを目的として無期転換申込権が発生する前に雇い止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいとは言えない。

- ・無期転換ルールを免れる目的で雇い止めをしているような事案を把握した場合は、都道府県労働局においてしっかりと啓発指導に取り組む。

と回答(参考 5)されております。

通算 5 年到来前の雇い止めについては、個々の事案において、その必要性等について、各国立大学法人に説明責任が生じてくるころかと思っておりますので、都道府県労働局と相談の上、適切にご対応いただきますよう、よろしくお願いいたします。

【添付資料】

別紙: 無期転換ルルールへの対応状況調査票

参考 1: 労働契約法改正のあらまし(平成 24 年 12 月・厚生労働省)

参考 2: 貴管下の組立行政法人等における無期転換ルルールへの対応の樟討に関する再踊知のお願い及び無期転換ルルールへの対応状況に関する調査について(依頼)

事考 3: 平成 28 年度厚生労働省委託事業「無期転換の準備、進めていますか?

～有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック～

参考 4: 貴管下の国立大学法人及び大学共同利用機関法人における無期転換ルルールへの対応に関する早急な検討のお願いについて(平成 27 年 9 月 30 日・厚生労働省労働基準局長)

事考 5: 参議院厚生労働委員会(平成 28 年 11 月 17 日)議事録(抜粋)

資料2 2016年12月21日 22:47 の文部科学省からの事務連絡

【御礼】 貴学における無期転換ルールへの対応の検討に関する再周知のお願い
及び無期転換ルールへの対応状況に関する調査について

各国立大学法人
各大学共同利用機関法人 人事担当課長 殿

文部科学省大臣官房人事課計画調整班

貴学における無期転換ルールへの対応の検討に関する再周知のお願い
及び無期転換ルールへの対応状況に関する調査について(御礼)

平素よりお世話になっております。

このたびは、標記の閲査に御協力いただきましてありがとうございました。

現在、ご提出いただいた調査結果を精査しているところですが、まだ対応方針が決まっていない大学につきましては今年度中に無期転換ルールへの対応方針を決定し、平成29年4月の5年目の契約更新の際には、各労働者へ対応方針を明示する必要があるかと思っておりますので、早急にご対応いただきますよう、よろしくお願いいたします。

また、通算5年を超える更新を認めるという対応方針を決定している又は通算5年を超える更新を認めるという方向で対応方針を検討中であるという大学におかれましては、無期転換ルールへの対応を実施するにあたっては、先日のメールでも周知させていただきましたが、

○厚労省が開設している無期転換ポータルサイト(※1)

○厚生労働省垂託事業 労働契約法等解説セミナー(※2)

○無期転換ルールの導入手順やポイントをまとめた、別添「無期転換の準備、進めていますか？」

～有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック～

などをご参照の上、それぞれの大学の実情に応じて、法の趣旨を踏まえ、適切にご対応いただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、繰り返しになりますが、雇止めについては、個々の事案において、その必要性等について、各国立大学法人に説明責任が生じてくるかと思っておりますので、都道府県労働局と相談の上、適切にご対応いただきますよう、よろしくお願いいたします。

ご提出いただきました調査票につきましては現在、当方において精査しているところでございます。

今後、各国立大学法人へ詳細な点についてご質問させていただくことがあるかもしれませんので、引き続きご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

※1 <http://muki.mhlw.go.jp/>

※2 <http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/201605.html>

※ 資料 1, 資料 2 は、e-mail 本文から必要部分を抜粋し、組合側でワード文書として整形して印刷したものです。原文の自明な誤字は訂正されています。