

雇い止め問題 緊急申し入れに対する本部からの回答と 回答に対するユニオンからの要求

2018年2月14日

千葉大学ユニオン委員長 三宅晶子

ユニオンは、当事者である非常勤職員の方々からの痛切な声を伺い、緊急事態であるとして、2月1日に職員課に赴き、現状の問題点を伝え、文書「千葉大で現在行われようとしている雇い止めの問題点」を提出し、現状を調査し、今なされようとしている不適切な雇い止めは見直し撤回することを求めました。2月14日に回答があり、人事課長から説明がありました。

1. 就業規則の改正（2017年12月1日）を無視した不適切な対応が複数部局であった

現行の規則にある「5年上限」を根拠に面談することもなく契約期間満了退職手続きを行う通知を出した、「退職予告通知」を渡してしまった、など、非常に不適切な対応が複数の部局であったことが確認されました。これらについては再通知を出す、謝罪するなどの対応が既になされたとのことでした。

2. 契約更新プロセスでの不適切な対応

上記1だけでなく、ほかにも、退職後の就職先を書く用紙をいきなり渡されてショックを受けた、一部でクーリングがなされているらしいなど、不当な対応をされた、見聞したなどの情報がユニオンには寄せられています。それら不適切な事例については、当該の人事に、あるいはユニオンを通してでもいいので、申し出てほしい、適切に対応したいとのことでした。

3. 工学部の雇い止めは11人中10人

前号では、ユニオンに寄せられた情報として「工学部では21人中20人雇い止め」と掲載しましたが、21人というのは2018年度中に5年目を終了する非常勤職員の数で、現在までに面談を終えたのは3月末で終了する職員でありその数は11名、その中の1人だけが更新され、10名が雇い止めになるということです。お詫びして訂正いたします。ただ、今の不適切な基準で契約更新の判断がなされるのであれば、残りの10名の方々の更新も極めて厳しいことが予想されます。

4. 評価シートの開示

評価シートは、「評価実施要項」では「公開しない」と書かれているが、本人から要請があれば開示する。実際の担当者まで伝わっていなかったところもあるようだ。ユニオンは、この件について周知をはかるため通知を出すよう求め、了承されました。

5. 評価基準：「『特に良好』というのは正規雇用職員登用試験に推薦できる程度である」という説明について

昨年のユニオンへの説明では、「3年目（「勤務実績が良好」）より5年目を迎えた職員であれば、経験を蓄積した分「特に良好」な実績が得られることを想定している」という説

明でしたが、その後、基準の説明が変わったとのこと。1月下旬に3回部局の監督者を集めた意見交換会を行ったが、その際、いろいろな文脈のある中で、たとえば正規雇用職員への登用試験では2次面接後の候補者について職場に照会するが、その際に推薦できる人という表現がなされた。そのセンテンスが1人歩きして、部局によっては拡大解釈されて使われた可能性があるのかもしれない。本部人事課の意図は常勤レベルを求めるものではないが、部局においては個々に事情があって判断しているのではないかと、との説明でした。

しかし、実際に「正規雇用職員登用試験に推薦できる程度」という表現を使うならば、**非常勤職に対して常勤職の基準を当てはめることになり、1) 同一労働同一賃金の観点 2) 非常勤職員の全員が常勤職を目指しているわけではないにもかかわらず、「常勤に推薦」という基準を一方的に設け選別するのは不当であり、3) 就業規則第5条の2の3「極めて良好」（5年以内であっても無期転換する）の場合にはもっと高い基準になることになり、非常勤職員のポストに対する基準としては整合性を欠いている、という理由から、この基準の説明は不適切であると考えます。よって、この**基準説明の撤回、およびこの基準による雇い止めの撤回を求めます。****

6. 「財源がない」という理由について

財源は各部局で責任をもってください、ということ本部の方針として説明したが、部局によっては、将来のことまで極端に厳密に解釈された可能性があるかもしれない、との説明でした。

現に財源がないのであればそのポストの後任はとれないことにはなりますが、後任を採用するのであれば、「財源がない」ではなくて、雇い止めの理由は将来への「不安」ということとなります。**翌年度に業務が継続する場合や、異動することにより雇用継続が可能な業務がある場合などにおいては、整理解雇の四要件を満たさず、雇い止めは不当です。**

「不安」を理由にしてほとんどの職員を雇い止めにすることはそもそも労働契約法改正の趣旨（雇用の安定化）に反する措置です。

実際には「財源」がないのではなく「不安」を理由にした「無期転換権発生の回避」のために雇い止めに大量に行うのは不当であり根拠がなく、職場としても非効率です。

雇い止めの撤回を求めます。

東京大学の説明会（1月19日）では、私自身が質問して、人事部長による「予算の問題を理由としての雇い止めは法の趣旨に反するので行わない」との回答を聞いています。長崎大学は、当初は予算を理由とした雇い止めがされようとしていましたが、教職員組合との交渉後、大学は「**雇用継続は業務が継続するかで判断し、将来の予算確保を理由に雇い止めしない**と約束した」と報道されています（「赤旗」2月3日）。

回答に対するユニオンからの要求

以上の回答を受けて、その場で、ユニオンからは以下の要求を伝えました。

1. 本部のほうでも、不適切な手続きで契約更新されなかった事例を全件把握できていないようである。部局からは契約更新した場合にのみ本部に連絡する、という手続きでは不適切で、5年次に更新されなかった非常勤職員全員について、1人1人個別に、その理由とその際の手続きについて詳細に報告してもらい、大学の規程や労働法に違反する事例、新規程の趣旨が適切に解釈されてない事例など、不適切な事例がないかどうか検証すべきである。
2. 不適切な雇い止めと思われる事例に関しては、後任募集をストップすること。
3. 雇い止めの個々の理由を精査し、不適切な理由による場合には雇い止めをすみやかに撤回すること
4. 2013年以降の非常勤職員の年度ごとの人数と契約更新数のデータの提出 →今年度の契約更新数が例年よりも有意に下がるようであれば「無期転換権発生を回避するための雇い止め」と解釈し得る。
5. 国立大学法人化前に採用された非常勤職員は実質無期扱いだが、それらの職員の毎年の離職者数のデータの提出→ 無期転換したら必ず全員が定年まで在職するわけではない。来年度以降無期転換した場合の離職率を予測し、予算の調整をはかることが可能になる（東大では10%前後）
6. 労働基準法違反状態について
次項で述べるように、千葉大学の過半数代表選挙には非常勤講師が含まれていなかったことは東大や東北大と同様であり、客観的には、労働基準法 90 条違反状態です。現在の就業規則を労働契約法改正の趣旨（雇用の安定化）を生かした適正な運用を行わず不当な雇い止めを行うならば、東北大学のように、労基法違反で刑事告発される可能性が充分にある、というのが客観的状況です。

至急、不当な雇い止めを撤回し、労働契約法の趣旨に則った適切な運用がなされるよう、早急に対応することを求めます。

以上については、理事以上に報告し、回答を伝えるとのことでした。

参考：全国の大学で労基法違反での刑事告発が続いています。

ニュース 105 号に記しましたように、昨年、東京大学が大きく方針転換したのは、文部科学省の指導もありますが、そもそもこれまで行われてきた過半数代表選挙に非常勤講師が含まれていないのは労基法 90 条違反であり、労働基準監督署に訴えれば 36 協定も無効になり、センター入試も適正に実施できないという重大な状況を指摘されたことにあります。

この問題は前例があり、既に2013年3月、一橋大学は、非常勤講師を除外した過半数代表選出の不備が告発され、中央労働基準監督署と立川労働基準監督署の調査と是正勧告が行われ、36（サブロク）協定等が無効になりました。

早稲田大学も2013年4月、首都圏大学非常勤講師組合委員長と早大名誉教授によって労働基準法90条違反で東京地検に刑事告発され、その後2017年4月までに非常勤講師側に有利な和解協定が結ばれ、告訴・告発が取り下げられました。

今年に入っても、2018年1月11日には、大量の雇い止めを出そうとしている**東北大学**（5年目を終了する約1050名のうち、無期転換対象の試験に合格したのは669人）が、首都圏大学非常勤講師組合・東京大学教職員組合メンバーら3名によって、仙台労働基準監督署に刑事告発されました。2月16日には東北大非常勤職員自身も仙台労働基準監督署に告訴しました。地位確認を求める労働審判も2月1日、仙台地裁に申し立てがなされています。

立命館大学も、京都上労働基準監督署から過半数代表の選出などについては是正勧告を受けていますが、2月16日雇い止め問題で非常勤講師らが刑事告発するとのことです（「京都新聞」2月15日）

2月23日、**山形大学**も、東北非正規教職員組合と首都圏大学非常勤講師組合の有志により、過半数代表選挙が適正に行われていなかった労基法90条違反で刑事告発されています。（河北新聞、朝日新聞、産経新聞、赤旗2月24日）

不適切な雇い止めが多数なされた場合には、労働基準法違反での告発・告訴、裁判所への提訴など様々なことが起こっています。
