



214号
2017年
8月25日

発行所 **岡山大学職員組合**
〒700-8530 岡山市北区津島中 2-1-1
電 話 086-252-1111 (代)
7168 (内線)
直通 TEL&FAX 086-252-4148

ホームページ <http://hb4.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/>

メールアドレス ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

目次： 1~3: 組合活動の結実！ 有期雇用職員無期転換への道のりを振り返る
4~16: 有期雇用問題関連過去記事集

組合活動の結実！ 有期雇用職員無期転換への道のりを振り返る

岡山大学職員組合では、労働契約法改正から5年経過を目前に控えて、有期雇用職員の無期転換をはかるため、この1年間にわたり、学習会、アンケート調査、団体交渉など精力的に活動を行ってきました。その結果、2018年3月に最大雇用年限を迎える337名の有期雇用職員のうち、約150名の無期転換実現に繋がりました。今号では、過去の組合だよりから有期雇用関係の記事を集めて再掲し、ここ1年間の大学の動きと組合活動を振り返り、今後の展望を考えます。

まずは、組合活動と大学の動きと組合だよりの発行日を表にまとめました。表中の () は、それぞれのトピックを記事した組合だよりの号数です。



組合活動の経過と文科省・大学の動き (2016年8月~2017年6月)

| 月 | 組合活動 | 文科省・大学の動き | 組合だより |
|----|------------------------------|--------------------------------|------------|
| 8 | 8/23 学長懇談会 (206) | | |
| 9 | 9/9 要求書提出 (203) | | |
| 10 | 10/7 団体交渉 (204) | | 10/3 203号 |
| | 10/21 学長候補者へのアンケート (204・205) | | |
| | 10/21 非常勤職員アンケート (207) | | 10/21 204号 |
| 11 | 11/4 学習会 (207) | | 11/1 205号 |
| | 11/18 要求書提出 (207) | | 11/25 206号 |
| 12 | | 12/9 文科省事務連絡 (209) | 12/16 207号 |
| | 12/22 団体交渉 (208) | 12/21 文科省事務連絡 (209) | |
| 1 | 1/11 要求書提出 (208) | | |
| | 1/12 報告会 | | 1/21 208号 |
| 2 | 2/10 報告会 | | |
| | 2/20 報告会 | | |
| | 2/21 団体交渉 (209) | | |
| 3 | 3/1 要求書提出 (209) | 3/6 役員政策会議 | 3/7 209号 |
| | 3/21 要求書回答 (号外) | 3/22 経営協議会 (号外) | 3/28 号外 |
| | | 3/27 役員会 (号外) | |
| | | 3/31 5年を超える契約一部改正 | |
| 4 | | | 4/18 210号 |
| 5 | 5/8 質問書提出 (号外) | | 5/8 号外 |
| | 5/19 質問書回答 (号外) | 5/19 文科省調査結果公表 5/? 人事課主催説明会 | 5/24 号外 |
| 6 | | 6/2 メールで通知 | |
| | | 6/27 メールで再通知 | |

次に、組合活動の経過を、状況確認、情報収集、団体交渉、具体的対応の4つの期間にわけてまとめてみました。また、この間に組合と大学との間でなされたおおまかなやりとりの流れをチャット形式にしてみました。

活動経過の4つの期間

状況確認 (2016年8月～)

8/23 学長懇談会

懇談の6つのテーマの一つとして、有期雇用職員の無期転換に関する状況を聞いた。無期転換拡大に向けた動きはまったくなかった。

10/7 団体交渉

4つの交渉項目の一つとして無期転換をとりあげ、2018年3月に雇用期限を迎える人数を明らかにした。

情報収集 (2016年10月～)

10/21 学長候補者へのアンケート

学長選の取り組みの一環で、意向調査の判断材料の一つとして、学長候補者にアンケートを行った。15の項目の一つとして有期雇用職員の無期転換と労働環境について聞いた。

10/21 有期雇用職員アンケート

非常勤職員751人に対しアンケート調査を行い、40%近い回収率で回答を得た。無期転換への強い要望を明らかにした。

11/4 学習会

弁護士の早田由布子さんを招いて学習会を行った。22名の参加があり、非常勤職員も十数名が参加した。当事者の声を聞く良い機会にもなった。

団体交渉 (2016年11月～)

12/2 団体交渉

向こう4年間に雇用期限を迎える人数を明らかにし、無期転換拡大の「検討」を要求したが、大学の回答は「情報収集している」に留まった。交渉の後、非常勤職員向けの報告会を行い、組合への加入を募った。

2/21 団体交渉

6名の非常勤職員が参加した。12月の交渉から進展があり、「現在検討中で3月末までに方針を決定する」との回答を得る。

3/1 要求書提出

事務・技術職の無期転換拡が決定される。

具体的対応 (2017年3月～)

5/8 質問書提出

無期転換の具体的な対象者や人数、手続きの方法などを質問する。

組合と大学のおおまかなやりとりの流れ

8/23 学長懇談会

組合：無期転換拡大は？
大学：考えてないです

10/7 団体交渉

組合：2017年度末の雇い止め人数は？
大学：337人です

12/22 団体交渉

組合：無期転換拡大を検討して下さい
大学：情報収集中です

2/21 団体交渉

組合：検討して下さい！
大学：検討します

3/1 要求書提出

組合：検討内容を教えて下さい
大学：事務・技術職を拡大します

5/8 質問書提出

組合：部局の職員は？
大学：各部局で個別に判断します

組合：対象は何人ですか？
大学：150人ぐらいです

組合：試験は？
大学：業務評価で判断します

組合：手続きは？
大学：無期転換は本人が申し込みます



有期雇用職員の無期転換に向けての活動経過を振り返ってみて、比較的十分な準備期間をとって活動できたのが、今回の成果に繋がったと考えています。特に、情報収集の期間に行ったアンケート調査と学習会により、多くの有期雇用職員の声を拾い上げることができ、それらを携えて団体交渉に臨むことができました。

12月に文科省から大学へ無期転換への対応を促す事務連絡があったにも関わらず、その直後の12月22日の団体交渉の時点で、無期転換拡大の『検討』を求める組合の要求に対し、大学は頑なに『情報収集集中』とだけ回答しており、無期転換拡大を検討することに対し消極的な姿勢でした。その後、大学は無期転換拡大に舵を切るわけですが、組合が行ったアンケート調査と団体交渉が、大学の決断を後押ししたものだと考えています。

今後、実際に無期転換が行われていくのに際し、個別のケースとして様々な問題が発生することが考えられますが、個人でそれらの問題に対処していくのは、なかなか難しいことだと思います。職員組合では、これらの問題に対しできる限りサポートしていきますので、是非この機会に職員組合に加入していただければと思います。

また、有期雇用職員の声を拾い上げていく中で、職場内の各職員の立場がみんな違って、まったく同じ境遇の人が周囲におらず、労働環境の悩みを誰にも相談することができないという話を伺いました。職員組合は、そうした方々がお互いに情報交換する場としても機能していきたいと考えています。もし、労働環境についてなにか悩みを抱えているのであれば、是非、職員組合に加入してください。

職員組合にとって組織率、すなわち組合員数は力（ちから）です。ごく一部の職員の声ではなく、多くの職員の声であるということが、交渉に際して大きな力になります。現在、有期雇用に限らず、無期雇用においても年俸制の導入などにより、教職員それぞれの立場が分断され、労働者にとって団結しづらい状況が生まれています。しかし、このような状況であるからこそ、お互いの立場を超えて話し合い、状況を改善していく努力が大事なのだと思います。職員組合は、皆さんの加入をいつでも歓迎いたします。より良い労働環境の実現にむけていっしょに考えていきましょう。

組合活動を通じて、以下のような成果を上げています！

- * 年俸制導入、60分授業・4学期制導入の問題点を明らかにしました。
- * 臨時特例法による給与削減に対し、2012年度は全国トップレベルの減額幅圧縮、13年度は調整手当プラス2%を獲得。
- * 育児参加休暇：出産前8週間・出産後8週間に延長。
- * 子の看護養育休暇：学校行事への出席等を含め、対象を小学校3年生に拡大。
- * 夜間看護手当：1ヶ月に8回を超えて夜間看護した場合は1回につき2,000円を追加支給。
- * 有期雇用職員の無期雇用化に向けて活動し、事務系・技術系職員について、大学が無期化の方針を発表。
- * 学長選に向けてアンケートを実施し、意向調査の判断材料にしました。

法人職員の給与・労働条件は、労使交渉で決まります！
1人でも多くの皆様が加入していただくことで、労使交渉における組合側の発言力は大きくなり、よりよい労働条件を実現していくことができます。



あなたも組合の仲間
になりませんか？

組合加入は、各単組役員もしくは組合までご連絡ください。
メールでも申し込み出来ます。

..... きりとり

岡山大学職員組合加入申込書（各単組役員もしくは組合事務所宛に提出してください）

岡山大学職員組合に加入します。同時に組合費の口座引き落としに同意します。

氏名： _____ 性別： 男・女

所属： _____ 連絡先：（内線・E-メールなど） _____

有期雇用問題関連過去記事集

今回の特集にあたり、過去1年間、組合だよりに掲載された有期雇用問題に関する記事を時系列でイベントごとに抜粋してまとめ、再掲載いたしました。見出しの色は、2ページの活動経過の4つの期間に対応していて、『状況確認』は緑、『情報収集』は橙、『団体交渉』は赤、『具体的対応』は紫、『その他』は青となっています。『その他』は、各イベントに含まれない、有期雇用問題の法律的な背景や経緯を解説する記事や、他大学の状況を伝える記事などを集めました。

8/23 学長懇談会

8/23 学長懇談会，新三役が学長に挨拶 (11/25 206号)

8月23日13時30分から約1時間に渡り、本部棟学長室にて学長懇談会を行いました。法人からは、森田学長、阿部理事、松原総務・企画部長、朝國人事課長、原田総括主査の5名、組合からは、高橋委員長、笹倉書記長、中富副委員長、荻野副委員長、長岡副委員長、藤原副委員長、岡本書記の7名が参加しました。今回の懇談会では、以下の6つのテーマについて、学長からお話を伺いました。

<中略>



6. 有期雇用職員について

——改正労働契約法が施行され、2013年から雇用期間が5年を越えた有期雇用職員は雇用期間の無期転換権を得ることになりました。2018年3月には2013年4月に雇用された有期雇用職員の方々も5年を迎えますが、これらの有期雇用職員の方々の処遇をどうするかについての現在の方針をお聞かせください。

今現在、非常勤職員の就業規則の中で、有期雇用の方々の雇用が最大5年間としています。ただし、いくつかの職員の方については、5年を超えて雇用する可能性をもたせています。

六つに分かれています。

- (1) 平成18年3月以前から継続して雇用されている非常勤職員の方は継続して雇用します。
- (2) 岡山大学病院の看護職員の方は、将来的に常勤職員ということで採用ができるポストがあります。
- (3) 総務・企画部人事課グッドジョブ支援センターの職員は法令への対応が必要であることから、5年を超えて雇用できる可能性があります。
- (4) 岡山大学病院の医員の方、医療技術職員の方、

医療事務有資格者、この方々は、それぞれ職種別の特殊性ならびに独立性が認められるので可能性があります。

- (5) 外部資金のうち国などから補助金または競争的資金により、テーマや期間を明確に定めて実施されている研究プロジェクトでの事業を担当する教育職員の方。
- (6) その他学長が承認した職員、これも職種やポストの特殊性、ならびに業務の必要性があり、将来の岡山大学の確保が可能であれば、条件付きで5年を超えて雇用することを可能にしています。

——この規則は、前から変わってないですか。

変わってはいないです。

——それを拡大するような方針は今のところ考えられてないですか。

考えてはいないです。

——外部資金で雇用している教育職員の方の場合は、5年を超えて雇用するのは構わないですか。

資金の手当てはどこまでか決まっています、そこまではできますが、それ以上はできません。

——一般教育の英語の場合、大勢の非常勤講師の先生が担当しています。半年のクーリング期間を設けた後に再雇用することになるのですが、それを実行するとカリキュラムを組めなくなってしまうことが懸念されます。厳しい個人評価をした上の無期雇用転換は可能と言われましたが、それでも講師をやめてしまわれる方もいます。優秀な方は他からの引きも多く、すぐ逃げられてしまうということもあります。個人評価では、先生同士が授業をみますので、お互いの関係がぎくしゃくすることもあります。そういうところも配慮いただけるとありがたいです。

<後略>



10/7 団体交渉

9/9 人事院勧告対応等に関する要求書を提出しました(10/3 203号)

岡山大学職員組合は、以下の項目について団体交渉を行うことを要求します。

<中略>

3. 有期雇用職員の最大雇用期限について

- i 2018年3月に雇用期間が5年となる特別契約職員が何名いるかを明らかにすること。またそのうち教員職・研究職であるものとそれ以外の人数を明らかにすること。
- ii 2018年3月に雇用期間が5年となる特別契約職員以外の有期雇用職員が何名いるかを明らかにすること。またその職名(事務補佐員, 技術補佐員など)別の人数を明らかにすること。

<後略>

10/7 人事院勧告対応等に関する団体交渉をしました(10/21 204号)

2016年10月7日(金)13時15分から14時25分、法人本部棟6階会議室において「人事院勧告対応等に関する要求書」(2016年9月8日提出済み)に基づき団体交渉を行いました。法人からは阿部企画担当理事, 朝國人事課長, 原田統括主査,

高杉統括主査, 萱野学務部学務企画課長, 組合からは高橋委員長, 笹倉書記長, 中富副委員長, 藤原副委員長, 岡本書記が出席しました。

今回の団体交渉の議題は、1.人事院勧告対応について、2.OUMC(岡山大学メディカルセンター)について、3.有期雇用職員の最大雇用期限問題について、4.60分4学期制についての4点でした。

<中略>



3 有期雇用職員の最大雇用期限問題について

これは今年度の組合の最大取り組み課題と位置付けている問題です。ただ今回は本格的な交渉に入るための準備として2018年3月に5年を迎える職員の人数を質問しました。

2018年3月に5年を迎える特別契約職員は全部で134名。そのうち教員職が75名、それ以外が59名。特別契約職員以外での2018年3月に5年を迎える有期雇用職員は全部で203人。そのうち事務補佐員113名, 技術補佐員48名, 技能補佐員・臨時用務員12名, 非常勤研究員18名, その他12名ということでした。

このままで行けば2018年3月に実に337名の方が最大雇用期限を迎えるということが明らかになりました。組合ではこの問題について後日改めて団体交渉を申し入れる予定としています。

10/21 学長候補者へのアンケート

学長候補者へのアンケート (10/21 204号)

<前略>

改正労働契約法の関係で、岡山大学では有期雇用職員の最大雇用期間は一部の人を除いて5年と決められています。2018年3月には特別契約職員のうち134名, それ以外の有期雇用職員のうち203名が一斉に雇用期間が5年を迎え, 現在の岡山大学の規則ではそのまま雇い止めとなります。これに対してどのような対策を講じるおつもりでしょうか。また, 岡山大学では非常勤職員は常勤職員の補助的業務を行っているという建前になっていますが, 実際には非常勤職員が主として行っている業務も多々あります。これについてどのようにお考えになりますか。

<後略>



理事・岡山大学病院長(病院担当)榎野博史氏からの回答(11/6 web)

<前略>

私が現在活動している大学病院は、多くの勤勉で献身的な職員の皆さんによって支えられています。当然、その中には有期雇用職員の皆さんも含まれており、ご指摘の雇い止めについては、病院長として大変、頭と心を痛めている大きな課題です。現行の法律や学内規定では、職種・職責の特殊性と業務の重要性が認定されると同時に、将来的な財源も確保されていなければ雇用を延長することができません。

有期雇用職員の皆さんは、本学全体が進めている多くの事業において大きな原動力になって下さっていることから、今後も生き生きと日々の業務に取り組んでいただけるよう待遇上の配慮については、業務内容の精査とともに、職員の適正配置も含めた継続的な業務改善の検討が必要

と考えています。

しかし一方で、人件費の増加が大学運営上の大きな課題になっていることも事実であり、本案件

の検討にあたっては、状況をよく勘案しつつ慎重に対応する必要があると考えます。

<後略>

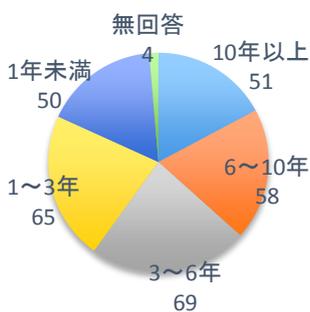
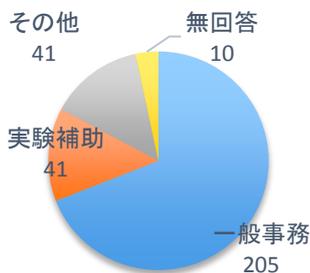


10/21 有期雇用職員アンケート

非常勤職員アンケートを実施しました！

(12/16 207号)

2016年10月21日から11月15日、岡山大学で働いておられる非常勤職員のみなさまを対象としたアンケートを実施しました。医療系・研究系を除く非常勤職員のみなさま751人にアンケート用紙を配布させていただき297回答(回答率39.54%)の回答をいただきました。アンケート内容の詳しいまとめは現在作成中ですが、速報としていくつかピックアップしてお届けします。



アンケートに答えていただいた方のほとんどが1週間30時間以内の短時間勤務職員の方々でした。全回答の89%がこのの方々です。

仕事内容は、事務の方が約7割、あとは実験補助とその他が約1.5割ずつとなっています。

勤続年数を見ると、4割近く(回答数では109)が6年以上となっています。回答数全体のうち期限がっていない(Q5の質問)と答えた方は12回答だけですので、6年以上のほとんどの方が有期雇用の方々だと思われます。

岡山大学では有期雇用の最大期限は5年となっているのに、なぜ6年以上の方がこんなに多いのか不思議に思われる方もあるかもしれません。これはこれまでの経緯が関係しています。

まず、2004年の大学法人化前から雇用されている非常勤職員の方は基本的に期限がありません。1年契約を何度も繰り返すことが可能となっています(実質的に無期)。

一方、2004年以降2013年3月以前、つまり労働契約法が改正になる前、岡山大学では有期雇用の最大雇用期限は最初3年最終的に6年に延びました。それが、労働契約法が改正になり5年を越えると無期転換権(無期契約にしたいと労働者が申し出たら無期契約にしなければならないという権利)が定められたことに合わせて、岡山大学の有期雇用の最大期限が6年から5年に短縮されました。2013年4月のことです。しかし、この法律では2013年3月までの契約期間は考えず、2013年4月から雇用年限のカウントを始めることになっていたため、2013年3月まで岡山大学に勤めておられた方はさらにそこから5年勤めることが岡山大学の規則上可能になりました。そして実際多くの方が2013年4月に雇用継続されて今日に至っているのです。



アンケートのQ14では「5年を超えると無期転換権を得られるということに対して岡山大学にどのような対応を期待するか」を聞きました。自由記述であるこの問いに対し190の回答が寄せられました。その中からいくつかを紹介します。

- ぜひ本人の希望があれば無期雇用に転換してほしい。
- 大学側がその職員の能力を評価し、必要な人材と評価しているのであれば、無期雇用にすべきだと思います。
- 本人の希望と採用側の合意があれば、ぜひ無期雇用に転換することが可能になるよう強く希望します。その対応をして頂くことで、より仕事に責任感が持てるし、モチベーションにもつながります。
- 2018年4月に実際に無期雇用になった人数、雇い止めになった人数を公表すべき。
- 子供もまだ小さいし、慣れた環境のため出来ればこのまま定年まで働きたい。次の職を見つけるのは困難と思う。正直辛いです。
- 5年以上勤務しているので、この先も継続して働き続けることができるよう対応を考えていただけると幸いです。
- 労働法が改正になる度、変わっているので、今回も変わることを希望している。
- 雇用期限が切れる前に、一旦退職した事にして

半年間休めばまた同じ席に戻れるようにすると、職員から提案があったという話がある。長く働きたい人は半年休めば、また安い時給に戻るが、雇ってあげるといふ。そんな理不尽な事があっていいのですか？ 有期→無期雇用に転換して下さい。一生懸命働いている人を切り捨てないで下さい。

○無期雇用転換のための法改正が、結果的には5年限度を決定的なものにしてしまっている現状、たとえ、短時間勤務でも長期的安定的に雇用されているほうがよいが、正規登用試験は非常に狭き門になっている。大変能力の高いパート職員が多く働いているが、これを失うことは損失が大きいように思う。

○大学側が必要と思われる職員に対しては、5年を超えて働くことができるようになってほしい。



○皆、働き続けたいと思っているはず。問題なく仕事のできる人は、安定した雇用に切り替えて欲しい。能力のある人は不安定な職場には来てくれない。”誰でもできる仕事”と思われているものの中にも、経験や目配り、気配りで効率が変わってくるものも多い。時間分を埋める人手さえあれば、ではなく、能力や成長の可能性のある人は、長く雇ってほしい。人を使い捨てにしないで！

○無期雇用になることはよいことだと思う。先日大学が正規登用試験に年齢制限を設けることを発表したけど、今まで通り年齢制限は加えないでほしい。子どもの手が離れるころに試験を受けようと思っても、年齢制限にひっかかってしまう。試験に年齢制限を設けるのなら、5年間きちんと働いた有期雇用の非常勤職員はそのまま無期雇用に転換できる道も設けてほしい。

○現場の意志を尊重し、臨機応変に対応して欲しいと思います。

○今と同じ条件でも、長く働きたいという希望も多いと思うが、無期雇用にすることは難しいとなると、5年で職を失うことになると思う。教

員もパートも双方が望むなら、同じ条件で勤務できるよう大学がなんらかの手を打ってほしい。

○本人の希望で無期雇用に！先生も職員がたびたび変わると困りますと言っています。

○岡大に採用が決まったものの、5年の雇用契約というのは、ネックでした。年齢が48歳なので、このまま勤めていてよいのか、悩んでいます。雇用の任期の問題はぜひ考えてほしいです。無期雇用、職員登用試験があるというのを知り、チャンスがあるのだと、思っていましたけど、今年より年齢制限がもうけてあり、非常に残念というか、くやしいです。入った年が47歳だったので、仕方ありませんが、TOEIC試験にチャレンジしたり色々研修も受けてみたいと思っておりますが、がんばっても非常勤止まりか・・・と思うと、やるせないです。

○仕事へのやりがい、年間を通してのペースがつかめたころに退職をせざるをえなくなることが残念です。その頃に(満期頃)40代に差し掛かり、別のところへ就活しても、ますます正社員、正規登用が難しくなるので、できれば岡大で勤めたい。

○現状のまま、継続して働きたいので、雇用部署から要望があれば、継続できるシステムにしてほしい。

○できれば、このまま続けたい。特別契約の方と同じ内容(むしろ多い)なのに、給料が少ないのは悲しい。

○自分は、非常勤、短時間とも承知で勤務していますが、改正により非常勤職員の雇用期限が全員一緒になってしまったことで、上司が一番困っているようなので、良い形に変えてもらえればと思います。

○どうなるのか不安。短時間勤務でもヨーロッパのように相応の手当てがほしい。

このアンケートの詳細な報告は、完成次第岡山大学職員組合のホームページに掲載する予定です。



11/4 学習会

11/4 「有期雇用教職員の無期雇用転換と雇止め
の法律問題」学習会を開催しました
(12/16 207号)

11月4日に弁護士の早田由布子さんをお招きし、「有期雇用教職員の無期雇用転換と雇止めの法律問題」について学習会を行ったので概略を報告する。

1 日本の有期雇用法制

そもそも日本の労働契約は無期契約が原則だが、日本ではドイツのように有期雇用を始めるにあたっての規制(入口規制)は導入されておらず、有期労働者は不安定な地位から逃れにくい立場にある。

一方、出口規制については、平成24年改正労

働契約法において、①無期労働契約への転換（「無期転換権」。新 18 条）②雇止め法理の条文化（新 19 条）③不合理な労働条件の禁止（新 20 条）が導入され、有期労働契約の適正な利用のためのルールが整備された。



2 雇止め法理の法定（新 19 条）

雇止め法理の法定（新 19 条）とは、有期労働契約が過去に反復して更新を重ね、①期間の定めのない契約と実質的に異なる場合や②有期労働契約終了後も雇用契約が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合は、当該雇止めは無効となるという法理で、これまでの判例法理を条文化したものである。雇止めを無効にするための手続きとして、労働者からの有期労働契約の更新（締結）の申し込みが必要とされているので、雇止めを告げられた時は、書面で反対の意思表示をし、契約更新の「申込み」と明記することが望ましい。

3 無期労働契約への転換（新 18 条）

無期労働契約への転換（新 18 条）とは、同一の使用主との間で有期労働契約が反復更新されて 5 年を超える場合、労働者が申し込みをすれば無期労働契約が成立する制度である。無期労働契約への転換権は、原則として更新が 1 回以上行われ、その契約期間が 5 年を超えるときに発生するが、自動的に期間の定めのない契約に転換するわけではない。5 年を過ぎる期間内に申し込みをしないと権利が失効してしまうので注意が必要である。

また、有期労働契約と有期労働契約の間に契約をしていない 6 か月以上の空白期間（クーリング期間）がある場合には、契約期間の通算がリセットされる。この場合、空白期間後の有期労働契約から通算契約期間が再度カウントされることとなる。労働者が無期転換権を行使した時点で無期労働契約が成立するので、有期労働契約終了をもって使用主は雇止めすることはできない。転換後の労働条件は原則として従前の労働契約と同じだが、就業規則等で別段の定めを設けることができるので労働組合による積極的な交渉が有用である。

ただし、高度専門職及び継続雇用高齢者である有期雇用労働者に対しては、有期雇用特別措置法により前述の制度が適用除外とされており、大学教職員等に対しては大学教員任期法により、無期転換権発生要件（通常 5 年）を 10 年に伸長するなど特例が設けられている。

4 不更新条項と更新回数制限

契約書や就業規則等に「期間満了後の更新はしない」「4 回を超えて更新はしない」等の更新回数や年数の制限に関する記載（「不更新条項」）がある場合、そもそも納得して契約したのだから期間満了時の合意解約＝退職の意思表示とみなされるのが問題となる。これに対し、今職を失うか、次に職を失うかという二者択一を迫る不更新条項自体がそもそも公序良俗に反し無効との説（西谷敏説）がある。また、裁判例でも形式的な契約書への署名、押印だけでは雇用契約の終了についての合意を認定せず、慎重に労働者の同意を検討する傾向が見受けられる。

合理的期待（当該有期労働契約終了後も雇用契約が継続するものと期待することに合理性を認められること）の有無は、これまでの裁判例等において以下のように考えられてきた。①当初、不更新条項が存在しなかったにもかかわらず、契約途中から当該条項が認定された場合は、一方的認定のみでは労働者の納得が得られぬ限り、期待権は消滅しない。②有期契約最長 3 年という定めに基づく更新拒否について、期間満了日に先立つ直近の更新拒否について、期間満了日以降更新契約を更新しない旨の明示があったこと等から、合理的期待権不成立。



結びに代えて

有期被用者（有期雇用契約労働者）の当該雇用契約の継続に関する合理的期待権を保障することが、24 年改正労働契約法の根本精神の一つであることを実感した。その為の 18 条ないし 20 条の改正である。問題の核心は当該被用者の合理的期待を裏切るような背信的運用を許してはいけないこと。クーリング制度は、その意味でかなり慎重に考えるべき問題だと思われる。当該制度の導入は労使双方の妥協的産物であることは明らかだが、クーリング期間を認定・実行する真意が、専ら無期転換権の発生阻止にあるならば、それは法の趣旨に违背するようにも思われる。それでも法律上そのような方法が許容される以上、そこは割り切るしかない。当初から無期転換権不行使を有期労働契約の更新条件とすることは違法である。被用者側としては、契約書を詳細にチェックして、このような違法行為を許さぬよう自衛すべきである。

雇用契約は、単純な売買契約とは明らかに異なる極めて繊細な人権にかかわる契約である。立場の相互互換性・対等性は労使間で失われているが故に、人権保障の一環として労働法制が展開され

てきた。労働者・被用者は理不尽な使用者・雇用主の主張に屈してはならない。権利の放棄は即ち労働者人権侵害の許容を意味する。労働者人権保護のための組合であることを今こそ想起すべきである。大学教員を一般の労働者と別物の存在と一段高くみることが、インテリの思い上がりではなかろうか。大学が「ブラック企業」であってはならないこと、これは云わずもがなである。

(文責：副委員長 法務研究科 米山毅一郎)

<参加された方からの感想です>



今回の勉強会に参加して、有期雇用の常態化そのものに問題があることを知りました。また5年雇止めというのは法の精神に反する脱法行為なのだと知りました。無期雇用転換の権利を発生させないために、最初からわざわざ5年以内の契約にしていたんだとわかり、何だか裏切られた気持ちです。業務が存在する限り、希望するすべての有期雇用職員を無期雇用にしてほしいと思います。

岡山大学には同じような立場の仲間がたくさんいて、不安や怒りを誰にも相談できずに悩んでいることがわかりました。私たちは無期雇用の人と同じように大学の重要な業務の一端を担いながら、不安定な立場に置かれ、まるで便利な消耗品のように使い捨てられようとしています。言い辛い悩みを声にしてくれた他の参加者の方々、今まで誰も聞いてくれなかった有期雇用の声を聞いてくれた組合幹部の皆さん、ありがとうございました。今後もこのような勉強会があればぜひ参加したいと思います。

勤務時間の関係で、遅れて参加しましたが、参加してよかったと思います。同じ事務補佐員でも、それぞれの部署でいろいろと異なる仕事をして

おられる話を聞いたり、今まで知らなかった雇用に関する話(合理的期待、ジョブ型正職員など)も知ることができたり、とてもよい勉強になりました。私としては、岡山大学に無期雇用していただくことを希望していますが、無期雇用となると、正職員のように人事異動があるのではないかと心配しています。でも、人事異動も仕方ないと考えています。

今後も私たち有期雇用職員のために、このような学習会を開いていただけると、ありがたいです。お忙しいとは存じますが、どうぞよろしく願いいたします。先日は参加させていただきありがとうございました。このような勉強会に参加するのは初めてなので、参加者のみなさんの意識の高さに驚きました。これまで言われるがままに更新手続きしてきましたが、もっと意識的に自分の労働条件について知っていくことが必要だと思いました。お話を伺いながらあらためて6か月のクーリング期間というのは労使双方にとって無駄な期間だなど思いました。とはいえ、条件をリセットされても(賃金が下がっても)岡大で働きたいというのが正直なところでした。

先日は学習会に参加させて頂きまして、ありがとうございました。いろんな立場の方がおられ、皆さま今回の有期雇用の問題で困っている実状が聞いて参考になりました。有期雇用から無期雇用への転換について、条件や方法など大変参考になりましたが、恐らく5年毎で一旦雇用が終了することの繰り返しになるのではないかと感じております。それでも、継続雇用して頂けるのでしたら有り難いことなのかも知れませんが、自分の置かれた状況を理解し、どのような選択が可能か、しっかり考えなければならぬと思いました。



12/22 団体交渉

11/18 有期雇用職員の最大雇用年限5年に関する要求書を提出しました (12/16 207号)

2013年4月に改正労働契約法が施行され、有期雇用職員の雇用年数をそれまでどれだけ雇用されていたかにかかわらず2013年4月から雇用年数を数えることになりました。2018年3月がその5年になります。

改正労働契約法では1回以上の契約更新を経て

雇用期間が5年を超えると労働者の申し出により無期雇用へ転換されることとなります。それを避けるため、岡山大学では非常勤職員は一部の例外を除いて原則的に雇用期間が最長5年と定められています。このままでは2018年3月に特別契約職員134人、非常勤職員203人が雇用終了、いわゆる雇い止めとなってしまいます。これは改正労働契約法の趣旨から外れた運用と言えましょう。実際に日本郵政、ユニクロ、スターバックス、イケアなど複数の有力な企業が5年を越えて有期雇

用職員を雇用するということを発表しており、厚生労働省の調査でも5年で雇用契約終了とすると答えた企業は2割未満となっています。

有期雇用の方々は岡山大学で重要な仕事を担っておられ、これらの方々がすべて辞められると岡山大学の業務の効率が著しく低下することが予想されます。岡山大学の使命を果たすためにもできるだけ多くの優秀な特別契約職員、非常勤職員を雇い続けることが必要だと組合では考えています。

一方、現場では、優秀な方たちが一度に辞められるという事態を避けるため、改正労働契約法のクーリング期間制度を悪用し、複数の有期雇用職員にローテーションで半年間ずつ休ませる（つまり、雇用契約を結ばない）ことで、実質的に5年を越えての雇用をしようとする動きがあると聞いています。これは、優秀な有期雇用職員を継続的に雇用したいという現場の切実な声により考えたものと思われませんが、現場も本人もその間支障をきたし、明らかな脱法行為でもあり、ただちにこのような運用は中止し、すみやかに5年を超える雇用契約を結ぶべきです。

これらの状況を踏まえ、岡山大学職員組合では、以下の項目について団体交渉を行うことを要求します。

記

1. 就業規則を変更し有期雇用職員に対する5年という最長雇用期限を撤廃すること。
2. 優秀な有期雇用職員に対しては5年を越えての雇用を認めること。
3. ジョブ型職員などの導入を検討すること(参考：全大教新聞11月号論壇)。
4. 現在の雇用が継続された場合、2018年度、2019年度、2020年度のそれぞれの年度中に最大雇用期限を迎える予定の有期雇用職員の人数を職種別に明らかにすること。
5. 今年度末が「5年期限」となる現在雇用している有期雇用職員の労働条件通知書の「更新の有無」については「更新する場合がある。」に

- 変更し、無期労働契約に転換可能とすること。
6. 2017年4月以降に雇用契約される「5年期限」となる有期雇用職員の労働条件通知書の「更新の有無」についてはそれまでの勤続年数に関わらず「更新する場合がある。」とすること。

12/22 有期雇用職員の最大雇用年限5年に関する団体交渉を行いました。引き続き交渉していきま す(1/12 208号)

2016年12月22日(金)13:15~15:15、本部棟6階会議室にて、有期雇用職員の最大雇用年限5年に関する団体交渉を行いました。法人からは阿部企画担当理事、松原総務・企画部長、朝國人事課長、原田統括主査、高杉統括主査、岡田主査、塩田主査、組合からは高橋委員長、笹倉書記長、中富副委員長、藤原副委員長、岡本書記が出席しました。組合からは6項目の要求(組合だより207号に掲載済み)を出しました。

そのうち一項目は2018年度、2019年度、2020年度それぞれに雇用年数5年を迎える有期雇用職員の数を問うもの(回答を表1に掲載)で、それ以外の項目はすべて最大雇用年限5年を撤廃するための要求項目でした。

結論から言いますと、大学側は「問題の重要性を認識し、情報を収集している」という回答に終了しました。現時点の岡山大学の規則では、有期雇用職員は病院職員・障害者など特別な場合を除いて5年までしか継続しては雇用できなくなっています。今回の団体交渉では、現時点ではこの規則の改定を具体的に検討はしていないということでした。しかし、この問題の重要性は認識しているという回答でしたので、組合としては今後具体的な検討に入るようさらに継続して要求していく予定です。

有期雇用職員のみなさん、また有期雇用職員と一緒に働いていらっしゃるみなさん、みなさんの生の声を是非組合事務室もしくはお近くの組合役員にお寄せください。



表1 2017年度から2020年度までに契約期間5年を迎える有期雇用職員の数(2016年9月1日現在)

| 年度 | 特別契約職員 | | | 非常勤職員 | | | | | 総計 |
|--------|--------|-----|-----|----------------|----------------|------------|-----|-----|-----|
| | 教員 | その他 | 合計 | 事務補佐員 技術補佐員 | 技能補佐員 臨時用務員 | 非常勤 研究員 | その他 | 合計 | |
| 2017年度 | 75 | 59 | 134 | 161 | 12 | 18 | 12 | 203 | 337 |
| 2018年度 | 66 | 78 | 144 | 74 | 4 | 15 | 8 | 101 | 245 |
| 2019年度 | 56 | 58 | 114 | 67 | 2 | 13 | 7 | 89 | 203 |
| 2020年度 | 40 | 51 | 91 | 67 | 1 | 15 | 4 | 87 | 178 |

2/21 団体交渉

1/11 有期雇用職員の最大雇用期限 5 年に関する要求書 (その 2) を提出しました (1/12 208 号)

有期雇用職員の最大雇用期限 5 年に関する団体交渉を 2016 年 12 月 22 日に行いましたが継続審議となりました。組合では引き続き交渉を要求する要求書を提出しました。有期雇用職員のみなさま、また有期雇用職員が 5 年で雇い止めされることに疑問を感じておられるみなさまの声をぜひ組合までお寄せください。

2018 年 3 月以降多くの有期雇用職員が岡山大学の定める最大雇用期限 5 年に達し、このままでは契約の更新がなされないという事態を踏まえて、2016 年 12 月 22 日に岡山大学と岡山大学職員組合は、有期雇用職員の最大雇用期限について団体交渉を行いました。その団体交渉において岡山大学はこの件について「問題の重要性は認識しており、現在情報を収集している」と回答しました。

2018 年 3 月に雇用期限 5 年を迎える多くの有期雇用職員は、もし岡山大学がこの雇用期限の見直しを行わない場合、次の仕事を探す必要に迫られます。そのため岡山大学職員組合は、遅くとも今年度中に岡山大学の方針が明らかになる必要があると考えています。

そこで、以下の項目について団体交渉を行うことを要求します。

1. 有期雇用職員の最大雇用期限の問題について岡山大学が情報収集した結果、岡山大学としてどのような検討を行ったか、または全く検討を行わなかったかを明らかにすること。
2. 1.の回答が「検討した」である場合、2017 年度以降の岡山大学の方針とその理由を明らかにすること。また「検討しなかった」である場合、その理由を明らかにすること。

2/21 有期雇用職員の最大雇用期限 5 年に関する団体交渉報告 有期雇用職員 6 名も団体交渉に参加 (3/7 209 号)

2017 年 2 月 21 日 (火) 10:00~11:45、本部棟 6 階会議室にて継続審議となっていた有期雇用職員の最大雇用期限 5 年に関する団体交渉を行いました。法人からは阿部企画担当理事、松原総務・企画部長、朝國人事課長、原田統括主査、高杉統括主査、岡田主査、塩田主査、三村主査、組合からは高橋委員長、笹倉書記長、中富副委員長、藤原副委員長、長岡副委員長、岡本書記他 6 名の有

期雇用職員の方が出席しました。

「担当理事と事務で検討中」「3 月末までに大学の方針を決定」との回答

昨年 12 月 22 日の団体交渉では「問題の重要性を認識し、情報を収集している」という回答に終了した法人ですが、今回は「現在担当理事と事務で対応を検討中」「3 月末までには役員会で議論して大学の方針を決定する予定」と回答しました。「検討中」との回答を得られたことは大きな成果だと考えています。ただ、検討の結果がどうなるかは依然として不明です。今後も引き続き組合から働きかけていく必要があると考えています。

平成 29 年度の雇用契約に「契約更新なし」と書かれていても気にしないで!

大学の方針が 3 月末までに決まらなるとすれば、平成 29 年度の有期雇用職員の雇用契約はどうなるのでしょうか。特に 2018 年 3 月に雇用期間 5 年を迎える有期雇用職員のみなさんの雇用契約書の契約更新の欄に「更新なし」と書かれてしまっていた場合どうしたらいいのでしょうか。

この点について 2 月 21 日の団体交渉で確認しました。結論から言うと、仮に「更新なし」と言う雇用契約を結んでいても、その後大学の方針が変わって雇用の継続が可能になった場合は、契約更新される可能性があるとのこと。大学の方針として 5 年を越えて雇用することが可能になった場合、雇用契約書が「契約更新なし」となってもそのみを理由に契約が更新されないということはないと大学側は回答しました。ですので、「契約更新なし」と書かれていても安心してサインをしていただいて大丈夫です。

ただし、大学の方針として 5 年を越えて雇用することが可能になるかどうかはまだわかりませんし、もしそれが可能になったとしても、現在の有期雇用職員が全員継続雇用されるという保証はありません。残念ながら、有期雇用職員という職が相変わらず不安定なものであるということに変わりないというのが現状です。



組合にみなさんの声と力を!

一人一人ではなかなか声を上げにくいものです。でもみんなが集まれば力になります。そのため組合があるのです。

今回団体交渉に 6 名もの有期雇用職員の参加があったことは大きな力になりました。みなさんも是非組合に加入し、直接大学に声を届けましょう!

3/1 要求書提出

3/1 有期雇用職員の最大雇用期限5年に関する要求書(その3)を提出(3/7 209号)

有期雇用職員の最大雇用期限5年に関して2017年2月21日の団体交渉で岡山大学は「事務系職員について担当理事と事務で検討中」「2017年3月末までに役員会で議論し大学としての方針を明らかにする」と回答しました。

岡山大学職員組合としては、この問題に関して岡山大学が労働者の意見も考慮し誠実に対応することを期待しています。そこで、以下の項目について団体交渉を要求します。

1. この問題に関して担当理事が役員会に提案した内容とそこで行われた議論の概要を明らかにすること。
2. もし2017年3月21日までに役員会でこの問題についての議論が行われなかった場合その理由と今後の方針を明らかにすること。

大学から組合への回答(3/28号外)

平成29年3月21日
岡山大学職員組合執行委員長 殿
理事・副学長(企画・総務担当) 阿部宏史

有期雇用職員の最大雇用期限5年に関する要求書(その3)について(回答)

2017年3月1日付け、岡大職組申97号の要求書について、下記のとおり回答しますので、よろしく願いいたします。

記

本学では、有期雇用職員の契約期間は原則として5年を限度としているが、これまでも次の職員については5年を超えて雇用を認める職員として扱っていた。

- 1) 平成18年3月31日以前から引き続き在職する非常勤職員

- 2) 病院の看護職員(いずれ常勤化することが確実に見込まれている者)
- 3) グッドジョブ支援センターの職員(法令への対応が必要である者)
- 4) 医員、医療技術職員、診療情報管理士、MSW、ドクターズクラーク、医療事務有資格者(病院において、職種・

ポストの特殊性・独立性が認められる者)

- 5) 外部資金のうち国等からの補助金又は競争的資金等により、テーマや期間等を明確に定めて実施される研究プロジェクト等の事業(寄付講座を含む)を担当する教員

※2)~5)については、勤務評価で基準を超える評価を受けた者に限る。

- 6) 職種・ポストの特殊性・業務の必要性が認められ、かつ、将来の雇用財源の確保が可能な職員
このような中でも、事務職員(補佐員)・技術職員(補佐員)等のルーティン業務を行う職員については、人材確保が可能であることから対象外としてきたが、これらの有期雇用職員のうち基幹業務に習熟した職員の大量退職は、大学の運営に支障をきたし、大学としてのパフォーマンスの低下が懸念されること、今後も5年毎の大量退職・大量採用が予想されること、有効求人倍率の上昇に伴う事務職(パート)の人材確保の困難が予想されること、などから事務・技術職等の定型的・補助的業務に従事する非常勤職員についても5年超えの対象とすることにしたい。なお、非常勤職員のうち外部資金や使途が限定された運営費交付金により雇用されている者は原則として対象外とし、特別契約職員については雇用経費の確保・業務の必要性等の状況を総合的に判断するものとする。勤務成績不良職員については従来どおり有期雇用期間中の勤務状況により適切に見極めることとする。

以上の方針について、今後、経営協議会及び役員会に諮り本学の決定事項とする予定です。

5/8 質問書提出

5/8 有期雇用職員の雇用年限に関する質問書を提出しました(5/8号外)

日頃から岡山大学の運営にご尽力されている

ことに敬意を表します。

さて、有期雇用職員の最大雇用期限5年に関する要求書(その3)に対する3月21日付回答書において「事務・技術職等の定型的・補助的業務

に従事する非常勤職員についても5年超えの対象とする」との回答があったことは岡山大学の英断に敬意を表するところです。ただ、この回答だけでは具体的な詳細について不明な点がありますので以下の点について質問をいたします。回答は5月31日までをお願いいたします。

1. 「事務・技術職等の定型的・補助的業務に従事する非常勤職員」とは具体的にどの部署、どの職種の方々が対象となりますか？ 学部、学科あるいは研究室で仕事をしている非常勤職員は対象になりますか？
2. 3月22日の経営評議会資料によれば、「非常勤職員のうち外部資金や使途が限定された運営費交付金により雇用されているものは原則として対象外」との文言がありますが、「原則として」ということは「例外もある」ということだと考えます。現段階でどのような場合を例外として想定されておられるのでしょうか？
3. 同資料によれば、5年超えの対象者を拡大することによる予算増を2000万と見積もられているようですが、それは具体的に何人の非常勤職員を5年超えとすることを想定した試算ですか？
4. 同資料の中に「勤務成績不良職員は有期雇用期間中の勤務状況で適切に見極める」とありますが、具体的にはどのように見極める予定ですか？
5. 有期雇用期間中の勤務状況に問題がない非常勤職員が5年超えの契約をなされる場合には試験等が課されることなく契約されますか？
6. 岡山大学の非常勤職員就業規則第8条には5年を超えて雇用された有期雇用職員の契約期間は無期となるとの文言がありますが、5年超えて契約された非常勤職員は本人からの特段の申し出がなくても無期雇用となりますか？
7. 2018年3月には契約期間が5年に達する非常勤職員が多数いますが、5年を超えての契約を行うための手続きはどのようなスケジュールで進められる予定ですか？ 特に該当するご本人にはいつどのように知らされる予定ですか？

今後は個々の非常勤職員の処遇に関する団体交渉も視野に入れて活動していく予定です。非常勤職員の方も一人でも多く組合にお入りください。お待ちしております。



5/19 有期雇用職員の雇用年限に関する質問書の回答がとどきました (5/24 号外)

平成29年5月19日

岡山大学職員組合執行委員長殿

理事・副学長（企画・評価・総務担当）

高橋香代

有期雇用職員の雇用年限に関する質問書について (回答)

2017年5月8日付け、岡大職組申第100号の質問書について、下記のとおり回答しますので、よろしくをお願いいたします。

記

1. 「事務・技術職等の定型的・補助的業務に従事する非常勤職員」とは具体的にどの部署、どの職種の方々が対象となりますか？ 学部、学科あるいは研究室で仕事をしている非常勤職員は対象になりますか？

(回答)

原則的に、事務部門に配置された非常勤職員を対象としている。

教室事務等に従事する非常勤職員並びに特別契約職員については、各部局での雇用経費の確保・業務の必要性等の状況を総合的に勘案の上、個別に判断することとなる。

2. 3月22日の経営評議会資料によれば、「非常勤職員のうち外部資金や使途が限定された運営費交付金により雇用されているものは原則として対象外」との文言がありますが、「原則として」ということは「例外もある」ということだと考えます。現段階でどのような場合を例外として想定されておられるのでしょうか？

(回答)

現段階では想定していないが、各部局での雇用経費の確保・業務の必要性等の状況を総合的に勘案の上、個別に判断した結果、例外として認める可能性もある。

3. 同資料によれば、5年超えの対象者を拡大することによる予算増を2000万と見積もられているようですが、それは具体的に何人の非常勤職員を5年超えとすることを想定した試算ですか？

(回答)

運営費交付金により雇用されている非常勤職員約150人（病院を除く）の試算。

4. 同資料の中に「勤務成績不良職員は有期雇用期間中の勤務状況で適切に見極める」とあり

ますが、具体的にはどのように見極める予定ですか？

(回答)

勤務評価結果により判断することを想定。

5. 有期雇用期間中の勤務状況に問題がない非常勤職員が5年超えの契約をなされる場合には試験等が課されることなく契約されますか？

(回答)

勤務評価結果により判断することを想定。現時点では新たな試験等を課すことは想定していない。

6. 岡山大学の非常勤職員就業規則第8条には5年を超えて雇用された有期雇用職員の契約期間は無期となるとの文言がありますが、5年超えて契約された非常勤職員は本人からの特段の申し出がなくても無期雇用となりますか？

(回答)

6年目以降の雇用契約期間中に職員からの申し出(無期雇用契約転換申込書(仮称)の提出)により、次回の雇用契約から無期雇用とする取り扱いを予定している。

7. 2018年3月には契約期間が5年に達する非常

勤職員が多数いますが、5年を超えての契約を行うための手続きはどのようなスケジュールで進められる予定ですか？特に該当するご本人にはいつどのように知らされる予定ですか？

(回答)

5月に各部局の人事事務担当者への説明会を開催し、5年超え対象者について、部局長から学長への雇用協議の承認後に本人に周知される予定。

回答によると、今回の無期化は事務部門に配置された非常勤職員が対象となっており、部局に配置されている非常勤職員・特別契約職員に関しては個別の交渉が必要になると思われます。非常勤職員・特別契約職員の方が、個人で部局や大学と交渉するには限界があります。是非組合に加入していただいて組合と一緒に交渉しましょう。ご質問があれば、ご遠慮なく組合事務室にお電話またはメールをください。事務室に来室いただくのも歓迎です。



その他

有期雇用、最大雇用期間5年の壁、2018年3月に迫る(10/3 203号)

現在の岡山大学の規定では、医療系職員など一部の例外はありますがほとんどの有期雇用職員が最大雇用期間を5年と限られていることをご存知ですか？

これは2013年4月に施行された改正労働契約法に関係しています。この改正労働契約法では、有期雇用契約が更新された結果5年を越える場合は労働者の申し出により無期契約になると定められています。

しかし、岡山大学では多くの有期雇用職員を5年までの雇用としています。これは有期雇用者に無期契約の申し出の権利を与えないための方策です。労働契約法の改正当時の小宮山厚生労働大臣はこの法律の趣旨を「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」、「改正法に基づいて無期転換の権利が生まれる前でも、より安定した雇用になるように無期労働契約に転換させていくことが望ましい」と述べており岡山大学の現在の制度は改正労働契約法の趣旨に反しているといっているでしょう。

改正労働契約法は、これまでの判例の積み重ねを法律にしたもので、その内容は必ずしも労働者

側に立ったものというわけではありません。例えば、5年を過ぎて無期雇用となった場合にも、改正労働契約法では時給は有期雇用のときと同じでよいことになっています。つまり、5年を過ぎて無期雇用になるということは、常勤職員と比べて安い給与でずっと働くという選択を有期雇用職員に迫るという側面も持っています。

有期雇用の契約期間「5年」ですが、改正労働契約法ではこの法律が施行された2013年4月1日にそのカウントが始まることとなっています。契約期間「5年」とはもちろん契約が始まった時から5年なのですが、2013年4月以前から雇用されている有期雇用職員に関しては2013年4月以前にどれだけの間働いていたかにかかわらず一律2013年4月から契約期間が始まったものとして5年を数えます。岡山大学でもそうになっています。つまり、2007年4月から働いている有期雇用職員も、2013年4月から働いている有期雇用職員同様に2013年4月から契約期間のカウントをしています。そのため、このままでは2013年4月から数えて5年の2018年3月に多くの有期雇用職員が一斉に雇用契約を更新されない、いわゆる「雇い止め」となることが予想されます。

現在の岡山大学の事務系職員のうち半数以上

は非常勤職員です。その多くは有期雇用だと思われます。有期雇用職員の中には期間限定のプロジェクトの仕事をしている方々もおられるでしょうが、多くの方は大学としての基幹的仕事を担っておられます。それらの方々が「雇い止め」されると当該の有期雇用職員が職を失うとともに、残っている職員の方々にも多大な負担がかかることになるでしょう。そしてそれは大学の業務の遂行にも悪い影響を及ぼすことでしょう。

岡山大学職員組合では、今年度はこの問題に重点的に取り組み、理不尽な「雇い止め」が起こらないよう大学と交渉していくことにしています。近日中にこの問題に関して有期雇用職員を対象にしたアンケートを行う予定です。有期雇用職員のみなさんご協力をよろしくお願ひします。また有期雇用職員のみなさん、そして有期雇用職員と一緒に働いているみなさんも是非積極的なご意見を組合にお寄せください。

*「これまでの判例の積み重ねを法律にしたもの」は、厳密に言うと、改正労働契約法は長期に反復更新されてきた有期契約をその実態に照らして期限の定めのない契約として扱うという点で「これまでの判例の積み重ねを法律にしたもの」ですが、その区切りを5年としたことは判例からは直接には出てきたものではなく法律にするとときに決められたことです。



有期雇用について他大学などの状況 (12/16 207号)

全大教ホームページの単組交流広場（組合員限定）には、各大学職員組合からいろいろな取り組みの情報が寄せられています。労働契約法改正から5年目となる2018年4月を間近に控え、有期雇用職員の雇い止め問題に関する情報のやりとりが活発になってきました。そこで得られた情報を中心に他大学の状況などをいくつか紹介します。

京都大学職員組合では、12月22日（木）に団体交渉を予定しており、この中で、非常勤職員の就業規則から「通算雇用期間5年」を削除し、「無期労働契約への転換」を促進することを要求しています。

京都大学職員組合ニュース（2016年11月28日発行）
http://kikanshi.kyodai-union.gr.jp/kumiai_news/16/161128_06th.pdf

東北大学職員組合の雇い止めを巡る取り組みは、新聞などにも取り上げられ大きな話題となりました。

東北大学職員組合「無期転換」問題ニュース
(2016年11月11日発行)

いま、声をあげよう！希望する人全員を無期雇用に！
<http://www.tohokudai-kumiai.org/docs16/ns161114.html>

2016年2月、東北大学は、有期雇用職員向け説明会で、5年間の更新上限の対象となる約3200人について、「常勤職員と同等以上の成果を出すと見込まれる者」のみを無期化の対象とし、その他は原則として無期転換せず契約終了という方針を提示しました。これに対し、東北大学職員組合は、団体交渉で継続的に問題点を指摘し、説明会に参加した非常勤職員約1200人にビラを配布して働きかけ、学長あて「希望者全員の無期転換を求める署名」用紙を対象となる有期雇用職員全員に送付し、1191通の署名を集めました。その後、2016年10月、大学側は「無期転換に関わる人事方針を見直し」を表明し、「諸般の事情の変化によって、方針を原点に立ち返って見直し、年内には新たな方針を示したい」との見解を示しました。大学の新たな方針がどのような内容か分からないため、まだ予断は許さない状況ではあるとのことですが、地道な組合活動があげた成果といえるでしょう。

東北大学職員組合速報（2016年10月19日発行）
大学側「無期転換に関わる人事方針を見直し」と表明
<http://www.tohokudai-kumiai.org/docs16/skh161019.html>

その他、全大教の情報によれば、徳島大学、信州大学、大阪教育大学が、無期雇用への転換（雇用上限の撤廃）を明らかにしています。

また、民間に目を向けてみると、積極的に無期転換に移行する動きが見られます。厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成した資料（下記PDFのp.8参照）によれば、無期転換ルールへの対応の検討状況で、フルタイム有期を雇用する企業の4割超（42.2%）が「何らかの形で無期契約にしていく」、4割弱（38.6%）が「対応方針は未定・分からない」、1.5割（14.7%）が「通算5年を超えないよう運用」と回答しており、無期転換する企業の割合が雇い止めをする企業の割合を上回っています。

「無期転換ルールに関する雇い止めの状況等について」
(厚生労働省労働基準局労働条件政策課)
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000034675.pdf

この動きは、企業はすでに無期雇用化により優

秀な職員を囲い込む方向に舵を切っていると見てもいいと思われます。そのような状況の中で、一律雇い止めで、優秀な職員を流出させだけの大学の方針は、経営的に大きな問題をはらんでいるのではないのでしょうか。

文科省からの通知文、他大学の状況など (3/7 209号)

厚生労働省からの要請を受けて、文科省の人事課が2016年12月に各国立大学法人等の人事担当部署宛に「事務連絡」を出していたことが明らかになりました。

その事務連絡の内容は、(1)無期転換ルールへの対応方針の早急な検討(2017年4月までに労働者に明示)、(2)検討内容・状況の文科省への報告、(3)通算5年到来前の雇い止めは「個々の事案ごとに大学法人等に説明責任が生じる」ので「必要性を十分慎重に検討の上対応」すること、というものだったそうです。

徳島大学では、すでに2013年の時点で非常勤職員の雇用期限は撤廃され、全員無期での契約となっています。他の中四国の多くの国立大学では、2013年4月よりも前から大学に勤務している非常勤職員には雇用期限はつけられていないと聞いています。東北大学では大量の雇い止めを行うという発表が大きな社会問題として新聞などでも取り上げられ現在も組合と交渉中です。他にも多くの大学で一律に5年で雇い止めは行わないという方針が打ち出されています。岡山大学でもできるだけ多くの有期雇用職員が無期化されることを望みます。



非常勤職員、無期雇用への道開ける！(3/28号外)

2017年3月22日の経営協議会において、「5年を超える雇用(無期雇用)を認める職員の追加について」提案され、了承されたとのこと。

3月27日の役員会で正式決定され、学長裁定の形で実施される予定とのこと。

内容としては、「事務・技術職等の定型的・補助的業務に従事する非常勤職員について5年超えの対象にしたい」ということで、組合の主張をほぼ全面的に受け入れた内容になっています。

この成果が得られたのは、非常勤職員アンケートに協力してくださった多くの非常勤職員のみならず、組合に加入していただいたみなさん、組合で議論に参加してくださったみなさんのおかげです。そして何より、2月の団体交渉に非常勤職員の方が参加してくださったことが大きな力となったと思います。ありがとうございます。

大きな方針として事務職・技術職の非常勤職員

を5年超えの対象にするということは決まりましたが、具体的な詳細はまだ定かでないところもあり、また今回対象とされていない職種もあります。現段階では以下の点について交渉が必要であると組合では考えています。

- ・具体的に事務・技術職のうちどこまでが5年超えの対象となるのかを明らかにし、できるだけ多くの事務・技術職が対象となるようにすること
 - ・個別対応となっている特別契約職員についてもできるだけ5年超えとなるようにすること
 - ・今回対象とされていない教育・研究職についてもできるだけ5年超えとなるようにすること
- 今後は個々の非常勤職員の処遇に関する団体交渉も視野に入れて活動していく予定です。そのために非常勤職員の方も一人でも多く組合にお入りください。お待ちしております。



有期雇用職員の無期化に向けて(4/18 210号)

組合では、有期雇用職員の無期化に向けて団体交渉を続けていきましたが、2017年3月に大学執行部が「事務・技術職等の定型的・補助的業務に従事する非常勤職員についても5年超えの対象とする」との方針を決定しました。これによりこれまで5年での雇い止めが危惧されていた事務・技術職の非常勤の方々に無期化の道が開けたこととなります。

組合は、改正労働契約法が施行された2013年より継続的に団体交渉の交渉項目として挙げ続け、2016年度に入ってから本格的な交渉を開始しました。学長懇談会で話題とし、非常勤職員へのアンケートを実施、学習会を開催し、団体交渉を3回行い、4回目の団体交渉を申し入れしていたところ大学執行部から前述の方針が出ました。

組合は5年を超えても働きたいという労働者の声を届けると共に、現在の大学の業務は熟練の非常勤職員の方々がいらっしやらなければ回らないこと、今後大学の基幹的業務は減ることはないだろうこと、すでに現在求人を出しても応募が少ないこと、採用してもすぐに辞めてしまう人が多いこと、その中ですでに5年(中には5年以上)働いてくれている人は貴重な人材であること、などを主張しました。

方針は出しましたが、実際にどのくらいの方が5年超えの対象になるのかはまだはっきりわかっていません。また、時給制ではなくフルタイムで働く有期雇用職員や有期の教員については今回の対象にはなっていません。それらの点を今後交渉していく予定です。

(書記長 笹倉万里子)