３年期限の撤廃、法的には全く問題ない！！

北大で非正規雇用職員に3年の期限がつけられているのは、北大の就業規則にそのように決められているからです。ただそれだけのことです。「法律で決められているので仕方がない」と思っている人が多いようですが、法律では雇用の3年期限など、どこにも規定されていません。

誤解のもとになっている法律は労働基準法です。同法第14条第１項には次のように書かれています。

第十四条　労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、五年）を超える期間について締結してはならない。（第2項以下は略）

この条項は「労働契約」の「期間を定める」場合は、「3年」を超えてはならないとしています。つまり、1回の労働契約で取り結ぶ期間は3年以内であるということです。しかし、北大の場合、ほとんどの非正規雇用職員が、1回の労働契約の期間は1年間です。従って、北大の労働契約は労働基準法第14条に全面的に適合しています。問題は、労働契約を何回、更新できるかということですが、労働基準法にはその点は何も書かれていません。北大が、就業規則で独自に3年期限を規定しているだけです。従って、北大が就業規則を改定しさえすれば、期限付き雇用はすぐにもなくなります。

京都大学では2005年４月に非正規雇用職員の５年期限が導入されましたが、2010年度から、５年経過した後も「公募に応募し、新規採用される」形で雇用期間満了後の再雇用が可能になりました（裏面の「京大職員組合ニュース」参照）。道内でも、室蘭工大は3年の雇用契約期間を１回更新、合計６年の雇用期間に変更しています。

もちろん、大学の継続的な仕事は、正規職員がおこなうべきです。賃金を抑制するために非正規雇用職員を配置することは職場に不平等感をもたらし、円滑な業務遂行の障害になるでしょう。組合は、そうした点に関する要求も含めて2010年10月、大学側に団体交渉を申し入れました（裏面の「団体交渉項目」参照）。

北大における期限付き雇用は、遠く1980年に2年期限で始まりました。そして1999年に1年延びて3年期限に改められ、2004年の法人移行に際してはそのまま3年期限が継続しています。そのため、当の非正規雇用職員も、教員も、誰もが3年期限に苦しんでいます。その証拠に、このたび組合が提起した3年期限撤廃要求の署名に1,200人あまりの人たちが応じてくれました。北大は、こうした現場の声に真摯に耳を傾けて、直ちに3年期限を撤廃すべきです。

北海道大学教職員組合　　2011年2月

京大職員組合ニュース （転載）

●2009年度【第5号】 発行:2010年1月27日 京都大学職員組合

職員組合ニュース

〒606-8501 京都市左京区吉田本町 TEL／761-8916 内線／7815-7616 FAX／751-8385 URL／http://www.kyodai-union.org/ E-mail／public@kyodai-union.org

5年雇い止めが一部見直され、雇用期限満了後の再雇用が可能になりました。

2005年4月より導入された、時間雇用・有期雇用教職員にかかる、5年雇用上限制度が見直されることになりました。

この間、組合の署名活動や学内や街頭での宣伝、教員有志による「5年雇い止め条項見直しを求める要望書」提出などの取り組みが実を結びました。

通算雇用上限5年の制度をそのまま残し、「特例措置」とするなど多く問題の残る見直しですが、京都大学職員組合は、一人でも多くの方の雇用継続がはかられるよう、取り組みたいと考えます。

5年満了後の再雇用要件

- ■部局が必要と判断した業務とし、必ず「公募」する
- ■5年期限満了時、当該業務に就いている非常勤職員はこれに応募することができる
- ■採用は、部局の長の責任と判断により行う。
- ■雇用期間5年満了者の場合も、新規採用者（1年目）とする。

＊ただし、雇用期間について「一事業年度単位」「通算雇用期間最長5年まで」の現行制度は維持。

雇用期限を迎える非常勤職員のみなさん

引き続き働きたいと希望される場合は、そのように意思表示し、職場の方、上司の方に相談しましょう。

また、組合員、組合支部役員あるいは上記組合事務所にご相談下さい。雇用継続に向けて一緒に取り組みましょう。

共に働いているみなさん

職場の声が再雇用の道を拡げる後押しになります。これまでの5年間、ともに責任をもって真面目に働いてきた非常勤職員の実績を評価いただき、期間満了後、引き続き一緒に働けるよう、推薦いただく等ご支援をおねがいします。

部局長、部局事務の長のみなさん

非常勤職員の採用は、部局の裁量によります。今回の見直しによる「特例措置」を有効に活用し、教育・研究の円滑な進展が図られるよう部局一丸となって取り組んでいただきますよう、お願いします。

京都大学職員組合は、5年雇用上限制度の撤廃にむけた活動の継続を宣言するとともに、この年度末に不条理な雇い止めによる失職が生じないよう、力を尽くします。

北大教職員組合が提出した団体交渉項目

（2010年10月13日）

1. 非正規雇用職員の雇用期限を撤廃すること。
   - （ア）いわゆる「謝金」雇用から非正規雇用職員に身分が変更になったため、長年継続的に勤務しながら、大学側の都合で一方的に期限のつけられた非正規雇用職員については継続雇用すること。
   - （イ）恒常的に業務が存在する場合には、その業務に従事する職員は正規雇用職員とすること。そのために現在勤務している非正規雇用職員を正規雇用するための方策を講ずること。
2. 非正規雇用職員の待遇を抜本的に改善すること。
   - （ア）同一労働・同一賃金を原則とし、非正規雇用職員が独立生計可能な賃金を保証すること。
   - （イ）非正規雇用職員の賃金体系を明示すること。
   - （ウ）賃金については、勤務年数等に基づき決定すること。
3. 非正規雇用職員の3年を越える雇用について、2009年10月20日の団体交渉以降の各部局からの上申書数および雇用継続数を明らかにすること。
4. 雇用の継続を規定している就業規則6条2項の基準を明確化すること。
5. 雇用に当たっては労働法体系に則り、法的に問題のない手続きをとること。
   - （ア）採用時には非正規雇用職員の署名・捺印のある雇用契約書を取り交わすこと。
   - （イ）退職時には、速やかに離職証明書などを発行し、雇用保険の受給など退職者の有する諸権利を侵害することの無いようにすること。