2018 年 2 月 13 日

北海道大学
総　長　　名和　豊春　様

北海道大学教職員組合
執行委員長　　松本　伊智朗

有期雇用契約職員の最長雇用期間が 5 年であることに関する質問書

北海道大学教職員組合は、2018 年 1 月 30 日の団体交渉において、いわゆる「5 年雇い止め」ルールの撤廃を求めた。これに対し徳久事務局長からの回答は、現状の取り扱いを変更するつもりはないということであった。組合から最長雇用期間が「5 年」であることの説明を求めたところ、事務局長からは①財政的理由、②プロジェクトは 5 年が多い、③他大学の状況を勘案、という 3 点が理由として挙げられた。この件について改めて文書で質問をする旨を伝えたところ、事務局長はこれを了とし事務で回答を行うと述べた。この経過を踏まえて、以下質問する。文書による回答を 2 月 20 日までに求める。

１「財政的理由」について

（１）「5 年雇い止め」ルールを撤廃した場合の追加的な財政的負担について、団体交渉が持たれた 1 月 30 日時点で試算を行っているか否か。団体交渉時の試算についての質問に対しては「言えない」という回答であったが、試算の有無について改めて確認したい。

（２）試算を行っている場合、その内容について開示されたい。

（３）試算を行っていない場合、財政的理由をあげる合理的根拠は何か。

（４）現状では「5 年雇い止め」後も業務自体が継続しているので、新たに採用された非常勤職員が業務を引き継いでいる場合が多くみられる。このような「仕事があるがやめざるを得ない」状態の存在について団体交渉の場で申し上げ、事務局長も首肯された。このような場合無期転換の有無にかかわらず、いずれにせよ同様の賃金の支払いが発生するので、追加的な財政的負担は生じないと考えられる。この点について同意するか。同意しない場合、理由はなにか。

（５）上記のような「業務は継続しているのに人だけ代わる」状態は、新たな採用に関わるコスト、業務の引継ぎや新任者の熟練に必要な期間の業務効率の低下、「雇い止め」予定職員の士気の低下等を勘案すると、総合的にみて負担増になり、大学の効率的・円滑

な運営にとって有益ではないと考えられる。この点について同意するか。同意しない場合、理由はなにか。

（6）無期転換権の行使による余剰人員の発生を危惧されているとすれば、特に事務系職員の場合、①無期転換を行った職員の中から順次退職者がでる可能性があること、②その場合の補充人員数の調整で全体調整が可能であること、③学内での他職場への移動、調整が可能であること等を勘案すると、多数の余剰人員の発生は避けうると考えられる。またそのように調整を行うことは、経営上の責任である。これらの点ついて同意するか。同意しない場合、理由はなにか。

（7）そもそも最長雇用期間を「5 年」とする理由に「財政的負担」をあげるということは、5 年を過ぎた日に生ずる無期転換権の発生を避ける措置をとることによって有期契約職員が無期転換権を行使することに伴う「財政的負担」を軽減する、という意味であると理解されるが、この理解でよいか。そうではないとすれば、どういう意味か。

（8）無期転換権の行使を避けるために「雇い止め」を行うことは、改正労働契約法の趣旨に反し、望ましいものではない。これは、厚生労働省の見解、文部科学省から国立大学に出された事務連絡、首相の国会答弁で明確に述べられている。この点について同意するか。同意しない場合、理由はなにか。

（9）現行の北大の「5 年雇い止め」ルールは無期転換権の発生を避けるためのルールと解釈され、法の趣旨に反する。特に無期転換権の発生を抑制することで「財政的負担」を避けるための「5 年雇い止め」である場合、この点はより明確である。この点について、同意するか。同意しない場合、理由はなにか。

（10）上記の場合、避けるべき「財政的負担」が、例えば民間会社で言えば「倒産」に相当するような大学の経営危機を招くようなものではなく軽微なものであるとすれば、安定的雇用の確保という社会的責任と経営努力の放棄と判断されうる。この点について同意するか。同意しない場合、理由はなにか。

2「プロジェクトは 5 年が多い」ことについて

（1）有期雇用職員のうち、「5 年プロジェクト」で雇用されている職種ごとの職員数と比率を把握しているか。その場合、職種、職員数と比率を開示されたい。

（2）把握していない場合、把握していないにも関わらず「プロジェクトは 5 年が多い」

ということを理由とする合理的根拠について示されたい。

（3）「5 年プロジェクト」での雇用ではない職員には、「5 年プロジェクト」の存在は 5 年雇い止めの理由にはならないと考えうる。「プロジェクトは 5 年が多い」ことがなぜ全体の「雇い止め」が 5 年であることの理由になるのか、合理的根拠を示されたい。

（4）仮にプロジェクトが終了したとしても、すでに他大学での取り組みに見られるように、他の職場やプロジェクトへの異動・優先的なあっせんを通して実質的に雇用を継続する手立てがとりうると考えられる。大学は「雇い止め」に先行して、雇用者としてこのような措置をとる責任があると考えるが、この点について同意するか。同意しない場合、理由はなにか。

3 「他大学の状況を勘案」について

（1）すでに東京大学、名古屋大学、室蘭工業大学、長崎大学、秋田大学、岡山大学、金沢大学等々、「5 年雇い止め」ルールを撤廃・見直した大学が出てきている。検討中の大学も多い。この状況をどのように勘案するか、大学としての考えを示されたい。

（2）「5 年雇い止め」の撤廃は、改正労契法の趣旨にそって大学内のルールを整えていくということである。「5 年雇い止め」は無期転換権の発生を避けるための雇い止めと解釈され、改正労契法に対する潜脱行為として社会的に容認されない。従ってこれを撤廃しないことは、北海道大学の社会的信用を低下させる。法の趣旨を守り雇用の安定化を促進するという点で、「他大学の状況を勘案」するのではなく、むしろ他大学に率先して「5 年雇い止め」を撤廃し無期転換権の行使を促進することが、北海道大学の社会的信用を高めると同時に、日本をリードする研究・教育機関としての社会的責任と考えるが、この点に同意するか。同意しない場合、その理由はなにか。

4　その他

団体交渉の場で、この 3 月で雇い止めになる職員に対して、雇い止めの一時凍結等の特例的措置をとることを要求したが、現在の取り扱いを変更する予定はないとの回答であった。組合は本件について継続して要求していくことを、団体交渉の場で伝えている。交渉が継続中であることを勘案して、一時的、特例的な措置をとるつもりがあるかどうか、現時点での判断を示されたい。

以上