

組合は「5 年雇い止め」の撤廃を求めます

「5 年雇い止め」は法の趣旨に反し、文科省もこれを各大学に通知

北海道大学教職員組合執行委員会 2018 年 2 月 14 日

北海道大学で働くすべての教職員の皆さん、現在組合では、「5 年雇い止め」の撤廃を大学に要求しています。なぜでしょうか。いまどうなっているのでしょうか。組合の要求は無茶なのでしょうか。全学でこの問題を共有し討議を深めるために、組合の考えを説明します。ひとりでも多くの方がこの問題に関心を持ち、撤廃に賛同して下さいよう、お願い致します。

北大にも多くの「5 年でやめさせられる」職員が働いています

北大にも、多くの期限付き雇用の教職員がいます。事務系の職員に限っても、約 900 名になります。現在の北大では有期雇用職員の最長雇用期間を 5 年としているため、この 3 月も 140 名近い方々が「5 年雇い止め」で北大を去ることになります。多くの場合仕事そのものは継続しているので、別の新しい人が雇用されます。「仕事があるのに、いまの人をやめさせて、新しい人を雇う」ルールをおかしいと感じている人は多いのではないのでしょうか。こうした理不尽な「雇い止め」をされる人の気持ちは、どのようなものでしょうか。生活はどうなるのでしょうか。「ルールだから」とあきらめて、やめていくしかないのでしょうか。「本当はもっといて欲しい」と感じながら、職場から同僚が去っていかざるを得ないのを、黙って見ているしかないのでしょうか。

「5 年でやめさせる」ルールは、改正労働契約法の趣旨に反します

雇用の安定を促進するため、2012 年に労働契約法が改正されました。この改正で、有期雇用契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申し込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できることになりました（無期転換ルール）。つまり有期雇用職員として 6 年目に入ったら、希望すれば無期雇用に転換する権利が発生し、雇い主はそれを拒否出来ません。この改正による無期転換権が発生するのは 2018 年 4 月からで、それを前にこの問題に関する報道などが増えてきました。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込み権が発生する前に雇い止めをすることは、法の趣旨に照らしておかしくないことです。この点は厚生労働省のパンフレットや首相の国会答弁でも明確に述べられており、文部科学省が国立大学に出した通知でも確認されています。北大の「5 年雇い止め」は 6 年目に入らせない、つまり無期転換申込み権の発生を防ぐためのものから、法の趣旨に反しているのです。法の趣旨に反するルールは、速やかに変更すべきです。

組合は「5 年雇い止め」ルールの撤廃を大学に要求しています

昨年 12 月の組合執行委員会と総長との会見で、「5 年雇い止め」の撤廃について総長の見解を伺いました。続く 1 月 30 日の団体交渉において、このルールの撤廃を求めました。いずれも回答は「現状の取り扱いを変更するつもりはない」でした。まだ交渉中の事案であることから、組合はこの 3 月の「雇い止め」を凍結するなどの措置を求めています。

最長雇用期間が 5 年である理由として説明されたのは、①財政的理由（試算は示されず）、②プロジェクトは 5 年が多い（比率は示されず）、③他大学の状況を勘案、の 3 点でした。この説明に対する組合の見解は以下です。①無期転換しても雇用年限の上限がなくなるだけで雇用条件は変わらず、また業務が継続しているのであれば新規に人を採用することからいずれにしても賃金の支払いが発生する。このため大きな財政的負担は生じない。②「5 年プロジェクト」で雇用されている人以外には無関係で、全体のルールの根拠にならない。③他大学はすでに「5 年雇い止め」の撤廃に動いている。組合は 2 月 13 日付で 3 頁にわたる質問書を提出し、文書による回答を求めています。交渉の経過や質問書は組合のホームページをご覧ください (<http://ha4.seikyou.ne.jp/home/kumiai/>)。マスコミも北大の動きを注視しています。



「5 年雇い止め」ルールの撤廃は大学運営にとって合理的です

組合は、現行の「5 年雇い止め」は、むしろ以下のような無駄な負担を大学にかけていると考えます。①新規採用にかかる時間や手間。②業務の引き継ぎ、新規採用者の未習熟に伴う業務効率の低下。③職員の士気の低下。④人材の流出。このように見ると、雇い止めルールの撤廃は、合理的、効率的な大学運営のためにも必要なことです。加えて法の趣旨に反するルールを運用していることは、大学の社会的信用や威信を低下させます。真理を追究し、社会に貢献する場である大学が、このようなことでいいのでしょうか。

「5 年でやめさせる」ルールを廃止する大学が、いくつも出てきました

昨年から今年にかけて、東京大学や名古屋大学をはじめ、道内では室蘭工業大学や小樽商科大学、帯広畜産大学等々、「5 年雇い止め」ルールの撤廃を行う大学がいくつも出ています。理由は法の趣旨に沿った内規の整備が大学として当然であること、上記のように大学運営にとってもむしろ有益であることです。私学も含めて大きな流れになってきました。

北大も「5 年でやめさせる」ルールをやめましょう

組合が 1 月に行った緊急相談会には、80 名近い有期雇用職員の方々が参加、約 20 名の方が組合に加入されました。約 900 名の有期雇用職員の方々に対するアンケートには、1 か月の間に約 350 名の方が回答を寄せられ、いずれからも関心の高さと問題の深刻さがうかがえます。2 月 7 日の団体交渉報告会にも、多くの方が参加されました。またアンケートでは 8 割を超える方が、「無期転換」を希望されています。こうした希望を持っている方を、毎年 100 名を超える規模で雇い止めする大学に、誇りを持てるのでしょうか。組合は、「5 年雇い止め」の撤廃を、大学に求めています。あわせて、この 3 月に雇い止めになる人への緊急措置を求めています。

もうやめにしませんか。誰のためにもならない、法の趣旨に反する、人を駒のように切り捨てるルールは、やめましょう。ルールは変えることができますし、多くの大学が変えています。組合員であろうがなかろうが、この問題に関心を寄せて下さい。職場で話題にしてください。組合のホームページから、情報を得て下さい。そしてぜひ、撤廃に賛同して下さい。心からお願いし、北大で働くすべての皆さんへのアピールとします。