6月8日の団体交渉報告

6月8日、「5年雇い止め撤廃」を求めて団体交渉が行われました。大学側の出席者は関靖直理事・事務局長（4月赴任）ほか3名で、ほかに5名の職員が陪席しました。組合側は松本伊智朗委員長ほか13名で、執行委員以外に8名の組合員（うち有期雇用職員5名）の参加がありました。

【改正労契法の趣旨、文科省・厚労省の通知等は承知】

まず冒頭、組合より事務局長に、改正労契法の趣旨と厚労省の通知等は承知しているかと確認を求めました。事務局長からは改正労契法の趣旨は雇用の安定をはかることであること、あわせて「無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換権が発生する前に雇い止め等を行うことは労契法の趣旨に照らして望ましいものではなく、慎重な対応が必要です」という厚労省の通知、この点を確認した国会答弁、この趣旨を踏まえて各大学が対応することを求めた文科省通知について、「承知している」と回答がありました。組合は「5年雇い止め」は法の趣旨に反することを主張し、法の趣旨に沿ってこれを撤廃することを求めています。法の趣旨と厚労省等の通知の確認は、交渉の出発点として重要な意味をもつと考えます。

【具体的な根拠は示されず】

しかしながら、なぜ雇用上限が5年なのかという質問に対しては、昨年の団交と回答書の内容を繰り返すのみで、撤廃について前進回答はありませんでした。財政的理由については「追加的負担」ではなく「人件費の固定化」を理由として説明されましたが、有期雇用職員によって大学運営業務が支えられている構造下では、人件費を確保することは大学経営の責任です。そもそも無期転換権が行使されれば「人件費の固定化」を招くのかどうか、試算が示されているわけではありません。また「人件費の固定化」を理由とすること自体、無期転換権の発生を避けるための「5年雇い止め」を意味しますが、北大の措置は法の趣旨には反しないという回答で、理解に苦しみます。無期転換をした場合のデメリットとして「マンネリ化によるモチベーション低下」をあげていますが、正規職員と同様に配置換えをすればいいだけの話です。人材確保の困難の指摘に対しては「必要な人材を確保している」との答えでしたが、ではなぜその「必要な人材」、それも5年の間にスキルを蓄積したであろう人材を雇い止めして新規採用のコストをかけるのか、わけがわかりません。そもそも、切られる側の痛みを想像したことがあるのでしょうか。

【団体交渉を継続】

執行委員会は大学回答は全く説明になっていないと判断し、団体交渉の継続を申し入れています。マスコミの報道も多く、社会が注目しています。法の趣旨に反するルールを撤廃して、北海道で最大規模の「毎年大量雇い止め」事業所ではない、社会の模範となる北大を築きましょう。

2018年6月27日

北海道大学教職員組合
http://ha4.seikyou.ne.jp/home/kumiai/
Tel&Fax：011-746-0967
メール：kumiai@ma4.seikyou.ne.jp
札幌市北区北11条西6丁目