2018 年 6 月 15 日

団体交渉（第 2 回）の報告

□団体交渉（第 2 回）の概要
（第 1 回は 2018 年 1 月 30 日）
日程：2018 年 6 月 8 日
時間：16：00〜17：10
出席者
　北海道大学教職員組合：14 名（執行委員 6 名、組合員 8 名〈教員 2 名、非常勤職員 5 名、書記 1 名〉）
　北海道大学：4 名（事務局長ほか）＋陪席 5 名

□要求事項
改正労働契約法の趣旨に即して、非正規職員の最長雇用年数を 5 年としている「5 年雇い止め」ルールを完全撤廃することを求める。

□団体交渉（第 2 回）の目的
・4 月に人事・労務担当理事である事務局長が交代したので、これまでの経過を確認するとともに、大学の認識を探る。
・「回答書」をもとに、「5 年雇い止め」ルールの非合理性を指摘し、できれば言質をとる。
・組合員からの意見を直接伝える。

□大まかな内容
法制度等の確認
・改正労働契約法の趣旨は雇用の安定であることを「承知している」との回答を得た。
・「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、無期転換申込権が発生する前に雇止め等を行うことは、労働契約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」という厚生労働省の通知、国会答弁を「承知している」との回答を得た。

「5 年雇い止め」ルールの設定理由
・人件費の固定化と、人材の多様性・新陳代謝・若い人の雇用機会の確保とい

う２つの点から、雇用上限を設定する必要がある。
・大学運営と経営責任の両面から総合的に判断しており、「ひとつの理由からだけではない」。
・正規職員と有期雇用者を組み合わせて、人材を確保している。（*非正規雇用者は必要との認識*）

「5 年雇い止め」ルールを撤廃しない理由
・撤廃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がある。
・大学全体の人事を進めるうえで、一定のルールが必要である。
・部局ごとにいろんな財源で雇用しており、その時々のなかで対応している。そうしたなか、一律に雇用上限を撤廃するのは難しい。

確認が必要な事項
・根拠となる数字が示されていない。
・人件費の固定化について。質問「業務が継続するならば、（非正規雇用者の人件費は）いずれにしても必要なものである」→回答「非正規職員の人権費は年額 80～90 億円である」「給与が上限に達している人は非正規職員の 80～85％である」。
・業務の効率性について。質問「業務が継続しているのに人が入れ替わるということは、雇い止めによるモラールの低下や効率性の低下が生じ、大学の円滑な運営に支障をきたすのではないか」→回答「業務の効率性などのコストをどうみるかは難しい」。
・人材確保について。質問「募集すれば、人は応募してくるということか」→回答「人材の確保はたいへん重要である」「正規職員と非正規職員を組み合わせ」「必要な人を採用し、確保している」。
・教育と研究の現場の実態について。質問「雇用上限を設けることで、大学の教育や研究に支障が生じている。そのデメリットをわかっているのか」→回答「いろんな状況があるのではないか」。

今回の結論と今後の扱い
・非正規雇用者の取り扱いを変える必要性を考えていないとの回答だった。
・継続案件として団体交渉を行うことを伝え、「その要望だということは承知した」との回答を得た。次回団体交渉を今月末か来月頭に行いたいと伝えた。
・2018 年 3 月末の退職者の性別・職種別人数の開示を要求した。