機関紙
北海道大学教職員組合機関紙
【電話】011-746-0967(FAX共通)
【内線】2083・3994
https://ha4.seikyou.ne.jp/home/kumiai/

ほくだい

団 体 交 渉 詳 報

3月8日（金）午前、大学執行部との団体交渉を行いました。要求事項は2点。一つ目は非正規職員の雇用年数にかかわる現行ルールについて、5年を超える雇用の継続に道を開くような新たなルールの策定を検討すること、もう一つは有期労働雇用に関する説明会の実施でした。団体交渉には関靖直理事・事務局長が主に対応し、一定の理解と前向きな回答をいただきました。両件については今後も継続協議とすることで終了しました。

本職組は、本年2月12日に瀬名波栄潤執行委員長名で（名和豊春総長は昨年12月10日以降病気休職中のため）笠原正典総長職務代理に「団体交渉（継続）の申し入れ」文書を送付し、上記2点を要求しました。当日は、本職組からは執行委員長、書記長、執行委員の3名が出席。大学執行部からは笠原総長職務代理は出席せず、関靖直理事・事務局長に加え数名の大学幹部職員が同席し、関理事・事務局長が主に回答しました。

1点目の要求事項は、非正規職員（教育・研究従事者及び病院の診療等従事者を除く）の雇用年数等にかかわる現行ルールの（1）及び（2）①（「昭和55年3月以前から在職する非正規職員」）②（「地域性や特殊な技能免許等を必要とする職種で代替者を得られない場合」）に列挙された「特例」の対象者の拡充です。現行ルールに定められている対象以外であっても、「北海道大学の教育研究力の強化」という観点から、「5年を超える労働契約更新」に道を開くような、新たな制度設計、例えば、（2）③「その他、大学が特に必要と認める者」の下に、全学で適用され得る新たなルールを策定し、実質的な雇用協議に道を開くよう要求しました。

これについて、関理事・事務局長は一定の理解を示した上で、本学はすでに特例を設けていると説明し、「どのようなことが可能かどうかを含めて検討する」と回答しました。特例対象者の拡充検討は、本職組にとっては大きな要求課題の一つです。が、大学執行部はこれまで頑なに門戸を閉ざしてきました。本団体交渉では、「検討する」という回答を得たという点で進展があったと言えますが、交渉は始まったばかりであり予断を許す状況ではありません。

2点目の要求事項は、有期労働契約者並びに関係者を対象とした説明会の実施です。「労働者の保護」「労働契約の合意」「合理的な労働条件の決定・変更の円滑化」を謳っている改正労働契約法の趣旨に鑑み、全学的な説明会の実現を求めました。理由は、本北海道大学は非正規職員の採用（更新による継続採用を含む）時

に、「有期労働契約の皆様へ」と題して「労働契約法第18条に規定された無期転換ルールについて」を説明する資料を配布していますが、その意図や内容が、有期労働契約の労働者や関係する教職員に十分に理解されているとは言い難い現状があるからです。この点を補うには、説明の機会を設け、1）本学が改正労働契約法の趣旨を適切に理解していること、2）改正労働契約法についての正しい認識を大学全体で共有すること、3）改正労働契約法に基づく北海道大学の雇用契約体制を周知することは必須であると説明しました。

この点について、関理事は「数千人いる非正規職員について、説明会の実施では、出席者にしか情報が行き渡らないため、公平性の観点から問題がある」、「大学としては、労働契約を締結する際に、職員に対し個別に説明を行うことが基本だと考えている。」と発言。多数の労働者を抱える職場の限られたスペースでの説明会実施に難色を示しました。また、学内での共通認識はあるとし、その証拠として各部局の人事担当にマニュアルを配布し、労働条件通知書等のモデル文書も付していることを明らかにしました。しかしながら、本職組は、説明会をネット配信すればより多くの教職員が視聴できることを提案。また、雇用契約に関する通知方法や文書が部局によって異なることを指摘すると、執行部の意図に各部局が忠実に対応しているかどうかの確認は取れていないことを認めました。そこで、再度説明会の実施を求めたところ、無用なトラブルを避けるためにはきちんとした説明の場を設ける必要はあるとし、その方策として本学のホームページで有期労働契約に関する情報発信を検討していることを明らかにしました。これは、団体交渉後の3月15日に、「職員就業規則及び過半数代表者関係」の中の、「有期労働者の皆さまへ（＊採用・更新の際にご一読ください）」として掲載されました。このように、本学執行部は非正規雇用契約について情報公開を約束しました。しかしながら、この情報公開は一方向的な解決策であり、当事者や関係者の疑問や不安に必ずしも応えるものではありません。その解決のためには、やはり説明会という相互理解の場を設けることは必須です。人事担当者用マニュアルの存在とHP（URL）による情報開示計画の確認は、本団体交渉での成果と言えます。しかしながら、相互の理解と教職員の職場環境の安全・安心確保のために、本要求事項についても継続審議とすることを認めていただきました。

このように、今回の団体交渉は一定の緊張感を持って意見交換を行いながらも、大学執行部と本職組が持続的な信頼関係を築きながら協議を続けていくことが確認されました。要求した両件については理解をいただき、労使関係のさらなる改善に向けて踏み出したことは成果と言えましょう。これにより、去る1月9日に行われた関理事・事務局長との面談以上に、信頼関係は強まり、問題解決の可能性は築かれました。ただ、名和総長の休職により、大学の管理運営には暗雲が立ち込めているという現実を踏まえれば、本職組の活動も慎重かつ粘り強く続けていかねばと思います。本学の教職員労働者の皆様に具体的な成果をお示しすることができないまま年度を終えてしまうのは痛恨の極みではありますが、希望を捨てることなく次年度も交渉を続けて参る所存です。

（執行委員長　瀬名波栄潤）

雇用契約更新手続きについての年度末連続学習会を終えて

――連続学習会の開催

年度末から年度初頭にかけて有期契約で働く方々にとっては契約更新手続きの時期となることから、それにどのように対処すべきかを一緒に考えようと連続学習会（2月18日～3月14日の間にワークショップ4回・講演会1回）を開催しました。参加者はワークショップ全4回で延べ35人、講演会は23人でした。焦点は、5年雇い止めを原則とする北大が、改正労働契約法にうたわれた有期雇用労働者の雇用安定を意図した無期転換への権利を実質的に行使させない現状の中で、次年度（2019年度）内に「5年」をむかえる場合、それにどう向き合えばよいか、でした。

――北大の現状

現在、北大は、改正労働契約法の趣旨を踏まえているとしながらも、恒常的・経常的な業務（本来は正規雇用者によって担われるべきと思われる職務）に臨時的な有期雇用をあて、それを繰り返しています。また実際には、5年で雇い止めとした後、半年間のクーリング期間を経て、同じ人を再度雇用するケースも散見されます（一人の労働者の北大勤務年数がトータルで5年を超えるという実態もある）。こうした状況は、果たして改正労働契約法の趣旨を踏まえたものといえるのか、無期転換申請の権利発生を逃れるためのしくみ（無期転換の権利を発生させないために雇用契約を上限5年に設定）ではないか、との疑問と不信の声があがりました。（折しも2月末、厚生労働省労働基準局長から各府省担当部局長宛に無期転換ルールの円滑な運用について通知がなされています。）

――「この職場で働き続けたい」

ワークショップでは、2019年度途中に5年雇い止めをむかえる方から、年度末（2019年2月）の雇用申請書類の契約更新欄を「（更新）有」に○をつけて提出したと発言がありました。これは、その方にとって、またその方の職場の中では、たいへん大きな、勇気ある行動だったと思われます。「5年雇い止め」は仕方がないと受けとめながらも、「この職場で働き続けたい」という意志と希望は伝えておきたいと判断しての行動でした。この話を聞き、何だか切ない気持ちになるとともに、ここで示された“せいいっぱいの勇気”を、組合として何とか後押しできないものかと焦燥感にかられました。

――大学と団体交渉を行ったAさんの思い

自らの「5年雇い止め」問題で大学と団体交渉を行ったAさん（現在は北大を退職している）も、その経験を話してくれました。そこで強調されたのは、もし働き続けたいという思いがあるのなら、「5年雇い止め」をむかえる年度最初の労働条件通知書を提出せず、労働局に相談に行くことをすすめたいということでした。Aさんは、当時、自分がそのように行動しなかったことを悔いていました。団体交渉の場で大学側から、労働条件通知書への署名・捺印を「5年雇い止め」へのAさんの「合意」として突きつけられ愕然としたそうです。まさかそれが「5年雇い止め」の「合意」を意味するなどとは、その時は想像もしなかったからです。だからこそAさんは、自分の悔いを繰り返してほしくないと強く願い、他の非正規雇用の方々にはこの轍を踏まないでほしい、自分の継続雇用は実を結ばなかったけれども自身の経験を他の誰かの糧にしてほしい、と現在の仕事の合間を縫って北大まで足を運び、講演会にも駆けつけてくれました。

今回、Aさんの話をきいて初めて知ったことがあります。それは、団体交渉は辛いこともあったがやってよかったとAさんが考えている理由に金銭面での利点を挙げて

いたことです。継続雇用希望を表明し、労働局へ相談に行き、団体交渉をしたこともあって、Aさんの離職理由は、「自己都合」ではなく「特定理由（会社都合）」によるものとして直ちに扱われ、①失業保険がすぐに給付され（自己都合の場合、給付まで3ヶ月かかる）、かつ給付日数も長くなりました、②国民健康保険料が7万8000円から1万7800円に減免になりました（※）。北大勤務期間中より生活のためにダブルワークせざるをえなかったAさんにとって、失職後の生活費の確保は大問題であり、この①と②は「本当に助かった」とのことでした。

――弁護士の視点から

講演会では、弁護士の加藤丈晴さんが、労働契約法とその改正の内容をおさらいした上で、いくつかの具体的な判例を示しながら、法改正の趣旨の実質化にあたり、判断のポイントとなる点を整理して指摘してくださいました。その内容を要約すれば、北大の事例に則して言うと、現行の「5年雇い止め」ルールができる前と後で運用実態に相違点はあるか、5年以上継続雇用されているケースがどのように存在しているか、といった実例を集めることで、ルールの非一貫性・非合理性や、これがすなわち「無期逃れ」のための制度であることを指摘できるのではないか、とコメントをいただきました。また、「5年雇い止め」ルール施行後に雇用された場合であっても、その人が働き続けることに期待を抱かせる合理的な理由や状況があるかどうか（例えば、1年ごとの契約更新の際のやりとりが形骸化している、周囲や上司から「大丈夫」「ずっと働いてもらいたい」と言われ続けているなど）はポイントになるとのことでした。また、上記Aさんの話を受け、5年を超えても働き続けたい気持ちがあるのであれば、契約更新への「希望」を書いて提出することにも意味があるだろうとの意見も頂戴しました。

――今後に向けて

3月14日の講演会は、参加人数は多くはなかったものの、有期雇用で働く非組合員の方も参加され、終了後もしばらく個別の情報交換などが続きました。今回の連続学習については、学内便で約600通、事務補助員・事務補佐員と職名が記載されている方に案内を発送しましたので、その効果もあったようです。今回、有期雇用の方々が働かれている現場の声を直に聴くことの大切さを痛感しました。新年度に向けて今後も取り組みを続けていきます。　　（執行委員・非正規雇用問題部会世話人　辻智子）

※：失業手当（雇用保険に加入している方）と国民健康保険料について

契約期間満了の雇い止めであっても、「自己都合」ではなく「会社都合」による離職と理解されれば（「特定受給資格者」「特定理由離職者」）、①失業手当を受け取る際、「３か月の給付制限」が無く、給付日数も優遇されます（雇用保険に加入している場合）。②国民健康保険料（国保）の納付額が下がります。例えば、労働者は契約更新・延長を希望したにもかかわらず、雇用主側の都合によって更新の合意が成立しなかった場合、「特定理由離職者」と見なされます。

■失業給付の給付日数について（https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_benefitdays.html）

被保険者であった期間が１年以上５年未満であるとして、自己都合による離職の場合９０日のところ、会社都合による離職の場合は、年齢が３０歳以上３５歳未満であれば１２０日、３５歳以上４５歳未満であれば１５０日、４５歳以上６０歳未満であれば１８０日というように給付日数が増えます。また自己都合による離職だと失業給付を受け取るまでに３か月の給付制限期間があり、離職してから給付を受けるまで実際には約４か月かかりますが、特定受給資格者、特定理由離職者であれば、すぐに受け取れます。

■国民健康保険料（国保）の納付額について（https://tetuduki-b.com/kokuho-situgyou）

自己都合による離職だと失業している期間中に国保の保険料は減免されません。他方「特定受給資格者」「特定理由離職者」であれば国保の保険料が減免されます。具体的な計算方法はやや複雑ですが、おおむね、納める国保の保険料が 1/3 程度になります。

お読みいただきありがとうございました。
次号918号は2019年5月の予定です。