2019 年 2 月 12 日

北海道大学
総長職務代理　笠原　正典　様

北海道大学教職員組合
執行委員長　瀬名波　栄潤

団体交渉（継続）の申し入れ

以下の２点について、団体交渉を申し入れる。

１．（要求の背景）北海道大学は、改正労働契約法の施行（2013 年 4 月）の直前のタイミングで、2012 年 12 月に「非正規職員の雇用年数等の見直しについて（教育・研究従事者及び病院の診療等従事者を除く）」を策定し、最大雇用年数を３年から５年に引き上げた。さらに、「雇用年数の特例」として、（１）障害者を雇用する場合、（２）部局の責任で退職するまでの雇用財源を確保し雇用する場合で、①1980 年 3 月以前からの在職者、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（例えば、研究林の森林技能職員が該当）、③「その他、大学が特に必要と認める者」（人事課との雇用協議が前提）のいずれかを、「５年雇い止め」の例外とした。

改正労働契約法の施行から５年を経過した 2018 年 4 月以降、北海道大学においては、上記のルールの下で限定列挙した（１）及び（２）①②を除き、（２）③による「無期転換」が一般化するには至っていない。ところが、この間の社会情勢は大きく変わり、改正労働契約法の定める手続きに従い、有期雇用労働者の「無期労働契約への転換」に踏み切る民間企業、さらには国立大学法人も現れている。北海道大学教職員組合は、本学も相応の対応をするものと確信し、2018 年 1 月 9 日に「非正規職員の最大雇用年数を５年としている『５年雇い止め』のルールを完全撤廃することを求める」という要求を掲げて、最初の団体交渉を申し入れた。交渉は 2018 年 1 月 30 日に実施され、その後も年度をまたぐかたちで 6 月 8 日（申し入れ 4 月 24 日）、7 月 26 日（同 6 月 20 日）と合計３回の団体交渉を重ねてきたが、両者の主張は平行線をたどったままである。

ただし、2018 年 7 月の第３回交渉時に大学側が配布した資料によって明らかになったところによれば、改正労働契約法に基づく「無期転換申請者」は皆無ではなく、2018 年 7 月時点のカウントで、無期転換申請者は大学全体で 111 名にのぼることが判明した。このうち 100 名は医療系職員である。結果的に、本学においては、病院において「無期転換」が先行して進められているかたちとなっていることに注目している。

組合としては、北海道大学病院が 2017 年 2 月に発出した通知文（「非正規職員の５年を超える労働契約更新について」）に記載されている「人材の確保及び業務水準維持の観点」は、病院で働く診療等従事者に限ったものではないと受け止めている。本学の最重要課題のひとつは「教育研究力の強化」であり、教育研究の支援スタッフの安定雇用を実現する

ことは、本学にとっても大きなメリットがある。したがって、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「５年を超える労働契約更新」についても、柔軟な制度設計はあり得るものと考える。そこで以下、要求する。

【要求事項１】

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）①②に定められた「特例」の対象者以外であっても、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、新たな制度設計を検討すること。このことに関連して、例えば、現行ルールの（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こと。さらに、以上のような新たな制度設計に際しては、労使協議のプロセスを十分に踏まえること。

２．（要求の背景）改正労働契約法は、第１章総則第１条において、「この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする」とし、雇用形態が多様化する中での「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。

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るものの、その意図や内容が、有期労働契約の労働者に十分に伝わっているとは言い難い。この点を補うような説明の機会を設けるならば、大学と教職員の双方にとって、少なくとも以下の３点を明確にすることができ、有益と考えられる。

- 北海道大学が、改正労働契約法の趣旨を適切に理解していること。
- 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。
- 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。

本年１月９日に、北海道大学教職員組合は関靖直理事・事務局長と面談し、今後も大学執行部と組合の双方が信頼関係を築きながら、建設的な協議を続けていくことで双方が同意した。北海道大学教職員組合は、大学執行部との共存共栄の立場から、例えば「有期労働契約の皆様へ」が配布される時期に、本学主催もしくは組合との共催で説明会を実施することも有益であると考える。そこで以下、要求する。

【要求事項２】

北海道大学が「有期労働契約の皆様へ」と題して配付する、改正労働契約法の無期転換ルールと本学の方針に関する文書について、全学的な説明会の実施開催を検討すること。

以上