

「雇用上限が5年であること」に関する質問書に対する大学からの回答と執行委員会見解

2018年3月9日 北海道大学教職員組合執行委員会

北海道大学教職員組合は、2018年1月30日の団体交渉において、いわゆる「5年雇い止め」ルールの撤廃を求めた。これに対し徳久事務局長からの回答は、現状の取り扱いを変更するつもりはないということであった。組合から最長雇用期間が「5年」であることの説明を求めたところ、事務局長からは①財政的理由、②プロジェクトは5年が多い、③他大学の状況を勘案、という3点が理由として挙げられた。この件について改めて文書で質問をする旨を伝えたところ、事務局長はこれを了とし事務で回答を行うと述べた。この経過を踏まえて、組合は2月13日付けで「有期雇用契約職員の最長雇用期間が5年であることに関する質問書」を提出、文書による回答を2月20日までに求め、2月27日に回答を得た。回答に対する執行委員会の全体的な見解は以下である。

- ①回答によれば、「財政的理由」は追加的負担でも余剰人員の危惧でもなく、現状の雇用財源を確保することの負担である。多くの有期雇用職員によって大学の教育・研究体制が支えられている現状を考えれば、この雇用財源を確保することはむしろ大学運営の優先的課題であり、「5年雇い止め」の合理的理由にならない。
- ②「プロジェクトは5年が多い」「他大学の状況を勘案」の2点について、これらが現時点での雇用上限が5年であることの合理的な理由になることを示していない。
- ③「雇い止め」と「新規採用」の繰り返しはむしろ大学運営のコストになる、という指摘について、反論していない。
- ④「雇用上限が5年」であることは「無期転換権の発生を阻止するための措置」であり、したがって改正労働契約法の趣旨に反し望ましいものではないという指摘について、反論していない。
- ⑤近年の雇用の不安定化が大きな社会問題となっており、その対応として雇用の安定をはかるために労働契約法が改正されたという経過を踏まえて、法の趣旨を実現するために大学運営ルールを変更するという観点がない。また無期転換権の発生を阻止するために雇い止めをすることは法の趣旨に反して望ましくないことは、厚労省の見解、文科省から国立大学に出された事務通知、首相の国会答弁で明確に述べられているが、これを考慮する姿勢がない。すなわち大学が持つべき良識、社会に示すべき姿勢、大学の社会的責任という観点が欠如している。

すでに道内の国立大学のほとんどは「5年雇い止め」の撤廃を決定、あるいは撤廃を検討しており、北大が「5年雇い止め」を継続することは、むしろ特異な例として注目されつつある。法の趣旨にそう形で大学運営ルールを変更するというごく当たり前の措置を取らないことが、いかに大学の社会的信用を低下させるか、北大は自覚的になるべきである。そして何より「5年雇い止め」ルールが、北大の運営に尽力した職員の就労機会を奪っていること、「仕事があるのに雇い止め」という理不尽な気持ちを無期雇用、有期雇用職員を問わず抱かせていることの深刻さを自覚すべきである。

そもそも合理的な理由なしで、人の仕事を奪ってはならない。合理的な理由なしで人を雇い止めにしてもよい、ということを示すことは、研究・教育機関としての大学にとって致命的である。北大の基本理念に「人権を尊重し社会的要請に的確に対応できる基盤的能力の育成」とあることを、忘れてはならない。有期雇用職員の雇用と生活を守るために、大学の円滑な運営のために、そして大学としての矜持を持ち社会的責任を果たすために、「5年雇い止め」ルールを撤廃すべきである。このルールを維持すべき合理的、社会的理由はない。組合は改めて、5年雇い止めルールの撤廃を求める。

以下に質問状の各質問とそれに対応する大学からの回答、それに対する執行委員会の見解を示す。大学からの回答は青字、執行委員会の見解は赤字で示している。

組合から大学への質問	大学の回答	回答に対する組合執行委員会の見解
1「財政的理由」について		
<p>(1)「5年雇い止め」ルールを撤廃した場合の追加的な財政的負担について、団体交渉が持たれた1月30日時点で試算を行っているか否か。団体交渉時の試算についての質問に対しては「言えない」という回答であったが、試算の有無について改めて確認したい。</p>	<p>団体交渉時に財政的負担を理由に挙げたのは、追加的な負担について言及したのではなく、本学の財政上、教員人件費を7.5%削減するなど財政支出の抑制に努めている現状において、一律に雇用上限を撤廃した場合、これらの職員に関わる人件費が固定化され、当該雇用財源の確保が優先されることとなり、研究・教育環境に充当する財源に影響を及ぼすことについて言及したものです。そのため、追加的な負担について具体的な試算は行っておりません。</p>	<p>まず、追加的な負担の発生が理由ではないことを確認したい。「雇用財源の確保」については、①「仕事が継続して新規採用をするのであれば、いずれにせよ「雇用財源」の確保は必要、②「仕事がないのに雇用が継続される」状況下で「雇用財源の確保」を危惧しているとするれば、後出【1の(6)】に対する回答における「余剰人員の発生が理由ではない」という点と矛盾する、③「教育・研究環境に充当する財源」を考える上で人材の確保は必要条件であり、当該「雇用財源の確保」は教育・研究環境の向上に寄与する。現在の教育・研究は多くの有期雇用職員により支えられており、現行の「5年雇い止め」はむしろ教育・研究環境を悪化させていると考える。</p> <p>また「一律に雇用上限を撤廃した場合」というのは、「5年雇い止め」の理由の回答という文脈では「無期転換権が発生・行使される」という意味と解釈される。また団体交渉時においても「雇用上限が5年」である理由の回答として「財政的理由」が挙げられ、「雇用上限」一般ではない。したがって回答は「当該人件費の固定化」の回避を目的として、「5年雇い止め」により無期転換権の発生を防いでいることを認めている。すなわち北大のルールは、「無期転換権の発生を阻止するための5年雇い止め」であり、法の趣旨に反し、望ましくない。</p>
<p>(2) 試算を行っている場合、その内容について開示されたい。</p>		
<p>(3) 試算を行っていない場合、財政的理由をあげる合理的根拠は何か。</p>		
<p>(4) 現状では「5年雇い止め」後も業務自体が継続しているので、新たに採用された非常勤職員が業務を引き継いでいる場合が多くみられる。このような「仕事があるがやめざるを得ない」状態の存在について団体交渉の場で申し上げ、事務局長も首肯された。このような場合無期転換の有無にかかわらず、いずれにせよ同様の賃金の支払いが発生するので、追加的な財政的負担は生じないと考えられる。この点について同意するか。同意しない場合、理由はなにか。</p>	<p>後任の職員の経験年数にもよるが、通常、年齢の低い職員の方が給与単価は低いことから、5年上限の撤廃により、職員の平均年齢が上昇した場合、その分の追加的な負担はあるものと考えております。</p>	<p>平均年齢の上昇に比例して追加的な負担が増加するような表現は、妥当ではない。例えば「事務補助員」の場合、28歳で時給単価は頭打ちで、以後の昇給はない。22歳で採用された職員は5年経過後27歳であるから、仮に無期転換したとしても昇給は1年のみで、以後は据え置きである。実際には高い年齢で雇用され、無期転換後の昇給が見込めない職員が多いと考えられる。</p>

<p>(5) 上記のような「業務は継続しているのに人だけ変わる」状態は、新たな採用に関わるコスト、業務の引継ぎや新任者の熟練に必要な期間の業務効率の低下、「雇い止め」予定職員の士気の低下等を勘案すると、総合的にみて負担増になり、大学の効率的・円滑な運営にとって有益ではないと考えられる。この点について同意するか。同意しない場合、理由はなにか。</p>	<p>本学として人材の多様性や新陳代謝も重要であり、若い方への雇用機会の創出という点において、必要なものと考えております。</p>	<p>質問は「新たな採用に関わるコスト」等の「総合的な負担増」について見解を求めているが、回答はこれに触れていない。仮に「総合的な負担増」があることを認めた上で「大学としての人材の多様性や新陳代謝」等の理由を挙げているのであれば、あえて「総合的な負担増」を受け入れてまで「多様性や新陳代謝」が必要な合理的、積極的な理由が述べられていない。</p>
<p>(6) 無期転換権の行使による余剰人員の発生を危惧されているとすれば、特に事務系職員の場合、①無期転換を行った職員の中から順次退職者がでる可能性があること、②その場合の補充人員数の調整で全体調整が可能であること、③学内での他職場への移動、調整が可能であること等を勘案すると、多数の余剰人員の発生は避けうると考えられる。またそのように調整を行うことは、経営上の責任である。これらの点について同意するか。同意しない場合、理由はなにか。</p>	<p>非正規職員の雇用年限に上限を設けているのは、質問1の(1)から(3)において回答した財政的理由によるものであり、無期転換権の行使による余剰人員の発生を危惧して設けているものではありません。</p>	<p>余剰人員発生の危惧が理由ではないことを、確認しておきたい。</p>
<p>(7) そもそも最長雇用期間を「5年」とする理由に「財政的負担」をあげるということは、5年を過ぎた日に生ずる無期転換権の発生を避ける措置をとることによって有期契約職員が無期転換権を行使することに伴う「財政的負担」を軽減する、という意味であると理解されるが、この理解でよいか。そうではないとすれば、どういう意味か。</p>	<p>「5年上限」としているのは、従前「3年上限」として取り扱ってきたところ、各部局から3年を超えて非常勤職員を雇用したいとの要望が多かったことから、平成25年度に上限を延ばしたものです。財政的負担については、上限撤廃したときの財政的負担を意味しており、これは、質問1の(1)から(3)において回答したとおりです。</p>	<p>質問は、現在「5年上限」である理由が「財政的負担」であることの意味について、確認を求めている。各部局から要望があったという経過や「財政的負担」の意味についての説明を求めているわけではなく、質問の回答になっていない。実質的に、質問が確認を求めている「財政的負担を理由に、無期転換権の発生を阻止するための5年雇い止め」という理解に反論出来ていないと解釈する。</p>
<p>(8) 無期転換権の行使を避けるために「雇い止め」を行うことは、改正労働契約法の趣旨に反し、望ましいものではない。これは、厚生労働省の見解、文部科学省から国立大学に出された事務連絡、首相の国会答弁で明確に述べられている。この点について同意するか。同意しない場合、理由はなにか。</p>	<p>本学では、労働契約法の改正以前から雇用上限を設けており、法の趣旨に反した取り扱いとは考えておりません。</p>	<p>回答は質問(8)に答えていない。また質問(9)が確認を求めている「無期転換権の発生を避けるための5年雇い止め」であるかどうか、この観点から見たときに法の趣旨に反するかどうかについて、回答を避けていると判断する。</p>

<p>(9) 現行北大の「5年雇い止め」ルールは無期転換権の発生を避けるためのルールと解釈され、法の趣旨に反する。特に無期転換権の発生を抑制することで「財政的負担」を避けるための「5年雇い止め」である場合、この点はより明確である。この点について、同意するか。同意しない場合、理由はなにか。</p>		
<p>(10) 上記の場合、避けるべき「財政的負担」が、例えば民間会社で言えば「倒産」に相当するような大学の経営危機を招くようなものではなく軽微なものであるとすれば、安定的雇用の確保という社会的責任と経営努力の放棄と判断されうる。この点について同意するか。同意しない場合、理由はなにか。</p>	<p>第3期中期目標期間における厳しい財政状況においては、財政的負担は決して軽微ではないと考えております。</p>	<p>回答によれば「財政的負担」は追加的負担、あるいは余剰人員の件費負担ではなく、当該職員の「雇用財源の確保」である。実際の教育・研究が多くのある期雇用職員によって支えられているとすれば、少なくとも現状程度の雇用財源の確保はむしろ大学運営にとって不可欠であり、経営努力の範囲と考える。</p>
<h2>2 「プロジェクトは5年が多い」ことについて</h2>		
<p>(1) 有期雇用職員のうち、「5年プロジェクト」で雇用されている職種ごとの職員数と比率を把握しているか。その場合、職種、職員数と比率を開示されたい。</p>	<p>ご指摘の職員数について定量的には把握しておりませんが、平成24年当時、各部局・各教員からそのような意見が多く、実際に3年を超える雇用協議が増加していたことから、大学として対応を求められていたものであり、一律に「3年」から「5年」に上限を延ばすこととしたものです。</p>	<p>質問は総体として、団体交渉時において「5年上限」の理由としてあげられた「プロジェクトは5年が多い」ことについて、その合理的な根拠の説明を求めている。回答は平成24年当時の状況について簡単に触れているが、現時点で「雇用上限が一律5年であること」の合理的、積極的な理由を示していない。また実際に「5年プロジェクト」の職員数を把握しておらず、「プロジェクトは5年が多い」という発言には根拠がない。したがって、「プロジェクトは5年が多い」ことは「5年上限」の理由として合理性を欠くと判断する。</p>
<p>(2) 把握していない場合、把握していないにも関わらず「プロジェクトは5年が多い」ということを理由とする合理的根拠について示されたい。</p>		
<p>(3) 「5年プロジェクト」での雇用ではない職員には、「5年プロジェクト」の存在は5年雇い止めの理由にはならないと考える。「プロジェクトは5年が多い」ことがなぜ全体の「雇い止め」が5年であることの理由になるのか、合理的根拠を示されたい。</p>		
<p>(4) 仮にプロジェクトが終了したとしても、すでに他大学での取り組みに見られるように、他の職場やプロジェクトへの移動・優先的なあっせんを通して実質的に雇用を継続する手立てがとっていると考えられる。大学は「雇い止め」に先行して、雇用者としてこのような措置をとる責任があると考え、この点について同意するか。同意しない場合、理由はなにか。</p>	<p>職員には、5年上限ルールの下、あらかじめ雇用上限を明示して雇用しており、当該期限を越えて雇用することまでは求められていないと考えております。</p>	<p>質問は個別の契約について確認を求めているのではなく、「雇い止め」を回避するためのとりうる手段の存在と、雇用の安定をはかるという法の趣旨に沿ってそれをとるといふ事業者としての社会的責任について見解を求めている。回答はこの点への言及を回避していると判断する。</p>

3「他大学の状況を勘案」について

<p>(1)すでに東京大学、名古屋大学、室蘭工業大学、長崎大学、秋田大学、岡山大学、金沢大学等々、「5年雇い止め」ルールを撤廃・見直した大学が出てきている。検討中の大学も多い。この状況をどのように勘案するか、大学としての考えを示されたい。</p>	<p>本学の取り扱いが、法の趣旨に反した不適切な取り扱いであるとは考えておらず、他大学の動向についても、常に注視しながら対応に当たっております。</p>	<p>質問(1)は「5年雇い止め」を撤廃した大学が出てきている状況を「どのように」勘案するかを聞いているが、回答は「常に注視」とのみ述べて、質問に対する回答になっていない。「5年雇い止め」ルールは、無期転換権の発生を阻止するためのルールであることは、社会通念上明白であり、本質問状に対する一連の回答でもこれに反論しうる合理的理由を北大は示していない。すでに新聞報道等でも、他の道内国立大学や大手企業と比較して北大の対応の遅れは明白であり、社会的信用の低下が危惧されるが、この点に関して無自覚であり、大学の社会的責任に対する考慮のないことを示す回答であると判断する。</p>
<p>(2)「5年雇い止め」の撤廃は、改正労働法の趣旨にそって大学内のルールを整えていくということである。「5年雇い止め」は無期転換権の発生を避けるための雇い止めと解釈され、改正労働法に対する潜脱行為として社会的に容認されない。従ってこれを撤廃しないことは、北海道大学の社会的信用を低下させる。法の趣旨を守り雇用の安定化を促進するという点で、「他大学の状況を勘案」するのではなく、むしろ他大学に率先して「5年雇い止め」を撤廃し無期転換権の行使を促進することが、北海道大学の社会的信用を高めると同時に、日本をリードする研究・教育機関としての社会的責任と考えるが、この点に同意するか。同意しない場合、その理由はなにか。</p>		

4 その他

<p>団体交渉の場で、この3月で雇い止めになる職員に対して、雇い止めの一時凍結等の特例的措置をとることを要求したが、現在の取り扱いを変更する予定はないとの回答であった。組合は本件について継続して要求していくことを、団体交渉の場で伝えている。交渉が継続中であることを勘案して、一時的、特例的な措置をとるつもりがあるかどうか、現時点での判断を示されたい。</p>	<p>平成30年度に向けた人事手続きは、各部局とも既に進行しており、現時点で取り扱いを変えることは、大学の運営に重大な支障を及ぼすため、特例的な措置を講じることは考えておりません。</p>	<p>仮に次年度に向けた人事手続きが進行しているとしても、新規募集に対して「5年雇い止め」になった当該職員にも応募資格を認める等の措置は検討しうるし、こうした措置は重大な支障を大学運営に与えるというよりは、業務の円滑な運営を促進すると考える。とりうる措置や可能性を検討するという姿勢が、大学運営のあり方として重要で、求められることと考える。</p>
---	--	--

以上