

くみあいニュース

山口大学教職員組合 (2021年2月4日 Thursday)

第234号 (2019年度-第13号) / 電話: 083-933-5034 ・ メール: fuy-union@ma4.seikyoku.ne.jp

無期転換権得た非常勤職員は働き続けられるはず ～財源不足を理由に「雇用終了」「無期から有期へ戻る」などはあり得ない～

2018年(平成30年)3月31日に在職していた非常勤職員は、5年を超えた時点で山口大学に無期雇用転換申請書を提出することによって無期雇用契約へ転換できることになり、多くの皆さんが喜ばれたことは記憶に新しいことかと思えます。そのことは当時のくみあいニュース(抜粋を2頁に掲載)で報じたとおり、組合の申し入れを受けての2度の学長名回答で記されています。

「無期雇用転換権」は、学長発令による雇用であれば、雇用経費の如何に関わらずすべての非常勤の方(上記要件を満たした)が対象となることは、特に例外規定がないことから明らかです。

平成30年(2018年)12月1日付けの総務部人事課人事総務係発の「職員の募集・採用時の注意点について」でも、「7. 外部資金などによる雇用」の項で、「外部資金等で雇用される者が無期労働契約になった後、外部資金の予算配分措置が終了した場合も引き続き雇用は継続します。」とされており、「外部資金等」での雇用も無期雇用契約転換権が生じることが前提となっています。(2頁に掲載)

しかし今回、ある部局で受託研究費等を財源として1年ごとに雇用されてきた非常勤職員が、「無期労働契約転換申込書」を提出し学長名の「受理通知書」を受領しているにも拘わらず、財源不足等を理由として「次の契約更新は難しい」「他の部署で雇用が確保できたとしても、有期労働契約になる」と本人に申し渡すケースが明らかになっています。

年度末を控え、全学で同様のことが起きているとすれば労働契約法と山口大学の定めとに反する大きな問題です。



キャンパス補修費不足を学部専有面積比で学部負担？

～スペース・チャージ拡張運用をキャンパスマスタープラン改定検討WGで議論～

現在、「キャンパスマスタープラン改定に伴う検討ワーキンググループ」で、これから5年間のキャンパス整備計画が話し合われており、その場で、「施設補修費不足を補うために、各学部が専有面積に応じて資金を負担する」ことが議論になっているとのこと。現行の「スペース・チャージ」は、空き部屋等の使用を希望する者が、既定の額を負担すれば自己の研究室として使用できるというもので、理系部局等で一定程度利用されていますが、今回議論されているのは、これまでは特段の負担額なしであった(当然のことですが)ものを、いきなり「家賃を払え」というようなもので、実質的な研究費削減となり、大きな問題となる可能性があります。WGの中でも、「このワーキングでこんなことを検討するのか」ということが問題になったとの情報もありますが、財務部から降りてきた話でもないとのことで、経緯の確認が急がれます。



核兵器禁止条約発効(1/22.午前零時)

～人類史上初めて核兵器の「開発・保有・使用禁止」の国際法誕生～



昨年12月に、核兵器禁止条約への参加を訴える決議への賛同が国連加盟国の三分の二を超える130カ国に達したことにより、核兵器の開発・保有・使用を禁止する核兵器禁止条約が、1月22日午前零時をもって発効しました。

これは、世界の圧倒的多数の政府と市民、唯一の戦争被爆国である日本の多くの人々の願いに応えるものであり、「広島・長崎を繰り返さない」道への大きな一歩です。日本政府が「核抑止」という非人道的見地から脱却し、早急に条約への署名・批准へと進むことが求められます。

資料1. くみあいニュース第 180 号(2018/3/22 発行)抜粋

労働契約法改正により、パートタイム労働者の無期転換制度が法制化・2018年4月施行を前に、山口大学教職員組合が山口大学に申入れ等行った結果、2018年3月31日に在職していたすべての非常勤職員の皆さんが5年を超えて在職した時点で無期労働契約に転換することができるようになりました。以下は、そのことを報じた当時のくみあいニュース記事の抜粋です。

在職中の非常勤職員の皆さんは「雇い止め」の不安なく65才まで勤め続けることができるようになります！～山口大学は、改正労働契約法の趣旨を踏まえて「無期労働契約への転換」を決めました

非常勤職員の皆さんはこれまで毎年1年限りの雇用契約更新を繰り返しておられ、「来年は大丈夫だろうか」との不安を抱えてきた方も多いかと思います。実際には、組合のとりくみにより、一方的な雇い止め（雇用更新を行わず、事実上「解雇」すること）はできないこととなっていますが、部署によっては「来年度はもうこなくてもいい」等と通告され、「泣き寝入り」するしかないのかと悩んだ末に組合に相談にこられる方もありました。そうした場合、組合は大学との折衝を行い、翌年度以降も働き続けることが出来るようにさせて来ました。

しかし今回、「山口大学非常勤職員就業規則」が改正されたことにより、在職中の皆さんはこれから雇い止めの不安なく、新たに設定された「定年（事務職員等の場合は65才）」まで働き続けることができるようになります。これは、2013年（平成25年）4月1日に施行された改正労働契約法で、5年を越えて継続的に雇用更新された有期契約労働者には平成30年4月1日以降無期契約転換権が発生すると定められたことを受けた措置ですが、少なくない国立大学法人がこの趣旨に反する形で在職中の非常勤職員を雇い止めしようとして新聞で報道される等してきたことをご存知の方も多いかと思います。

組合は昨年来、無期労働契約への転換を山口大学に求めてきました

そうした中、山口大学教職員組合は一昨年（2016年）10月の人事課長との協議の際に、山口大学として無期労働契約への転換を行うことを促し、昨年10月には「非常勤職員の無期雇用転換についての申し入れ」を学長宛に提出する等して、改正労働契約法の趣旨を踏まえて対応を求めてきました。

これに対して山口大学は、11月に「法律に則り『国立大学法人山口大学非常勤職員就業規則』に無期労働契約への転換ができる規定を定めるよう準備しております」との学長名の回答を提示しました。

資料2. 職員の募集・採用時の注意点について(2018/12/1 人事課発) 抜粋

この文書は、非常勤職員等の無期転換制度が発足した年の12月に人事課人事総務係が発したものです。その中で、「職員の募集・採用をめぐるトラブル防止のために必要なこと」として、「労働関係諸法令に違反した場合には、厚生労働大臣や県労働局長による助言・指導・勧告や監督の対象になる可能性があり、損害賠償請求がなされたり罰則が適用されたりするなど法的措置が課せられることもあります」という趣旨の記述があります。その上で、「職員の募集・採用時の注意点」として7点あげていますが、その7.に以下のとおり記述されています。（以下、通知本文どおり）

7. 外部資金等による運用

労働契約法により、5年若しくは10年を超えての雇用は無期雇用への権利発生となるわけですが、外部資金等で雇用される者が無期労働契約になった後、外部資金の予算配分措置が終了した場合も引き続き雇用は継続します。

*通知ではこれに続いて「かといって、大学の運営費で雇用を継続ということにはなりませんので、そこは十分に注意して雇用計画を考えてください。」としていますが、募集・採用時の話であり、すでに無期転換を得ている方の雇用継続は当該部局のみならず最終的には大学の責任で措置すべきであることは言うまでもありません。