

かわら版

東京大学職員組合発行
TEL:03-5841-7971(ext.27971) FAX:03-3813-1565
http://tousyoku.org/

道理無き大学教職員の賃下げに反対！

何かおかしいと感じたら syokikyoku@tousyoku.org まで

改正労働契約法の施行(2013年4月1日)を控え、科所長会議、就業規則改正案等で東大の有期雇用教職員の契約に関する方針が示されました。東大職員組合は2月15日に団体交渉を行い、東大方針の問題点を追及しました。

改正労働契約法の精神はどこに？

更新限度の
ある教職員の

クーリング期間を一律3ヶ月から6ヶ月へ
無期雇用化を徹底回避する東大当局

改正労働契約法(以下「改正法」)は、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合には無期契約に転換することを定めたもので、有期契約労働者の雇用の安定化を企図したものです。しかしながら東大当局は、改正法で雇用のクーリング期間が6ヶ月と定められたことから、これまで3ヶ月であったクーリング期間を6ヶ月に延長する方針を決定、更新限度のある教職員の無期雇用化を回避しようとしています。クーリング期間の延長は、改善どころかさらに職員を追い詰めるものです。当局は、経験豊かな教職員を現場で活かしていく道を閉ざし、今回の法改正の精神を無視して、東大で長く働きたいという教職員の願いも退けようとしています。

法的裏付けのない=クーリング期間6ヶ月の先取り

さらに当局は、4月1日以降の採用から6ヶ月のクーリング期間を適用するとしています。実施されれば2012年9月末以前に契約が満了していないと、4月1日付採用の東大の有期雇用職員には応募できなくなります。改正法第18条第1項でいう「有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合」の5年のカウントは、施行日の4月1日以後に開始する有期労働契約からになるので、それ以前の空白期間6ヶ月の先取り運用には合理性がなく、法的根拠もありません。この点を組合は団交で厳しく追及し、当局は法的根拠のないことは認めましたが、背景に雇用の期待権発生の可能性をできるだけ低くしたいという意図が見え、それは雇用者被雇用者の双方にとって利はないことだと組合は主張しましたが、当局から納得できる回答はありませんでした。

改正労働契約法(平成24年法律第56条)の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

1. 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(第18条)

○有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。

(※1)原則として、6ヶ月以上の空白期間(クーリング)があるときは、前の契約期間通算しない。

(※2)別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

2. 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)(第19条)

○雇止め法理(判例法理)を制定法化する。(※)

(※)有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたものとみなす。

3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止(第20条)

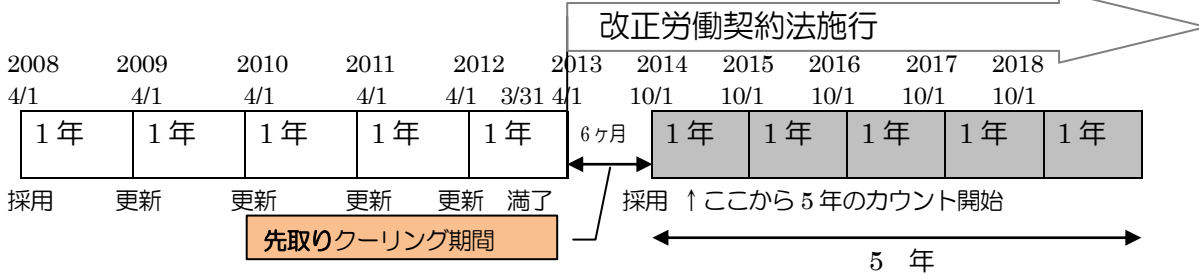
○有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

東大方針が実施されると4月1日から有期雇用教職員はどうなるのか？ 事務補佐員を例に見てみましょう。

ケース1 今年度末(3/31)で5年期限が来るAさん(事務補佐員)の場合

2008年4月1日採用。1年契約，更新限度4回。

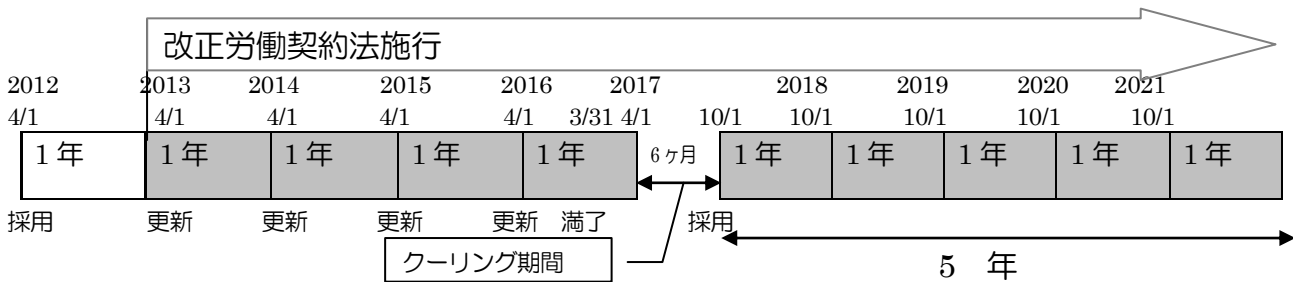
従来なら事務補佐員として2013年7月1日に東大復帰できたのが、10月1日からになってしまう。



ケース2 採用1年目のBさん(事務補佐員)の場合

2012年4月1日採用。1年契約，更新限度4回。2017年3月31日で5年期限。

5年満了後3ヶ月で事務補佐員として東大に復帰できたのが、6ヶ月空けなくてはならなくなる。



**雇用のさらなる不安定化を招く施策にストップ！
法に則り、有期雇用職員の無期雇用化を！**

ただし、法人化前に採用された有期雇用教職員は、5年後には無期申込み権利が発生し、申し込みれば翌年から無期労働契約に移行します。しかし残念ながら、同一労働条件での移行となり、賃金面でのメリットはありません。

ケース3 法人化前採用のCさん(事務補佐員)の場合

法人化前2001年4月1日採用。更新限度なし。1年契約の更新を繰り返し現在に至る。

申し込みれば2019年から無期労働契約へ移行。ただし労働条件は変わらない。



**東京大学で働くすべての教職員の皆さん！
職員組合に入って、働きやすい職場を作りましょう**

東職は、本郷キャンパス第2食堂3階にあります。お気軽にどうぞ →

