

2017年12月4日 国会院内集会

無期雇用転換の取り組み資料

山形大学

有期雇用契約職員の無期転換に関する取扱いについて

雇用期間の定めのある職員の通算雇用期間が5年(研究開発能力強化法適用者は10年。以下同じ。)を超えた場合で、労働契約法第18条の規定に基づき、雇用期間の定めのない職員へ転換(以下「無期転換」という)する場合の取扱いについては、以下の方向で検討を進めている。

1. 定時勤務職員就業規則、短時間勤務職員就業規則及び有期雇用の定めがある個別の規程について、実態を踏まえ、必要に応じて無期転換に関する規定を整備する。
2. 従来から雇用更新の上限(5年)を適用していないもののほか、「雇用経費」及び「担当業務の継続性」に関する要件を満たしたものについても、雇用更新の上限を適用しないことができることとする。
3. 雇用更新の上限を適用しない者(無期転換の対象者)については、雇用更新の上限に達する前(5年目)に意向確認を行い、さらに雇用更新を希望する場合は、引き続き雇用更新を認め、6年目以降の雇用期間中に無期雇用転換の申込書を提出すれば、当該雇用期間が満了する日の翌日から無期雇用職員に転換する。
4. 無期転換後の労働条件は、期間の定めを除いて転換前と同一とする。
5. 雇用更新の上限を適用しない場合の要件となる「雇用経費」及び「担当業務の継続性」については、次のことが考えられる。
 - (1) 「雇用経費」に関しては、例えば、外部資金による特定のプロジェクトや学長が特に必要と認めた重要な事業のための雇用で、毎年度の雇用経費や事業期間・計画等が限定されるものについては、定年まで雇用し続けられる保証もないため、無期転換の対象にはできないと考えられる。
また、奨学寄附金等の外部資金で雇用する非常勤職員についても、外部資金の使途や残額などの制限があるため、無期転換の対象にはできない。

個別契約任期付教員・職員、特任教授、産学連携教授、寄附講座教員、共同研究講座教員及び同様の事業等で雇用される職員など

(2) 「担当業務の継続性」に関しては、担当業務の内容が恒常的で、雇用更新の上限を迎えた後も同業務が継続し、業務に精通した人材を活用すべきものとして学長が特に必要と認めたものについては、更新の上限を適用せずに無期転換の対象にすることが考えられる。ただし、上記(1)のとおり特定の事業のための限定的な雇用や外部資金による雇用は除かれる。

6. 現行の有期雇用制度は、常勤職員の業務の補足や、育児休業等の代替要員、臨時的な業務の遂行、特別のプロジェクトなど、業務量の変動に対応するため多様な形で整備しているものであり、今後とも5年を更新上限として運用する。
なお、雇用更新に当たっては、業務遂行に関する評価や業務の見直し整理等を適切に行い、形式的に雇用更新を繰り返すことがないよう、これまで以上に留意する必要がある。
7. 外部資金による特定のプロジェクトや学長が特に必要と認めた重要な事業のための雇用で、毎年度の雇用経費や事業期間・計画等が限定されるものについては、①当該事業の期間を超えて雇用することはできないこと、②外部資金の受入終了や事業計画変更等により事業を継続できないこととなった場合は解雇することができること、を関係規則に明示する。
8. 当該契約を締結する前に本学との間で締結した有期雇用契約の期間(平成25年4月1日以降の期間に限る。)がある場合は、労働契約法第18条第2項により「通算契約期間に算入しない」とされている期間を除き、当該期間を通算して5年(研究開発能力強化法該当者にあつては10年)を超えることができないこととする。一つの事業のための雇用が終了後、引き続き別の事業のため雇用する場合も同様とする。
なお、雇用更新の上限を迎えた後も、当該事業の中核となる研究担当教員として引き続き雇用を継続する必要がある場合は、当該部局からの協議を踏まえ、別途、常勤教員としての採用を検討することになる。
9. この取扱いは、平成30年3月31日に雇用更新の上限を迎える有期雇用職員(平成25年4月1日以降に締結した契約が通算5年となる者)から適用する。

3 前項ただし書の規定は、次に掲げる者には適用しないことができる。

- (1) 医員
- (2) メディカル・アシスタント（大学院医学系研究科在籍者で医師免許所有者のうち、診療に従事する者をいう。）
- (3) 学校医
- (4) 学校歯科医
- (5) 学校薬剤師
- (6) 非常勤講師

(新設)

- (7) 医療業務に従事する者のうち、学長が特に必要と認めるもの
- (8) 都道府県知事等が交付する身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳、療育手帳又は愛の手帳を所持する者のうち、学長が特に必要と認めるもの
- (9) 特に職員の採用が困難な勤務箇所に採用された者のうち、学長が特に必要と認めるもの

(新設)

4 期間の定めのない雇用契約を締結している職員は、第6条第2項ただし書きは適用しない。

(新設)

(クーリング期間)

第6条の2 雇用期間終了後、本学の職員ではない期間又は本学の期間の定めがない雇用契約職員としての期間が継続して6月以上あった場合は、5年（研究開発能力強化法該当者にあつては10年）を限度とした雇用期間で新たに雇用契約を締結することができる。

(新設)

3 前項ただし書の規定は、次に掲げる者には適用しないことができる。

- (1) 医員
- (2) メディカル・アシスタント（大学院医学系研究科在籍者で医師免許所有者のうち、診療に従事する者をいう。）
- (3) 学校医
- (4) 学校歯科医
- (5) 学校薬剤師
- (6) 非常勤講師（本学の学生・大学院生の教育・研究指導又は本学附属学校の園児・児童・生徒の教育のための授業科目又は講義等を担当する者で、常時勤務することを要しない者をいう。）

(7) カウンセラー（本学の学生・大学院生及び本学附属学校の園児・児童・生徒又は本学教職員に対する心理カウンセリングを担当する者で、常時勤務することを要しない者をいう。）

- (8) 医療業務に従事する者のうち、学長が特に必要と認めるもの
- (9) 都道府県知事等が交付する身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳、療育手帳又は愛の手帳を所持する者のうち、学長が特に必要と認めるもの
- (10) 特に職員の採用が困難な勤務箇所に採用された者のうち、学長が特に必要と認めるもの

(11) 業務内容が恒常的で、同業務に従事する者のうち、当該職員が雇用更新の上限に達した後も同業務が継続し、業務に精通した人材を活用すべきものとして学長が特に必要と認めるもの（奨学金附金、受託研究費、共同研究費、受託事業費、競争的研究資金その他の外部からの資金（以下「外部資金」という。）により雇用されるものを除く。）

4 外部資金による特定のプロジェクトや学長が特に必要と認めた重要な事業のための雇用で、事業の期間や雇用経費が限定されているものについては、当該事業の期間を超えて雇用することはできない。

5 雇用期間の満了により雇用契約を終了させる場合は、当該雇用期間が満了する30日前までに、その旨を当該職員に通知するものとする。

(無期雇用契約への転換)

第6条の2 第6条第3項の規定に基づき、通算契約期間が5年（研究開発能力強化法該当者にあつては10年）を超えた職員が、別に定める無期転換申込書により期間の定めのない雇用契約（以下「無期雇用契約」という。）への転換を申し込んだ場合は、雇用契約期間が満了する日の翌日から無期雇用契約へ転換するものとする。

2 前項の規定により無期雇用契約に転換した場合の就業規則は、第6条を除き引き続きこの規則を適用するものとし、雇

H30.3.31で雇用更新上限5年の者	左記のうち、雇用経費が外部資金、プロジェクトの者	
	総数	
	43(6)	18
	16(5)	7
	1	1
	20	0
	3(1)	0
	6	5
	3	1
	2	0
	0	0
	0	0
	1(1)	1(1)
	7	6
	4	4
	0	0
	21	17
	15	8
	0	0
	-	-
	142(13)	68(1)

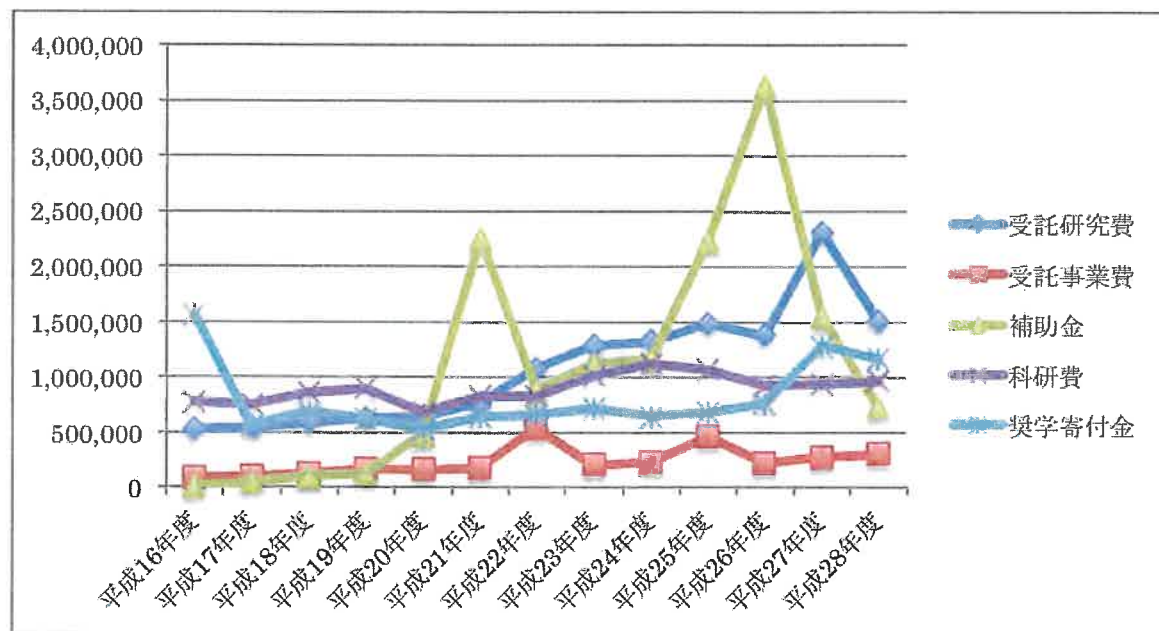
雇用更新の上限を適用しないことのできる者 ※	雇用経費が外部資金、プロジェクトの者	総数	雇用更新の上限を適用しないことのできる者 ※	雇用更新の上限を適用しないことのできる者 ※	
				総数	
	111	263(6)	52	52	111
	35	74(5)	31	31	35
	5	6	0	0	5
	1	87	83	83	1
	0	19(1)	7	7	0
	38	39	1	1	38
	3	7	0	0	3
	0	18	18	18	0
	0	45	45	45	0
	0	159	159	159	0
	11	11(1)	0	0	11
	19	20	0	0	19
	16	16	0	0	16
	0	3	0	0	0
	49	69	-	-	49
	24	94	-	-	24
	0	2	0	0	0
	0	55	-	-	0
	312	987(13)	396	396	312

※法人化前採用者、医員、医療業務従事者等
()内は今年度末の定年退職予定者数で内数

山形大学外部資金獲得推移

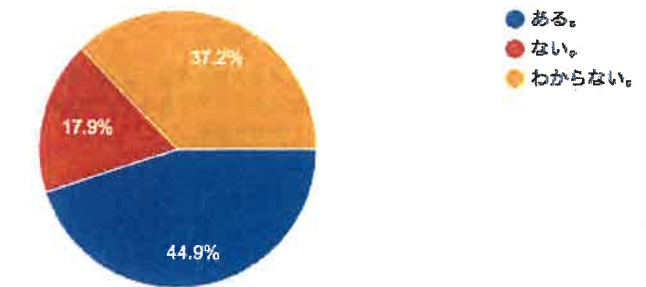
受託研究費、受託事業費、補助金、寄附金は、各年度キャッシュフロー計算書より、科学研究費補助金は、財務諸表附属明細書より

	受託研究費	受託事業費	補助金	科研費	奨学寄付金
平成 16 年度	525,630	90,709	349	774,723	1,559,118
平成 17 年度	544,241	101,074	42,831	747,659	564,039
平成 18 年度	591,105	127,276	102,435	855,905	686,607
平成 19 年度	630,786	172,558	118,461	898,409	619,034
平成 20 年度	646,618	165,442	480,558	685,031	531,748
平成 21 年度	775,356	182,919	2,257,079	830,483	639,917
平成 22 年度	1,079,576	544,446	880,373	830,807	658,288
平成 23 年度	1,289,622	206,888	1,119,903	1,012,861	718,668
平成 24 年度	1,328,142	235,846	1,166,634	1,124,766	642,338
平成 25 年度	1,487,113	462,379	2,232,879	1,072,779	679,182
平成 26 年度	1,381,562	226,041	3,625,319	922,495	760,515
平成 27 年度	2,314,575	277,709	1,547,591	937,753	1,279,735
平成 28 年度	1,511,773	306,367	724,928	964,427	1,164,519



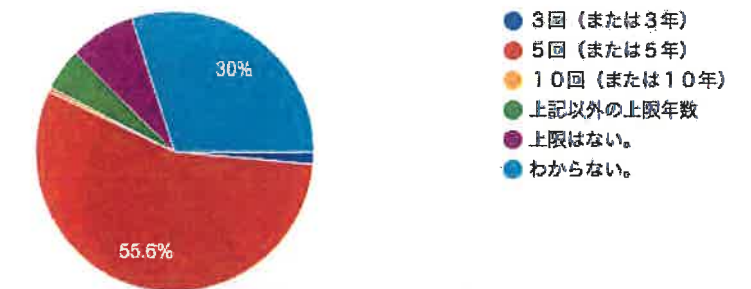
質問5. 最新の労働条件通知書に「雇用契約更新の上限回数/年数」の記載がありますか？

ある。 93
 ない。 37
 わからない。 77



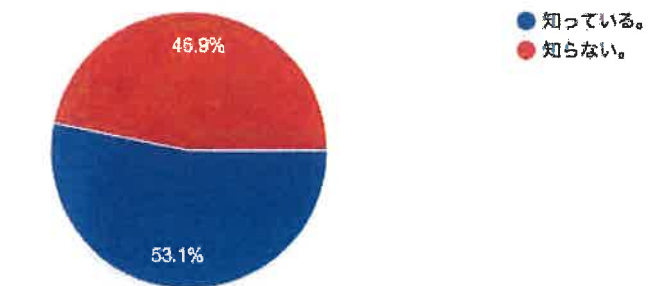
質問6. 雇用契約の上限は何回/何年までですか？

3回(または3年) 3
 5回(または5年) 115
 10回(または10年) 1
 上記以外の上限年数 10
 上限はない。 16
 わからない。 62



質問7. 大学側は、2018年4月以降、運営費交付金から賃金が支払われている有期雇用職員のみを、雇用契約の上限を撤廃し継続雇用しようと考えています。あなたの賃金がどの資金(運営費交付金、奨学寄付金、受託研究費など)から支払われているか知っていますか？

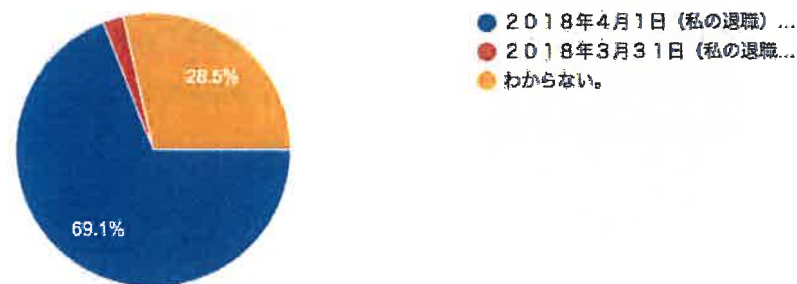
知っている。 110
 知らない。 97



質問8. 大学側は、無期転換には、当該有期雇用職員が従事している業務が将来も継続されることが必要と述べています。あなたの従事している業務は、2018年4月以降(または、あなたの退職後)も存在、継続されると思いますか？

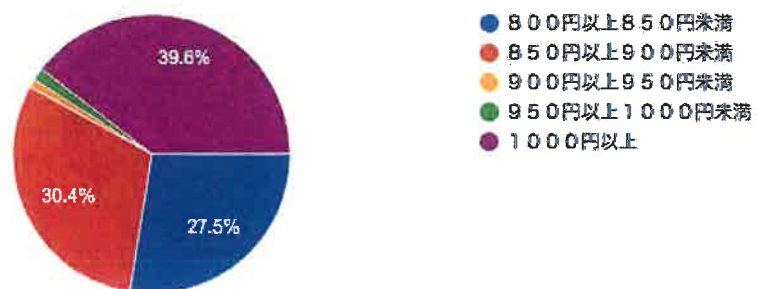
2018年4月1日(私の退職)以降も引き続き存在すると思う。 143

2018年3月31日（私の退職時）で終了してなくなと思う。5
わからない。 59



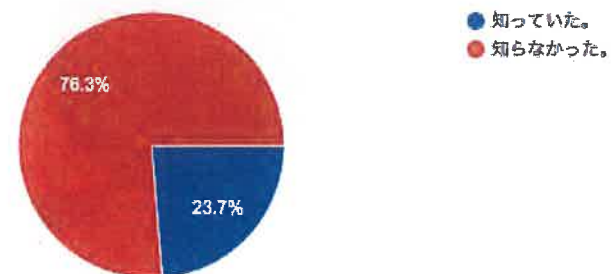
質問9. あなたの現在の時給はいくらですか？

800円以上850円未満 57
850円以上900円未満 63
900円以上950円未満 2
950円以上1000円未満 3
1000円以上 82



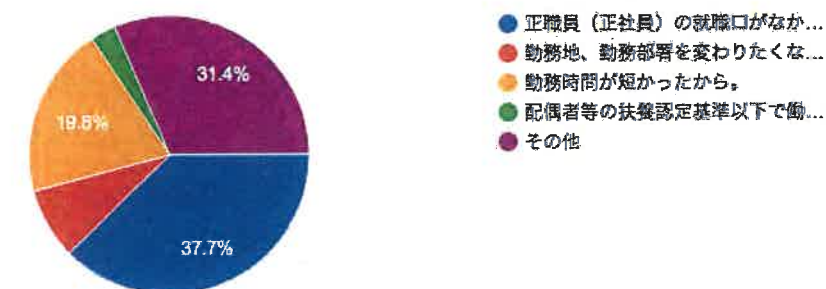
質問10. 本学の有期雇用職員の賃金（時給）は、2012年以前は、学歴／職歴等を考慮して決められていました。そのため、4年制大学卒の方の初任の時給は927円（事務職1級17号俸相当）でした。しかし、現在は、学歴に関係なく、高卒並みの時給（1級1号俸相当843円）になっています。あなたは、このことを知っていましたか？

知っていた。 49
知らなかった。 158



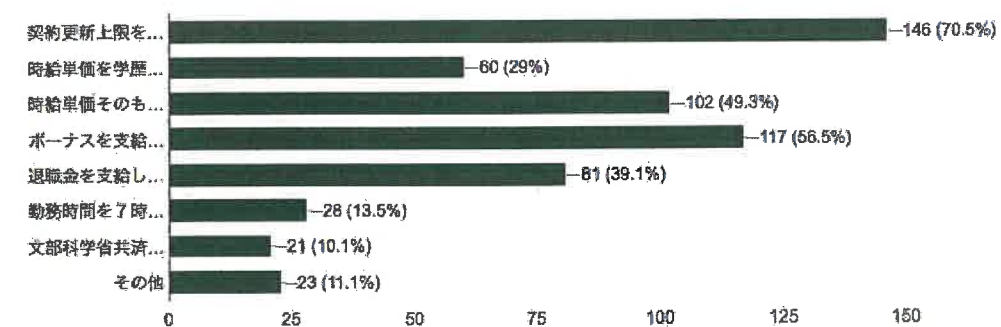
質問11. あなたが有期雇用職員になった理由は何ですか。最も近い理由を1つ選んでください。

正職員（正社員）の就職口がなかったから。 78
勤務地、勤務部署を変わりたくなかったから。 17
勤務時間が短かったから。 41
配偶者等の扶養認定基準以下で働きたかったから。 6
その他 65



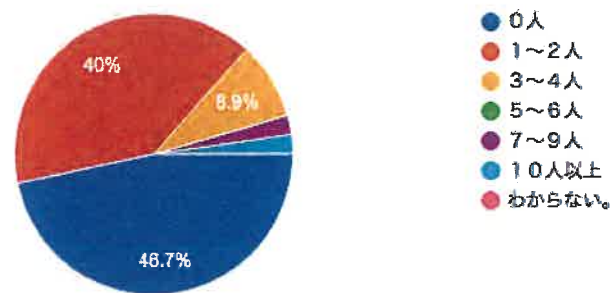
質問12. あなたが待遇について改善してほしいことを、上位3つを選んでください。

契約更新上限を撤廃して無期雇用にしてほしい。 146
時給単価を学歴、職歴に応じて決めてほしい。 60
時給単価そのものを引き上げてほしい。 102
ボーナスを支給してほしい。 117
退職金を支給してほしい。 81
勤務時間を7時間45分（週38時間45分）まで延長してほしい。 28
文部科学省共済組合に加入させてほしい。 21
その他 23



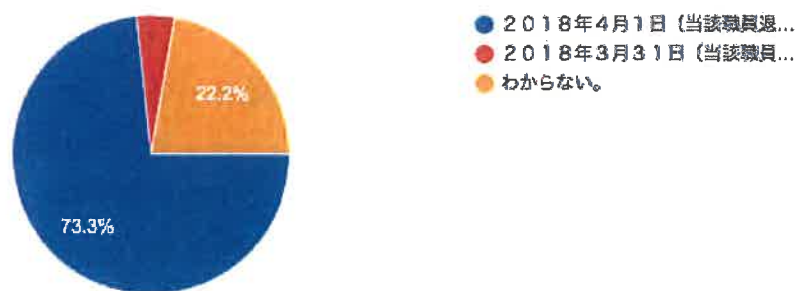
質問6. あなたの部下の有期雇用職員のうち、運営費交付金以外の資金（奨学寄付金、受託研究費など）から賃金が支払われている職員は何人いますか？

0人	21
1～2人	18
3～4人	4
5～6人	0
7～9人	1
10人以上	1
わからない。	0



質問7. あなたの配下の有期雇用職員が従事している業務は、2018年4月1日以降（または、当該職員退職後）も存在、継続すると思いますか？

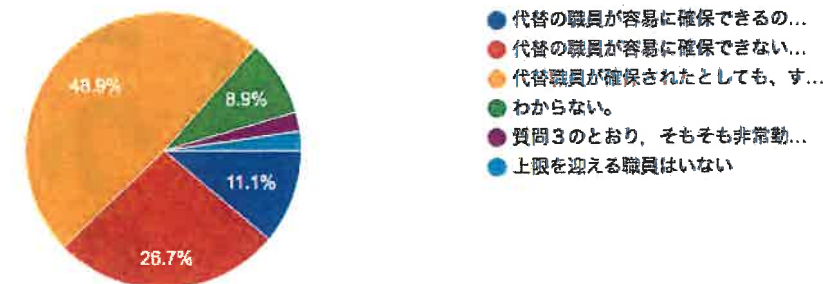
2018年4月1日（当該職員退職）以降も存在、継続する。	33
2018年3月31日（当該職員退職時）で終了してなくなる。	2
わからない。	10



質問8. あなたの配下で、2018年3月31日に雇用契約の上限を迎える有期雇用職員が、全員雇い止めになった場合、業務の遂行についてどう考えますか？

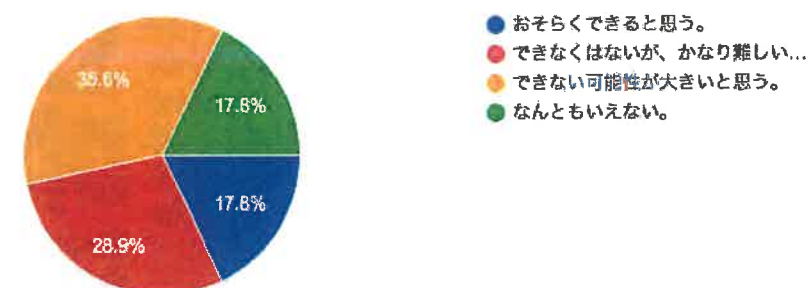
代替の職員が容易に確保できるので、業務が停滞する心配はない。	5
代替の職員が容易に確保できない可能性もあるので、一定の業務の停滞が心配される。	12
代替職員が確保されたとしても、すぐに習熟できる業務ではないので、一定の業務の停滞が心配される。	22
わからない。	4
質問3のとおり、そもそも非常勤職員が配下におりません。	1

上限を迎える職員はいない



質問9. あなたの配下で、2018年3月31日に雇用契約の上限を迎える有期雇用職員が全員雇い止めになった場合、直ちに、代替の職員を確保できると思いますか？

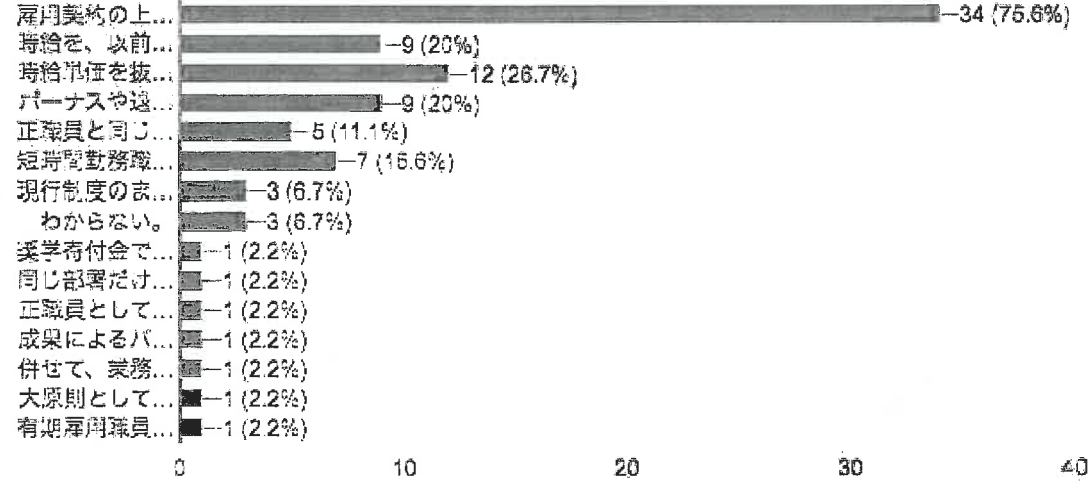
おそらくできると思う。	8
できなくはないが、かなり難しいと思う。	13
できない可能性が大きいと思う。	16
なんともいえない。	8



質問10. 現在、有期雇用職員が行っている業務を支障なく遂行できる優秀な職員を確保するには、あなたはこういった措置をとれば良いと考えますか？3つまで選んでください。

雇用契約の上限をなくして、熟練した職員を継続雇用できるようにする。	34
時給を、以前のように学歴や職歴を反映した金額に改める。	9
時給単価を抜本的に引き上げる。	12
ボーナスや退職金を支給する。	9
正職員と同じ研修を行う。	5
短時間勤務職員の勤務時間を、7時間45分に延長する。	7

現行制度のまま、特に問題ないので、新たな措置をとる必要は無い。	3
わからない。	3
奨学寄付金での雇用には今後不安が大きいので、運営交付金での雇用が望まれる。	1
同じ部署だけでなく異動も必要	1
正職員として雇用する	1
成果によるパーマナントへの道を明確に用意する	1
併せて、業務内容を専門化して、やりがいを作り出す。	1
大原則として正規職員の採用とし、現在のような有期雇用職員は極力無くす。	1
有期雇用職員を無くし、採用から正職員と同様とする。	1



質問 11. この有期雇用職員の雇止め問題に関して、何かご意見または不安・疑問に思うことがありましたら、お聞かせください。

- * 研究のための外部予算が確保されているのに、必要な人員を確保できず、研究を続けられないのはおかしい。
- * 質問 8：きわめて多くの業務の停滞が心配される。 質問 11：外部資金では有期雇用の形態しかとれません。短時間勤務職員には現行のまま、勤務を希望している優秀な職員もいます。資金のある限りという合意のもと雇用契約期間の上限をなくしてほしいと思います。
- * 雇止めは、正職へ導くためのものなので、正職員へ移行とすべき（給与、業務時間は個別対応とする）と思います。

無期転換を希望する人は、全員、組合に入きましょう！

(当面の雇用継続だけを希望する人なども組合にご相談ください)

「違法な雇止めはしない」「雇い止め撤回・5年を超える雇用更新も含め、誠実に交渉する」

11月10日、大学側が回答し、組合と合意！！

アンケートや学部長要請、無期転換ラウンジや昼食会など、これまで運動に参加された多くの有期教職員のみなさんの力と、常勤・正規の教職員のみなさんの力とが一つになって、みんなが勝ち取った成果です。

11.10 合意に関わる4つのポイント

- ★ 〈雇用経費が外部資金でない人は5年を超える雇用更新という基本方針〉
定時勤務職員や短時間勤務職員などのうち、①雇用経費が外部資金ではなく、②担当業務が存続する、という人については、5年を超える雇用更新や無期転換を可能とする就業規則案が出されました。2018年1月1日施行予定です。
- ★ 〈「5年雇止め規定」や「雇い止め合意」は意味をなしません〉
現行就業規則にある5年の雇用更新上限の規定は、新就業規則案でも基本的に存続する見込みです。この「5年雇止め規定」は、厚生労働省の通知や国会質疑などで厳しく戒められた「無期転換を回避する目的」で導入されたものです(裏面解説その3参照)。このことは、大学側自身が団体交渉や回答文書で事実上自白しており、違法で無効だと宣言するを得ません。たとえ個々の有期教職員が「5年雇止め規定」に基づいて「雇い止めを合意」させられても、この合意は無効ないしは撤回しうるものであり、意味をなしません。
- ★ 〈「雇用経費が外部資金」などでも雇い止めは違法となり得ます〉
雇用経費に外部資金が当てられている人などには、5年を超える雇用更新を認めない(無期転換も認めない)のが大学側の基本方針で、新就業規則にも書き込まれようとしています。⁷

しかし、このような「外部資金の人」でも、次年度の雇用経費が確保され、担当業務の継続も見込まれる例は少なくありません。仮に外部資金が尽きる場合でも、学内の他の部署での雇用継続はできないのか、大学側は、今までのところ全く検討・回答していません。有期教職員にも「整理解雇の四要件」の法理などが適用ないしは準用されます(裏面解説その2参照)。山形大学の現状では、「外部資金の人」であっても、整理解雇の四要件が充たされていない等々の理由によって、雇い止めは違法となり得るものです。

★ 〈大学側には、法律上も、誠実な交渉が義務づけられています〉

大学側が組合と「誠実に交渉する」と確約した意味は、法律上、組合からはまず「雇用継続できない理由があるならば、それをとことん説明させることができる」ということ、そして「問題解決に向けた合意形成の努力をさせることができる」ということです。

組合を通じて雇用継続や無期転換の申し入れがなされた場合、上記のように雇い止めの違法となり得る有期教職員について、大学側は「雇い止めをする真つ当な理由」を「説明」できるでしょうか。「違法な雇止めはしない」と大学側が宣言している以上、「違法でない」との説明はできないのに、雇い止めは「はする」というのでは、「合意形成の努力」をしていることにもなりません。

※ご自身が5年を超える雇用更新・無期転換の対象が不明な方もご相談ください。

組合は以下のとおり提案します:

1. 組合に加入しましょう。
2. 大学側に「雇用更新の申し込み」を行いますよう。
3. 団体交渉で雇用更新・無期転換を目指しましょう。

《解説その1》**雇用更新の申し込み**: そもそも、有期雇用契約の労働者を「雇い止め」すること自体が、労働契約法第19条によって制限されています。雇用契約期間満了までに雇用更新の申し込みをした労働者については、原則として「雇用が更新されたものとみなす」こととされています。これに異議がある使用者は「雇い止めには正当な理由がある(客観的合理性と社会的相当性がある)」と証明しなければなりません。このような法のしくみによって、団体交渉だけでなく、労働局長の助言指導・労働局のあっせんなども活用しやすくなります。(労働局などの活用については組合もご相談に応じます。)

《解説その2》**整理解雇の四要件**: ①解雇の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④説明義務、の4つを満たさない整理解雇は違法・無効とされます。

《解説その3》**国の回答・大学側の回答**: 厚生労働省の通知や、参議院厚生労働委員会で2016年11月10日の質疑などから、「5年雇い止め規定」そのものや、雇い止めへの同意を労働者に強いることは、「無期転換を回避する目的」となり得ることが明らかです。山形大学は「6年目には、通常、無期転換の申し込みがあるから」と述べており、無期転換を回避する目的で更新上限を5年にしていることは明白です。

《解説その4》**県内各自治体も注目**: 山形大学職員組合や山形県労連は、2017年11月以来、①国に対して大学運営費交付金の増額を求め、②山形大学に対して希望者全員の無期転換を求め、③県内各市町村に要請してきました。これには「大学の問題は地域の問題」「様々な機会に意見を発信していきたい」など、積極的な反応・回答が相次いでいます。



無期転換

諦めないで！もしあなたが雇い止めを通告されても・・・違法性チェックリスト

- ★ 1つでも当てはまれば、その雇い止めは違法が疑われます。労働組合にご相談を！
- あなたの部署では来年度の雇用経費が確保されている。
- あなたが担当している業務そのものは来年度も継続する。
- あなたが欠員となるならば、後任が募集されることが決まっている。
- 「いまの部署の担当業務は、来年度はもうない」と言われたが、別の部署で雇用を継続できないかどうかについて、説明がなかった。
- なぜ雇い止めの対象になるのか、その理由として「あなたの雇用経費が外部資金だから」ということとぐぐらしか説明されなかった。
- 労働条件通知書が渡されたり渡されなかったり、渡されても年度初めからかなり遅れたりしていた。
- 「5年を超えて長く働ける」という趣旨のことを言われていた。
- 「5年でいったん辞めても、半年後に戻ってきて欲しい」と言われた。

油断は大敵！ 新就業規則案で無期転換が可能となりそうな有期教職員も、現状では、いつ外部資金の部署に異動させられないとも限りません。無期転換は引き続き「みんなの問題」です。組合に結集し、正規も非正規も力を合わせましょう！

山形大学職員組合

〒990-8560 山形市小白川町1-4-12

TEL&FAX 023-628-4178 E-mail (携帯用) yamadaishokuso@gmail.com

E-mail shokikyoku@yu-union1.kj.yamagata-u.ac.jp

<http://yuunion.lomo.jp/index.html>

東北非正規教職員組合

〒990-0053 山形市薬師町二丁目6-15 山形県労連内

TEL.023-615-2172 FAX.023-615-2173 E-mail.tohokuhuseiki@gmail.com

<http://tohokuk.exblog.jp/> <https://www.facebook.com/hiseiki.tohoku/>