

2013年3月22日

国立大学法人 琉球大学
学長 岩政 輝男様

琉球大学教授職員会
会長 新城 竜一

労働契約法の改正に伴う就業規則等の変更提案に係る申し入れ

2013年4月1日からの改正労働契約法の施行に際して、高等教育研究機関である大学として、その法改正の趣旨を踏まえた対応が必要となるが、準備の不十分なまま拙速に就業規則を変更する方針案が、「事実上の雇い止め」、「無期雇用権の抑制」という誤ったメッセージを発信したりすることのないよう、地域に根ざした大学として沖縄県の現状を踏まえ、社会の期待に応える制度設計のための必要な措置を慎重に検討すべきである。

厚生労働省のパンフレット「労働契約法改正のあらまし」には、「雇い止めの慎重な検討について（労使の取り組みのお願い）」として、労使であらかじめよく話し合うようにと書かれている。また、任期法を認められている大学という高等教育研究機関への適用との関係で、その影響評価はまだ充分に行われていない。ついては、就業規則の2013年4月1日改定を延期し、まず労使の十分な話し合いを持ち、また影響評価に努めるよう求める。

改正労働契約法に規定された「無期雇用への転換」とは、使用者側の都合によって可否を決定するものではない。有期雇用の更新が繰り返された結果として起こる長期化した状態を踏まえて、労働者の選択する権利として定められたものであり、使用者の義務として書かれていることに留意しなければならない。まずこのことを基本的な態度として徹底されたい。

教学上の観点から、非常勤講師採用に関する判断（審査と決定）は学部などの部局に依拠している。また実務上の観点からも、窓口となる担当者として学部教員が深く関与する点は、一般企業の労使関係と異なる。すなわち、大学本部（執行部役員・人事課）がなすべきは、それが法令遵守の観点にあって適切に行われるような支援であり、かつ、法人化以後に集約化された管理権限を根拠とした法令遵守の指導力の発揮である。

以上の観点から、教授職員会として、[1] 必要な調査・影響評価、[2] 就業規則の変更に伴って整えるべき体制について以下の提案をいたします。

[1] 必要な調査・影響評価

就業規則の変更に当たっては、その必要性を合理的に説明するため、以下のような調査・影響評価について、具体的なデータを挙げながら説明されたい。これらの具体的なデータが未だ提示されていない状態では、労使合意に至るのは拙速であると考える。

[非常勤講師について]

(1) 全学の非常勤講師体制の現状について把握し、改正労働契約法の施行のインパクトを測るためのデータ（本務校のある人を除く、つまり「無期雇用化」に関係する具体的人数、男女別数、部局別数、一人当たり担当コマ数、これらの変化の傾向など）。

(2) 2013年3月31日時点で、すでに長期の更新を繰り返している非常勤講師の人数と年齢構成（「無期化」が具体的に想定される人数、定年による雇用終了と新規採用のバランスの推測、「長期」の程度、必要となる予算計画に基づく許容度）。

(3) 非常勤講師の科研費等申請状況、共同研究者としての参加状況。

(4) 図書館、情報処理センター利用、科研費の申請、交通費、育休・産休等、研究環境に係る条件の、雇用形態による対応の違い。

[任期付き教員について]

(5) 任期付き教員の、詳細の条件ごとのデータ（職種、専任定員内・外、資金の内・外、任期と更新の年数・回数、現行規則のままでは4月1日に無期権が発生すると想定されるポスト、4月1日以降直近での新規採用が想定されるポストなど）。

(6) 任期付き教員の採用以後、「流動性」はどのように変化したか。それは当該研究環境にとってどのような教育研究上の効果があったかについての影響評価。

[若手研究者の育成への影響について]

(7) TAとRAなど学生の雇用状況（学生・大学院生の雇用で、改正労契法に係る統計。進路・就職状況、部局別の傾向）。

(8) 非常勤職員として雇用されているが研究者として期待されている者の状況（科研費等への共同研究者参加状況など）

(9) 奨学金返済との関連からみた影響評価。

[教学への影響評価]

(10) 非常勤講師、任期付き教員、TA・RA等について、どのような学部案が出され、それが規則の改訂案にどのように反映されたのかの説明。

(11) 非常勤を何年計画で何%ずつ、何人規模まで削減する想定なのか、という中期の人事計画。

(12) その人事計画に関連する組織ならびにカリキュラムの改廃計画。

[2] 就業規則の変更に伴って整えるべき体制

(1) 非常勤講師の採用基準の整備。

今般の労働契約法改正に対する批判のひとつとして「入り口規制」を採用しなかったことが挙げられている。また、採用基準が緩いという先入観が、非常勤講師のある種のイメージを決定的にし、それが恣意的な雇い止めなど不利益に扱ってよい根拠とされることに繋がっている。琉球大学では学部間で非常勤講師の採用に関して、採用基準や規則の有無などを含めて大きな違いがある。「有期雇用契約の濫用的な利用を抑制する」という法改正の趣旨に鑑みて、大学の責任として採用基準を整えること。手続きのための業務量の増大が懸念されるとしても、それは安易な採用を抑制する効果を持つものと捉えるべきである。

(2) 更新あるいは不更新について基準と手順の明確化と厳格化。

更新ならびに不更新の基準を文書化すること（労契法改正に連動した労基法の改定を精緻化する）。

非常勤講師やプロジェクト採用者の不更新の際には、「雇い止め法理」に適うよう、その決定が合理的であることを双方が確認出来るかたちで整えること。例えば同種の授業や研究プロジェクトが最低5年間は開講・設置されないことを、不更新の基準として明記するなど、慎重に準備すること。

更新あるいは不更新は十分な余裕をもって事前に文書で通知すること。文書には更新あるいは不更新の決定を行った最終責任者として学長名を記載すること。

(3) 非常勤講師の採用期間は、まず現行どおりの1年度を維持すること。その上で、教育・研究に従事する者として一切の労働条件について不合理な相違のないよう、制度を見直し、当事者を加えた労使の十分な話し合いの上で、実施要項として明文化すること。

(4) ハラスメント防止対策に関する指針に、ハラスメントの様態のひとつとして「雇い止め」を追記すること。

(5) 学内に雇い止め調査委員会を設置できるよう規程を整えること。

学長の管理運営責任の下に、「雇い止め法理」を大学の制度に組み込んで実施することで、部局の判断が濫用的にならないよう監督すること。

(6) 最低でもこの先5年間は、労働契約法の改正による無期雇用化と、これを踏まえた大学の方針についての適切な説明を、対象者に対して、契約前に、実施すること。各部局に任せず、大学本部（人事課）の責任として実施すること。

(7) 労働契約書・労働条件通知書の様式を整え、説明会を実施して、労使の誤解のない明晰なものとする。

(8) 2013年3月31日以前に、すでに長期にわたり契約更新して頂いている非常勤講師については、カリキュラムの柔軟性・可変性にも拘わらず基盤的な教育のために必要とされている人材であり、本人の希望に基づいて無期雇用化の期待権を認めること。その判断を学部任せではなく、大学の原則方針として確認すること。

(9) 任期付き教員（定員内）の制度は、これを機に再検討を行い、研究者の流動性の影響を評価し、必要に応じて任期のない教員へ転換すること。

(10) 過半数代表者の選挙権・被選挙権を、2013年度に雇用契約予定の全ての非常勤講師に適用すること。このため、前期から周知を図り、後期のみの授業担当者のことも想定して、過半数代表者の選出は10月以降を予定すること。この項について、2013年3月末日までに教授職員会と学長とのあいだで合意書を作成し署名捺印して確認すること。

（補足）労使交渉で提示する資料には毎回、作成（更新）年月日と作成者、会議名を明記して下さい。いつ、どの会議で検討されたものか明記してある資料は、具体性が高まり、判断基準ともなります。検討途中の案の段階の資料をご提供頂けるのは大変有り難いことですが、議論の経過が資料として把握できるようにして下さい。また、最新の案で検討しているのかどうか判らなくなると大変困ります。

以上。