

## 労働契約法の改正に伴う本学教員人事関係規程等の 見直しについて（案）

労働契約法の改正により、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールが導入されたことから、本学教員人事関係規程等の改正に伴う基本方針及び対応策について検討を行う。

\* 5年のカウントは、このルールの施行日（H25.4.1）以後に開始する有期労働契約が対象。

### ★任期を付されている本学教員等の雇用に関する基本方針

更新の期間を含め、雇用期間は通算5年（学内の異なる職種等から継続して雇用する場合は、その期間を含む。）を限度とする。

## I. 運営費交付金による雇用

### I-1. 国立大学法人琉球大学における大学教員の任期に関する規程

#### (1) 現行規程の雇用に及ぼす影響（問題点）

【現行】

第2条 任期付教員の教育研究組織は、別表のとおりとする。

別表（概要）

任期：教育研究組織ごとに任期を定めており、5年、4年又は3年としている。

再任の可否：一つの教育研究組織以外は、全て再任可となっている。

改正労働契約法適用後、現行規定により再任した場合は、通算で5年を超えて繰り返し更新（例：当初の任期3年、再任による任期3年）することになり、再任された教員が申し込みをすると無期雇用に転換されることになる。

大学の教員等の任期に関する法律の趣旨・目的（教員の流動性、多様性の確保・向上など）を踏まえ、今後、任期制をどのように運用するか検討が必要。

#### (2) 対応策

1. 再任の期間を含め、雇用期間は通算5年（学内の異なる職種等から継続して雇用する場合は、その期間を含む。）を限度とする。
2. 上記に関わらず、当該教育研究組織が必要と認めた場合は、教授会等の議に基づき任期の定めのない教員とすることができる。

任期付教員は、承継（定員内）職員である。

## I-2. 国立大学法人琉球大学非常勤講師実施要項

### (1) 現行実施要項の雇用に及ぼす影響（問題点）

#### 【現行】

第5条 非常勤講師の雇用期間は、1学年とする。ただし、学年の途中で雇用する者のその終期は、学年末までとする。

2 次学年以降も雇用する場合は、各学年毎に改めて雇用するものとする。

改正労働契約法適用後、現行規定により通算5年を超えて繰り返し更新した場合、当該非常勤講師が申し込みをすると、無期雇用に転換されることになる。非常勤講師の採用については、有期雇用に前提としているため、常勤教員のように選考規程に基づいた厳格な選考を行っていない。また、無期労働契約に転換されることになった場合、その労働条件は、別段の定めがない限り、無期転換直前の有期労働契約の労働条件と同一の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）となるため、今後の大学運営やカリキュラムの見直し等に影響を及ぼすことが懸念される。

### (2) 対応策

1. 更新の期間を含め、雇用期間は通算5年（学内の異なる職種等から継続して雇用する場合は、その期間を含む。）を限度とする。
2. 上記に関わらず、部局等の特別の事情により、通算5年を超えて雇用する必要があると役員会が判断したときは、通算5年を超えて雇用することができる。
  - ・ 部局等の長は、部局等の特別の事情により、通算5年を超えて雇用する必要がある場合は、学長が別に定める雇用計画書\*を提出する。
  - ・ 雇用に伴う経費等は当該部局等が責任を持つこととする。
  - ・ 手続きの流れ
    - ① 部局等の長から雇用計画書を提出
    - ↓
    - ② 全学教員人事委員会に付託  
(選考基準に基づき、雇用期間の更新の可否を決定し、部局等の長へ通知)
    - ↓
    - ③ ②で可とされた場合は、学部教授会で審議
    - ↓
    - ④ 役員会で審議（承認の可否を決定し、部局等の長へ通知）
  - ・ 学長は、全学教員人事委員会の議を経て、選考基準を定めることとする。
3. 有期雇用の非常勤講師：65歳を超えている者は、以後更新しない。
4. 無期雇用の非常勤講師の定年年齢：65歳
5. 上記3又は4に該当して退職した場合で、特別の事情があると認められる場合は、6カ月以上の空白期間を置く場合に限り、70歳に達する年度末まで雇用できるものとする。

#### \*雇用計画書の内容（案）

- (1) 通算5年を超えて雇用せざるを得ない理由

- (2) 当該職員の評価
- (3) 無期労働契約に転換後から定年までの間の当該職員の雇用経費を当該部局において確保する具体的方策
- (4) 当該職員に対する将来の人事計画，教育の質保証との関係
- (5) 無期労働契約に転換後の当該職員の職務内容
- (6) 雇用計画の責任者

### I-3. 国立大学法人琉球大学外国語センター特任教員取扱要項

#### (1) 現行取扱要項の雇用にあぼす影響（問題点）

##### 【現行】

第3条 特任教員の雇用期間は、3年とする。ただし、外国語センター運営委員会（以下「運営委員会」という。）で認められた場合は、1回に限り更新（任期3年）できるものとする。

改正労働契約法適用後、現行規定により更新した場合は、5年を超えて繰り返し更新することになり、当該特任教員が無期雇用の申し込みをすると、無期雇用に転換されることになる。

#### (2) 対応策

更新の期間を含め、雇用期間は通算5年（学内の異なる職種等から継続して雇用する場合は、その期間を含む。）を限度とする。

## II. 外部資金による雇用

### II-1. 国立大学法人琉球大学特命職員（I）就業規程

#### (1) 現行規程の雇用にあぼす影響（問題点）

##### 【現行】

第5条 特命職員の雇用期間は、プロジェクトの実施期間を超えて設定することはできない。また、プロジェクトの実施期間が事業年度を超える場合は、採用日の属する事業年度の末日を雇用期限とする。

2・・・学長が必要であると判断したときは、契約期間を更新することがある。ただし、この場合であっても、プロジェクトの実施期間を超えて更新することはない。

改正労働契約法適用後、現行規定により通算5年を超えて繰り返し更新した場合、プロジェクト実施上の都合であっても、当該特命職員が申し込みをすると、無期雇用に転換されることになる。

特命職員（I）は、教育研究上のプロジェクトの実施を目的とした外部資金又は運営費交付金のうち特別経費により期間を定めて雇用しているものである。特命職員が無期労働契約に転換されることになった場合、当該プロジェクトが終了し予算がなくなったとしても、大学運営費等で引き続き雇用しなければならないということになる

可能性がある。

## (2) 対応策

1. 更新の期間を含め、雇用期間は通算5年（学内の異なる職種等から継続して雇用する場合は、その期間を含む。）を限度とする。
2. 上記に関わらず、プロジェクトの実施期間が5年を超える場合において、部局等の特別の事情により、通算5年を超えて雇用する必要があると役員会が判断したときは、通算5年を超えて雇用することができる。
  - ・ 部局等の長は、部局等の特別の事情により、通算5年を超えて雇用する必要がある場合は、学長が別に定める雇用計画書を提出する。
  - ・ 雇用に伴う経費等は当該部局等が責任を持つこととする。
  - ・ 手続きの流れ
    - ① 部局等の長から雇用計画書を提出
    - ↓
    - ② 全学教員人事委員会に付託  
(選考基準に基づき、雇用期間の更新の可否を決定し、部局等の長へ通知)
    - ↓
    - ③ ②で可とされた場合は、学部教授会で審議
    - ↓
    - ④ 役員会で審議（承認の可否を決定し、部局等の長へ通知）
- ・ 学長は、全学教員人事委員会の議を経て、選考基準を定めることとする。
3. \*プロジェクトの終了により、当該特命職員の雇用契約は終了（解雇）する。
4. 無期雇用の特命職員の定年年齢  
特命教員及び特命研究員：常勤及び非常勤（パートタイム）65歳  
特命一般職員：常勤60歳  
非常勤（パートタイム）65歳

(参考) 国立大学協会（厚生労働省労働基準局労働条件政策課・監督課 監修）

- \* 有期労働契約で雇い入れる当初の段階から、業務がプロジェクトの内容に限定されることを契約上明確化した上で、プロジェクトの終了した場合には契約終了となる旨を就業規則等で適法に労働条件化しておくことが前提となるが、無期転換後に当該プロジェクトが終了した場合においては、プロジェクト終了後引き続き雇用することは困難であるとして解雇することは、解雇することの合理性、相当性は高まるものと考えられる。

なお、形式的には別のプロジェクトであっても、実質的には同一のプロジェクトが継続して行われるような場合など同一の使用の下で対象労働者を引き続き受け入れられる業務が存在しているような場合は、単に当初のプロジェクトの終了という理由のみでは解雇の合理性、相当性が認められないことも考えられる。

また、客観的な解雇事由を定めて周知させていたからといって、当該基準に該当しさえすれば無条件に解雇が認められるものではなく、個別の事案ごとに解雇の有効性が判断される。

- \* 有期労働契約中に、形式（契約書の文言等）、発言（管理者等）、実態（ルールの運用）に齟齬なく運用すること（例えば、労働契約書等に、従事する

プロジェクト名、担当業務が限定されている場合に、それとは異なるプロジェクトに従事させるなど、形式や発言に齟齬が生じないように留意が必要)。

## II-2. 琉球大学寄附講座規程

### (1) 現行規程の雇用に及ぼす影響（問題点）

#### 【現行】

第7条 寄附講座の存続期間は、2年以上とし、あらかじめ定めるものとする。

2 前項の期間は、延長することができる。

#### 第8条

5 寄附講座教員の雇用期間の更新にあたっては、第7条に規定する存続期間内に限り更新することができる。

改正労働契約法適用後、現行規定により通算5年を超えて繰り返し更新した場合、当該寄附講座教員が申し込みをすると、無期雇用に転換されることになる。

寄附講座は、奨学を目的とする民間等からの寄附を有効に活用して、本学の主体性の下に設置、運営し、もって本学の教育・研究・診療の進展及び充実に資することを目的としている。寄附講座教員が無期労働契約に転換されることになった場合、寄附講座の存続期間が満了した場合であっても、大学運営費等で引き続き雇用しなければならないということになる可能性がある。

### (2) 対応策

1. 更新の期間を含め、雇用期間は通算5年（学内の異なる職種等から継続して雇用する場合は、その期間を含む。）を限度とする。
2. 上記に関わらず、部局等の特別の事情により、通算5年を超えて雇う必要があると役員会が判断したときは、通算5年を超えて雇うことができる。
  - ・ 部局等の長は、部局等の特別の事情により、通算5年を超えて雇う必要がある場合は、学長が別に定める雇用計画書を提出する。
  - ・ 雇用に伴う経費等は当該部局等が責任を持つこととする。
  - ・ 手続きの流れ
    - ① 部局等の長から雇用計画書を提出
    - ↓
    - ② 全学教員人事委員会に付託  
(選考基準に基づき、雇用期間の更新の可否を決定し、部局等の長へ通知)
    - ↓
    - ③ ②で可とされた場合は、学部教授会で審議
    - ↓
    - ④ 役員会で審議（承認の可否を決定し、部局等の長へ通知）
  - ・ 学長は、全学教員人事委員会の議を経て、選考基準を定めることとする。
3. \*寄附講座の存続期間満了により、当該寄附講座教員の雇用契約は終了（解雇）する。
4. 無期雇用の寄附講座教員の定年年齢：65歳

### Ⅲ. 運営費交付金又は外部資金による雇用

#### Ⅲ-1. 同一の職員を異なる職種等で継続して雇用する場合の取り扱い

##### (1) 雇用にあぼす影響（問題点）

異なる職種等であっても、通算5年を超えて繰り返し更新した場合は、当該職員が無期雇用の申し込みをすると、無期雇用に転換されることになる。

また、無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。

例えば、ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントから、引き続き特命助教として雇用され、無期雇用に転換されることになった場合、その労働条件は直前の特命助教となる。

##### (2) 対応策

異なる職種等から継続して雇用する場合の雇用期間は、異なる職種等の雇用期間を含め、通算5年を限度とする。

#### （参考）

#### 通算契約期間の計算について（カウント方法）

##### ① 通算契約期間の計算は、労働契約の存続期間で計算する。

育児休業などで勤務しなかった期間も、労働契約が続いていれば通算契約期間にカウントされる。一方で、有期労働契約の前後に契約のない期間がある場合は、その期間はカウントされない。

##### ② 通算契約期間の計算は、暦を用いて、年、月、日の単位で計算する。

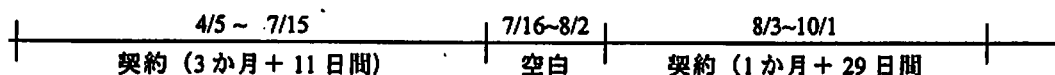
契約期間の初日から起算して、翌月の応当日（月違いの同日）の前日をもって「1か月」とする。複数の契約期間について1か月未満の端数がある場合には、その端数どおしを合算した後に、30日をもって1か月に換算（繰り入れ）する。

【例】 前の契約 平成25年4月5日～同年7月15日（3か月＋11日間）

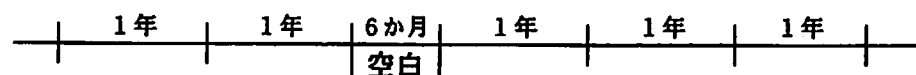
次の契約 平成25年8月3日～同年10月1日（1か月＋29日間）の場合  
（3か月＋11日間）＋（1か月＋29日間）

＝4か月＋40日

＝5か月＋10日となる。



#### 【例】 カウントの対象となる契約期間が1年以上の場合



← 空白期間の前は カウントしない → 空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めない。

↑ カウントする

\*詳しくは、「労働契約法改正のあらまし－厚生労働省」をご覧ください。

# 労働契約法の改正に伴う本学非常勤職員関係規程等の見直しについて（案）

## ★本学非常勤職員の雇用に関する基本方針

更新の期間を含め、雇用期間は通算5年（学内の異なる職種等から継続して雇用する場合は、その期間を含む。）を限度とする。

### I. 運営費交付金による雇用

#### 対応策

1. 更新の期間を含め、雇用期間は通算5年（学内の異なる職種等から継続して雇用する場合は、その期間を含む。）を限度とする。
2. 労働契約法の改正に伴う本学非常勤職員関係規程等の改正規定は、平成25年4月1日以降に雇用される者から適用する。
3. 平成25年3月31日以前に雇用された非常勤職員うち、次のいずれかに該当する非常勤職員については、通算5年（学内の異なる職種等から継続して雇用する場合は、その期間を含む。）を限度とする。
  - ①特別経費等で雇用されている非常勤職員
  - ②暫定的に配置することを条件に雇用が認められた非常勤職員
4. 上記の「1」に関わらず、次に掲げる非常勤職員については、財政上支障がないと認められ、事前に学長が指名する理事又は副学長の承認を得た場合は、5年を超えて雇用することができるものとする。
  - ①医員、専門指導医、
  - ②技術補佐員（医療職員に限る。）
  - ③大学が特に必要と認めた場合
  - ・ この場合において、雇用に伴う経費等は当該部局等が責任を持つこととする。
5. フルタイムの非常勤職員の雇用期間は、現行どおりとする。

最初に雇用された日から起算して3年を超えることはできない。ただし、資格を必要とするもので、後任を容易に得ることができない場合に限り、さらに2年を超えない範囲内で雇用を更新することができる。
6. 無期雇用の非常勤職員の定年年齢

非常勤（フルタイム）	60歳
非常勤（パートタイム）	65歳

## Ⅱ. 外部資金による雇用

対応策

更新の期間を含め、雇用期間は通算5年（学内の異なる職種等から継続して雇用する場合は、その期間を含む。）を限度とする。

## Ⅲ. 同一の非常勤職員を異なる職種等で継続して雇用する場合の取り扱い

対応策

異なる職種等から継続して雇用する場合の雇用期間は、異なる職種等の雇用期間を含め、通算5年を限度とする。

### ○採用者の本学における在職期間の確認について

- ・ 職歴がある場合は、漏れなく履歴書に記載させるとともに、その内容が相違ない旨本人の確認を行う。

（例）

履歴書の最後に次の文書を記す。

本履歴書は、証書等又は関係機関等に直接確認のうえ相違脱漏なく記入したものであり記載内容に相違ありません。

履歴書作成年月日            年    月    日

本人自筆署名・捺印

印