

2013年2月15日作成

---

【配付資料】（以下の2点をステイプラーでひとつに綴じたものが配布された）

- (1) 「労働契約法改正のポイント」（厚生労働省作成のリーフレットのコピー）
- (2) 「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）」H25.2.12

※（1）については厚労省のWebで同じものを見ることが出来る。

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/h240829-01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/h240829-01.pdf)

※（2）は教授職員会で紹介している。

<http://www.cc.u-ryukyu.ac.jp/~kyoshoku/pdf/haihushiryou-20130221.pdf>

---

## ■千原キャンパス説明会

2013年2月15日15時

共通教育棟104教室

### 【大学当局からの説明】

[矢崎総務部長から労働契約法の改正について、仲地人事課長から琉大の対応案について、それぞれ説明があり、その後質疑応答が行われた。]

矢崎総務部長)

・本学の対応の案は、まだ決まっていない方針の案ということ。まだ評議会にもかかっていない。確定していないが、人事委員会のほうではだいたいの方針が決まった。

・4月1日から施行ということで非常勤講師の先生方には早めにお知らせしておかなければ。4月1日からの施行ということと、本日の説明ということにさせていただきたい。どうぞご了承願います。

・（配布資料（1）に基づいて法改正の背景と改正内容を解説。）

・一番重要なのは1番「無期労働契約への転換」について、皆さんご関心あると思います。それについて先日の人事委員会で、各部局からの意見を踏まえまして、琉球大学としての方針案を作成させていただいたところでもあります。

仲地人事課長)

・資料5ページからご覧頂ければと思います。本学は運営費交付金による雇用と、外部資金による雇用で有期雇用職員を採用しております。運営費交付金にも種類があり、常勤でも任期を付けられるようになっております（資料の各項目を読み上げ、種類別の説明）。

・本学の方針として★印のところにありますが、更新の期間を含め、雇用期間は通算5年を限度とする。学内の異なる職種等から継続して雇用する場合は、その期間を含めるということで、たとえば（10ページのリサーチアシスタントから特命助教というばあいなどを解説）。ロクツキの空白期間なければ通算する。

・これは原則で、じっさいには対応策を考えている。

・まず大学教員の任期に関する規程で採用されている教員については、「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」ということで、教授会とかそういうところで認められれば、5年を超えて雇用することができ

るとしております。

・非常勤講師については、雇用期間が1年間、4月に採用する方については4月1日から3月31日までの1年間を雇用している。これが5年間、たとえば前期だけしか講義がないばあいも1年間。後期については後期の間しか発令されていないと思うが、4月に採用されている方は、1年間発令されている。そういう先生たちについては、それを5年繰り返したばあいには有期になる〔無期になる?〕ということなので、これについてはもう5年で、原則のとおり5年間を限度とする。ただこれも対応策を考えており、「上記に関わらず、部局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」ということを盛り込んでいる。手続きについては省略。

・もし仮に雇用することが出来るようになって、定年を設けてある。有期雇用の非常勤は、本人が希望しないばあいは65歳以後更新しない。無期に転換されたばあいの定年は65歳ということで、本学の常勤教員の定年に合わせている。ただ、特別の事情があると認められる場合は、6ヶ月間の空白期間をおく場合に限り、70歳に達する年度末まで雇用出来るとする。いったん辞めていただいてロクツキ後に70歳まで雇用できるという特別の規程を設けることにしている。

・外国語センター、これについては5年で辞めていただくというかたちにしております。

・外部資金による雇用の特命教員も非常勤講師と同じように、対応策で、特命教員についてはプロジェクトで採用されている教員だが、実施期間が5年を超えるばあい「上記に関わらず、部局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」。ただ、プロジェクトの終了により、雇用契約は終了するという一方で、あくまでプロジェクトの期間だけという形。5年を超えて無期に転換された特命職員の定年は、教員・非常勤研究員は65歳、一般職員は60歳、パートタイムの職員は非常勤職員が現在65歳まで更新できるので、これと合わせている。

・寄付講座について、存続期間内で延長出来ると現行の規程でなっていて、プロジェクトと同じように、原則は5年だが、寄付講座が続くばあいは継続できるとしている。特命と同じように寄付講座の存続期間で雇用契約は終了するとしている。もし無期に転換されたばあいの教員の定年の年齢に併せて65歳としている。

・本学の非常勤職員のばあい、教員じゃなくて職員のほうが多いのだが、学部を超えて引き続き採用される方も、通算して5年、そのまま継続されて雇用されたばあいは5年でお辞め頂くというかたち。

・参考で、通算契約期間の計算について、カウント方法の説明。

・11ページからは非常勤職員について。原則は通算5年を限度とする。

・対応策の第2番、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程は、平成25年4月1日以降に雇用される者から適用するとしている。現在、引き続き雇用されている職員は、次の3で例外があるが、あくまで25年4月以降に採用される新しく採用される職員から適用される。それ〔2013年4月〕以前のうち、特別経費、暫定的に配置することを条件に雇用が認められた職員、特別経費でこの期間だけ採用しますというかたちで採用されている非常勤職員があるので、その方についてはその期間満了でお辞め頂く。

・第4項は病院を対象としているもの。例外規定で、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ばあいは、5年を超えて雇用できる、これは医療、技術、看護師とかレントゲン、臨床検査技師、その辺の技術系の採用がこれに該当する。3番は資格や高度な知識が必要とされるばあい。

・外部資金による雇用は現在のように5年でお辞め頂く。

・基本的に5年を限度としているので当然人事課としては5年を厳密にカウントしなければならないため、履歴書で自筆捺印を求める。

### 【質疑応答】

共通教育担当のAさん) 非常勤、じっさいカリキュラムのなかでお願いしている、5年で終わっちゃうのか。5年以上お願いしているケースが多いと思うが。

仲地人事課長) 原則は5年です。ただ先ほど説明したとおり、役員会で承認が得られたら5年を超えてという可能性があります。あともうひとつは、先ほど説明しましたが、非常勤講師のばあいは前期から発令したばあいは1年間まるまる採用しています。で、5年を超えるときとか、あと、特に前期だけしかやっていないとか間がロクツキたたとえば空いたとしたら、次の採用のときはまたカウントが始まりますので、また改めてそこからカウント始めるというかたちです。

Aさん)ということは非常勤の先生も辞令は1年ということは変わらないのですね。これかれらも。

仲地人事課長) できればですね、実質に合わせたかたちで採用したいというふうには考えております。たとえば実際は、前期だけしか講義がない人については前期だけ、そうすれば、間、半年空きますので、これについては継続して、できるというかたちです。で、実質に合わせたかたちでやっていきたいですが、これについては、ちょっと調整が必要になりますので、いまこの段階では言えません。

Aさん) ティーチングアシスタントとRAですけれども、TAで3年間やってRAで2年間だと5年間です。じっさいはTA、RAは半年間しか仕事がなかったりとか、予算がないから3ヶ月間、だけれども辞令は1年間ですよね。それも検討してもらえるのか。それとも雇う方として気をつけてやらなければならないのか。

仲地人事課長) それは、検討したいと思います。

学部事務のBさん)

確認したいことが4つあります。

一つ目がこの大学の対応を見る限りあくまで私見だが、なんとか無期にしないようなかたちで考えているというふうに見受けられる。

不合理な労働条件が定められないようにしている、というところから見ても、基本的な考え方として、正規雇用をするという考えに至らなかったのか。そもそも同一箇所で5年間も続けるということがあんなら、有期で配置されているということ自体が間違っているのではないか。

二つ目。法人として5年を限度とするのは構わないと思うが、例えば5年間雇用したあと、別の方を雇った場合、「雇い止め」に該当しないのか。例えば教育学部で5年有期雇用、そのあと法文で応募があったので募集したばあい、この人は5年間雇用していたので、雇用しませんと判断したら法的に問題ないか。

三番目。大学の対応として5年を超えて雇用する必要性の有無について、判断を仰ぐ場合と仰がない場合と二通りの記載がある。記載がないところについて私は疑問だが、そもそも5年を超えて雇用する必要性がないので、敢えて記載していないという認識でよいか。

四つ目。大学の対応について、例えば、7ページのところ。(3)「無期労働契約の転換後から定年までの間・・・方策」とあるのだが、20年ぐらい人を雇うばあいに、(3)で言う「具体的方策」というのが私は思いつかなかった。人事としてどういったことを考えているのか。

仲地人事課長)

1番目なのですが、これは予算に絡む。非常勤講師をずっと雇用した場合、カリキュラムの見直し

で講義がなくなる可能性がある。そういう人を授業がないけど雇用しないとイケない状況が生まれる。ですから5年で。  
もし必要があれば、どうしてもという場合は役員会が判断したかたちで手続きを取って5年を超えて雇用する。

Bさん) それならカリキュラムに関係しない非常勤職員についてはどういった考えか。

仲地人事課長) 非常勤職員については先ほど説明したように、資格とか高度な必要性があるばあいは5年を超えて採用することができるようにしている。その点は、それを考えていただければと思う。ただ一般事務職員のばあいは、事務の在り方を見直していただき交代できるようにして頂きたい。非常勤の一般職員については、人事課としても、補佐的な業務をして頂いていると考えている。それについては交代ができると考えている。確かに一時的には戦力ダウンになると思うが、その点は周りでカバーして頂きたい。

つぎに、対応策がなされていないところ。まずは外国語センターについては、これは今後在り方、外国語センターの在り方を見直したいということがあり、その流れのなかで、どうするか検討することになっている。

非常勤職員の外部資金については、お金に限りがあるので5年で雇用期間を終了することになっている。あとひとつは何でしたっけ。

Bさん) 当該部局において予算確保を・・・

仲地人事課長) 予算の確保ですね。これについては毎年人事課の方で非常勤講師・職員の採用計画を出して貰っている、その中で確認していただく。

Bさん) 採用計画に載せるという・・・。

仲地人事課長) はい。

Bさん) 載せて認められた場合は、認められる可能性がある、という認識・・・。

仲地人事課長) 反対に、まず手順にあるとおり役員会で承認されて後に採用計画に載せるという感じですが。たぶん、非常勤講師については、毎年同じような感じで採決・雇用されていると思うので、新規で、例えば別の学部の方を入れて、外す、とかそういうことが無ければ、予算は今までどおり確保されているのではないかと。

Bさん) 例えば、カリキュラムがあるところについては当然配分されるが、変わった後も含めて具体的な措置できる方策ということかと思うが、それでも最初にそういったものについては配分され続けるあるいは要求すれば頂けるといような認識なのか。

仲地人事課長) あくまで配分ではなく、学部の予算の範囲内で、というかたち。それは学部で考えて頂く。

学生部事務Cさん) 11ページの職員の・・・。そもそもこの改正、労働契約法が出来たのは非常勤とか有期の方が日本では1200万人というなかで、待遇を違反してはいけないということがあって厚労省が趣旨。今の琉大の提案は、趣旨に全く逆行しているのかなという感じで思っている。

人事課長は「非常勤は事務補佐」と言ったが、定員削減のなかで配置された形もある、もっと今の法律改正の…非常勤で唯一…もう少し前向きにやっていただきたい。(拍手)

仲地人事課長) それについては、やはり大学としては予算に限りがあるので、どうしても引き続き雇用するのは難しいところ。だから現在の方については引き続き採用できる形にしている。25年4月1日以降に採用される方についてその保障が出来ないというふうにしている。

お金がどんどん減っているの。

ただ、今、再雇用職員とか、そういう職員の採用しないといけないという形になっており、再雇用を来ようして非常勤を採用し続けるのは大学として難しい。経営協議会やいろんな外部から琉大の非常勤の人件費が大きすぎるとい指摘も受けているので、こちらとしては、見直さざるを得ない、状況である。説明になっていないかもしれないが、そういう状況である。

教育学部非常勤教員のDさん)

同じことの繰り返しだが、5年を限度とする基本方針自体が、雇い止め法理に触れているのではないか。

仲地人事課長) 実は、非常勤講師については、雇い止めというのがですね、契約時に更新時に充分説明をすれば、雇い止めが出来形になっている。特に問題ないと考えている。

時間もないのであとひとつくらい質問を受けたい。

大学教育センター非常勤教員のEさん)

先ほどから意見が出ているように、労働契約法の改正は非常勤の待遇を良くするためなのに、琉大の対応は理念的に大きな矛盾があるように感じる。

厚生労働省は、琉球大学でこのような問題が生じていることを認知しているか。厚生労働省となんらかの話し合いができないのか。

こういう機械的で、無機的で、ある意味では構造的な雇い止めシステムが施行される現状にあるということを厚労省に持ち込んで何らかの特例や緊急対応できないのか。

仲地人事課長) 確かに今回の法改正は本学だけではなく、どこでも同じ問題を抱えている。それで、これは全国の大学で同じ問題抱えているので文科のほうで厚労省の人を招いて説明会を開いたりしている。5年を限度とするのは厚労省の見解でも問題ないと言っている。確かに、非常勤職員の方について大変問題なルールになると思うが、ただ、厚生労働省の見解として、5年でというのは特に問題ないと説明している。

いろいろ質問あると思うが、時間も1時間経ちましたので、これで説明会を終わります。

## ■上原キャンパス説明会

2013年2月15日17時

医学部臨床講義棟1階小講義室

【部長・課長の冒頭説明部分は録音データなし】

### 【質疑応答】

医学部教員Fさん)

まだ決定してない段階で難しいが教えて欲しい。5ページで大学教員の任期に関する規程で、いちおう5年なんだけれども申し出があればということだが、これで結局大学の医学部の教員で1-1-1とか枠が決まっている、それで、申し出が出て認められたらいい、定員が増えるという解釈か。

仲地人事課長) そうじゃなくて、現在の教員の任期制で採用されている教員は定員の中で採用されている。そのポストを使って無期になるということ。新しく定員が付くのではなく今使っているポストで採用。

Fさん) 次にプロジェクトのなかで特命助教を採用しているが、プロジェクトの終わるまでの期間と定められているが、例えば5年が終わって別の、例えば概算要求だとかプロジェクトが当たったばあいに、その同じ教員を雇うことが出来ないのか。

仲地人事課長) 例えば、プロジェクトが期間の縛りがあるばあい、継続して採用した場合、当然無期の権利が発生するので、それは例えば空白をロクツキ置くとか、そういう形であればカウントがそこから始まるので、そういう風に引き続きではなくロクツキ空けるとか、そういうことであれば可能性はあります。

Fさん) では例えばあと2年でプロジェクトが終わってそこでまた次の概算が当たってという場合には、空ける必要があるということですか。

仲地人事課長) はい。継続して同じ先生を採用する場合は、やっぱり5年の縛りがありますので、その間は空けて頂かないと、無期に転換ていうふうなかたちになります。ですから、空けて頂いていう形になります。

Fさん) そこで、実はえっと、5年を超えるのだが自分は有期でもいいよと手を挙げて念書を取れば大丈夫ということはないのか。

仲地人事課長) それはいいです。念書というのは、書かされたと言えそれは証拠にならない。そういうのは、書いても有効とはならない、と裁判の問題になったら有効にならない。

Fさん) そうではなくて、3年で1個のプロジェクト、次に3年やったら合計で6年になります。そのときに3年間の有期契約でもいいです、というのでは駄目なのか。それは念書と同じなのか。

仲地人事課長) そういうことになります。

Fさん) それから、11ページ。医療系に限るという4番の資格のまるに、いろんなところで30時間の技術補佐員というのは非常に重要な役割を研究面でもしている。これに関して大学が特に必要と認めたというのは、どれくらいのことを想定して書かれているのか、考えを聞かせて下さい。

仲地人事課長) 資格を持っているとか、例えば語学が特に代替者が得られない語学とか、そういうのを今のところ想定している。いろいろ事情があると思うので、それは、いろいろ考慮しないといけないと思っている。今のところはそれぐらいです。

Fさん) 有り難うございました。

Gさん) 11 ページ、運営費交付金による雇用の 3 番、特別経費等というのは、具体的に今ある事例ではどういうものか。

仲地人事課長) たとえばプロジェクト型の特別経費というのがあり、そのことだと思う。

Gさん) それから、運営費交付金では、「25 年 3 月 31 日以前に雇用された非常勤職員・・・」とあるが、外部資金の場合はこれにあたらぬということなのか。

仲地人事課長) はい。外部資金についてはあくまで外部資金のなかで雇用ということになる。外部資金が無くなったときに、雇い止めが出来ないというようなことがないように、5 年で終わる。ということにしている。

Gさん) 医学のほうは委任経理金・寄付金で雇われている職員が沢山いる。そういう人たちはそれに該当するのか。

仲地人事課長) 非常勤、事務系の職員については、それで該当する。医療系とかそういう方については、・・・外部資金については 5 年で終了と考えている。全部。

Gさん) ということは 25 年 3 月 31 日以前に採用された人は、25 年 4 月 1 日からカウントされて 5 年までしか採用されないということか。

仲地人事課長) はい。そういうことです。はい。

Gさん) すみません。もう一度確認です。1 年更新をやっている非常勤の職員やパート、この人たちはとりあえず 3 月 31 日で任期が切れる雇用形態。この人たちは 25 年 4 月 1 日からまた採用される。そこからカウントされて 5 年まで、ということが書いてあるということですか。

仲地人事課長) はい。そういうことです。

Gさん) 寄付金の採用者も関係ない、他の外部資金と一括りでまとめられるということか。

仲地人事課長) はい、そういうことです。外部資金についてはそういうことです。

非常勤講師の H さん)

この労働契約法改正は 4 月からなんですよ。で、私は琉球大学の非常勤講師で 14 年ぐらい毎年更新して 1 年契約で雇ってもらっているが、この 4 月 1 日から労働契約法が使えるということかと思っていたが、こっちから 1 年カウントするということか。

仲地人事課長) はい。4月1日から雇用を開始する方にはそれが適用されるということです。

Hさん) 今までの私の15年はカウントされないということか。

仲地人事課長) はい。あくまで4月1日から新たに契約されるということであり、それまでの15年間お勤め頂いても、25年4月1日から改めて契約するというので、そこからカウントが始まるということ。

Hさん) そうなるとやはり、この労働契約法が改正されて、こういった雇い止め不安の解消というものは出来ないことになるということか。結局「雇い止めされますよ」と、私たちは今、言われた、ということですね。

仲地人事課長) ええ、そういうことです。はい。

ただ、先ほど見ましたように、例えば学部の事情、部局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、5年を超えて雇用することができるとか、あと、さっきクレーリングの話をしましたけど、ロクツキを置いたばあいは、次の契約の期間が1年目になるので、そこからまた5年間という形です。

Hさん) つまり、半年は収入がないのは覚悟して、ということになるのですよね。

仲地人事課長) ……他に何か。

Iさん) 事務補佐で外部資金で雇用されている。運営費交付金がこのように対応策が沢山あるが、外部資金はホントに2行で終わっている。これを見ただけでもすごく不平等を感じる。外部資金といっても、医学部には沢山寄付金や科研費がある、そのうち大学に入っているお金も大きい。期間も細かく見ていけば、先生方の研究期間が3年とかあるが、大学に入っているお金がプールで入っていると思うので、実質的にはずっと継続されていると思う。本人に取っては何で雇われているか、選択の余地はない。すごく不平等に感じている。

仲地人事課長) あの…。実際には寄付金については当然その講座とかそこで使うという形になっている。科研費の場合はその科研費のなかで使うことになっている。全体をプールで使うという形にはなっていない。

Iさん) 学長に入っているものがありますよね。

仲地人事課長) はい？

Iさん) 学長に、大学の…

仲地人事課長) あ、間接経費のなかですか。ただ、その経費については毎年来る保障がない。例えば科研費が取れなくなったら当然その間接経費が入ってこないということがある。なかなか雇用を継続するというのは難しいのかなと思っている。

Iさん) ただ、この科研費だけでも、相当の数があるし、高度科研もある。そこら辺の実態をちゃんと見て頂き、やっている仕事も本当に多岐に亘っており、職員の補佐的業務で終わっていないと



ころが沢山ある。本当に事務補佐だが責任も重い。そこも考えて頂き、厚労省で、この改正のポイントにしっかり書かれている、働く人が安心して働き続けることが出来る社会を実現するためのものです。今、大学がやろうとしていることはこれと全く真逆のことだと感じる。

仲地人事課長) はい。確かに、そういう風なことでおっしゃる人が沢山おりますが、ただ、大学としても、いつまでもそういう資金があるわけじゃありません。いつなくなるか判りませんので、これにつきましては、まあ、現在のところ、そういう風な方向で、今、考えております。あの…。で、あの、こちらのほうですね。本学だけの問題じゃなくてこれは全国の大学が同じ問題を抱えております。特に医学・病院を抱えているところは非常勤も沢山外部資金で雇っているところはあります。それで文科省のほうから、これに対する説明会を行っている。そこに厚労省の方を招いて内容について説明してもらっているが、その中で5年の雇用期限を設けるのは特に問題ないというふうな、話をされている。私どももそういう風に考えて、ちょっと厳しいが、こういう案にしております。

Iさん) 余り納得は行かない。ここはそれで終わらせて頂く

Fさん) 結局、資金の出所をつなぐ方法で同じ人をつないで雇えるという方法を。5年は5年でいいので。つなげる方法というのを考えて。5年の労働契約は破らなくてもいいので、そこをつなげる方法を考えて頂きたい。科研費だって1年で更新で何かあれば次に当たらない場合もある。今、沖縄県から頂いているものも1年ごとに見直しがある。常にそういうリスクは背負っているけれども。それはつながったときにまた、別のものを用意して同じ人を雇える。5年以内なら、雇えるという方法を何かちょっと考えて頂きたいと思う。

仲地人事課長) ですから、先ほど話したように同じ人が出来るとすれば、あくまでロクツキを空けて継続してではなくロクツキ空けて。

Fさん) いやそうではなくて。資金の出所が変わっても同じ人が雇えるようにということ。5年は5年なんですけれど。

仲地人事課長) はい。5年を超えれば、同じ人が5年を超えれば。

Fさん) いえ、超えなくて。外部資金の出所が変わっても…

医学部事務方) 先生、それ今と同じですよ。お金があれば当然5年は出来ます。ほかの資金があれば。今言っているのは5年を超えたという場合で、それ[先生が言っているの]は現行制度と同じです。

Fさん) あ、判りました。いいです、いいです。

仲地人事課長) 大変申し訳ございません。6時からここは別の授業の予定が入っているので、これで終わらせて頂きます。

[終了]