

2017年2月22日

京都大学総長 山極 壽一 殿

京都大学職員組合

中央執行委員長 川 島 隆

無期雇用化に係る時間雇用教職員の就業規則の「年度内」
「通算雇用5年上限」規定を削除する要求書

労働基準法では期間の定めのない労働契約が原則とされています。そのため、現行の時間雇用職員などの就業規則での契約期間・更新についての「一の事業年度以内とする。」「契約期間はこれを更新することがある。ただし、時間雇用教職員として雇用される期間が、通算5年を超えないものとする。」との規定を削除し、改正労働契約法の趣旨を尊重して無期雇用化を促進することを要求します。

また、本学の、通算雇用期間5年満了後に、2010(平成22)年1月28日付け総人企第25号、人事担当理事名の「非常勤職員の雇用手続き等について(通知)(以下「例外措置」という。)」に基づき、公募を経て雇用できる制度とされています。その際、例外措置通知では、「財源等」の見通しには触れていますが、就業規則上はあくまで次年度の雇用の財源確保のみを部局から説明を求める内容となっています。

しかし、前回の12月22日の団体交渉で指摘しましたが、一部の部局でそのことが拡大解釈され、次年度の財源確保以上の「その人が無期転換した場合、定年までの財源の保障が求められる」との財源確保を誓約するよう過度に運用され、例外措置を行わない申し合わせをするなど、無期雇用化を避ける実態となっています。

ついては、本学の時間雇用教職員の例外措置については、現状で同通知以外の見解を出していないことを認め、改正労働契約法の趣旨に反しないよう無期雇用化を推進するよう求めるものです。

また、人事制度検討会での本学の対応方針(案)を当組合に説明すると共に、下記の公表を求めた5～7の質問項目についても3月1日の団体交渉前に説明・回答するよう求めるものです。

記

1. 時間雇用教職員、有期雇用教職員については、プロジェクトなど事業期間が定められている業務に従事するためだけに採用される場合を除き、原則として期間の定めのない労働契約にて雇用すること。そのために就業規則の「雇用される期間が、通算5年を超えないものとする。」を削除すると共に、「一の事業年度以内とする。」をも削除すること。

2. 労働契約法第10条は財源確保を要件としていないことを認めること。
3. 次年度の財源確保以上の「無期転換した場合の定年まで」の財源確保の保証の誓約書提出を求めないこと。
4. 各部局等が5年間、3年間などの外部資金による間接経費をつないで継続雇用することが可能であることを認め文書通知すること。
5. 例外措置の理事通知発出及びその後「雇用財源」について、同通知以外に財源確保を求める通知・要請等をしているのであれば明らかにすること。
6. 公表された人事制度検討会での本学の対応方針（案）で「例外を設けているから無期転換回避目的ではない。法律の趣旨に反すると受け取られる可能性は低い。」等と説明されているが、その見解となる根拠について明らかにすること。
7. これまでの例外措置適用者数、2017年3月31日付け及び2018年3月31日付けで通算雇用期間5年満了となる人数を部局別、職名別に明らかにすること。

以上