

2017年8月28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 白岩 立彦

改正労働契約法の無期転換ルールにおける「クーリング期間」の不適切運用の防止と「例外措置として雇用する非常勤職員の報告書」についての申し入れ

改正労働契約法の無期転換ルールにおける通算雇用期間を分かち、いわゆるクーリング期間は6ヵ月とされており、本学でも同様の扱いがされています。

一方、例外措置適用に積極的でない部局・共通事務部では、5年の通算雇用期間満了で雇用を一旦終了させ、6ヵ月のクーリング期間経過後に再度、同一人物を同一の業務で採用する事例が少なからず見られます。これは、その業務と人材が継続的に必要とされている証左であり、労働契約法の無期転換権の発生を回避するために行われる法の趣旨に反した不適切な運用です。

また、有期雇用職員である病院内の医療技術職員についても常勤職員として雇用できる有資格者であり、雇用を一律に終了させ、雇用される人を入れ替えるやり方は技術の継承からしても問題があります。

改正労働契約法の趣旨に反する例外措置適用を認めていない少くない部局・共通事務部では雇用手続きを定めた当初の通知（「非常勤職員の雇用手続き等について（通知）」（2010(H22)．1．28、総人企第25号）の別紙「例外措置として雇用する非常勤職員の報告書」の様式の記入例では5年間の「今後の雇用計画期間及び雇用経費」欄を記載するよう通知されています。

同報告書の提出を求める趣旨は経費の責任を負うとする「誓約」であり、5年間の雇用まで「制約」する必要がある、雇用経費も通常運営費交付金又は間接経費に限られていると理解されています。そのことが例外措置適用に躊躇する原因の一つになっているためこの欄を削除するか、若しくはこの欄の記載を不要であると考えます。

全学的には非常勤職員数（派遣職員含む）は増加傾向にある一方で労働市場は求人難の様相を呈しています。こうした状況に鑑み、優秀な人材の獲得や流出防止のためにも無期転換を積極的に進めていくべきであると考えます。しかし、局所的に資金難等により雇用継続が困難になる事案発生の可能性もあることから、そうした事態に備え、今後の無期転換後の人事政策については、部局間、部局内での異動を可能とする「人事異動ルール」が必要であると考えます。

こうした観点から、次の措置を講じられますよう、申し入れます。

記

1. 5年の通算雇用期間満了で雇用を一旦終了させ、6ヵ月のクーリング期間経過後に再度、同一人物を同一の業務で採用する事例が見られる。これは、その業務と人材が継続的に必要とされている証左であり、こうした運用を行っている部局等については例外措置（無期転換）を図るよう学内周知し、是正指導すること。
2. 「非常勤職員の雇用手続き等について（通知）」（2010(H22).1.28、総人企第25号）の別紙「例外措置として雇用する非常勤職員の報告書」中、「今後の雇用計画期間及び雇用経費」欄を削除すること、若しくはこの欄の記載は不要とする学内通知を行うこと。
3. 5年目の雇用に係わる評価については、雇止めすることを前提とせず5年目までの年度更新時と同様に取り扱うよう理事裁定を改正すること。
（参考：2013(H25)年12月19日総務担当理事裁定「時間雇用教職員の勤務状況評価について」通知の、「6. 評価を要しない場合の取扱い 評価を受ける職員について、次年度への更新を行わないことが決定している場合又は評価対象期間中の勤務が1月未満の場合は、当該期間に係る評価を行わないことができる。」）
4. 時間雇用教職員の部局間、部局内での人事異動ルールを検討すること。
5. 病院の医療技術職員の「通算雇用5年上限」についての人事政策を見直し、無期転換での雇用継続が可能となるよう常勤職員への繰り入れをおこなうこと。

以上