

2018年1月12日

京都大学監事 東島 清 殿

京都大学監事 丸本 卓哉 殿

京都大学職員組合

中央執行委員長 白岩 立彦

臨時監査（時間雇用教職員の「通算雇用期間 5 年上限」撤廃）を求める要請書

標記のことについて、貴職の監事監査計画にある、人事管理の適法性及び妥当性に関する事項の一環として特別に臨時監査をして頂くことを要請します。

職員組合は、有期雇用教職員の無期転換ルールの対応について、これまで就業規則における「通算雇用期間 5 年上限」の撤廃並びに当面の措置として「5 年例外措置」適用制度の活用促進等を求めてきました。

しかし、11月9日の団体交渉においても、京都大学法人からは「通算雇用期間 5 年上限」や「5 年例外措置」適用制度にかかる方針を見直す姿勢が見られませんでした。

全国的に影響のある東京大学法人が「通算雇用契約期間 5 年上限」規定の削除・撤廃を決めたことから、12月26日には京都大学総長宛に、時間雇用教職員就業規則の「通算雇用期間 5 年上限」を削除するよう、改めて団体交渉を要求したところです。

京都大学法人の時間雇用教職員の人事政策は、「通算雇用期間 5 年上限」を維持し、2010 年度から 5 年の通算雇用期間を越える「例外措置」を導入していることをもって、改正労働契約法（2012(H24)年 8 月 10 日公布、2013(H25)年 4 月 1 日施行）に対応し、同法の趣旨に反していないという見解を示しています。しかし、京都大学法人は、無期転換ルールを定めた改正労働契約法の施行(2013 年 4 月)直前に、雇用期間通算を断つクーリング期間を、それまで 1 年間としていたところを「労働契約法に従い『原則 6 箇月以内』とする」と改め、無期転換権の発生を直前に阻む運用見直しを行いました【別紙 1】。また、一部の部局では、無期転換権の発生を回避するがために例外措置の適用を忌避する事例も確認されています。

こうしたことは、国会審議において厚生労働大臣が「無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換権が発生する前に雇止めをすることや、更新年限や更新回数

の上限を一方的に設けるといったことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましくない…。そのような事案を把握した場合には、都道府県労働局においてしっかり啓発指導を行ってまいりたい」とする答弁にそぐわない脱法的な運用と言わざるを得ません。

また、「5年例外措置」適用制度による「更新者の選別」についても、厚労省がかつて作成した無期転換のルールについてのハンドブックには、補助的業務については無期転換の対象の選抜が許されるかのような記述になっていたのが、現在では、恒常的な業務であれば期間の定めのない無期転換社員など無期労働契約の社員が担うことが求められる、との指導、啓発方針に変更されてきています。

（【別紙2】12月7日の参議院 内閣委員会 日本共産党 田村智子議員の質疑参照）

以上のとおり、京都大学法人が時間雇用職員への「通算雇用期間5年上限」等の「一律の雇い止め」政策を継続して、国会審議における厚労省・文科省の答弁に反し、今後行政からは是正指導を受けるなど、社会的信用をなくすことのないよう臨時監査の実施を要請するものです。

以上