

2019年2月6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 江田 憲治

例外措置を萎縮させている通知等の見直しを求めます

今年度より、改正労働契約法の無期転換ルールによる無期転換申込みが本格的に始まりました。本学においては、いわゆる「5年条項」が適用されない2005年3月以前から継続して勤務されている時間雇用教職員等の方々や、例外措置により5年を超えて勤務されている時間雇用教職員等の方々が、無期転換申込みをなされています。

しかし、本人が5年を超える雇用継続を望み、職場からも求められ、5年満期退職した場合も後任補充が必要でその予算があるにもかかわらず、例外措置の適用を受けられず、本学を去っていく事例も多数生じています。

これまでの国会審議等でも明らかにされてきたように、無期転換ルールの法制趣旨は、「有期雇用労働者の雇用の安定を図ること」です。無期転換ルールを含む労働契約法の改正が成立した段階から、本邦の非正規労働者にかかる政策は大転換しているのです。

しかし、こうした労働政策の大転換にもかかわらず、本学においては依然として法改正以前からの5年雇止めルールが据え置かれています。そればかりか、これまでの団体交渉でも指摘したように、無期転換ルールの施行に際しての学内検討においては、むしろ、例外措置の適用を更に抑制するかのような、検討資料や通知が学内の諸会議に示されています。その反応の一端として次の様な問題のある事例が生じています。

- (1) 例外措置により5年を超えた時間雇用職員を10年目で雇い止めし、半年のクーリング期間を経た後に再度雇い入れた事例。
- (2) 例外措置の雇用継続による生じる雇用トラブルの諸経費を教員個人が負わなければならないかのように説明する文書を部局が発した事例。
- (3) 部局の教員が例外措置を適用すべき時間雇用教職員について、定年までの財源見通しを示して部局長に例外措置の適用を要請したところ、定年後の再雇用期間の財源見通しまで必要として部局長が拒否した事例。

無期転換ルールの本来の趣旨に則り、今後さらに人手不足が強まる経済社会情勢において、有能な人材が本学で継続して勤務することができるようにするため、部局に例外措置の適用を萎縮させている要因である下記の通知・文書の見直しを求めます。

## 記

1. 「非常勤職員の雇用手続等について(通知)」[2010(平成 22)年 1 月 28 日 人事担当理事通知]に記載されている、「訴訟が起こった場合にその解決に要する経費負担」の表記を削除すること。
2. 「時間雇用教職員の勤務評価について」[2013(平成 25)年 12 月 19 日 総務担当理事裁定]に記載されている「例外措置適用の厳格化を図る」の表記を見直すこと。
  - 2.1 “更新評価（通算 5 年例外措置の適用を含む）の厳格化を図るとともに”を削除すること。
  - 2.2 “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”を削除すること。

以上