

2012年12月14日

国立大学法人徳島大学長
香川 征 殿

徳島大学教職員労働組合
中央執行委員長 石田三千雄

労働契約法改正に関する本学有期雇用職員の 雇用期限の扱いについての意見書

拝啓

徳島大学の発展のために日々ご尽力のことと拝察いたします。

さて、先日の総務財務担当理事との懇談におきまして、本学有期雇用職員の雇用期限の扱いについて、「原則として5年で雇止め。特別な事情がある場合には厳正な審査のうえで雇用を継続する」などの対応を案として提示されました。

その他、「整理事項」として、(1) 教員の任期制の廃止、もしくはテニユアトラック制の新設、(2) 教室系有期雇用職員を年俸制に集約、(3) 契約職員、フルタイムパート職員制度の廃止、(4) パート職員を35時間勤務の有期雇用職員に集約、(5) 非常勤講師、TA・RA、診療支援医師、非常勤医師等は原則として5年で雇止め、などの点が提示されました。

これらに対する組合の意見は以下の通りです。制度の決定・施行以前に、さらなる労使協議（懇談）の開催を希望します。早急に日程調整を依頼します。

敬具

記

1. 「原則的対応」については撤回し、「雇用期限・雇止めを廃止、単年度制の契約を5回更新したあと、特別な事情がない場合には6年目以降の雇用を継続する」ことを求めます。

理由①：労働契約法改正の趣旨は「有期雇用職員の雇用の安定」であり、「原則的対応」案は法の趣旨に反します。他の事業所の模範となるべき国立大学法人において、「原則5年での雇止め」などという脱法的行為を制度化することは好ましくありません。

②：組合が2012年2月に実施したアンケートでは、「有期雇用職員に雇用期限が付されていることは不都合」と回答した正職員が80%近くに上るなど、現場では雇止めの弊害が明らかとなっています。5年間の経験を得た人材を雇止めして未経験の新人を新規に雇用し続けることは、現場にとって大きな損失であり負担でしかありません。（アンケート結果は下記URLを参照。）

<http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/document/20120306enquiet.pdf>

- ③：5年もの間、雇用したのであれば、本学有期雇用職員としての適性・有為性の有無は明らかなはずで、「厳正な審査」などをする意味が不明です。単年度制の契約の場合には、試用期間中や2年目の契約更新時など、適正に欠けると判断された職員の契約解除や更新をしない機会が何度もあります。
- ④：雇用不安・就職難の状況下で、大学教員は学生の就職指導に一層の尽力を求められています。その一方で大学自らが雇用不安を助長する制度を実施することは本末転倒であり、教員の努力を無にするものと言わざるをえません。

2. 整理事項 (1) の教員任期制の廃止については賛成します。

3. 同 (2) (3) (4) については、現在雇用されている人たちが大きな不利益を被らないような対応を望みます。

具体的には、現在雇用期限なしで6時間パートとして雇用されている人たちが、新たに雇用期限を付されるなどの不利益を被ることなく、一日7時間労働への労働時間変更が可能となることを確認したいと思います。

4. 現在、3年の雇用期限を付されている有期雇用職員の人たちが、制度の転換に伴って不利益を被らないような対応を望みます。

具体的には、平成25年4月でこれまでの雇用期限をリセットして、雇用期限なしで単年度契約を継続し、5年後に、特別な事情がなければ雇用期限なしでの雇用に転換できるようにしていただきたいと思います。

理由①：そうしない場合、平成25年3月で雇用期限が切れる人たちが再度雇用されず大きな不利益を被ることとなり、大学としても人材の流出・新人育成のコスト負担という損失を被ることとなります。

②：平成26年3月末、27年3月末などで雇用期限が切れる人たちを25年4月からの新規雇用の人たちと別扱いにすると、制度が複雑で不公正なものとなります。

5. 整理事項 (3) に関連して、現在ボーナスを支給されている契約職員の制度が廃止された場合には、パート職員に対する一時金・奨励金などの制度を導入されることを希望します。

6. 整理事項 (5) に関連して、非常勤講師について「原則5年での雇止め」ということになれば、共通教育の授業提供が破綻する恐れがあります。とくに、ドイツ語、中国語などの言語に堪能な者を確保することが困難であることを踏まえた対応をご検討ください。

以上