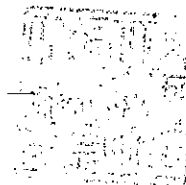


平成25年 1月29日

大阪大学箕面地区教職員組合
執行委員長 今岡良子 殿

国立大学法人大阪大学
総務企画部長 中村 信



本学における「有期雇用ルールの見直し」について

標記のことについて、本日までの間における貴組合との団体交渉等の経緯及び大学としての考えを、以下のとおり回答いたします。

1. これまでの経緯等

(1) 平成24年11月27日

- ① 大学は、労働契約法等の改正により有期労働契約に関する新たな法制度の枠組みが設けられたこと、及び「大阪大学未来戦略（2012-2015）」において「柔軟な人事制度の構築」を目指し、柔軟かつシンプルな雇用制度を設けることをその目標の一つとして掲げていること等を踏まえ検討を重ねた結果、平成25年4月1日（以下「基準日」という。）以降、有期雇用ルールの見直しを行いたい旨の大学の方針について、「有期雇用ルールの見直しについて（お知らせ）」と題する文書を学内構成員に対し発出した。

大学の方針の概要は、以下のとおりである。

(i) 大学の基本的な考え方

有期雇用教職員の最長雇用可能年数及びクーリング期間等を見直すとともに、柔軟かつシンプルな有期雇用ルールとするべく、就業規則等の関係規程を整備する。

(ii) 具体的な改正内容

ア 最長雇用可能年数

5年以内とする。ただし、教育・研究の遂行上やむを得ないと大学が特に必要と認めた場合に限り、5年を超えて雇用することがあるものとする。

※ 「5年以内」とは、本学における有期職（非常勤講師、TA、RA、アルバイト、チューター等を含む。）としての通算契約期間が5年以内であることをいう。

※ 「大学が特に必要と認めた場合」とは、以下のいずれかに該当し、財政上支障がないと認められ、「大学が特に必要と認めた場合」として取り扱うことがやむを得ないと人事労務担当理事が承認した場合に限り、5年を超えて雇用することがあるものとする。

- ① 「大阪大学の教員の任期に関する規程」の適用を受ける教員
- ② 5年を超えるプロジェクト（世界トップ拠点を含む）に従事する常勤の教員・研究員
- ③ 寄附講座・寄附研究部門（共同研究講座・共同研究部門、協働研究所を含む。）の延長により引き続き当該講座等において業務に従事する常勤の教員・研究員
- ④ 医員（医師）・医員（歯科医師）、医員（専攻医）・医員（専修歯科医）
- ⑤ その他（特に部局長より申出があった場合）

※ 基準日前から本学の就業規則等の適用を受けている者については、改正前の本学の有期雇用ルール（更新回数、最長雇用可能年数以内など）を適用する。有期職としての通算契約期間は、基準日以後に労働契約を締結又は更新した日から起算して5年を超えないものとする。

イ クーリング期間

6か月以上とする。

(iii) 関係就業規則等の改正案等の掲示箇所を提示

- ② また、大学は、同日付けで、上記有期雇用ルール見直し（案）に係る関係就業規則改正案等を各地区過半数代表者に対して提示し意見書の提出を求めた。さらに、他の就業規則改正等と同様、同就業規則改正案等を学内構成員にも周知した。
- ③ さらに、大学は、同日付けで、貴組合を含む関係労働組合に対し、上記文書及び関係就業規則等の改正案等を送付するとともに、「これらについて労働組合から団体交渉等の要求がなされた場合には、大学としてこれに誠実に対応する所存」である旨、示した。

(2) 平成24年12月14日

過半数代表者からの求めを受け、大学は、有期雇用ルール見直し（案）に関する説明会を開催し（なお、同説明会には、箕面地区事業場過半数代表者の立場として、貴職も出席していた）、種々意見交換を行った。

（3）平成24年12月20日

貴組合との間で行われた別件団体交渉の場（同交渉の終了時）において、貴組合から「有期雇用ルール見直しに関しても、別途要求書を出すことを考えている」旨の言及があり、大学側は「お待ちしている」と回答した。

（4）平成24年12月26日

別組合との本件に関する団体交渉に陪席していた貴職から、12月25日付け「団体交渉申入書」の提出があった。

同要求書における貴組合の要求や質問（本件に関するものに限る。）は、概ね以下のとおりである。

- ・ 法人化の際、大学が非常勤講師やTA、RA、アルバイト等を対象とした就業規則を作成しなかったのはなぜか。
- ・ 法人化直前、旧大阪外大では、厚生労働省からの勧めに従って、非常勤講師等についての就業規則を作成したが、なぜ大阪大学ではその「薦め」に従わなかったのか。
- ・ 「有期雇用ルールをシンプルにする」のであれば、就業規則のない非常勤講師等については適用させない方がシンプルである。なぜ、今回は厚生労働省の「薦め」に従うのか。
- ・ 任期制助教はいずれ期限の定めがなくなるのであれば、そもそも任期制は撤廃せよ。

（5）平成25年1月7日 大学側回答文書の送付

① 大学は、上記申入書に対する回答文書を、貴組合に対し送付した。

その内容（本件に関するものに限る。）は、概ね以下のとおりである。

- ・ 始業・終業時刻をはじめ、労働基準法が定める就業規則の絶対的 necessary 記載事項には、非常勤講師等になじまないものが多く、大学では、就業規則上の労働者とは異なる位置づけをとっているところであり、このことに関し、法人化前後において厚生労働省から「薦め」を受けたことはない。
- ・ 今回の本学有期雇用ルール見直し（案）は、大学として検討したものであり、厚生労働省から「薦め」を受けたというものではない。

- ・ 「国立大学法人における教員の任期等に関する規程」に基づき任期を付されている教員（同規程により5年を超えて雇用することが可能とされている場合に限る）については、財政上支障がないと認められ、5年を超えて雇用することがやむを得ないと人事労務担当理事が承認した場合に「大学が特に必要と認めた場合」として、5年を超えて雇用することがあるとされているものである。よって、自動的に「5年超え」が認められるといったものではなく、また、これは5年を超えて雇用することを認めるものであって、期限の定めがなくなるといったものではない（発生した無期転換申込権を行使するかは当該労働者の意思による）。
- ② 上記①の回答文書送付と併せて、大学は、12月25日付け申入書に関する団体交渉の日程に関し、日程案を貴組合に対し提示した。

(6) 平成25年1月10日

貴組合から、上記(5)②の日程では都合が悪いとの連絡があったことを受け、大学としては、再度調整した上で、貴組合に対し、日程案を再提示した。

(7) 平成25年1月11日

貴組合から、上記(6)の日程案について了承したとの連絡があったため、1月24日に団体交渉を開催することが決定した。

(8) 平成25年1月24日 団体交渉

- ① 大学側は、上記(5)①の回答書のほか、有期雇用ルール見直し(案)に関する資料(上記(1)①)及び関係就業規則改正案等(上記(1)②)を改めて配付するとともに、それらに基づき説明を行う旨貴組合に提案したが、貴組合は、「時間の都合もあるため」として説明を受けることを拒否した。
- ② その後、質疑応答が行われた。
組合側からは、
 - ・ 非常勤講師について契約締結可能上限を5年とされると、特にマイナー言語専攻においては、教育の実施上の問題にもなりかねない。もし不開講となった場合に、学生に対してどのような説明を行えばよいと考えているのか。
 - ・ そもそも、大学側は、今回のルール見直しに際して、部局の現場で起きる(上記のような)問題に関知していないのではないか。

- ・ 大学側は、非常勤講師について「労働契約法18条1項にいう通算契約期間に含まれることとされる可能性を完全に否定できない」といったことをいうが、そもそも1年ごとの委嘱契約としているのであるから、現行のままとすればよいのではないか。労働者でもない非常勤講師に労働契約法を適用させるというのが理解できない。
- ・ 労働契約法改正を受けて契約締結の上限を通算5年までとすることは、法改正の趣旨に反するものである。5年を超えた場合に無期転換申込みができるというのが改正法なのだから、その機会を奪うことはできない。
- ・ 各非常勤講師は、最後まで非常勤講師のまま無期契約でいたいとは思っていない。無期転換申込権がすべて行使されるとは限らない。
- ・ 非常勤講師に委嘱する担当科目をどうするかといったことを考えなければならないため、常勤教員にとっても負担になっている。

といった意見や主張が出された。これらに対し大学側は、

- ・ 大学としては、非常勤講師との間において、準委任契約たる委嘱契約として契約を締結しており、通常の労働者とは異なる位置づけをしていること自体に変更はない。その都度委嘱契約を締結しているものであるため、これまでも契約締結期間の上限といったものを設けてこなかったが、非常勤講師として業務に従事した期間についても労働契約法18条の適用を受ける可能性を完全には否定できないということも考慮し、ルール案見直しを行っている。
- ・ 無期転換申込権が発生した場合に、それを行使するか否かは労働者の意思に委ねられているため、責任をもって制度設計をする立場としては、それらが行使された場合を想定せざるを得ない。
- ・ 契約締結可能年数を5年とすることは、「大学として約束できないことは約束しない」という基本的な考えに基づくものであり、契約締結可能年数を予め明確に定めることが、雇止めへの不安の解消という労働契約法改正の背景や趣旨に反するものではない。また、5年上限とすることが違法ではない旨は、法改正に関する国会審議等においても確認されているところである。
- ・ 改正労働契約法18条は、あくまでも5年を超えて有期労働契約が反復更新された場合における効果を規定しているのであって、5年を超えて雇用すること自体が使用者に義務付けられているわけではない。
- ・ 団体交渉は、組合員の労働条件に関することについて行われるものであり、教育実施上の是非等について労働組合と議論する場ではないと考えている。

- ・ 大学としては、有期雇用ルール見直しに際し、各部局を含めた学内における様々な状況を想定して、妥当な制度案とすべく検討を重ねたものであり、組合側がいうマイナー言語専攻の問題についても「知っていない」というわけではない。ただし、いわゆる「5年超え」については、相当厳格に運用されることとなるため、現時点では非常勤講師について適用することは想定していない。

などと回答した。

なお、「非常勤講師について労働契約法の適用がない」と考えているのが貴組合としての見解であるのか否かについて改めて問い合わせたところ、貴組合からは「答える必要があるのか」といった回答にとどまり、明確な回答は得られなかった。

以上のとおり、交渉は、双方の主張が平行線のまま終了した。

2. 結論

以上の団体交渉及び申入書等における貴組合の要求・主張は、概ね以下の3点にこれを集約することができます。

- ① 組合としては、非常勤講師との契約が委嘱契約とされており、労働者として位置付けられていないのだから、労働契約法の適用を受ける労働契約であるとは考えられない。そうすると、改正労働契約法のことを考える必要はなく、上限5年としなくてもよいことになる。
- ② 労働契約法改正を受けて契約締結の上限を通算5年までとすることは、法改正の趣旨に反するものである。
- ③ 非常勤講師について契約締結可能上限を5年とされると、特にマイナー言語専攻においては、教育の実施上の問題にもなりかねない。これらは、団体交渉事項である。

しかし、これらの主張について、大学は、以下のとおり、団体交渉等において可能な限り詳細にその考えを説明し、組合側の主張を正したほか、要求を受け容れることができない理由を繰り返し説明してまいりました。また、貴組合は、大学側が「非常勤講師に関し、労働契約法18条1項にいう通算契約期間に含まれるとされることを完全には否定できない」と繰り返し申し上げているにもかかわらず、「労働者ではないのだから、同法18条1項が適用される余地はない」との見解を示すにとどまり、議論の出発点ともいえる部分において、改正法の解釈に関する見解や基本的な考えが労使間で異なっている状態にあります。

- ① 大学としても、その都度委嘱契約を締結するという基本的な考えに何ら変更を加えるものではないが、非常勤講師として業務に従事した期間についても労働契約法18条の適用を受ける可能性を完全には否定できないということも考慮し、ルール案見直しを行っているものである。
- ② 最長雇用可能年数を5年とすることは、「大学として約束できないことは約束しない」という基本的な考えに基づくものであり、雇用可能年数を予め明確に定めることが、雇止めへの不安の解消という労働契約法改正の背景や趣旨に反するものとは考えていない。また、5年上限とすることが違法ではない旨は、法改正に関する国会審議等においても確認されているところである。
- ③ 大学としては、有期雇用ルール見直しに際し、各部局を含めた学内における様々な状況を想定して、妥当な制度案とすべく検討を重ねたものであり、組合側がいうマイナー言語専攻の問題についても「知らない」というわけではない。

なお、団体交渉は、組合員の労働条件に関することについて行われるものであり、教育実施上の是非等について労働組合と議論する場ではないと考えている。

さらに、貴組合が主張する「5年を超えて継続雇用すること」に関しては、大学の方針の決定に至る過程において、種々検討を重ねてきたものであり、その結果、今回の方針の提案に至ったものである（その中において、原則として「通算5年以内」としつつ、例外的に「5年超え」として認める場合もある旨具体的に規定しているほか、クーリング期間に関する取扱いも見直すなどしている）ことにも改めてご留意願います。

これらのことから、大学としては、貴組合を含む各労働組合から出された意見や主張、要求はもとより、過半数代表者等からの意見等も考慮いたしましたが、最終的に、これまで貴組合を含む学内構成員に提示した案で、関係規程等の改正等を行うことを、昨日、決定いたしました。

なお、大学は、就業規則改正等の決定や施行を理由として団体交渉を拒否するものではなく、労働組合から組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れがあり、労使双方にとって意義ある団体交渉となると判断した場合には、これに応ずることもやぶさかではない旨を改めてここに申し添えます。

以上、ご理解をたまわりますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。