

臨時職員の新制度について、交渉妥結 雇用期間60月(5年)超で無期雇用 今年度採用者の雇用期間は60月(5年)へ

公立大学法人首都大学東京労働組合は、昨年来、交渉を続けてきた「臨時職員(アルバイト)の雇用問題」について、10月16日(月)団体交渉を行いました。

今回の交渉では、10月6日の当初提案にはなかった、経過措置について新たな提案がありました。経過措置は、「65歳超の臨時職員について、来年度は1年の雇用延長を行う。2019年度は、66歳を定年及び上限年齢とする」というものです。

定年と上限年齢を一律65歳とすることについては、認め難い提案ですが、昨年度までの採用者に無期転換を認めたこと、今年度採用者については、雇用期間を60月(5年)とさせたこと、2月から8ヶ月にわたって、現場調査、意見交換会、専門委員会での協議を重ね、労使双方で知恵を出し合った結論であることから、当局の提案を受け入れることとしました。組合は、当局の提案と、それに対する執行部の提案について、13日に行われた中央委員会でも審議し、了承をえました。

労働契約法は、労働契約期間の上限を定めた法律ではありません。今年度採用された臨時職員の雇用期間については、60月(5年)と整理しましたが、現行の非常勤契約職員(事務職)の雇用期間3年も含めて、制度の見直しが必要となった場合、労働契約法の趣旨に沿って協議を行います。

※注 昨年度までに雇用された人は、年間の雇用期間が12月に満たない年があっても、最初の契約から通算で60月(5年)を超えた契約期間中に申し出ることによって、次の契約期間から無期転換できる。

【当局】 それでは、私から申し上げます。

有期労働契約につきましては、平成25年4月に改正労働契約法が施行され、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約、無期労働契約へ転換できることとなりました。

この法改正を受けまして、当法人における臨時職員制度について、本年2月に労使合同で現場調査を行い、また、現場調査を踏まえた意見交換を行うなど、労働組合の皆さんと、これまで精力的に議論を重ねてまいりました。

このたび、改正労働契約法の趣旨を踏まえ、当法人における臨時職員制度につきまして、改正を行うことといたします。

具体的には、

まず、雇用形態につきましては任期を1年以下とした有期労働契約とし、はじめて雇用契約を締結した日から60月(5年)を上限として、雇用契約の締結(更新)が可能といたします。

次に、雇用期間につきましては1週間の所定労働時間を31時間未満とし、会計年度をまたがる雇用期間の設定は行わないことといたします。労働時間数によっては社会保険へ加入することが可能となります。

また、新たに、雇用を締結する際の上限年齢を65歳とするとともに、人事評価制度を導入いたします。

なお、今回の改正において、平成28年度までに法人で雇用した方で、平成30年4月1日以降、通算契約期間が60月(5年)を超える場合には、労働者からの申込みによって、期間の定めのない労働契約へ転換することを可能といたします。無期転換した職員につきましては、定年年齢を65歳とし、人事評価制度を適用するとともに、人事異動の対象といたします。

さらに、平成29年度以前に雇用したことがある方を対象に、経過措置を設けることとします。

まず、平成30年度に限り、有期雇用契約における上限年齢及び無期契約における定年年齢につきましては、いずれも適用いたしません。

次に、平成31年度に限り、有期雇用契約における上限年齢及び無期契約における定年年齢は、いずれも66歳といたします。

最後に、制度改正の実施時期は、平成30年4月1日からといたします。

以上が、新たな臨時職員制度の概要となります。

私からは、以上です。

【組合】 ただいま、当局から臨時職員の新しい雇用形態についての提案がありました。

臨時職員を最長3年で雇い止めにするという、これまでの当局の姿勢に対して、職務の停滞と職場の混乱を危惧する現場からの声を受けて、組合は、要綱の一律適用をやめ、改正労働契約法の趣旨に沿って、無期転換を認めるよう要求してきました。来年度の雇用について、不安に思う臨時職員やともに働く教職員は、労使交渉の行方を見守ってきました。

今回、2016年度までに採用された臨時職員については、通算契約期間が60月(5年)を超えた場合に、無期労働契約に転換できるとしたことで、また、今年度に採用された臨時職員についても、雇用期間3年の上限を60月(5年)としたことについて、当局の英断を組合は高く評価しています。

一方で、定年年齢を65歳としたことについては、『大都市における長寿社会の理想像を追求』という大学の理念からしても、認め難いものです。しかし、今年2月の労使合同現場調査や、3月の意見交換会、専門委員会の議論を踏まえて、出された結論です。組合は、10月13日に中央委員会を開催し、当局提案を了承することを決めました。

労使交渉の結果について、早急に周知し、丁寧な説明をしてください。

労働契約法は、労働契約期間の上限を定めたものではなく、有期雇用労働契約を繰り返す労働者の雇い止めの不安を解消する目的で制定されました。今後の職場の状況やこの地域での雇用状況などの変化にも注視し、制度の見直しが必要な場合については、労働契

約法の趣旨に沿って協議を続けたいと考えています。

私からは、以上です。

資料 1

平成 29 年 10 月 16 日

臨時職員制度の改正について（案）

1 趣 旨

労働契約法の趣旨を踏まえ、臨時職員の制度を改正する。

2 内 容

事 項	現 行	改 正 案
雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 最初の雇用契約期間の始期の日から 3 年を超えない範囲で更新可 3 年に達した場合、6 ヶ月以上の空白期間を設定することで再度雇用可 	<ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年度までに法人で雇用した者で、通算契約期間が 60 月(5 年)を超える場合は、労働者の申込みによって、期間の定めのない労働契約(無期雇用)に転換が可能 平成 29 年度から法人で新たに雇用した場合は、任期を 1 年以下とした有期労働契約(有期雇用)とし、初めて雇用契約を締結した日から 60 月(5 年)を上限とし、雇用契約の締結(更新)が可能
雇用期間	20 時間未満 11 月以内 20 時間以上 30 時間未満 11 月以内 30 時間以上 38 時間 45 分以下 2 月以内 時間は、1 週の所定労働時間を表す 会計年度をまたがる雇用期間の設定不可	1 週の所定労働時間が 31 時間未満 会計年度をまたがる雇用期間の設定不可
定年(上限)	未導入	65 歳定年制(上限)
人事評価	未実施	導入
異 動	対象外	無期雇用へ転換した場合は対象

3 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日

4 経過措置

平成 29 年度以前に雇用したことがある者を対象に、以下の経過措置を設ける。

年 度	有期雇用における上限年齢 無期雇用における定年年齢
平成 30 年度	—
平成 31 年度	66 歳

5 その他

法改正等に伴い、上記内容に影響がある場合、所要の見直しを検討する。