

5年任期の再任後、自動的に無期転換を提案。ただし、4月1日またぎの雇用期間はカウントせず。

3月6日に、労働契約法改正（別紙資料参照）にともなう継続議題について、団体交渉がもたれました。法人側の出席者は、森迫理事と人事労務課職員でした。今回、注目すべきは、法人側が、「再任後、<直ちにかつ自動的に>無期雇用に転換する」という規則改正を提案したことです。これは、改正労働契約法における、「再任後、次の任期の間に無期転換を選択してその任期終了後に無期転換」というプロセスより、無期転換契約を早める点で法律とは異なります。その動機として、森迫理事は2度も3度も有期雇用を繰り返すことに意味のないことを認めました。しかし一方では、最初の5年任期は「試用期間」あるいは「研究活性化期間」としての意味があるとして、任期制自体には固執する考えを示しました。法人案では、再任審査は無期雇用を前提とするため、審査のハードルが高くなる恐れがあります。また、現助教においては、次々回の再任で無期転換となるため、最大で通算3度の再任審査を経ながら5~10年も待たねばならない点は変わっていません。この点は2度、3度の再任は避けるという理事の言い分と矛盾しており、次の交渉でも短縮を強く要求します。以下に主なやり取りを記します。

【任期制について】

(組合) 法人が改めて提示した教員の任期に関する新規規則案では、5年の任期（H25.4.1以降契約分）終了前に再任を希望して審査を通れば、再任と同時に自動的に無期雇用への契約に転換される。したがって、更新の審査は無期雇用を前提として行われることになる。助教からすると、有期雇用を選択するという道はなくなり、更新時に無期雇用を選択するか辞めるかのいずれかになる。こういうことで間違いないか。

(労務課) 間違いない。

(組合) 4月1日付施行の労働契約法とは異なる取り扱いだが、異なるやり方を採った理由は何か。

(労務課) 無期雇用選択の権利が発生する時点で、それを希望しないということはないと考えた。（無期雇用へ手を挙げないことはないと思った）。

(組合) 当初はメリットを考えて任期制が導入されたはずである。大学が活性化したかどうかといった任期制の成果の検討はなされたのか。

(理事) 組合側でアンケートを行うなど、意見の聴取があったと思った。その意見をふまえて考えなければならぬ。任期がなかった方がよかったかもしれないという考えもある。

(組合) 〈助教アンケート（途中経過）の任期制に関する部分の集約結果（別紙参照）を説明〉

(理事) 教育の負担が多いというのは予想外だった。ただ、教授など教員に責任があるとして受け止めなければならない部分もあるのではないか。（直近で論文投稿をしていない教授に業績の件数について指摘されるのは何かおかしい感じがするといった意見に対して）

就業規則上のことを言えば、任期制は、5年の間に、研究テーマを見つけられるかどうかを見て、それができると分かれば更新するというふうに考えている。

- (組合) 労働契約法に準拠する規則改正だと思っていたが、少し違う適用になっている。これは任期制にメリットがないことを認めているのではないか。
- (理事) 採用では失敗すると大変なことになる。助教は、ドクターを出てから 30 代前半までの人を想定しているが、その人たちが 5 年の間にやっていけるかを確認するというのが任期制の趣旨である。そのため、何回も繰り返して確認するということはよくないと考え、労働契約法とは異なる適用になった。
- 任期制が開始されたときには、教育負担をさせずに研究に専念させるという考えだった。大学全体で今一度任期制の趣旨を理解する必要がある。
- (組合) 5 年の間にやっていけるかどうかを試すというのは、一種の試用期間で、当初の考えとは異なっているはずである。
- (理事) そうではない。部門などで、助教の今後を考え、人事計画をたてていくことが重要である。しかし、助教が学長裁量ポストになっていることもあり、この計画性も難しくなっている面もある。
- (組合) 試用期間という趣旨でいけば、すでに更新していて 4 月 1 日をまたぐ形になる人に、2 回の更新をかけるべきではない。次の更新で無期雇用になるべきではないか。
- (理事) それはそうかもしれない(検討に値する)。10 年は長すぎる気がする。ただ、この度の退職金引き下げ問題の中で気が付いたが、任期制があることで、任期終了をターゲットに異動など目標をたてることもできるし、辞める際には、自己都合退職とはならないのはメリットかもしれない。
- (組合) 実際にこのような小さな大学が結果を出していくためには、人材をいかにうまく育てていくかが大切になると思う。他大学がやらなくても、任期制は廃止するぐらいの姿勢が必要。助教にキャリアを積み重ねさせ、色々な経験をしてもらうよう支援するのが大切である。助教に任期制を導入した理由は、研究への専念を助けるというものだったはずだ。しかし、実際にそうはなっていない。
- (理事) それは、システムの問題というより、教員が気を付けたり、各部門で計画性のある人事を行ったり、教員はハラスメント研修会に積極的に参加して気を付けるなど、教員側や部門で対処できるのではないか。大学に愛情を感じてくれる教員を育てていくことは大切で、そのための環境づくりは教員自身が責任をもって対処すべきではないか。
- (組合) 任期が付いている教員にとっては、大学に愛情を持つと言われても難しいのではないか。
- (理事) 任期がない方がよいということも分かる。しかし、5 年間の緊張感も大切である。
- (組合) 今回の説明では、度重なる任期の更新にメリットがないことは示された。少なくとも現在の助教に 2 度、3 度の更新を強いることのないよう、再度検討していただきたい。
- (理事) 他の理事とも相談したい。

【労働契約法 19 条（継続雇用を期待させる状況での雇い止めの禁止）への対応】

- (組合) 非常勤職員について上限 5 年で雇用打ち止めということだが、スキルをもって、職場で必要とされ、職場が変わらず存続している場合、被雇用者としては「期待」してしまうということになり、19 条の対象になるのではないか。
- (労務課) スキルをもって、続けて働きたいというケースに対応できるように、新規採用の際に応募できる制度を設けている。このケースで 2 年間で 3 名を採用している。一昨年度は 10 数名の希望者から 2 名を採用、昨年度は 5-6 名の希望者から 1 名を採用した。
- 19 条にいう「期待」とは、自動的に更新を繰り返しているような状況だと思われ、本学の場合は、契約書を交わす際に、明示しているため問題ないと思われる。

【給与カットへの法人の努力について】

(組合) 給与カットや退職金引き下げは続く。緩和策のような法人側の努力はないのか。

(理事) 大学には体力がない。耐震工事などで逆に持ち出し分が増えており、大変しんどい状況だ。

(組合) 今年度について、実際の大学の給与削減と削減がなかったときの差額について、収支の増減などのデータを概数でよいので出してほしい。

【他の就業規則改正と 36 協定の改定について】

(労務課) 保健管理センター所長が 4 月以降「センター長」と呼び名が変わる。給与規則と懲戒規則にその名称が出てくるため、その部分だけ変更したいが、表現のみの変更なので学長決済にさせていた
だきたい。

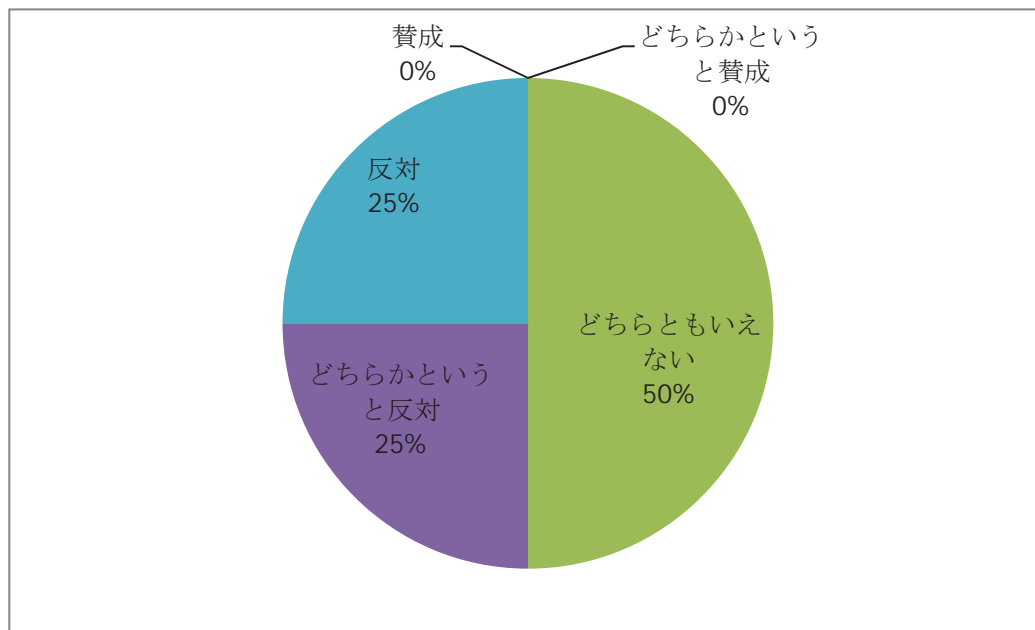
(組合) 了解した。

(労務課) 36 協定(時間外労働・休日労働に関わる労使協定)の特別延長のところで、特定の部署、人物について 45 時間/月、360 時間/年を超える常勤職員が数名出てきている。この取扱いについてだが、平成 25 年度については協定書の内容変更(年間 450 時間への拡大)で対応したいが、平成 24 年度 2、3 月については、協定書ではなく個別に簡便な方法で対応をさせてもらいたい。

(組合) 2・3 月分については、具体的なデータを示してもらいたい。また協定の案は代議員会へ持ち帰る。

(以 上)

任期制の賛否について



※助教 53 名中、現在の回答者 13 名（無回答 1 名を含む）のデータ

指摘された主な利点

- ・異動しやすい、一種の「飼い殺し」にならない
- ・異動によって研究の幅が広がる

指摘された主な問題点

- ・再任手続きに手間がかかりすぎる（業績一覧作成などに膨大な時間と労力が必要）
- ・助教の職務範囲や評価の基準など明確なルールがないままに任期制を導入するのはおかしい
- ・任期をたてに教育を強要される
- ・任期更新を考えると自由な発言ができない
- ・テニュアトラックとの併用はおかしい。教育の負担は教授、准教授と変わらない*
- ・任期中に結果がまとめられるようなテーマ、近視眼的なテーマしか選択できなくなる

自由記述回答より

<任期制賛否の理由>

どちらともいえない

- ・異動することで研究の幅が広がる。本人もそれで研究の幅を広げることができた。
- ・研究領域や専門によって成果が出るまで 5 年や 10 年といった差があると思う。また任期のある方がやる気が出る人と、任期のない方がコツコツとやれる人がいると思う。そういう意味で臨機応変な対応があればいいと思う。
- ・事実上、任期終了で解任ということはなさそうなので実質にも変わらないが、あるとき「再任なし」となると教育重視でやっている（やらざるをえない）助教には辛いと思う。再任手続きの業績一覧作成などの手間は非常に大きい。
- ・直近で論文投稿もない先生に“件数が少ない”などの指摘を受けるのは、何かズレているように感じる。一方で、無期雇用を選択すると他の大学への道なども閉ざされるような気も・・・

どちらかという反対、反対

- ・単純な一律の任期制ではだめ。プロジェクト等のための任期制、テニユアトラック制など「先が見える」または「全く見えない（プロジェクト終了まで）」のようにすっきりすべき。
 - ・助教というのはもう自律的に研究できる人だと思いますが、もし任期制があるとしたら、例えば年間2本論文必要とか明確なルールを書いていたいただきたいです。そうでないと、結局、部門の雑用係りになってしまって、研究が全然できない。
 - ・賛成：他大学にアプライすることも、任期更新時には可能、もしくはしやすいと考えられるから。昇進もできないのにそのまま・・・ということ避けやすいとも考えられるから。（いわゆる“飼い殺し”（？）を避けられる？）
- 反対：地位が不安定であるから。（任期更新を気にするがあまり、したいことができにくいこともあるから。）

【困っている点に関する質問について】具体的に書くと公表された場合に個人を特定されてしまうので書けません。困っていることはありますとしか回答できません。ちなみにこれも“任期制”が影響しているためです。

- ・日本人には馴染まないのではないかと思う。（「履歴書に穴があく」とか、そのような考えが日本にはあるので、任期が必要以上にプレッシャーになると思う）
任期中に成果がまとめられるような研究テーマしか選択できなくなる。
- ・任期制を導入するメリットを感じない。特にテニユアトラックとの併用には理解に苦しむ。片方は昇進をかけて、片方は再任用をかけて仕事をするのは変な感じがする。助教は本来、研究以外、教育もになうのであるから、無期雇用（あるいは全員任期制）が妥当と考える。
- ・近視眼的な研究テーマをえらびがちになる。意義よりも結果の出やすさ重視となる。「ウケ」の良いテーマを選んでしまう。

<関連して指摘された問題①—職務範囲について>

- ・助教に関する教育、研究、その他の学内業務の範囲が大学ルールで明確的に書いてないから上司が勝手に「この仕事をやらないと助教の更新がむずかしい」と言うという話があります。（実際はその仕事が教育と研究と関係ないのに）

<関連して指摘された問題②—教育の負担について>

- ・教育に割く時間を強要する先生がいるので、マイペースで教育、研究のスケジュールが立てられない。授業準備なども助教がほとんどを請っていたり、そうでなかったりの差が大きい。そういうことを相談すると本学でやっていけなくなるのではという不安はある。
- ・学生実験による拘束時間が長すぎて、その日はほぼ1日なにも出来ない。

<関連して指摘された問題③—雑用の多さについて>

- ・会議と業務が多くて大変
- ・研究室の雑用が非常に多く、かなりの時間が取られてしまう。
- ・雑用が多い（色々な雑用が様々な所から来るので、それらを合わせるとかなり時間が取られる。）
- ・任期付きでありながら、雑用が多くて納得いかない。
- ・PC入力、メール電話等で意外なほど時間がとられる。書類も多い（物品、旅費等）

*教育について、従事している内容として回答されたもの

例1) 授業の補助（成績以外はほぼ同じこと）、演習（実質、進行などもしてます）、実験（企画、起ち上げから進行すべて）、研究指導、論文・発表指導、研究室の管理全般（予算使用も含む）

例2) 学生（研究室における全員）の指導（論文、発表、勉強会、ゼミ、その他生活指導（研究室に出てくるかどうかの把握）等） ・実験、実習指導

働くすべての皆さま、事業主の皆さまへ

改正労働契約法のポイント

労働契約法は、労働契約に関する基本的なルールを規定した法律です。

今般「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布され、有期労働契約について、労働契約法に下記の3つのルールが規定されました。

有期労働契約とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことです。

パート、アルバイト、派遣社員※、契約社員、嘱託など、いろいろな言い方で呼ばれていますが、こうした有期労働契約で働くすべての人が、この新しいルールの対象となります。

※ 派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります。

3つのルール

I 無期労働契約への転換

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）に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期日

II：平成24年8月10日（公布日） IとIII：平成25年4月1日

有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約のタイプです。有期労働契約で働く人は全国で約1,200万人と推計されます。

有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

労働契約法の改正は、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

有期労働契約の利用に当たり、法改正の趣旨および内容を十分ご理解いただくよう、お願いします。また、有期労働契約に関する労働基準法の諸規定も順守していただくよう、あわせてお願いします。

I 無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

このルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的としています。

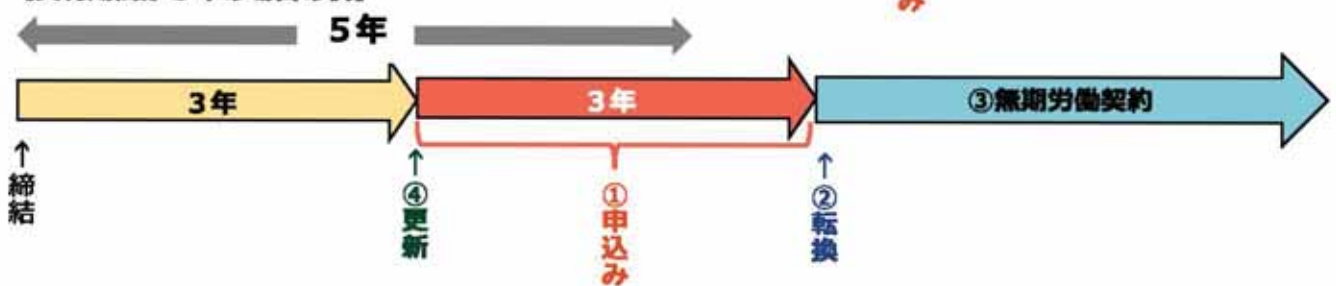
※ 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）

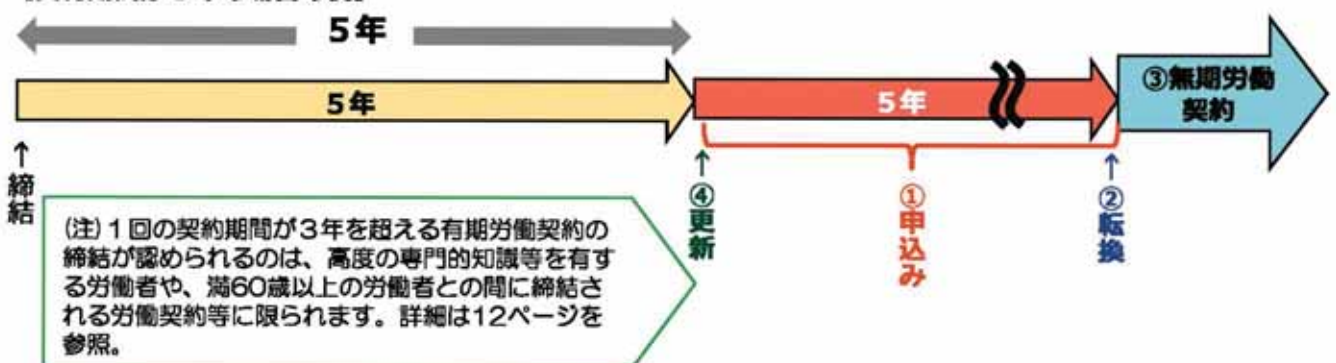
【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



【契約期間が5年の場合の例】



①申込み

平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

この申込みは、労働者の権利（無期転換申込権）であり、申込みをするかどうかは労働者の自由です。



申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、労働者の方は、できるだけ書面で申込みを行うことをお勧めします。また、申込みを受けた事業主の方は、その事実を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします（様式例を18ページに掲載）。

②転換

無期転換の申込み（①：4ページの図参照）をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約（③）がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、権利濫用に該当するものとして解雇は無効となります。

また、②時点より前に使用者が有期契約労働者との契約関係を終了させようとする場合は、これに加えて、有期労働契約期間中の解雇となるので、「やむを得ない事由」がある場合でなければ解雇することはできません。

なお、解雇については当然に労働基準法第20条の解雇予告等の規定の適用があります。



有期労働契約の締結時に、同一の使用者の下での過去の勤続（入職・離職）の状況や「通算契約期間」について、書面により労使で十分に確認しておくことは、無期転換の申込権の適切な行使や、後日の紛争を防止する観点からも重要です。

③無期労働契約

無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。

この場合、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

なお、就業規則により別段の定めをする場合、労働契約法第7条から第10条までに定められている就業規則のルールを変更することになるものではありません（15ページ参照）。

有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻などの労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も、それまでと同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは、差し支えないと解されます。

また、無期労働契約に転換した後における解雇については、個々の事情により判断されるものですが、一般的には、勤務地や職務が限定されているなど労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については、こうした限定等の事情がない、いわゆる正社員と当然には同列に扱われることにならないと解されます。



無期転換後の労働条件については、労働協約、就業規則、個々の労働契約での「別段の定め」がない限り、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。無期転換した場合の労働条件については、労働者と使用者の間で認識に齟齬がないように、あらかじめよく確認し合うとともに、無期転換前と異なる労働条件を適用する必要がある場合には、労働協約、就業規則、個々の労働契約で定めておくことが必要です。

特に、定年など、有期契約労働者には通常適用されない労働条件を無期転換後の労働条件として適用する必要がある場合には、あらかじめ労働協約、就業規則、個々の労働契約によりその内容を明確化しておくようにしてください。

④更新

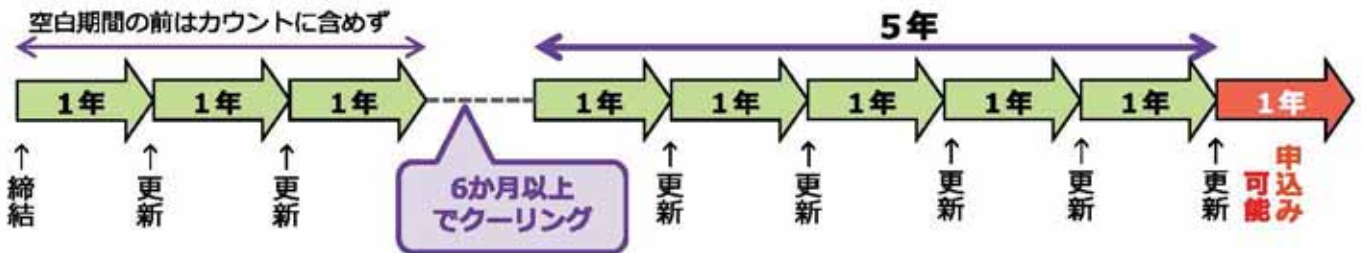
無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

通算契約期間の計算について（クーリングとは）

【カウントの対象となる契約期間が1年以上の場合】

■契約がない期間(6か月以上)が間にあるとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。これをクーリングといいます。



■契約がない期間はあるが、6か月未満のとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間があっても、その長さが6か月未満の場合は、前後の有期労働契約の期間を通算します（クーリングされません）。



【カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合】

「カウントの対象となる有期労働契約の契約期間（2つ以上の有期労働契約があるときは通算した期間）」の区分に応じて、「契約がない期間」がそれぞれ次の表の右欄に掲げる期間に該当するときは、契約期間の通算がリセットされます（クーリングされます）。

その次の有期労働契約の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超～	6か月以上

通算契約期間の計算について（カウント方法）

① 通算契約期間は、「同一の使用者」ごとに計算します。

有期労働契約の契約期間の途中や契約期間の満了の際に勤務先の事業場（事業所）が変わった場合でも、同じ事業主の事業場（事業所）間の異動であれば、契約期間は通算され、無期転換の申込みができるかどうか判断されます。



事業主が、無期転換申込権が発生しないようにする意図をもって、就業実態がそれまでと変わらないにもかかわらず、派遣形態や請負形態を偽装し、労働契約の当事者を形式的に他の事業主に切り替えた場合、通算契約期間の計算上は「同一の使用者」との労働契約が継続しているものと解されます。

② 通算契約期間の計算は、労働契約の存続期間で計算します。

育児休業などで勤務しなかった期間も、労働契約が続いていれば通算契約期間にカウントされます。一方で、有期労働契約の前後に契約のない期間がある場合、その期間は通算契約期間にカウントされません。

③ 通算契約期間の計算は、暦を用いて、年、月、日の単位で行います。

契約期間の初日から起算して、翌月の応当日（月違いの同日）の前日をもって「1か月」とします。複数の契約期間について1か月未満の端数がある場合には、その端数どうしを合算した後に、30日をもって1か月に換算（繰り入れ）します。

【例】 前の契約 平成25年4月5日～同年7月15日 （3か月+11日間）
次の契約 平成25年8月3日～同年10月1日 （1か月+29日間）の場合
（3か月+11日）+（1か月+29日）
= 4か月+40日
= 5か月+10日 となります。

Ⅱ 「雇止め法理」の法定化（第19条）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。

今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

対象となる 有期労働契約	<ul style="list-style-type: none">● 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由(※)があると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの <p>(※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。</p> <p>2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。</p>
要件と効果	<ul style="list-style-type: none">● 上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。
必要な手続	<ul style="list-style-type: none">● 条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です（契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります）。 こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもかまわないと解されます。● また、雇止めの効力について紛争となった場合における「申込み」をしたことの主張・立証については、労働者が雇止めに異議があることが、例えば、訴訟の提起、紛争調整機関への申立て、団体交渉などによって使用者に直接または間接に伝えられたことを概括的に主張・立証すればよいと解されます。