

## 非常勤職員の雇い止めがおかしい3つの理由。

労働契約法の改正により、契約更新が5年を超えてなされた有期雇用職員は、本人が希望するときは無期雇用職員へ転換することが義務づけられました。

高知大学でも、2012年度までに採用された有期雇用職員（非常勤職員）については、そのまま契約更新を続け、本人が希望すれば、2018年4月1日から無期雇用職員への転換がおこなわれることになっています。

ところが、2013年度以降に採用された非常勤職員の契約更新については、一律に、原則3年まで（例外的に5年まで）とする（=無期転換の義務が生じる前に雇い止めする）としています。私たちはこれまでの団体交渉において、雇止めを行わないこと（=無期転換すること）を大学に求めてきましたが、大学はいまだそれを拒み続けています。

私たちが雇止めに納得できない理由は以下のとおりです。

### ●理由その1●

非常勤職員の多くが教育や研究にかかわる恒常的な仕事についていますが、「労働者の使い捨てはやめましょう。雇用の安定化のために、恒常的な仕事には常勤的な職員をあてるようにしましょう」ということが改正労働契約法の趣旨なのです。

厚生労働省のパンフレット『無期転換の準備、進めていますか?』にも「**業務の必要性が恒常的な仕事は、いわゆる『正社員』や雇用期間の定めのない無期転換社員などの無期労働契約の社員が担うことが求められます**」とあります（7ページ）\*。機械的な5年雇い止めは改正労働契約法の趣旨に反することなのです。

\*このパンフレットはネットでも見ることができます。パンフレット名で検索、あるいはこちらのQRコードから。



ちなみに、「5年までという契約で採用したのだから、5年で雇用を打ち切ってどこかわるい」というのが大学側の姿勢です。けれども、大学のこうした姿勢こそ、恒常的な仕事には常勤的な職員を！という改正労働契約法の精神に反しているのです。

### ●理由その2●

非常勤職員が職場を去るとき、その非常勤職員が蓄積したノウハウもいっしょに消えます。新しい非常勤職員が雇われるとしても、その職員があらたにノウハウを蓄積するまで、まわりの職員がフォローしなければなりません。つまり職場の仕事が増えるということです。

### ●理由その3●

さらに、非常勤職員が担っているのが恒常的な仕事である場合、かりにその非常勤職員を雇い止めしても、あらためて別の非常勤職員を雇わなければなりません。つまり、人件費の節約にもまったくならないのです。

大学がこのようなおかしなことをしていても、職員の仕事へのモチベーションにも影響がでかねません。大学にも少しは、常勤職員といっしょに恒常的な仕事についているにもかかわらず、あたかもそうでないかのように雇用が打ち切られる非常勤職員の身になって考えてほしいです。

私たちが大学に求めているのは、改正労働契約法の趣旨を遵守することです。それだけです。大学はそのことをお忘れなく。

この問題では私たち高知大学教職員組合は3月に大学と団体交渉をおこないましたが、これからさらに徹底的な交渉をおこなってゆきます。すでに多くの非常勤職員のかたから相談がよせられています。匿名でも相談は受け付けます。「おかしい！」を思ったかたはぜひ組合にご相談ください。

中央執行委員会は、5月12日に脇口宏学長あて防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」についての質問書を提出しましたので、その内容を掲載します。

日頃お世話になっております。

今年4月21日付で本学のグループウェアに公表された「【競争的資金・公募型研究資金】公募情報のお知らせ(H29.4.24)」の中に、防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」が含まれていました。

今年3月に行われた団体交渉で大学は、「軍事研究そのものについての判断基準は高知大学に存在しないし、現在のところ策定の予定もない」という旨の回答を行っています。

全国的には、上記制度への応募を認めない大学(徳島大、広島大、九州大、長崎大、東北大など)もあり、判断基準の検討を始めた大学(高知工科大、名古屋大など)もありますが、本学にはすでに「高知大学における研究者の行動規範」が存在します。

その中の7(科学研究の利用の両義性)では「研究者は、自らの研究の成果が、研究者自身の意図に反して、破壊的行為に悪用される可能性もあることを認識し、研究の実施、成果の公表にあたっては、社会に許容される適切な手段と方法を選択する」とされています。

また、1(研究者の基本的責任)では「研究者は、自らが生み出す専門知識や技術の質を担保する責任を有し、さらに自らの専門知識、技術、経験を活かして、人類の健康と福祉、社会の安全と安寧、そして地球環境の持続性に貢献するという責任を有する」と規定されています。

そこでお伺い致しますが、本学の研究者が防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」に応募することは、「高知大学における研究者の行動規範」に抵触しないのでしょうか。

お忙しいところ恐縮ですが、以上の質問につき、5月31日までにご回答頂ければ幸いです。よろしくお願い申し上げます。

2017年5月16日

## 未払賃金請求裁判の判決について

未払賃金請求裁判原告団

2013年7月26日に私たちが高知地方裁判所に提訴した未払賃金請求裁判の判決が4月14日にありました。残念ながら私たちの訴えは認められませんでした。

判決の内容は、原告が受ける不利益は大きいものだったが、給与減額は2年のみであることに加え、大学には給与減額幅を圧縮するための財政的な余裕はなく、組合と大学との交渉状況の如何にかかわらず、給与減額は合理的なものであった、というものです。

もちろん、私たちは、当時の高知大学に削減幅の圧縮を可能とする財政的な余裕があったことのさまざまな証拠を示したのですが、判決は、その余裕がなかったとする大学側の主張をほぼ一方的に認めるものとなっています。あるいは、かりに大学が給与減額をしないわけにいかない財政状況にあったとしても、だからといって、しかるべき労使交渉をおこなわずに給与減額を決定していいということにならないはずですが、判決は、交渉の経過の是非については判断を保留しています。

判決は以上のようなとても残念な内容なのですが、労働条件等の変更に際して誠実な労使交渉にもとづいて決定をおこなうことの重要性を大学に考えさせる大きなきっかけを与えるものとなったと私たちは考えます。

裁判をおこしてから、いつのまにか3年9カ月の月日がたちました。その間、多くの方からご支援、ご助言、励ましの言葉をいただきました。私たちが裁判を続けることができたのも、そのおかげです。皆さまには厚くお礼を申し上げます。