

国立大学法人 三重大学
学長 内田 淳正 様

2014年 3月25日
三重大学教職員組合
中央執行委員長
中西 正治

年俸制導入・労働契約法18条「5年問題」に関するお問い合わせ

貴職におかれましては、三重大学のさらなる充実・発展のための努力に敬意を表します。

さて、去る3月13日に労働者過半数代表者および当三重大学教職員組合等を対象として開催された。そこでは、年俸制の導入が提案されるとともに、2013年4月の労働契約法18条改正にともなう5年更新後の無期転換権のとりあつかいにつき、本学においても規定を整備する旨の提案がありました。

この2つの件につき、三重大学教職員組合は、下記の点につきお問い合わせするものです。

年度末でご多忙中とは存じますが、3月末日を期日として、ご回答いただければさいわいです。

記

(1) 年俸制の導入について

1. 今回の年俸制は、そもそも大学教員の流動化を促進するという財務省筋の考え方を文部科学省が受けて、今回は限定的に導入しようとしているとのこと。そうであれば、財務省筋の財政圧力如何によっては、運営費交付金がらみで、文部科学省からの年俸制移行者の増員圧力もさらに強くなる可能性が高いものと考えます。この点、今後継続的に「文部科学省のノルマ」をこなすに際して、いかなる見通しをもち、あるいはいかなる対策を考えられているのか、ご回答ください。
2. 同様に、文部科学省からノルマとして課せられる人数を充当するにあたって、今度、専任、特任等を問わず、新規採用者を年俸制の対象とする可能性はあるのかどうか、お答えください。とりわけ、退職や異動等によって空いたポストの後任補充に際して、年俸制を公募の条件とする案件が増大することを危惧します。そこで、年俸制か月給制かはどこのような手続で決めるのか、実質的に学部サイドで選択できなくなるおそれはないのかどうか、あるいは募集の対象となった人に選択権は認められるのかどうかなど、ご回答ください。
3. 今回提案されている年俸制の特徴は、業績評価とリンクさせるという点です。しかしながら、その内容については通常の教員の評価システムを利用するというのみで、その具体的な内容は示されていません。この点、中長期的にみて、誰がいかなる基準に基づいて業績評価を実施するのか、その透明性は担保されるのかどうか、そこで不服を感じた者に対する救済の機会は付与されるのかどうかについて、その見通しをご回答ください。
4. 今回の導入においては、退職金を一部前倒しで給与として支払うしくみに移行することから、年間一人当たりの給与額が増加し、それにともない、所得税・住民税や長期共済掛け金等も上昇します。その際に年俸制移行者にその負担をさせないために、文部科学省から措置される特別運営費交付金である年俸制導入促進費によってその分を充当し、さらにその不足分を大学の持ち出しとして支出するとのこと。その場合、法人が新たに負担しなければならない金額の年間総額はいくらくらいになるのでしょうか。2015年度から2019年度まで試算を示

すとともに、その財源をどこから調達するのか、その原資を示してください。また、このような措置をいつまで続けられるのか、年俸制導入促進費およびその不足分を充当する大学としての持ち出しのそれぞれについて、見直しをお示してください。

5. 前回の説明会では、いったん年俸制に移行した者は月給制に復帰できないとのことでした。その場合に、他大学に異動した人の取扱いはどうなるのでしょうか。異動する先が国立大学である場合と私立大学である場合とのそれぞれについて、お示してください。

(2) 改正労働契約法18条「5年問題」について

1. 今回、三重大学非常勤教職員就業規則第6条2項の規定は、フルタイム職員の雇用期間は、通算して3年を超えないものとする」一方で、「任期を定めて雇用された職員として雇用された期間が2年以上ある者が、フルタイム職員として雇用される場合は、当該期間として5年を超えることはできない」と但書きされています。ワーキングプアが社会問題化するなかで改正された労働契約法18条の趣旨を重んじる三重大学当局の姿勢は、それなりに評価されると思いますが、この改正規定が当初の趣旨とは異なって一人歩きした結果、各部局単位で実質的に5年を超えて雇用される非正規職員がいなくなることが危惧されます。この点について、この規定が適用されると想定される具体的な事例を示してください。
2. 三重大学職員就業規則24条（解雇）につき、以下の重大な疑義があります。

まず、「(4) 従事している業務を廃止する必要性が生じた場合」について。ここでいう「業務」とはいかなる概念なのか、およびそれは「組織」とどう異なっているのか、ならびに「廃止する必要性」とはいかなることを想定し、それは誰が決めるのか、その際に不利益を被る者に、不服申立て等の救済の機会が付与されるのか、お答えください。

次に、「(5) 従事している業務に係る資金の受け入れが終了となり当該業務を縮小する必要性が生じた場合」について。「資金の受け入れが終了とな」った場合に雇止めされるという場合に、その資金が途中で打ち切られたようなときにおいても雇止めとされるのか、あるいは、その他の部署で雇用していた有期雇用職員が、この規定の対象とされる業務に異動しつつも、すでに継続した雇用期間が通算5年を超えていたような場合、いかなる取扱いになるのか、お答えください。

最後に「(6) 配属されている組織を廃止する必要性が生じた場合」について。ここでいう「組織」とはいかなる概念（研究室、あるいは課・係等）なのか、そこでいう「廃止」とは誰が判断して実施されるのか、お答えください。

なお、この24条で追加された各号について付言すれば、労働契約法18条改正を受けて、ここまで詳細な解雇事由を新設した例は、他大学においてもないように思われます。三重大学の当局としていかなる意図をもってこのような解雇事由を追加されたのか、ご説明をお願いします。

以上