

2015年 6月12日

国立大学法人 三重大学
学長 駒田 美弘 様

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」に関する再お問い合わせ

先日は、当方の「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」にご回答いただきありがとうございました。いただいた内容を検討いたしました。少し理解しがたい部分がありましたので、その点について教えていただければと思います。

(1) 年俸制の導入について

1. 当組合は、当該の質問事項において、今後の文部科学省からの年俸制移行者の増員圧力がさらに強くなる可能性が高いなかで、「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」との質問をしました。これに対して大学当局から、「現時点においては、文部科学省から年俸制移行者の増員について要請があることは想定していませんが、増員の要請があった場合には、本学の運営費交付金に負担が生じることもあり慎重に検討する必要があると考えています」との回答をいただきました。

この点につき、教育研究評議会において、ある学部の学部長から、学問的な立場で、「大学のよう

に人をだいにしなければいけないという職場にあって、こういう成果に応じて賃金を支払うという、そういう賃金の支払い方は、教育職場としてはのぞましくない」との発言があったと聞きました。

将来的に文部科学省からノルマを課せられたら、それがいかに高い目標であったとしても、国立大学法人三重大学は、そのとおりに追求するつもりなのでしょうか。仮にそのとおりに追求した場合に予想される、年俸制への移行を拒否した者に対する不利益はないのでしょうか。仮に何らかの不利益が予想される場合に、そのような不利益を回避するための保障をどう考えていらっしゃるのでしょうか。そもそも今回目標とされた「66名」について、何名が年俸制に移行されたのでしょうか。さらに、来年度は何名くらいがノルマとして要請されることが予想されるのでしょうか。

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、今後、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」との質問をしました。これに対して、「新規採用者への年俸制適用については、今回の制度導入に関する説明を部局長等に対して行った際に、前向きに検討いただくようお願いしているところです。ただし、年俸制を公募の条件とすることをお願いしたわけではなく、公募するポストに応じて、年俸制での公募が望ましい場合のほか、一般的な公募においても月給制か年俸制かを応募者が選択できるような形で募集することについて、検討をお願いしたものです」との回答をいただきました。

この点につき、「年俸制での公募が望ましい場合」(＝「一般的」でない公募)とはどのような場合でしょうか。それぞれの学部ごとに、現状を踏まえて、イメージできるような回答をいただきたいと思ひます。

3. さらに同様に、業績評価と連動させるしくみにつき、その具体的な内容は示されていないなかで、

「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、その見直しをご回答ください」との質問をしました。それに対して、「既に実施されている大学教員個人評価の特定結果を用いて学長が決定することになりますので、評価基準等についても、基本的には現行の大学教員個人評価の基準によるものとなります。また、同評価において、特定結果が『改善を要する者』とされた場合等に異議申立ができる制度も整備されているため、不服を感じた者に対する救済の機会はこれにより対応することができると考えていますが、必要に応じて見直しを図っていきたくと考えています」との回答をいただきました。

この点、「改善を要する者」とされた場合等に異議申立ができる制度とは、実際にどのようなものをイメージされているのでしょうか。その場合に、「不服を感じた者に対する救済の機会」は十全に得られるのでしょうか。たとえば、自己評価が非常に高い場合に、思ったほどには評価されなかった場合の不服などです。またこの場合に、この評価システムであるとする現在の大学教員個人評価はPDCAのことを意味すると考えてよいのでしょうか。さらにその場合においても、年俸制移行者が、たとえば病休等の結果、評価以前の問題として最低限度の業績などをあげられなかったような場合に低い評価を受けた場合に、何らかの手当がされる保障はあるのでしょうか。

同様に、低い評価の結果として給与引き下げとなった人の引き下げ相当額は何に使われるのでしょうか。

業績を提出しなかった者が一番下位の「改善を要する者」とされておりました。また全部で4段階の評価があり、下から2番目のランクに位置する者以上は給与の減額は無いとのことでした。給与に業績の評価を反映させるのであるから、給与の原資が同じであれば、「改善を要する者」の給与を削って、その分を評価の高い者に上乘せするしかないこととなりますが、このようなことを行う予定なのでしょうか。また、「改善を要する者」の給与を削った分だけではおそらく上乘せ分が不足になることが容易に想定できますが、そうであるとすれば、上乘せ分が不足となればその原資はどこから持ってこられるのでしょうか。

さらに、この間策定が進められている第3期中期計画の素案（4月15日段階）をみると、年俸制に関連した箇所、「教員のモチベーションを高めるため、教育職員の適切な業績評価体制を整備する」との記載がみられます。今後、現在の形式的な評価基準に加えて、より実質的な基準の設定がされるとしたら、それは誰がどのような基準で作成するのでしょうか。その場合に、たとえば年間論文数などのノルマ等を加味するようなものとして提示されるような可能性もあるのでしょうか。またその際に、その作成の手続に、その当事者である教職員は、それに対する異議・不服等の意見を述べることはできるのでしょうか。

4. 今回の年俸制の導入にともなう、いわゆる持ち出し分を充当する原資につき問い合わせたところ、「『平均して1人当たり年間30万円程度となる見込』であり、『年間1、200万円程度の額が必要』となり、その財源は2015年度については『多くても大学の年間負担額は200万円程度の増にとどまる』ものの、2016年度以降に同経費が措置されない場合、『年間1、200万円程度の負担』を別途措置する必要がある」との回答をいただきました。

この点につき、導入期間後の2017年度以降、その人数が増え、その結果として負担額が増える可能性はないのでしょうか。もしも増えた場合にはどう措置されるのでしょうか。

(2) 改正労働契約法18条「5年問題」について

1. 今回改正された三重大学非常勤職員就業規則第6条2項の規定は、フルタイム職員の雇用期間が「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、当該期間と連続して5年を超えることはできない」と但書きされています。この点につき、教職員組合が「この規定が適用されると想定される具体的な事例を示」すよう問い合わせたところ、「例えば、本学のパートタイム職員として3年間雇用された者が、引き続き本学のフルタイム職員として雇用される場合、フルタイム職員としては、5年からパートタイム職員の3年を減じた2年が雇用期間の上限になります。この者が6年目の雇用契約をする場合、フルタイム職員としての雇用は制限されますが、パートタイム職員としての雇用を制限するものではありません」としつつ、「なお、この取扱いは平成27年4月1日以降に採用される者に適用されます」との回答を得ています。

われわれは、〈雇用は本来正社員が原則〉であって、有期雇用および短時間雇用は、やむを得ず臨時的な雇用が必要となった場合にのみ利用されるものであるべきであるとの立場から、以下、論点を整理したうえで、さらに回答を求めます。

三重大学職員就業規則は、2条2号で「非常勤職員」に適用する就業規則を「別に定める」としつつ、三重大学職員非常勤就業規則を制定し、その2条1項は、非常勤職員を「一の年度内において雇用期間を定めて雇用する職員」と定義しています。ところで、今回の就業規則改正で問題となった労働契約法18条改正にともなう無期転換権問題は、三重大学非常勤就業規則でいう非常勤職員にのみ適用されるにとどまらず、1年を超え、かつ労働基準法14条1項でいう原則3年、「専門的な知識、技術又は経験であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者」について5年を超えない職員についても対象となります。

そこで、われわれは、以下の点につき、ご回答を求めます。

第1に、今回の就業規則改正によって、以下のそれぞれの類型ごとに、どのような整理になるのか、ご回答ください。その観点とは、〈現在の雇用契約期間（幅がある場合にはそのことも含む）〉〈その適用される就業規則はどれか〉〈現在給与はどこから措置されているのか（全学予算か、または学部予算か）〉〈無期転換後の給与はどこから措置されるのか（全学予算か、または学部予算か、仮に学部予算であるとすれば、それは将来的に人件費として将来にわたり計上するのか）〉〈無期転換後に適用される就業規則〉です。それぞれ下記の例示（①～⑧）それぞれに対して一覧表にしてください。なおその場合、下記に列挙した職員が現に存在しない場合においても、できるだけその存在する可能性を想定してご回答ください。

- ①三重大学特任一般職員就業規則5条でいう「3年の範囲内で」雇用される教員
- ②三重大学特任一般職員就業規則5条でいう「3年の範囲内で」雇用される職員
- ③1年を超えて雇用される職員
- ④1年または各年半年の期間で雇用される非常勤講師
- ⑤1年度内の期間で雇用される事務職員で、三重大学非常勤職員就業規則2条2項1号でいうフルタイム職員
- ⑥1年度内の期間で雇用される事務職員で、三重大学非常勤職員就業規則2条2項2号でいうパートタイム職員
- ⑦三重大学外国人教師等就業規則でいう外国人教師
- ⑧その他上記で類型化されていない有期雇用職員

第2に、上記ご回答いただいたなかにある「本学のパートタイム職員として3年間雇用された者が、

引き続き本学のフルタイム職員として雇用される場合」を想定したうえで、以下、ご回答ください。

- ①当局から回答があった「フルタイム職員としては、5年からパートタイム職員の3年を減じた2年が雇用期間の上限」とするのはなぜか。
- ②非常勤職員就業規則が適用される「フルタイム職員」が5年を超えて認めない理由は何か。
- ③「パートタイム職員」に再転換することを「制限するものではありません」とのことである。この場合、「フルタイム」から「パートタイムへの転換」は、労働時間の減少に応じて給与の額も減ることから、家族等の事情により短時間勤務を希望しない労働者にとって総体として不利益変更となる。それにもかかわらず、当局がわざわざパートタイムへの転換を雇用継続の条件とする理由は何か。

2. 三重大学職員就業規則第24条（解雇）について追加された規定についての疑義を問い合わせたところ、「外部資金による職員においては当該プロジェクトの終了・縮小やそれに伴う寄附講座等の廃止、非常勤講師においては授業科目の廃止を想定しており、これらは雇用契約締結時において当然明確にすべき事項」であるとしつつ、「当該事由の追加をもって、解雇権が濫用されることは想定していない」という回答をいただいています。しかしながらその一方で、「本学では、パート職員にあっては雇用期間の上限を定めておらず、労働契約法の改正に伴う基本方針も、無期転換権を得た職員から申し出があった場合は無期転換を認めることとしているため、従事する業務の廃止等で雇用の継続が困難な場合を想定して解雇事由を追加した」ともされています。これらの点を総合すると、有期雇用職員が無期転換権を得たあとにおいて、また一端無期転換されたあとにおいてさえも、「従事する業務の廃止等」により雇用を中断する可能性があるかと思われそうです。

われわれは、本来この規定は削除されるべきであるとの認識のもと、以下の点について質問します。

5号でいう「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」とは、外部資金によって雇用される者を対象とする点で、4号および6号とは性格を異にしていることも考えられるので、具体的に、改正後の三重大学職員就業規則24条4号でいう「業務の廃止」、同5号でいう「資金受け入れ終了とともに業務縮小」、および6号でいう「組織の廃止」につき、それぞれどのような事態の発生が予想されるのか。それぞれの号ごとに別々に列挙していただけないでしょうか。その際に、5号でいう「従事している業務に係る資金」による雇用に該当するかどうかにつき、大学当局はいかなる判断基準を持ち、その現場での濫用等を防ぐためにいかなる努力をされているのでしょうか。

また、6号でいう「組織の廃止」について、その対象となる範囲が明確に回答されていないので範囲を教えてください。労働契約法16条上、および判例上、「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場合、解雇は無効」とはいうものの、法律で条文化すればただちにトラブルが消滅するものでもないのではないのでしょうか。むしろ逆に、「組織の廃止」に「客観的に合理的な理由」があるとの説明さえあれば正当化可能であり、たとえば教員についてはその課目等の廃止により、職員についてはその部・課等の廃止により、解雇が正当化されることを示唆するものと考えられるのではないのでしょうか。このことに鑑みると、いかなる場合が「客観的に合理的な理由」がある「組織の廃止」に該当するのでしょうか。

以上の点について、6月26日を期限として、ご回答願います。

以 上