２０１６年１２月２１日

広島大学長
越智　光夫　様

広島大学教職員組合
執行委員長　吉田　将之

# 雇用契約の上限に関する要求

貴職の日頃の奮闘と当組合活動へのご理解・ご協力に敬意を表します。

さて、表題の件について、以下を要求します。なお、２０１７年（平成２９年）１月２０日（金）までに文書でご回答ください。

記

１）２０１３年（平成２５年）４月１日以降採用の契約職員の労働条件通知書には５年の上限記載がありますが、これは非正規労働者の雇用の安定を図るという改正労働契約法の趣旨に逆行しており、国立大学法人が取るべき方針ではありません。上限年数の記載を取りやめ、希望するもの全員に５年を超えて契約更新をするよう求めます。なお当然のこととして、現在すでに雇用されている契約職員への５年上限年数を撤廃してください。

２）契約一般職員・契約技術職員・契約技能員・契約用務員の平成２５年４月１日以降新採用者については、5年以下の勤続期間の本給が１号俸で固定されています。「事務・技術系契約職員の任免・給与及び労働時間・休日・休暇に関する規則」の本給表のうち、各々の職種に対する備考３「平成２５年４月１日以降に新たに採用した（契約一般職員・契約技術職員・契約技能員・契約用務員）のうち、第９条３項本文の適用を受けるものについては、前年度末採用後経験年数にかかわらず、１号俸とする」を、平成２５年４月１日より前の採用者と同じく、経験年数に応じて号俸を決定するよう速やかに削除することを求めます。

３）２０１３年（平成２５年）４月１日以降採用の契約職員のパート、フルタイム別の人数データを提示してください。

（説明）

１）　改正労働契約法は、「有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにする」（厚生労働省）ことを目的として、有期労働契約の反復更新が通算５年を超えたとき、労働者の申し込みにより無期契約に転換できることを定めたものであり、本改正を理由として反復更新の限度を５年と定めることは、本改正の趣旨に反し、違法と言わざるを得ません。特に非教育研究職に就く契約職員は、その雇用財源が大学の独自財源であるか外部資金であるかは本人が責を負うべきものではなく、雇用主である大学の責任において、等しく雇用の安定を図られるべきものです。由々しき問題ではありますが、今後も大学が財政的によりいっ

そう外部資金に依存せざるを得ないのであれば、それを前提とした安定的な雇用の仕組みを作っていく必要があります。すなわち、恒常的な業務に携わる者はもちろん、外部資金で雇用される者についても、個々の外部資金管理者ではなく大学が雇用や研修・教育に責任を持ち、当面は一つの外部資金の終了後は他の外部資金による雇用への異動を確保することを、そして長期的には、雇用財源を問わず、職場横断的な配置体制を取ることを求めます。

外部資金の拡大は広島大学の政策である以上、それによって雇用される者の雇用の安定が大学の責任であることは自明であり、そこでは、外部資金をめぐる「国立大学法人」としての経営手腕が問われています。大半の民間企業は本改正による雇用の安定化に積極的に対応しており、経営的な自主性を確保された国立大学法人がそこから逸脱することは、社会的にも許されません。以前より意見聴取等でも組合や職場代表が述べている通り、広島大学で５年の経験を積んだ人材をたやすく手放してはならないと考えます。

２）　同じ業務に就業しておりながら、契約時期を理由としたこのような差は不合理であり、職場内で職員間の分断を生みます。

以上