

改正労働契約法・労働契約の無期転換

大学非常勤講師の現状

～立命館大学の事例～

関西非正規等労働組合・立命館分会

# 改正労働契約法

## 改正労働契約法のポイント

### 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

# 無期労働契約への転換（18条）

- ・ 同一の使用者との間で、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、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換できます。
  - ・ このルールは、有機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が目的です。
  - ・ 平成25年4月1日より施行されており、同日から労働契約を開始して、更新を継続している労働者の場合、平成30年（2017年）3月末日で5年となります。
- 2018年4月から有期労働者は該当する労働契約の無期転換が可能になります。

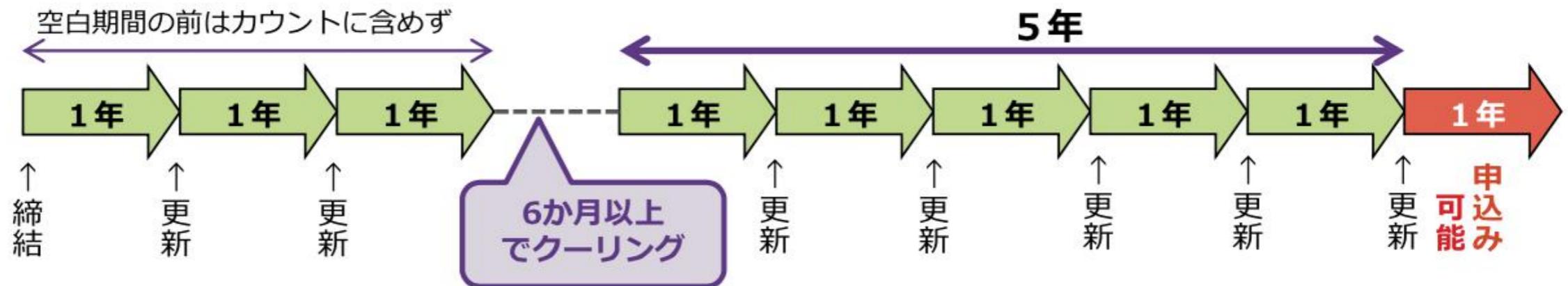
# クーリングと脱法の危険性

## 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。



厚生労働省「労働契約法改正のあらまし」より

→ 6ヶ月のクーリング（契約のない期間）を設けることで、労働契約の無期転換を回避できると解釈され、法の趣旨に反して、「5年（以内）で雇い止め」ルールを設ける企業が出てくる危険性がありました。

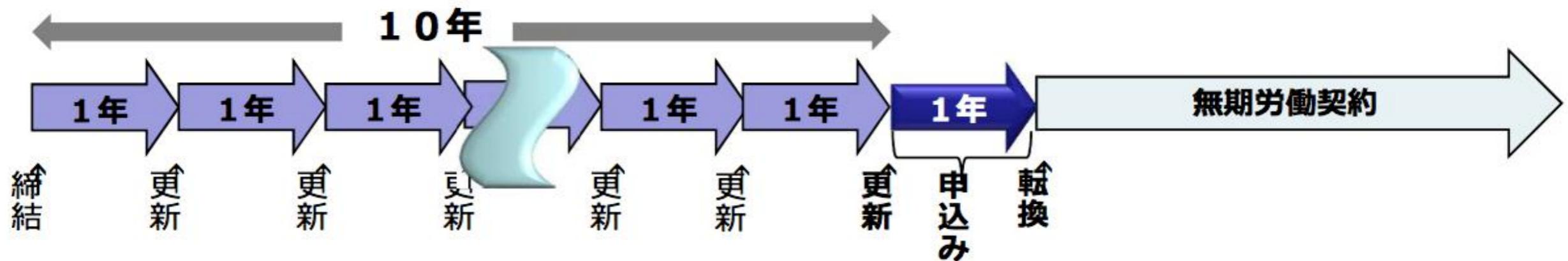
# 大学教員等の特例

「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」(平成25年法律第99号)

## 無期転換ルールの特例の基本的な仕組み

### 【契約期間が1年の場合の例】

通常は、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、特例の対象者については無期転換申込権発生までの期間が10年となります。



厚生労働省「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について」より

→ 特例法は大学教員等の無期転換申込権発生までの期間を10年としました。しかし、この特例法さえ適用しないで、5年で雇い止めルールを新設する大学が出てきました。



# 就業規則と労働者代表

- ・ 5年雇い止めルールを新設するには、就業規則の変更が必要です。
- ・ 就業規則変更は、労働者の過半数を組織する労働組合か、あるいは民主的な手続きによって選出された労働者の過半数を代表する労働者代表の聴取が必要です。使用者が一方的にルールを決めるのではなく、変更の内容を労働者に確認しなくてはなりません。
- ・ 早稲田大学、東京大学などでは、首都圏大学非常勤講師組合らが、労働者代表の選出手続きに不備があり、労働者の過半数を代表しない労働者代表の就業規則への聴取は無効である、と主張しました。結果、労働基準法違反で、刑事告発にいたった大学もあります。

# 立命館大学の場合①

- ・ 非常勤講師を「5年で雇い止め」するルールを新設
- ・ 2015年度に就業規則を労働者代表に聴取して、「5年で雇い止め」ルールを2016年度からはじめました。5年後の2020年度から大量の雇い止めが始まると予想されていました……

→ ところが、立命館大学は2017年度末に一部教員が「5年で雇い止め」ルールで雇い止めにしようとしています。

# 立命館大学の場合②

- ・ 就業規則変更で、非常勤講師を兼任していた一部研究員は2013年にさかのぼって雇用期間を通算し、2017年度末に雇い止めできる制度をつくってしました。過去にさかのぼって契約を変更する違法と思われる仕組みです。
- ・ 複雑に組み立てられた制度ですが、ポイントは、5年で雇い止めルールをより違法性の高い形で導入したことです。

# 立命館大学の場合③

- ・ 5年で雇い止めルールによる被害報告がいくつもありました。
- ・ 今回雇い止めされるのは若手研究者が多いです。これらの若手研究者は、立命館大学に研究員として雇用され、その契約上、大学からは非常勤講師として担当する授業の数を制限されていました。研究員の契約が終わってから努力を重ねて、ようやく授業の数を増やしました。
- ・ しかし、突然、2017年末に授業がすべてなくなると言われました。研究員の期間と非常勤講師の期間を2013年度にさかぼのって通算すると5年になるからという、ただそれだけの理由です。2016年度に自分の知らないところで、就業規則が変えられていたからです。その際に、雇用契約も説明なく変更されました。収入は激減してしまい、生活が困窮する状況におかれしました。
- ・ 2017年度に受講してくれた学生さんが「先生の授業が面白かったから友達に紹介したよ」と話しかけてくれました。しかし、このままではその授業を担当することができなくなってしまいます。

# 立命館大学の場合④

- 立命館大学の労働者代表は過半数の得票数を下回り続けています。つまり、就業規則を変更した2015年も、過半数を代表しない労働者代表に聴取を行いました。また実質的に、労働者に重要な制度変更の説明を行うこともなく、一方的に契約を変更して不利益を与えたのです。
- 2017年12月27日、京都上労働基準監督署に立命館大学の労基法違反を申告しました。

# 立命館大学の場合⑤

- ・ 大学は関西非正規等労働組合・関西圏大学非常勤講師組合・ゼネラルユニオンとの団体交渉で、次のような発言を繰り返しました。

「この制度は立命館の雇用制度の歴史の独自の到達点」「改正労働契約法は関係ない」「この制度は非常勤講師の利益にもなる」「2016年度以降に雇用される人に適用されるもので、それ以前の人たちは無期転換していく」等。

# 立命館大学の場合⑥

- ・ 2018年1月30日、立命館大学は労働基準法違反で、京都上労働基準監督署から是正勧告と指導を受けました。立命館大学の労働者代表は過半数を代表していないことが労基署によって認められたのです。非常勤講師を5年で雇い止めするために作られた、2015年の就業規則（「立命館大学授業担当講師就業規則」）も無効です。

# 大学と有期雇用

- ・わたしたちは、社会的公正に関する諸研究を発信してきた教育・研究機関である大学が、雇用を崩壊させる制度を合理的な理由もなく導入することに、反対してきました。
- ・立命館大学は、若者を教育する機関でありながら、若者が飲み込まれていく非正規雇用の労働市場を率先して作り出してきたのです。
- ・なぜ仕事そのままあるのに、無意味に有期雇用にするのでしょうか。なぜ非正規雇用の不利益になることを、当事者の話をきかないでつくったのでしょうか。
- ・立命館大学で全国に先駆けて設置された、改正労働契約法を脱法する「5年雇い止め」ルールを撤回し、雇い止めを通知された非常勤講師を救済するべきです。

わたしたちぬきに、  
わたしたちのことをきめないで

