

無期雇用 大学も続々

室工、帯畜、樽商など上限撤廃／北大は難色

労働契約法の改正で4月以降、有期労働者が通算5年を超えて働けば無期契約への転換が認められる「無期転換5年ルール」が始まる。非正規である有期労働者の雇用の安定が目的で、道内の大学では、これまで最長5年と定めてきた事務職員や非常勤講師などの有期契約職員の雇用期間を見直し、無期雇用へ転換できるようにする動きが広がっている。一方で、転換に消極的な大学もある。

(報道センター 大協聡)

「正規職員も賛同」

室蘭工業大は従来、有期契約職員の雇用期間の上限を5年としていたが、昨年10月の役員会で、まず非常勤講師について、5年を超える雇用を認めることを決めた。同12月には事務職員や技術職の有期契約職員も5年を超える雇用を認めると発表。無期雇用に大きくかじを切った。

無期雇用を訴えてきた室工大職員組合は「正規職員や大学教員も賛同した」（清末愛砂執行委員）准教授と振り返る。組合は2016年3月から有期契約職員の雇用の安定に向け団体交渉に入り、街頭宣伝活動や、教授会への働きかけを展開。「有期契約職員の待

遇改善への理解に加え、(新しい人を雇うよりも)スキルや経験のある職員を残した方が業務に集中できるという理解も広がった」という。

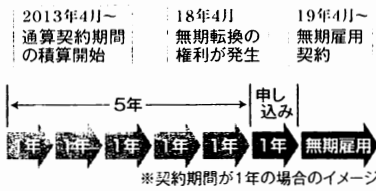
帯畜大も昨年12月、期間が定まった研究プロジェクトでの雇用を除き、原則5年と定めていた有期契約職員の雇用期間の上限を撤廃することを決めた。大学側は「安心して働けるように」という法の趣旨を踏まえたと説明する。

また小樽商科大は昨年10月、有期契約職員のうち、非常勤講師の無期転換を就業規則に明記。道教育大も本年度内に規則を改正して、有期契約職員の5年を超えた契約更新を認める方向だ。旭川医科大は「医療や看護など専門性の高い分野は人材確保が難しい」と



街頭宣伝活動で、有期契約職員の無期雇用への転換を呼び掛ける室工大職員組合。昨年12月。

「無期転換5年ルール」の仕組み



無期転換5年ルール。有期雇用契約の労働者が、通算5年を超えて契約更新を繰り返した場合には、労働者が申し込むことで次の契約から、期間の定めのない(無期)契約に転換できるルール。2013年4月施行の改正労働契約法で定められた。通算契約期間は施行日から数えるため、今年4月以降の契約で通算5年を超えている場合に無期転換を申し込める。無期転換は雇用人の承諾を得る必要がなく、労働者が申し込めば自動的に無期労働契約に転換される。

事務職員や非常勤講師 待遇改善へ前進

して、既に通算5年を超えた雇用を行っているという。

私大でも無期転換ルールへの対応が進む。道私立大学教職員組合連合などによると、年明け以降、複数の札幌圏の私大で、臨時職員や非常勤講師の雇用期間の上限撤廃の動きが加速。1年更新の雇用契約について「書類を出せば原則無条件で更新できるルールを策定中」とする私大もある。

「別の人雇う意味は」

一方、無期雇用への転換に消極的なのが北大だ。北大教職員組合が1月下旬に開いた「無期転換緊急相談会」で、組合の松本伊智朗執行委員長(教授)は訴えた。「安定雇用の確保が法改正の趣旨なのに北大は『5年雇い止め』のままという。仕事があるのに人を切り、また別の人を雇うことに、どんな意味があるのか」

また別の人が雇うことに、どんな意味があるのか。2日間に4回開かれた相談会には計77人が集まった。「今のままでは春に辞めなくてはならない」。事務職員の50代女性は肩を落とした。3月末で丸5年。このままでは月8万円の収入を失う。「せつ



北大で1月下旬に開かれた無期転換緊急相談会で、雇用期間の上限撤廃を訴える北大教職員組合の松本委員長。

かく慣れた仕事なので何とかが続けたい」。進学を前にした子どもがおり、教育費は増える一方という。

北大は、有期契約職員の雇用について「労働契約の期間は原則1年以内」、更新は「大学が特に必要と認める場合を除き5年を超えない」と定めている。組合は5年での雇い止めをやめるよう求めているが、大学側は正規職員への登用試験があることなどを理由に、応じていない。非常勤講師や特任教員、資格が必要な職種の職員など一部の非正規職員では5年を超えた雇用も認めているが、事務職員は含まれない。北大の有期契約職員は現在6千人以上おり、事務職は約900人。このうち約130人が3月末に丸5年を迎える。

非正規守る流れに

非正規雇用の問題に詳しい北海道大の川村雅則教授(労働経済学)は「新規採用は募集や面接、指導など多くのコストがかかる。雇う側としては有期契約によって雇用の柔軟性を維持したいのだから、教育や研究のため仕事に精通した人に長く働いてもらった方が大学にとっても合理的だ」と指摘する。

ただし無期雇用へ転換しても原則として待遇は同じ。非正規雇用が正規になるわけではない。また有期契約の空白期間が6カ月以上(契約期間が1年以上の場合)になると、それ以前に働いた年数は通算されず、再び5年を超えないと無期雇用転換が認められないという「落とし穴」もある。

無期転換への相談に応じている道労連の黒沢幸一議長は「無期雇用への転換は低賃金が固定化されるという面もあるが、雇い止めの心配がなくなると、待遇改善を主張しやすくなる。無期転換ルールを契機に非正規の雇用や待遇を守る流れになれば」と話す。相談は道労連0120・378・060へ。