

期待権は「雇止め法理」に関してはリセットされない！！

非常勤講師の「契約更新5年上限」に反対する声明

首都圏大学非常勤講師組合

関西圏大学非常勤講師組合

2012年8月10日に「労働契約法」が改正されました。今回の法改正は有期雇用労働者の雇用の安定化をどうすすめていくかが中心になっています。その主要内容は、①有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は労働者の申し出により無期労働契約に転換できる。ただし、クーリング期間があれば、その期間後に再度、有期労働契約を結ぶことができる。②有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない場合、または有期労働契約の期間満了後に雇用継続の合理的な期待権が認められる場合は「社会的合理的な理由」なしの雇止めは禁止される。すでに最高裁判例で非正規労働者にも「解雇権濫用の類推適用」が認められているが、これを法制化したものである。③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の差別を禁止する。これは非正規であるという理由だけで低賃金にすることはできない、同じ仕事をしていれば非正規であれ、正規であれ同じ賃金にしなければならない、という内容です。

この改正は、近年日本で正規労働者が減少し非正規労働者が増大する中で、非正規労働者の雇用の安定化と労働条件の改善という国民の要求を一定反映した内容をもったものです。ところが、この法改正の趣旨をまったく理解せず、現在、各大学で、非常勤講師が5年を超えて無期雇用契約になることを避けるために1年契約の契約更新回数を最大4回に制限し最長5年で必ず雇止めにする、認める場合でも必ずクーリング期間を設定する、そのような内容の非常勤講師の「就業規則」「雇用契約」の改悪が検討されています。これは、現在でも不安定な非常勤講師の雇用をいっそう不安定化させるものであり非常勤講師の労働条件の大きな不利益変更です。また高等教育機関として恥ずべき脱法行為にほかなりませんし、この改悪は非常勤講師の生活を不安定化させるだけでなく、一定期間ごとに非常勤講師を交替させれば教育にも悪影響を及ぼすことは必至で、学生にとっても不利益となるものです。

そこで2組合は共同で共産党田村智子参院議員の仲介による、厚生労働省陳情を2012年11月28日に行いました。そこでわかったことは、2013年4月1日の労働契約法改正案の施行によって、それ以前の非常勤講師の1年契約の反復更新による期待権が「雇止め法理」に関してはリセットされないこと、そして、この「雇止め法理」は、施行後に契約の更新上限を定める場合にもかかる、ということです。厚労省の見解によると、単に契約更新に5年上限を定めることは、望ましくないとのことです。

更に、2013年2月21日の予算委員会で田村議員が大阪大学・神戸大学・早稲田大学が有期雇用教職員の契約更新を一律5年上限にする問題に関し国会質問を行いました。文部科学大臣は阪大に対し「研究教育上の必要があり、能力を有する人が一律で契約を終了さ

せられることにならないよう、適切な取り扱いを促して」いく、「各大学に対しても柔軟な対応をするように促して」いきたいと答弁しました。

労働契約法改正の趣旨を逆手に取ったこれら大学の動きに対し2組合は各大学の教職員組合や他の大学非正規労働組合と連携し、この改悪に反対する運動を強化します。

2013年2月26日