

平成27年3月8日

国立大学等関係各機関

人事・労務管理担当課長 殿

鹿島社会保険労務士事務所

代表 鹿島 功介

大学と病院に特化した人事・労務管理のコンサルティング・オフィスの開設について

早春の候、時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、私こと このたび 国立大学及び大学附属病院等での実務経験と大学退職後の再雇用期間中に取得した特定社会保険労務士の資格を生かすべく、「大学と病院に特化した人事・労務管理のコンサルティング・オフィス」を立ち上げました。

国立大学の法人化後、既に10年以上が経過しました。この間、労働法の分野では、パート労働法、労働者派遣法及び労働契約法等々、我が国の雇用構造の変動や労働現場の実態を反映し、頻繁に法改正が繰り返されてきました。今後も、これらの法律の更なる改正に加え、高度プロフェッショナル労働制等の新たな法律の制定も予定されていますが、大学や病院は公的な機関でもあるため、就業規則の改正等、その対応に遅延や遺漏は許されません。

当事務所では、頻繁に行われる労働関係諸法令の改正等をフォローし、大学及び大学附属病院等における実務経験を活かし、法令の掘り下げや検討等を行って、大学や病院などの各機関に提供することにより、実務担当者をサポートします。

また、日常の業務で生じる人事・労務管理上の疑問点等に対しても、メールや電話で迅速に対応するとともに、定期的に各機関を訪問して担当者等と面談し、疑義回答や相談に応じることを基本方針としています。

加えて、各機関の新規採用者や幹部職員等に対し、労働基準法を始めとする労働関係諸法令等の研修、セミナーなどを実施することにより、職員のコンプライアンスの意識を高めることにも寄与したいと考えています。

当事務所のコンセプトにご共感いただき、ご依頼いただけることをお待ちしております。

追って、当事務所のホームページをプリントアウトしたものを同封いたしましたので、ご高覧いただければ幸いです。(URL：<http://www.pro-sr.jp/kashima/>)

また、別紙として参考文書を添付いたしましたので、併せて、お目通しください。

国立大学等の就業規則は、労働法令と国家公務員法令の両方に、謂わば、片方ずつ足を掛けた状態の所産であるため、それに関わる者もまた、その両方に通じていることが求められます。

下記の「改正労働契約法 ― 大学の教育・研究職への適用の是非 ―」は、平成25年4月の改正労働契約法施行当時、私が某一般紙に投稿したレポートです。大学の実務に対する理解度を測る一つのエビデンスとして、ご参考までにお目通しいただければと存じます。

文中、いくつかの問題点や課題を提示しましたが、これも結果的には、平成26年4月に施行された労働契約法の特例や改正任期法、及び本年4月に施行される特例措置法により、そのほとんどが、解消されるものと思われま

### 改正労働契約法 ― 大学の教育・研究職への適用の是非 ―

昨年は労働法の分野で、労働契約法、労働者派遣法及び高年齢者雇用安定法など、我が国の雇用の在り方に大きな影響を与えると思われる法改正が相次いだ。

このうち労働契約法においては、有期契約労働者の雇用の安定を図るものとして、新たに「無期転換ルール」が導入された。これは、一定の要件の下、同一の使用者による継続する二つ以上の有期労働契約期間が、職種や雇用形態に関わりなく通算して5年を超える場合は、労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換され、使用者はこれを承諾したものとみなされて、予めこの権利を放棄させることはできない、というものである。

この無期転換ルールに関しては、いくつかの問題点が指摘されている。特に大学の教育・研究職に適用される有期契約は、企業における雇用の需給調整の役割や人件費コストの抑制等に対応したものと異なり、その多くは流動性が重視されるポストであり、「有期」であること自体に意味がある。多様な雇用形態が区別されずに各契約期間が通算されるため、無期転換の可能性が高まり、「有期」であることの有用性が損なわれることが懸念される。

大学の有期契約の教育・研究職の代表的なものには、①任期制教員（本改正法の対象か否かについては異論も多い。）、②若手研究者（研究補助者、非常勤研究員等）、③競争的資金によるプロジェクトの研究員等の任期付ポストなどがある。特に①や②は、教育・研究者としてのキャリアアップ途上の学内の前歴（TA、RA等も含む）を有する者が多く、例えば、既に4年の前歴がある者が新たに3年任期のポストに就く場合、就任後1年経過後には前歴との通算期間が5年を超えることになり、無期転換申込権が生じることになる。このことを避け、通算期間を5年以内に抑えるために3年の任期を短縮すれば、必要な研究期間や雇用が確保されず、当該ポストを設置したことの意味がなくなる。逆に、このような短縮措置を取らずに、当該ポストの3年任期満了後に無期転換することになれば、①や②の場合は、流動性が阻害されて人事の停滞を招き、教育・研究者の養成という大学の使命の一つが果たせなくなる。また、③の場合は、使徒が限られた競争的資金だけでは無期転換した者の雇用の維持が困難となり、財源確保が大きな課題となる。

任期制教員や若手研究者の場合、無期転換申込権の行使は、本人の研究分野におけるキャリアパスを閉ざすことに繋がるリスクが予想されるため、実際に行使されることは稀であり、通例は契約期間満了後に学内外の次のステップに移っていくものと思われる。しかし、無期転換の可能性が否定でない以上、大学としてはこれを回避する方策を取らざるを得ない場合もあり、このことが大学の教育・研究者養成のスキームや教員制度全体に与える影響が危惧される。

「無期転換ルール」はこの4月から施行されたが、今後、大学の教育・研究職は適用除外とするか、或いは契約期間の通算は、同一の職種、雇用形態のポストに限ること等の対応策が講じられることが望まれる。