

大学に改正労働契約法の遵守を求める決議

2013年4月に施行された改正労働契約法18条にもとづく「無期雇用への転換権行使」が2018年4月からはじまる。

この権利行使を阻止するため、数年前から、一部国立大学や私立大学において、現在雇用している非正規職の雇用上限を5年（4回更新）と設定したり、新規採用の非正規雇用は5年（4回更新）を上限とする新たな制度を設定したりする動きがあった。また、大学任期法や研究開発能力強化法などの「特例」を悪用して、無期転換権行使までの期間を10年に延長するという大学や、2013年を起点として毎年更新を繰り返したとしても9回更新を上限とするなどという大学もあった。このような動きは「非正規労働者の雇用の安定化」を謳った法の趣旨に反するものである。

関西私大教連と教職員組合および非常勤講師組合は互いに協力しながら、このような動きを阻止するための活動に精力を注いできた。その結果、5年上限を撤回する、あるいは、9回更新を上限とする制度を撤回する大学が出てきた。残念ながら、かたくなな態度を崩さない大学もまだある。逆に、法の趣旨を尊重し、すべての非正規労働者に無期転換権の行使を勧める大学も存在する。今もって態度を明確にしない大学も多い。

私たちは、今後も各大学にたいし、脱法行為をやめて法を遵守するよう、訴え続けるものである。

また、同法20条は、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を理由に不合理な労働条件の相違を設けることを禁じている。同条は、就労者の4割にもものぼる非正規雇用労働者が正社員と同様に就労しているにもかかわらず、賃金や休暇などの点で大きな格差が設けられている実態を是正するために設けられたものである。しかし、労働条件の相違が不合理かそうでないかについては、職務の内容・配置の変更範囲以外には明確な基準がないため、法の趣旨を損なうような恣意的な運用があとを絶たない。

格差解消は、政府の掲げる「同一労働同一賃金」原則のなかに位置づけられるものであるにもかかわらず、経営者にそのような意識がほとんど見られないことは問題である。

関西私大教連と加盟組合・組合員は、私立大学で働くすべての教職員の労働条件向上のために、各大学に改正労働契約法の遵守を求める。以上決議する。