

文部科学省から各国立大学法人への事務連絡メール(2016年12月)

事務連絡メール文面の出典は、以下のとおりです。なお、下線等による強調は県大教によります。
電気通信大学教職員組合Webサイト (http://uec-union.org/nc/index.php?page_id=53)

①2016年12月9日付

各国立大学法人

大学共同利用機関法人人事担当課長殿

文部科学省大臣官房人事課計画調整班

貴学における無期転換ルールへの対応の検討に関する再周知のお願い及び無期転換ルールへの対応状況に関する調査について(依頼)

平素よりお世話になっております。

さて、改正労働契約法に基づく、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に転換できるルール(無期転換ルール)については、平成25年4月1日に施行され、平成30年4月1日に施行後5年を迎えることとなります。

このルールに義づく無期転換の本格的な申込みが見込まれる平成30年4月1日まで残り1年半を切ったことを踏まえ、下記についてご対応をお願いいたします。

記

1. 早急な検討のお願い

先日、貴学における無期転換ルールへの対応の状況に係る調査にご協力いただき、法令の趣旨を踏まえ、適切にご対応いただきたい旨、2016/09/28 10:26のメールにて連絡させていただいたところです。

各国立大学においては、今年度中に無期転換ルールへの対応方針を決定し、平成29年4月の5年目の契約更新の際には、各労働者へ対応方針を明示する必要があります。

また、先日、自民党行政改革推進本部(本部長:河野太郎衆議院議員)からも、無期転換ルールへの対応については、平成29年4月の5年目の契約更新に際して重要な要素であることを踏まえ、早急に、大学が各労働者に、その方針を示すべきであるというお話がありました。

つきましては、多くの大学が今年度中に対応を検討していると聞いておりますが、無期転換の申込みが本格化する見込みの平成30年4月1日に向けて、改めて、対応方針の検討が遅れている国立大学におかれましては、**平成29年4月の5年目の契約更新時に各労働者に明示できるよう、早急に無期転換ルールへの対応方針をご検討いただきますよう、**よろしく願いいたします。

なお、厚生労働省が行っている、独立行政法人等における無期転換ルールへの対応状況に関する調査や、無期転換ルールの概要・厚生労働省の支援策・積極的な取り組みを進める民間企業における無期転換ルールへの対応事例等をまとめた「無期転換の準備、進めていますか?～有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック～」、全国で労働契約法等解説セミナーを開催等を参考までに送付しますので、ご参照いただければ幸いです。

2. 対応状況の調査のお願い

あわせて、貴学の無期転換ルールへの対応状況について把握させていただきたく、別紙：調査票を作成いただき、平成28年12月15日(木)15時までに下記連絡先宛に電子メールにてご提出ください。

なお、本調査については、結果を当省において取りまとめ、必要に応じて報告等に使用させていただく場合がありますので、あらかじめご了承ください。

ご多忙のところ誠に恐れ入りますが、ご協力のほど、何とぞよろしくお願い申し上げます。

※国立研究開発法人等における研究者及び教員等については、研究開発能力の強化及び教育研究の活性化等の観点から、無期転換申込権発生までの期間について、原則5年であるところ10年とする特例が設けられ、平成26年4月1日から施行されております

(詳細については、下記URLを御参照ください)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakumsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/

3. 通算5年到来前の雇止めについて

これまで、厚生労働省より、通算5年到来前の雇止めについては、その必要性を十分慎重に検討の上、ご対応いただきたい旨、周知がありました。

また、労働契約法は民事法規であり、民事上適切かどうかは個々の事案ごとに最終的には司法において判断されるものではありませんが、現在、開催されている臨時国会の審議における厚生労働省の答弁として、

・無期転換を避けることを目的として無期転換申込権が発生する前に雇い止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいとは言えない。

・無期転換ルールを免れる目的で雇い止めをしているような事案を把握した場合は、都道府県労働局においてしっかりと啓発指導に取り組む。

と回答されております。

通算5年到来前の雇止めについては、個々の事案において、その必要性等について、各国立大学法人に説明責任が生じてくるところかと思っておりますので、都道府県労働局と相談の上、適切にご対応いただきますよう、よろしくお願いいたします。

【添付資料】

別紙：【〇〇大学】無期転換ルールへの対応状況調査票

参考1：労働契約法改正のあらまし(平成24年12月・厚生労働省)抜粋

参考2：貴管下の独立行政法人等における無期転換ルールへの対応の検討に関する再周知のお願い及び無期転換ルールへの対応状況に関する調査について(依頼)

参考3：平成28年度厚生労働省委託事業「[無期転換の準備、進めていますか？～有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック～](#)」

参考4：貴管下の国立大学法人及び大学共同利用機関法人における無期転換ルールへの対応の検討に関する早急な検討のお願いについて(平成27年9月30日・厚生労働省労働基準局長)

参考5：参議院 厚生労働委員会(平成28年11月17日)議事録(抜粋)

【県大教注】参考3のハイパーリンクは県大教による。参考5の資料については次頁参照。

参考5：参議院 厚生労働委員会(平成28年11月17日)議事録(抜粋)

【県大教注】文科省メールで正確にどの部分が抜粋されたかは不明だが、以下の質疑であることは確実

○福島みずほ君 五年たつと無期になるということで、様々な大学や様々な研究機関、様々なところで五年以内に雇い止めをするということが今本当に広がって、その声が具体的にたくさん寄せられています。

例えば、次のようなケースは国としてどのような指導、対策をして有期労働者の雇用の安全を図るつもりなのか。例えば、一、五年を超える手前で雇い止めをする場合。二、五年を超える前に労働条件を下げて更新する旨を使用者が申し込んだ場合。三、五年を超える前に更新しない旨を一方向的に使用者が通告する場合。四、五年を超える前に不更新とする旨の合意書を締結した場合。というか、よくあるのは、五年を超える前に更新しない旨をその前の更新のときに入れてサインをさせる場合というのによくあります。五、契約当初から更新期間、更新回数の上限を五年までと設定する場合など。いかがでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) お答えを申し上げます。

今御指摘をいただいた五つのケースでございますけれども、これにつきましては、厚生労働省といたしまして、無期転換を避けることを目的として無期転換申込権が発生する前に雇い止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいとは言えないというふうに考えているところでございます。

したがって、全国でこの無期転換ルールを始めといたします労働契約法に関する今申しましたセミナーを開催しますとかハンドブックの活用によりまして、まずは、無期転換によって雇用の安定がもたらす働く方の意欲とか能力の向上、あるいは企業活動に必要な人材の確保、そういったことに寄与するという、そういったメリットがあるわけでございますので、こういったセミナーで今申しましたようなメリットをまず説明するということに取り組んでおりますし、労働契約法第十九条に規定をされております雇い止め法理についても、御留意をいただいで慎重に御対応いただきたい旨の周知啓発を行っているところでございます。

○福島みずほ君 二〇一二年七月三十一日のこの厚生労働委員会において、西村智奈美副大臣、当時は、「法案が成立した際には、不更新条項を入れさえすれば雇い止め法理の適用が排除されるといった誤解を招くことがないように、従来の判例法理が変更されるものではないということ、解釈通達ですとかそれからまたパンフレットなどを作成いたしまして、明確に周知したいというふうに考えております。」と

答弁しております。

不更新条項は問題であるという通達あるいはパンフレットなどを出されているのでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 御指摘いただきました点でございますけれども、無期転換ルール、それからいわゆる雇い止め法理などについて定めました改正労働契約法についてでございますけれども、平成二十四年八月十日付けで都道府県労働局長宛ての通知を發出しているところでございます。

○福島みずほ君 でも、それはなかなか守られていないんですね。先ほども、そういう事案があれば、あるいはセミナーを開催している、あるいは各都道府県に対して通知を出したとあるんですが、現場では、やはり更新しない、五年前に何とか雇い止めをしてしまうというものが横行しているというふうにも思っています。これに対してどう今後も対応されるおつもりなのか、教えてください。

○政府参考人(山越敬一君) お答え申し上げます。

今申しましたセミナーの開催とか企業向けのハンドブックの活用などによりまして周知啓発、これに加えて、無期転換ルールを免れる目的で雇い止めをしているような事案を把握した場合には、都道府県労働局におきましてしっかりと啓発指導をしていきたいと思います。

○福島みずほ君 そうしますと、こういう問題を抱えた、問題ではないかと思った労働者は、労働局にどうか、各地の労働基準監督署、様々なところに行けばいいということですか。

○政府参考人(山越敬一君) 各地の労働局で対応させていただきたいというふうに思います。

○福島みずほ君 そうしたら、御存じ、これ、いろいろな大学や研究施設や様々なところで五年前の雇い止めが起きております。そうすると、これ、各地の労働局でしっかり取り組んでくださるよう、本当によろしく願いいたします。うんと。じゃ、もう一回、決意、お願いいたします。

○政府参考人(山越敬一君) 先ほど申しましたように、無期転換ルールを免れる目的で雇い止めをしているような事案を把握した場合におきましては、都道府県労働局におきましてしっかりと啓発指導に取り組んでまいります。

○福島みずほ君 これは本当によろしく願いをいたします。また、無期に転換した後の労働条件は、同一労働同一賃金できちっと労働条件が上がるように、これもまたよろしく願いをいたします。

②2016年12月21日付

各国立大学法人

各大学共同利用機関法人 人事担当課長 殿

文部科学省大臣官房人事課計画調整班

貴学における無期転換ルールへの対応の検討に関する再周知のお願い及び無期転換ルールへの対応状況に関する調査について（御礼）

平素よりお世話になっております。

このたびは、標記の調査に御協力いただきましてありがとうございました。

現在、ご提出いただいた調査結果を精査しているところですが、未だ対応方針が決まっていない大学につきましては今年度中に無期転換ルールへの対応方針を決定し、平成29年4月の5年目の契約更新の際には、全労働者へ対応方針を開示する必要があるかと思っておりますので、早急にご対応いただきますよう、よろしくお願いいたします。

また、通算5年を超える更新を認めるという対応方針を決定している又は通算5年を超える更新を認めるという方向で対応方針を検討中であるという大学におかれましては、無期転換ルールへの対応を実施するにあたっては、先日のメールでも周知させていただきましたが、

- 厚労省が開設している無期転換ポータルサイト
- 厚生労働省委託事業 労働契約法等解説セミナー
- 無期転換ルールの導入手順やポイントをまとめた、別添「無期転換の準備、進めていますか？～有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック～」

などをご参考の上、それぞれの大学の实情に応じて、法の趣旨を踏まえ、適切にご対応いただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、繰り返しになりますが、雇止めについては、個々の事案において、その必要性等について、各国立大学法人に説明責任が生じてくるところかと思っておりますので、都道府県労働局と相談の上、適切にご対応いただきますよう、よろしくお願いいたします。

ご提出いただきました調査票につきましては現在、当方において精査しているところでございます。

今後、各国立大学法人へ詳細な点についてご質問させていただくことがあるかもしれませんが、引き続きご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします

【県大教注】この調査の結果は下記にて公表されている。右表はその一部。

文部科学省大臣官房人事課
[「各国立大学法人及び大学共同利用機関法人における無期転換ルールへの対応状況に関する調査結果概要（平成28年度）」](#)

類型	該当する法人数（割合） ※小数点第二位を四捨五入
① 契約更新に上限を設けない	6 法人（ 6.7%）
② 契約更新に通算5年以内の上限を設ける（別途の無期転換制度はない）	0 法人（ 0.0%）
③ 契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、別途の無期転換制度が既にある	4 法人（ 4.4%）
④ 契約更新に原則として通算5年以内の上限を設けるが、一定の要件を満たした場合に、通算5年を超える更新を認める	15 法人（ 16.7%）
⑤ 職種によって異なる対応を行う	58 法人（ 64.4%）
⑥ 無期転換ルールの対象となりうる者はいない	0 法人（ 0.0%）
⑦ 未定	7 法人（ 7.8%）