

組合ニュース

発行：2013年3月27日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail: oitauu@fat.coara.or.jp

雇止めは合法か？高年齢者雇用安定法および改正労働契約法に対する法令違反問題

20年以上にわたって非常勤職員として継続雇用をされてきた職員さんが60歳を機に雇止めとなるのか、あるいは雇用が継続されるのか、という問題があります。

組合は、法人が20年以上にわたって当該職員さんと雇用契約を反復更新してきていることなどから、この雇用契約は有期契約ではなく実質的に無期契約（期限の定めのない雇用）であると考えています。したがって、高年齢者雇用安定法に則り、本人が希望すれば60歳以降65歳までの雇用の継続が必要となります。

■ 緊急是正の申し入れ実施

組合は昨年来の団体交渉において、当該職員さんの雇用継続を要求してきましたが、法人がこれを認めなかったため、本年2月19日には、文書により「本法人において、過去に有期労働契約が反復して更新されている有期雇用職員について、60歳の年齢に達したことをもって雇止めとするのは、高年齢者雇用安定法9条および改正労働契約法19条に対する法令違反」となること、及びその緊急の是正を申し入れました。

■ 法人の回答は法の趣旨に則っていない

法人の回答（3月4日）は、高年齢者雇用安定法第9条や改正労働契約法19条の趣旨を全く理解していないものでした。

（a）高年齢者雇用安定法第9条の対象には実質的無期雇用者を含む

9条について法人は、「定年の定めをしている職員が対象であり」、「非常勤職員について定年制は設けていない

ことから、高年齢者雇用安定法9条の適用外であると認識していると回答しましたが、これは法解釈の過誤です。厚労省は、同法第9条の対象は、いわゆる正職員を念頭においているが、有期雇用の形式をとっていても実質的に無期契約とみなされる者は正職員と同等にみなすということを説明しています。厚労省の表現は慎重ですが、実質的に無期契約の職員に対して年齢を理由とする雇止めを行うことは高年齢者雇用安定法第9条違反であるという趣旨は明快です。（下記参考資料参照）

（参考資料）厚労省の高年齢者雇用安定法Q&A （高年齢者雇用確保措置関係）

Q1-11：有期契約労働者に関して、就業規則等に一定の年齢（60歳）に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている事業主は、有期契約労働者を対象とした継続雇用制度の導入等を行わなければ、高年齢者雇用安定法第9条違反となるのですか。

A1-11：有期契約労働者に関して、就業規則等に一定の年齢に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている場合は、有期労働契約であっても反復継続して契約を更新することが前提となっていることが多いと考えられ、反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされることがあります。これにより、定年の定めをしているものと解されることがあり、その場合には、65歳を下回る年齢に達した日以後は契約しない旨の定めは、高年齢者雇用安定法第9条違反であると解されます」（抄録）。

(b) 形式上は有期契約だが、実質は無期契約であるといえる根拠

次の問題は当該職員さんが実質的に無期契約であるか否かです。この点については、労働契約法が重要です。

厚労省は労働契約法第19条の施行日である2012年8月10日の通知「労働契約法の施行について」の中で、形式上は有期の契約が実質において無期の契約とみなすべきか否かは「これまでの裁判例と同様、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるものである」と解説しています（同通知33頁「5 有期労働契約の更新等、(2) 内容」）。

■ 法人は民事的なルールに沿った合理的な行動をとることを求められている

法人は当該職員さんとの雇用契約をここに述べられている諸点から検討していません。法人は検討しなくてよいのでしょうか。厚労省は、労働契約法の意義について、「労働契約に関する民事的なルールが明らかになり、労働者及び使用者にとって予測可能性が高まるとともに、労働者及び使用者が法によって示された民事的なルールに沿った合理的な行動をとることが促されることを通じて、個別労働関係紛争が防止され、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することが期待される」（同通知3頁「法制定の趣旨等」）と解説しています。法人は民事的なルールに沿った合理的な行動をとることを求められているのです。民事的なルールとは、本件に関して言えば労働契約法第19条のルール（有期か無期かの判断ルール）です。法人は、当該職員さんについて実質的に無期契約とみなすべきか否かを検討すべきであるのに、それを怠り、退職に追い込もうとしているのです。

■ 法人の不当な対応を厳しく批判し、法に則った対応を速やかに行うことを再度求める

法人は従来の団体交渉において、当該職員さんを雇止める理由は、60歳を超えた場合には契約の更新をしないと

いう就業規則にあると説明していました。ところがこの回答の中では非常勤職員には定年制を実施していないと述べています。また3月19日の交渉の中で、当該職員さんとの契約を更新しないのは、上記就業規則とは無関係であると発言しました。このように、雇止めの理由を変えるのは不当です。なお、定年制というのは、「定年」という言葉を使用しているか否かではなく、年齢を理由として雇用契約を解除することと解するのが法解釈上の常識です。

法人は最近になって、雇止めの理由として、3年前に2013年3月末を契約期限とし以後更新はしないという契約を交わしたことのみが理由であると言い出しました。しかし、3年前の時点で、なぜ3年で終了とするのかという説明や、当該職員さんが実質的に無期雇用とみなされる可能性についての説明も行っておりません。これでは、民事的なルールに沿った合理的な行動をとっているとは言えません。法人のこれまでの対応を厳しく批判するとともに、法人が高年齢者雇用安定法や労働契約法に則った速やかな対応を行うことを再度強く求めます。

**組合室復帰問題
不当労働行為救済申し立て実施**

組合は本年1月17日、組合室復帰問題に関するこの間の法人の一連の対応を不当労働行為として、県労委に救済を申し立てました。

組合室復帰に関する経緯は、この間組合ニュース等でお知らせしてきたところです。2009年3月31日の組合室復帰に関する協約を守らないばかりか、協約にはなかった光熱水費、掲示板等の制約を組合室復帰の新たな条件として強要するなど、法人の不誠実な対応は不当労働行為であると判断したため、今回の申し立てに至ったものです。

現在、県労委の調査・審問等に向けての準備を行っています。今後の動きについては続報していきます。まともな職場、まともな大学であるよう、みなさまのご支援をお願いいたします。