



国立大学リスクマネジメント情報

2017(平成29)年3月号

<http://www.janu-s.co.jp/>

特集テーマ

無期雇用への転換

平成25年4月1日の改正労働契約法の施行により、期限付の労働契約（雇用）が更新され5年を超えると、期間の定めのない雇用に転換できることとなりました。
年度単位の雇用の場合、平成29年4月1日の更新が5年満了最後の更新となりますので、制度の概要、留意点について取り上げます。

1. 労働契約法の改正

平成24年8月10日に公布された「労働契約法の一部を改正する法律」（平成24年法律第56号）では、有期労働契約について、3つのルールが定められました。

3つのルール

I 無期労働契約への転換
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（無期労働契約）に転換できるルールです。

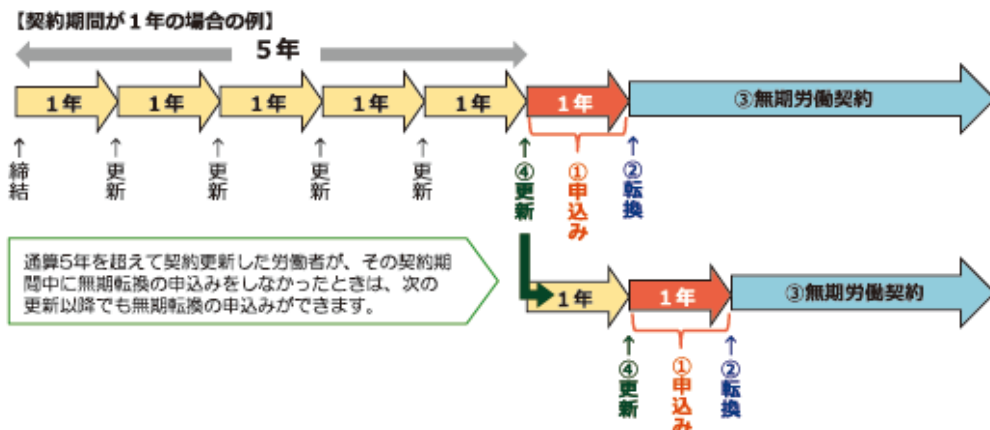
II 「雇止め法理」の法定化
最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止
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による不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期日
II：平成24年8月10日（公布日） IとIII：平成25年4月1日

〔厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署
「労働契約法改正のあらまし」（H24.12）から転載 以下、同パンフから転載、引用〕

このうち、Iの無期労働契約への転換は、同一の使用urerとの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換するというものです。





<無期転換後の労働条件>

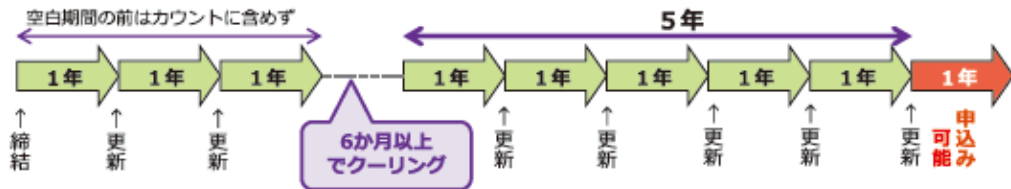
無期転換後の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めをしない限り直前の有期労働契約と同一となります。労働契約の期限だけがなくなることです。

無期転換した場合の労働条件について、労働者と使用者の間で認識が異なることのないよう十分に確認し、異なる労働条件を適用する場合には、労働協約、就業規則、あるいは個々の労働契約で定めておく必要があります。

なお、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正社員（有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者）の間の待遇差改善の方向性を提示した「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会中間報告」、「同一労働同一賃金ガイドライン案」がまとめられています。

<クーリング>

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あると、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。（クーリング）



<同一使用者ごとに計算>

通算の対象となる有期労働契約は、同一の使用者単位で行われます。勤務先の事業場（事業所）が変わった場合でも、同じ使用者（事業主）の事業場間の異動であれば、契約期間は通算されます。

事業主が、無期転換申込権が発生しないようにする意図をもって、就業実態がそれまでと変わらないにもかかわらず、労働契約の当事者を形式的に他の事業主に切り替えた場合、同一の使用者との労働契約が継続していると解釈されます。

<労働契約締結時の労働条件の明示>

有期労働契約の継続・終了について予測可能性と納得性を高め、紛争の防止につなげるため、労働契約締結時に、更新する基準を書面により明示する必要があります。

2. 大学等の研究者、教員等に関する「通算10年」の特例

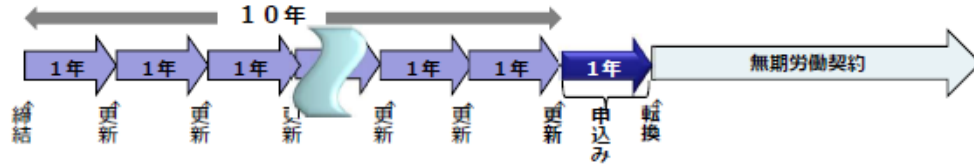
研究開発能力の強化、教育研究の活性化等の観点から、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、労働契約法第18条による無期転換申込権発生までの期間である「5年」を「10年」とする特例が平成25年法律第99号により定められました。

国立大学協会も、教員の流動性を阻害し、教育研究の活性化に支障をきたすおそれがあるため、労働契約法改正による無期転換ルールへの大学への適用については、大学の特性に即した弾力的運用を求め、文部科学大臣に対して要望を行っていました。

（参照）平成24年9月19日 一般社団法人国立大学協会経営委員会委員長
「改正労働契約法の適切な対応に向けた支援について（要望）」
（文部科学大臣宛）



平成26年4月1日に施行された「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第99号）により、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換ルールは以下のとおりとなります。



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署
 文部科学省 高等教育局大学振興課、科学技術・学術政策局人材政策課
 「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について」
 (H26.4) から転載 以下、同パンフから転載、引用

<特例の対象者>

- ① 科学技術に関する研究者
 科学技術に関する研究者などであって
 大学等を設置する者又は研究開発法人との間で定期労働契約を締結したもの
- ② 研究開発等運営管理業務従事者
 研究開発等に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。）に従事する者であって
 大学等を設置する者又は研究開発法人との間で定期労働契約を締結したもの
- ③ 共同研究開発等業務従事者
 大学等、研究開発法人及び試験研究機関等以外の者が大学等、研究開発法人又は試験研究機関等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う研究開発等の業務（「共同研究開発等」という）に専ら従事する科学技術に関する研究者などであって
 当該大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で定期労働契約を締結したもの
- ④ 共同研究開発等運営管理業務従事者
 共同研究開発等に係る運営管理に係る業務に専ら従事する者であって
 当該共同研究開発等を行う大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で定期労働契約を締結したもの
- ⑤ 任期法による教員等
 大学の教員等の任期に関する法律（任期法）に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等

- 科学技術 : 人文科学のみに係るものも含む
- 研究者など : 科学技術に関する研究者又は技術者（補助を行う人材を含む）
- 研究開発等 : 研究開発又は研究開発の成果の普及若しくは実用化
- 大学等 : 大学及び大学共同利用機関
- 教員等 : 大学の教員（教授、准教授、助教、講師及び助手）、大学共同利用機関法人、(独)大学改革支援・学位授与機構及び(独)大学入試センターの職員のうち専ら研究又は教育に従事する者。分野、常勤・非常勤を問わない。



3. 高度専門職・継続雇用高齢者に関する特例

- 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度な専門的知識を有する有期雇用労働者（第1種）
- 定年後引き続き雇用される有期雇用労働者（第2種）

については、事業主がその特性に応じた適切な雇用管理措置の計画を策定し、都道府県労働局長の認定を受けた場合、一定の期間（第1種の場合は上限10年）、無期転換申込権が発生しない特例が設けられました。（専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号）。平成27年4月1日施行）

⇒参照 厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署
「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」(H27.2)

4. 無期雇用転換に関する留意点

<対応方針の決定と明示>

既に各大学では、無期転換への対応について方針を定め、教職員に明示されていると思いますが、研究者、教員等に関する特例等、対象になるのかならないのかが条文やパンフレットでは分かりづらいため、それぞれの有期雇用の者にどのようなルールが適用されるのかを明示することが必要と考えます。

<無期転換申込権が発生させないための雇い止め>

厚生労働省から、通算5年が到来する前に無期転換申込権が発生しないように雇い止めを行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましくないとの見解が示されています。個々の事案において、その必要性等についての説明責任が求められますので、都道府県労働局等とご相談いただき、適切な対応が求められます。

<非常勤講師への適用>

非常勤講師については、無期転換申込権発生までの期間を「5年」としている大学、特例ルールにより「10年」としている大学のそれぞれがあるようです。

また、非常勤講師を大学が有期労働契約により雇用するのではなく業務委託を行う方法をとっている大学もあります。この場合には、無期雇用転換の問題は発生しません。ただし、形式的には業務委託であっても実質的に指揮・命令を受けて働いている労働者性があれば労働契約を結ぶべきであるとの見解もありますので、慎重な運用が求められています。

⇒ 参照

厚生労働省

有期契約労働者の
無期転換ポータルサイト

<http://muki.mhlw.go.jp/>



<Web 上のニュースから検索>

<大学の管理・経営>

2. 23 ○大学付属病院は、6人分の致死量にあたる筋弛緩剤を紛失したと発表。

<入試等ミス>

2. 8 ○大学は、1日に実施した入学試験で複数の正解が存在する誤りがあったと発表。
 2. 11 ○大学は、7日に実施した一般入試(前期)で解答用紙の代わりに模範解答を配布するミス。
 2. 25 ○大学は、2次試験(前期日程)の英語の出題文に誤字(ピリオドが未記載)があったと発表。採点には影響なし。
 2. 25 ○大学は、昨年の11月に実施した推薦入試で選択肢の中に正しい回答がない出題ミス。2名を追加合格とし、既に他大学に支払った入学金を補填。

<情報セキュリティ>

2. 24 ○大学は、教授が学生31人分の名前や学年、学籍番号等の個人情報をメールで誤送信したと発表。

<ハラスメント>

2. 15 ○大学は、男性教員が複数の女子学生にハラスメントに該当する行為(悪質な嫌がらせ)をしたとして、当該教員を懲戒解雇。
 2. 22 ○大学は、外国人講師が、英語の授業中に福島県出身の学生に差別的な発言をしたとして減給3か月の懲戒処分。

<学生・教職員の不祥事>

2. 1 ○大学病院の医師(大麻取締法違反(所持))に大麻を譲り渡したとして、大麻取締法違反(営利目的譲渡)の疑いで、他の病院の看護師が逮捕。
 2. 6 飲食店で女性アルバイト店員をトイレに押し込んで体を触りその様子を携帯電話で撮影した疑いで、○大学学生が逮捕。
 2. 14 ○大学病院の医師らが、実刑判決が確定した暴力団幹部の健康状態について「病気で収監に耐えられる状態ではない」と事実と異なる内容の報告書を検察に提出したとして、警察は虚偽公文書作成の疑いで病院を捜索。
 2. 11 関西の4私立大学の共同の新入生に対する意識調査の結果がまとまり、6割が薬物が手に入ると回答。
 2. 14 同僚の女性が住むアパートの部屋に無断で入ったとして、住居侵入の容疑で○大学の職員が現行犯逮捕。
 2. 16 ○大学病院の医師ら3人が、酒に酔って抵抗できなくなった状態の女性に対して集団で性的暴行を加えたとして逮捕。
 2. 18 ○大学は、講義中に自身が取締役を務める人材派遣会社に登録しよう学生に指示したとして、准教授を減給10分の1(1か月)の懲戒処分。兼業許可を受けておらず、登録すれば単位を与えると持ちかけられたという学生からの相談で発覚。
 2. 23 ○大学の医師が看護師の男らと一緒に大麻を所持していたとして逮捕。
 2. 27 ○大学は市内の歩道で下半身を露出し公然わいせつ罪に問われた准教授を出勤停止1か月に、また同僚の女性の執務室を何度も訪れ注意しても止めなかった職員を出勤停止6か月の懲戒処分にしたと発表。

<不正行為>

2. 13 ○大学は、准教授2人と講師1人が進めていた臨床研究について、不正の疑いがあるとの患者からの訴えにより調査。7件で意図的に被験者を割り振ったり、同意を取り付けていないことが判明。現在も進行中の6件について中止を勧告するとともに関係者の処分を検討。
 2. 23 文科省は、○大学の教授が、1報の論文において「改ざん」が認められ、また12報の論文において研究活動における不正行為には該当しないが、研究者として不適切な行為があったと認定
 2. 27 ○大学は、教授が科学研究費補助金を使った出張で、研究とは関係ない観光をしていたと発表。

配信について

本誌は、各国立大学・大学共同利用機関の国大協保険ご担当者、国大協連絡登録先、ご登録いただいた方にメールで配信させていただいております。(無料) 配信登録、解除は弊社ホームページからお願いします。⇒ <http://www.janu-s.co.jp/>

情報提供のお願い

各大学等でのリスクマネジメントに関する取組み、事故・事件への対応のご経験、ご感想、ご要望等をお寄せください。
⇒ info@janu-s.co.jp

バックナンバー

17. 2月 国大協保険FAQ(その3)
 17. 1月 国際交流特約の次年度改定
 16. 12月 熊本地震と大学の対応
 16. 11月 外国人留学生の新たな保険
 16. 10月 停電によるリスクと保険
 16. 9月 麻しんの感染拡大
 16. 8月 損害賠償額と訴訟費用
 16. 7月 オープンキャンパスの事故
 ※弊社ホームページからダウンロードできます。

発行 有限会社 国大協サービス
 東京都千代田区神田錦町3-23

協力 株式会社インターリスク総研
 三井住友海上火災保険株式会社