

6/17に行われた裁判（第4回口頭弁論）について、

同日の報告集会をもとに原告側の主張を中心に一部紹介します。

【労働者側の準備書面（第5・第6）】

○第5準備書面について

- ・ 被告（大学側）が前回提出した第1準備書面への反論。被告の主張は、おおまかに、国立大は運営費交付金が年々減少しており、このまま行くと、非正規職員の雇用維持はできなくなるので、5年上限の就業規則改正をして、平成30年3月で雇い止めした、ということだった。被告主張に対する原告反論の趣旨は以下の通り。
- ・ 非正規職員の人件費は、運営費交付金だけでなく、競争的資金も、病院収入等の独自財源もある。運営費交付金だけに矮小化し、それで足りなくなる、というのは事実をねじ曲げている。
- ・ 平成26年4月の就業規則改正によって、それまでは「3年上限だったが協議延長で更新がある」というものだったが、「5年上限でそこで終わり」という制度が変わった。その関係で、大学は、「もともと上限があり、その上限が3年だったのを5年に延ばしたのだからメリットがあったじゃないか」と言う。それに対して、「3年上限はあっても、その上限は、実質的に意味がないものになっていた。多くの人が3年を超えて引き続き本学で契約されてきていた。」ことを指摘した。
- ・ 大学は、原告が、平成18年度から「3年で終わり」だと署名捺印した、平成23年度に新しく契約した時も同じような書面で同意した、と言う。たしかに、形式的に、文書としては、働く場所や業務内容に年度で違いが出てくるところはある。でも、労働契約法上の更新というものは、働く場所や業

務内容が変わっても変わらなくても、同じ当事者での労働契約が続いていれば更新だ、というのが一般的理解であり、業務が変わったから更新ではない、というのは意味がない。原告は、どういう形態であれ労働契約という実質的なものは、平成18年度から更新してきて平成30年3月を迎えたという事実は変わらない、と言っている。

○第6準備書面について

- ・ 前回、原告が第4準備書面で主張したことを補充したもの。現行の就業規則自体が合理性をもっていないのではないか、つまり、現行就業規則が「5年上限」を定めていること自体に合理性がないのではないか、という主張。
- ・ 前回、裁判所から「不利益変更の問題とどう違うのか」と問われた。それについて、今回、就業規則自体の合理性を問題にする実益はあると主張した。今回さらに裁判所から、合理性について「具体的にどんなことがあるのか」と問われたので、それについては次回主張したい。

【今回、大学側は】

- ・ 準備書面（第2・第3）を提出。それは、労働者側の書面への反論だが、従前の主張とだいたい変わりが無い内容だった。