

# ターゲットは東北大学？

## 労働基準局長、無期転換阻止のための雇い止めに警告

事務連絡  
平成31年2月22日

各府省担当部局長 殿

厚生労働省労働基準局長

独立行政法人、特殊法人、国立大学法人等における  
無期転換ルールの円滑な運用について

労働契約法第18条に規定された無期転換ルールにつきましては、これまで周知等にご協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

本ルールに基づき、平成30年4月以降、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、労働者が当該申込権を行使することにより、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から、無期労働契約に転換することになります。これから年度末にかけて、契約更新の時期を迎える有期契約労働者が多くなりますが、契約期間が3月末までである有期契約労働者が無期転換申込権を行使した場合、本年4月1日に無期労働契約に転換することとなりますので、本ルールの円滑な運用が求められます。

これまで、企業等においては、無期転換ルールの円滑な運用に向けた対応が進む一方で、一部では無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的とした雇止めと疑われる事案があり、独立行政法人、国立大学法人等に係る報道もなされているところです。

無期転換ルールへの対応にあたりましては、以下の事例のように、無期転換ルールの適用を意図的に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止め等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、慎重な対応が必要です。

- ・無期転換申込権が発生する5年を経過する直前に、一方的に、使用者が契約の更新上限（例：有期労働契約の更新は5年を超えることができない）を就業規則に設け、これに基づき無期転換申込権の発生前に雇止めを行うこと
- ・契約更新上限を設けた上で、形式的にクーリング期間を設定し、当該期間経過後に再雇用することを約束した上で雇止めを行うこと

厚生労働省においては、引き続き労使団体等と連携しながら、労使双方へ無期転換ルールを周知し、円滑な運用がなされるよう積極的に取り組むとともに、個別事案に対しても、法の趣旨に沿った対応がなされるよう周知・啓発を行ってまいります。

通知文書の第1ページ

年度の切り替わり時期の  
契約更新に向けた一般的  
な事務連絡かと思ったら…

この辺にご注目！

「意図したもの」でなく  
ても「疑われる」のもダ  
メ。「報道もなされてい  
る」…これってやっぱり  
ウチのことでは…

「一方的に更新上限を設  
ける」ことは、やはり「望  
ましくない」のだ。

一読してわかるように、東北大学のやり方は「法の趣旨に照らして望ましくない」と言い切っています。しかし、3月20日の団体交渉で、大学側弁護士は「東北大学の更新上限規定は労働契約法改正前からあるものなので、無期転換権の発生を阻止する目的のものではない」と居直りました。さすが詭弁のプロです。2月に就任した下間人事担当理事はもう少し慎重で、「組合から、今回の通知を踏まえて検討するべきだ」という要求があったわけで、持ち帰り検討する」としましたが、一方で、「財源、業務の問題も踏まえて、上限も設定して運用している。こうした考え方に現状変更はないので、有期雇用の運用は避けられない」と、引き続き雇い止めを続ける方針を変えませんでした。

東北大学職員組合

<http://tohokudai.kumiai.org/>

[info@tohokudai-kumiai.org](mailto:info@tohokudai-kumiai.org)

Tel. 022-227-8888