



## レポート

## 支部合同レク「ぶどう狩り&amp;出雲大社遷宮見物」

(6月9日 島根大学)

6月9日(日)に支部合同レクで、出雲方面へのバスツアーを開催しました。今回は家族連れOKということで、幼児も一緒に参加したりと、全体で24名の参加となりました。行程は島根ワイナリーで観光、ブドウ園で食べ放題、出雲大社へ参拝という盛り沢山のスケジュールだったのですが、普段見られないような教員や職員の笑顔が印象的でした。もちろん子供も。

出発後最初に向かったのは島根ワイナリーです。ここではやはりワインの試飲がメインとなり、子供たちはジュースですが、大人たちは早速顔を赤らめておられる方もちらほら。私は試飲をほどほどにして、おみやげの試食をしたり、工場見学をしたりしました。早速お土産を買われている方もおられましたが、改めてその多さに驚きました。

次に向かったのはブドウ園での食べ放題です。顔の高さくらいにデラウェアがたくさんなっているので、中腰で美味しそうなのを探します。コツは、ぎっしりしてなく隙間があるもので、色が濃いものを選ぶといいとアドバイスがあったので、吟味しながら房を取りました。甘〜いものもありましたが、失敗して酸っぱいものもあつたりしました。ブドウの食べ放題は初挑戦だったこともあり、その場の雰囲気はかなり満足しました。

最後にメインの出雲大社です。丁度この時期、「平成の大遷宮」ということで、本殿参拝は通常、本殿南正面の八足(やつあし)門の外側で行う形ですが、60年ぶりの本殿遷座祭を記念して八足門の中に入り、新しくなった国宝の本殿前の楼門下で拝礼することができました。この遷宮では、屋根を葺き替えたり痛んだ箇所を修復したりすることと、その中で技術の継承が行われているということで、簡単には言い表せない伝統の重みと大切さを感じました。

いろいろ回りましたが、このようなレクを通して、教員や職員の間で絆のようなものができればと思います。今回参加できなかった方も、都合がつけば次回のレクに参加されてはいかがでしょうか。



収穫は2つありました。①家族3人でデラウェアをたらふく食べて、5房持ち帰ったこと（翌日以降、息子と僕の弁当のデザートになりました）。やはり、スーパーにならんでいるのとは、甘みが違いました。②古代出雲博物館の特別展を見る事ができ、あらためて出雲大社の（所蔵品の）豊かさを実感しました。

初めてレクレーションに家族で参加しましたが、よい家族孝行になったと思います。子どもたちも楽しんだようで、しばらくはブドウ狩りに行った話ばかりしていました。また家族で参加できる催しがあれば参加したいと思います。ありがとうございました。

遷宮という貴重な時期にバスツアーを企画して頂きありがとうございました。小1の娘と参加しましたが、お陰さまで良い思い出作りができました。娘はぶどう狩りを、親の自分は出雲大社を存分に堪能できました♪



作かけおが♡  
ぶどうをたべてよかた♪  
お母さんのしおが♡  
おいしかった♪

参加者からの感想を一部掲載します。

## レポート

### 改正労働契約法への対応についての質問状の回答がありました

(5月20日 島根大学)

4月30日に大学に提出した改正労働契約法への対応に関する質問状の回答が5月20日付けで届きました。反復契約を5年以上続けた場合、無期雇用に転換する義務が雇用者に生じるこの法律の趣旨は雇用の安定を図るものですが、大学側は「『真に必要な者であって学長が別に定める者』」に限り、5年を超えて雇用を継続するものである」という回答です。確かにプロジェクトなど恒常的でない経費から雇用した場合などもありますし、運営交付金も年々、減少しているので、無期雇用の約束を安易にはできないというのはまったく理解できないわけではありません。しかし、徳島大学では原則的に5年で雇い止めというルールは組合との交渉で撤廃された例もあります。徳島大学のケースでは、プロジェクトなどで雇用された場合でも可能な限り、雇用部署を探す、それでもない場合は雇用打ち切りとなることもあるというルールのようなようです。原則5年である程度経験を積んだ職員の雇用を打ち切るとすると、そのたびに新人に業務を教える手間が発生しますし、しかも5年の雇用期間が終わる頃には仕事への意欲はほとんどなくなることでしょう。むしろなるべく長期雇用できるように取り組む方が大学としてもメリットは大きいと考えられます。

組合としては今後、有期契約職員とも相談しながら、大学当局と少しでも有利な条件を引き出せるように交渉する予定です。ご意見などもよろしくお願いします。

島根大学職員組合

中央執行副委員長 渋谷 聡 殿

国立大学法人島根大学

理事（企画・総務担当）塩飽 邦憲



2013 年 4 月 30 日付け質問状について（回答）

2013 年 4 月 30 日付の質問状で質問のありましたこのことについて、下記のとおり回答します。

### 記

1. 平成 25 年 4 月 1 日以降に採用される有期契約職員は、それ以前に採用された有期雇用職員と、労働条件通知書の記載が異なるのでしょうか。異なる場合にはどのような相違点があるのかをお教えてください。

（回答）

平成 24 年度までは、雇用上限の記載の有る者と無い者がいたが、平成 25 年 4 月 1 日以降に採用されたすべての者については契約職員就業規則第 9 条の定めに基づき、雇用上限を記載している。

（例）：「ただし、平成 30 年 3 月 31 日を超えて更新することはない。」

2. 平成 25 年 3 月 31 日において島根大学に在職する有期雇用職員においては、過去の契約更新回数の有無に関係なく、附則が適用されないという解釈で間違いないでしょうか？

（回答）

国立大学法人島根大学有期雇用職員就業規則の一部を改正する規則（平成 25 年島大規則第 106 号）規則附則第 3 条に規定する職員については、過去の契約更新回数の有無に関係なく、5 年の上限が適用されないという解釈で間違いない。

3. 平成 25 年 4 月 1 日以降、契約職員就業規則第 8 条の 3 にあるとおり、「無期契約職員の再雇用」が今後、実施されます。有期契約職員には再雇用制度はないのでしょうか？例えば、平成 25 年 4 月 1 日で、58 歳、勤続年数 4 年の有期契約職員はどのように判断されるかをお教えてください。

（回答）

厚生労働者のホームページに掲載されている Q & A によると、「高年齢者雇用安定法第 9 条は、主として期間の定めのない労働者に対する継続雇用制度の導入等を求めているため、有期労働契約のように、本来、年齢とは関係なく、一定の期間の経過により契約終了となるものは、別の問題であると考えられる。」（厚労省 HP）とされており、本学においても当該制度の趣旨に則り、有期契約職員は再雇用制度の対象外とするものである。

事例について、仮に有期契約職員が、平成30年4月1日に雇用が更新された場合に、当該契約の更新時から任期満了時まで契約職員就業規則第8条第2項に基づいて無期転換への希望が提出されれば、任期満了後に無期契約職員となり、規則第8条の2の第3項の規定に基づき、満65歳に達した日以後の最初の3月31日(平成32年3月31日)が雇用上限となる。

4. 平成25年4月1日以降採用の方について、5年までの契約期間であるように見受けられるが、そのような解釈で間違いはないでしょうか。また、そのような解釈で間違いのないようでしたら、本来の法改正の趣旨に反しているものと思われるが、そのように改正される意図又は検討状況を教えてください。(厚生労働省からも「雇止めの慎重な検討について」として「雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなど、無期転換がもたらすメリットについても十分にご理解いただき、雇止めの判断に当たっては、その実際上の必要性を十分慎重に検討のうえ、御対応いただくようお願いいたします。」とされています。)

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kai-sei/dl/pamphlet18.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kai-sei/dl/pamphlet18.pdf)

(回答)

改正労働契約法第18条については、5年を超える雇用を継続する労働者に対して、無期転換ルールを導入することにより労働者の雇用の安定を図るものであるが、本学における契約職員は専門的業務、特定分野における業務、補助的・定型的な業務を処理させる場合に限り、臨時的に雇用するものであり、業務の進捗及び大学の経営状況等を勘案し雇用している。そのため、雇用の上限を定めず、当該ルールに基づきすべての有期労働契約者が無期に転換した場合には、そもそもの有期労働契約としている趣旨と反することになり、人員計画にも法人経営にも支障が生じることになる。

したがって、「真に必要な者であって学長が別に定める者」に限り当該ルールの適用を前提に、5年を超えて雇用を継続するものである。

5. 今回の労働契約法の改正のもととなった判例の趣旨からすれば、すでに5年以上の反復更新された有期雇用契約職員はすみやかに無期契約職員に転換すべきであると考えます。また、平成25年3月31日において島根大学に在職する有期雇用職員においては、5年以内にいずれかは無期契約職員に転換できる権利を有するはずですが、そうであれば5年の経過を待たないで、すみやかに5年の反復更新にまだ満たない有期契約職員であってもすみやかに無期契約職員に転換すべきであると考えます。このことは契約職員が安心して働ける状況を生み出すもので、大学側にもメリットが大きいと考えます。現在のところ、大学側における有期契約職員から無期契約職員への転換の計画がどのようなものであるかをお教えてください。

(回答)

平成25年3月31日において本学に在職する有期雇用職員については、雇用の上限の適用はないため、要件を具備すれば無期転換申込権が発生する。職員が申出を行えば当該有期労働契約の期間満了後に無期労働契約に転換することになるため、現時点で無期労働契約に転換する必要はないと考えている。また、そのような法的な義務を課せられているわけでもない。