

県大教ニュース

滋賀県立大学教職員組合

2017/8 年度第 7 号 2017 年 12 月 28 日発行

速報！

有期雇用教職員に

無期転換の道が開けました！



前号でお知らせしたとおり、12 月 25 日の団体交渉でも有期雇用教職員の無期転換に関する新しい提案が示されなかったのですが、12 月 27 日付でついに文書で示されました！「有期労働契約の契約期間の取扱いの変更について(再提示)」(以下、「新提案」とします)です。

基本的には以前(2015 年 2 月 9 日付)に示された旧提案(県大教ニュース 1 号添付)からかなり前進し、無期転換の道が開けました！

契約職員アンケートに寄せていただいた切実な声が大学当局に伝わったのかもしれませんが、アンケートにご協力いただいた皆様、本当にありがとうございます。まずは以下、速報としてお知らせします。

年明けに労使交渉を申し入れ、詳細を確認しつつ必要な要望をしていきたいと思っておりますので、組合までご意見をお寄せください。

短時間契約職員について

5 年の上限は従来のままですが、「5 年満了までに再度の採用選考への応募も可」とされました。つまり、これまでは「再度の採用選考への応募」は 6 ヶ月をあけることが求められ、その結果、無期転換権が行使できないようになっていましたが、それが無くなるということです。それまでに 5 年働いていた人が再度採用されれば、結果的に通算 5 年を超えますので、「無期雇用契約への転換を申し込むことができる」ということです！

これまで県大教ニュースでお知らせしてきたとおり、東京大学のように 5 年の上限自体を撤廃するのが最も改正労働契約法にのっとった対応ですが、「旧提案」が

一切の無期転換を認めていなかったのに比べれば、「新提案」は大きな前進です。

なお、無期転換する場合は、定年を設けるとされており、教育・研究に従事する職は 65 歳、その他は 60 歳です。契約職員の方の中には、民間会社を 60 歳で定年退職後に入職された方が少なからずおられるので、そういう場合は、無期転換をしなければ定年の年齢を超えても採用されるのか、確認が必要です。

その他、5 年上限自体の撤廃とともに、無期転換した契約職員の待遇改善や、他大学で実施している限定正職員制度の導入など、さらなる改善を求めていく必要があると考えています。

仮に「新提案」どおりに施行される場合でも、「再度の採用選考」に応募した人を、経験と能力を公正に評価して採用するよう、強く求めるとともに、不当に不採用になることのないよう監視していく必要があると考えています。

特任職員について

5 年上限は従来のままですが、「新提案」では以下の点で「旧提案」から前進しています。

- (1) 科学技術特例の適用を受ける者は上限を 5 年ではなく 10 年とする。
- (2) 「教育・研究に従事する職で、人材の確保が困難であるなどの事情により理事長が別に定めるもの」は例外とする(上限を超えることがある)。

(1)の科学技術特例の適用というのは、研究開発力強化法か大学教員任期法の適用を受ける場合という意味だと思いますが、現時点で特任職員中に適用者はいないはずなので、どの職を適用としていくのかを確認する必要があります。また適用されたとしても、5 年が 10 年に伸びるだけで雇い止めには変わらず、その職の業務が恒常的であれば、法の趣旨に反しますので上限撤廃を求める必要があります。

(2)についても、現在の特任職員のうち、どの職が該当するのかは示されていないので、それを確認し、例外扱いをしない職は 5 年または 10 年で雇い止めをするということなので、それが妥当なのかどうか検証する必要があります。

以上のように、確認しなければならないことがありますが、(2)の「例外」により 5 年((1)の該当者は 10 年)を超えたときは、無期雇用契約への転換を申し込むことができます。

