

# 県大教ニュース

滋賀県立大学教職員組合

2017/8年度第8号 2018年1月11日発行

本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

## 団交の申し入れをしました！

前号でお知らせしたとおり、12月27日付で「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)」が示されました。これを受けて、1月5日付で県大教より「団体交渉の申し入れと確認」を提出しましたので、以下にその内容をお知らせします。

2018年1月5日

公立大学法人滋賀県立大学  
理事長 廣川 能嗣 様

滋賀県立大学教職員組合  
執行委員長 伊丹 清

## 団体交渉の申し入れと確認

2017年12月8日付で申し入れた団体交渉の要求事項のうち、「2 労働契約法改正の趣旨に従い、有期雇用職員の無期雇用転換を促進すること」について、12月27日付けで「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」)が示されましたので、その内容について団体交渉を申し入れます。4月1日施行で規程等の整備が必要となる事項ですので、1月中のできるだけ早い時期に日程を調整させていただきますようお願いいたします。

なお、交渉に先立ち、以下の各照会事項について、1月15日(月)正午までに文書で回答をいただくか、事務折衝の場を設けていただきますようお願いいたします。

記

### 1. 定年の扱いについて

「無期雇用契約に転換する場合は、定年を設ける」とありますが、次のような場合はどうなるのかご教示ください。いずれも、当該職員が無期雇用契約への転換を申し込まないという前提で回答をお願いします。

- ① 求人への新規の応募時点で定年の年齢を上まわっている場合。
- ② 採用から5年以内に定年の年齢を上まわる場合。
- ③ 求人への再度の応募(現在の有期雇用期間満了後6ヶ月以内の求人への応募)の時点で定年の年齢を上まわっている場合。

### 2. 恒常的業務を担う職員についても雇用期間の上限を設けることについて

厚生労働省が発行する「[無期転換の準備、進めていますか? ~有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック~](#)」では、7ページの「仕事の内容を分類する」で、「業務の必要性が恒常的な仕事(右側)は、いわゆる『正社員』や雇用期間の定めのない無期転換社員などの無期労働契約の社員が担うことが求められます。」として、「恒常的業務は全体に無期化が適している」という表記になっています。

本学の短時間契約職員、特任職員は、基本的に恒常的業務を担っていますので、厚労省ハンドブックに従えば雇用期間の定めのない無期労働契約が適しているということになります。東京大学等多くの大学では、この趣旨に従って、従来の雇用期間の上限を就業規則から削除する形で「無期転換ルール」への対応をしています。

ところが「新提案」では、恒常的な業務を担っている短時間契約職員、特任職員についても雇用期間の上限を5年としたままです。なぜ、5年の上限を撤廃しないのかご教示ください。

### 3. 特任職員について

- ① 特任職員が配属されている部署、職、主な業務内容を一覧にして示してください。
- ② 「科学技術特例」とは、研究開発力強化法第15条2「労働契約法の特例」の適用を受けるという意味で間違いないですか。
- ③ ②がその通りであれば、「科学技術特例の適用を受ける者」が、それぞれ同法同条同項1~4号のどれに該当するのかを具体的に示してください(どの部署のどの職は何号などの形で)。
- ④ 「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」がどの部署のどの職なのか具体的に示してください。

