

2018年1月19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

2018年1月5日付でも申し入れましたとおり、12月27日付けで示された「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」）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、2月上旬までのできるだけ早い時期に日程を調整くださいますようお願いいたします。

ところで、今年度末で雇用期間の5年上限に達する短時間契約職員に対し、「継続を希望するならば新規公募に応募するように」という趣旨の内容を、面談の場を通じて伝えていと聞きます。当組合は、繰り返し申し入れしているとおおり、5年上限そのものを撤廃することを要求しています。すなわち、新規公募への応募、採用というプロセスを経ずに無期転換することが本来であると考えております。従って、2017年12月19日付けの緊急申し入れに書き、12月25日の労使交渉において口頭で確認したとおおり、「新提案」に基づく労使交渉が終わるまでは、今年度末で雇用期間の5年上限に達する労働者の「後任」の新規公募手続を開始しないでください。

交渉に先立ち、先に1月15日に文書でいただいた回答（以下、「1.15回答」）の内容に対し、下記の照会を重ねて致しますので、早急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。

なお、照会とは別に、「1.15回答」の内容に関する当組合の見解を付しましたので、労使交渉前にご参照ください。

### 記

#### 1. 「通算して5年を超える」の数え方について

契約職員の更新基準日は4月1日となっていると思いますが、年度の途中に採用され、4回目の更新による雇用期間が終了するまでの通算の雇用期間が5年に満たない人が、再度の採用選考を経て引き続き雇用された場合、無期転換申込みはどの時点から可能なのか教えてください。

例：2013年10月採用、2018年3月31日上限満了（通算4年6ヶ月）の人が、2018年4月1日付けで再度採用された場合

#### 2. 「必要な要件」について

「1.15回答」では、「必要な要件を満たした方には、無期雇用契約への転換を認める」としてはいますが、この「必要な要件」とは、労働契約法上の無期転換申込み権の発生要件、すなわち通算の雇用期間が5年を超えるということのみを意味すると理解してよろしいでしょうか。違う場合はその内容を教えてください。

### 3. 「特任職員一覧表」の「特例」欄が空欄である特任職員の扱いについて

- ① 契約職員と同様に、5年満了までに再度の採用選考への応募も可とし、採用された場合は無期転換するという理解で間違いはないですか。
- ② ①のとおりではない場合、その理由を説明してください。
- ③ 18番（特任相談員）、19番（障害学生支援コーディネーター）など、業務の専門性が高く、継続性が求められる職が「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」に含まれない理由は何ですか。

### 4. 「特任職員一覧表」の「特例」欄が「科学技術」である特任職員の扱いについて

- ① 当該特任職員の職に就く前に本学を雇用主とする別の有期労働契約期間がある場合（例えばRAなど）でも、当該特任職員の当初採用日から10年以内を上限とするという理解で間違いはないですか。
- ② その場合、契約期間の通算が当該特任職員の任用中に10年をこえて無期転換申込み権が生じることがあり得ますが、その場合は無期転換できると理解して間違い無いですか。
- ③ ①②のとおりではない場合、その理由を説明してください。

### 5. 「特任職員一覧表」の「特例」欄が「人材確保」である特任職員の扱いについて

- ① 「特任職員一覧表」で「人材確保」扱いとなっている特任職員の中に、今年度末で5年上限に達する方がおられると思いますが、その方も「例外」の適用対象と理解して間違いはないですか。
- ② 現在公募が行われている全学共通教育推進機構の特任准教授（英語担当）は、①の方の後任人事ではないと理解して間違いはないですか。
- ③ 現在の「特任職員規程」には、第5条（雇用期間）で「契約期間は、当初の採用日から起算して5年を超えることができない」とありますが、「人材確保」の「例外」を適用するためには、この規定を改めるという理解で間違いはないですか。
- ④ 「例外」を適用するにあたって、選考等は無いという理解で間違いはないですか。

### 6. 客員教員について

現在おられる7名の客員教員が配属されている部署、職、主な業務内容、報酬の有無を一覧にして示してください。

以上

# 「1.15 回答」の内容についての見解

2017年1月19日 滋賀県立大学教職員組合

「1.15 回答」のうち、「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」の内容について、以下のとおり当組合の見解を示します。

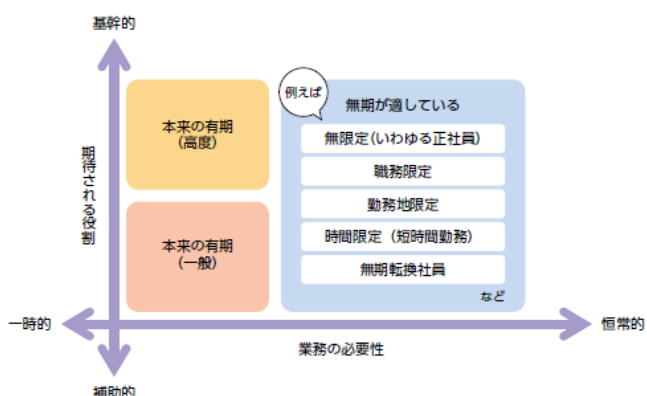
多くの大学で、恒常的業務を行う有期契約職員を、労働契約法の趣旨に則って雇用期間の上限を撤廃して無期転換ルールを構築している中、このような詭弁をもって雇用期間の上限を維持しようとするのは、社会的責任のある機関としてあるまじき姿であると大変遺憾に思います。

まして、本学の短時間契約職員が引き継いでいる元の制度である県の嘱託職員制度すら、2020年度からは地公法改正にもなるとして会計年度任用職員として整理しなおされ、雇用期間の上限が無くなる予定である中、短時間契約職員の雇用期間に5年の上限を設け続けることはすでに根拠を失っています。

当組合としては、あくまで5年上限の撤廃を求めます。

## 1. 「恒常的業務とは言い難い」について

前回照会で言及した厚生労働省「[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～](#)」7ページの図を下記に転載します。



「1.15 回答」では、「恒常的業務とは言い難い」理由として、短時間契約職員については、指導監督にあたる正規職員の事務分掌の変更や業務の見直し、OA化等によって業務内容に変動が生じることをあげています。また、特任職員については、理事長が特に必要があると認めた業務だから恒常的業務とは言いがたいとしています。

これらは「恒常的業務」という言葉の意味を履き違えた詭弁です。

図にみるとおり、「業務の必要性」の横軸は恒常的か一時的かが、無期が適しているか否かの判断基準になっているのであって、業務の内容が多少変動するとか、理事長が必要と認める業務かどうかは、恒常的か一時的かを判断する上で全く関係ありません。正規職員の指導監督を受けるというのも、基幹的か補助的か（縦軸）にかかわることであって、恒常的か一時的か（横軸）とは関係ありません。もし、事務分掌の変更や業務見直し、OA化によって業務内容に変動が生じることで恒常的でなくなるならば、正規職員の業務すら恒常的でないことになります。

さらに、当組合には、次のような短時間契約職員の意見が寄せられており、いずれも、短時間契約職員の業務が、正規職員の指導監督によるよりは、むしろ契約職員にしかわからない恒常的な業務が多いということを示しています。すなわち、指導監督に当たるはずの正規職員の頻繁な異動により、契約職員のほうが当該業務を熟知している場合もあること、正規職員に聞いてもわからないから取引業者に確認する場合もあること、前任の契約職員との引継が3日間しかなく業務に支障があることなどです。特任職員についても、「1.15 回答」で列挙された「業務内容」のうち、かろうじて「一時的」と言えるのは外部資金による事業の推進に係る業務ぐらいで、あとはすべて恒常的業務とすべきです。

## 2. 「組織の活性化のためには一定の新規採用も必要」について

「1.15 回答」は、「組織の活性化のためには一定の新規採用も必要」だから、5 年上限を設けるとしてきます。これは、5 年をこえて継続雇用を希望し新規募集に応募する労働者を不採用にして別の労働者を新規採用することも常に想定しているということに他ならず、改正労働契約法の趣旨に反します。

5 年上限を撤廃したとしても、「一定の新規採用」は労働者の退職時に常に生じるので、そのことを理由に 5 年上限を設けることは論理が整合しません。なぜなら、仮に 5 年の上限を撤廃し無期転換したとしても、1 年を任期とする雇用契約であり、しかも現状では期末手当も昇給もないような処遇の労働契約が更新されるだけであり、労働者の自己都合や定年による退職は、随時発生することが当然に想定されるからです。

「組織の活性化のためには一定の新規採用も必要」ということは、労働者の雇用期間を不当に短く区切ることを何ら正当化しません。この論理で行けば、正規職の雇用期間も短くして入れ替えたほうが「組織の活性化」にとって望ましいということになります。断じて容認できません。

## 3. 「地域の雇用機会の確保に大きな役割を果たしている」について

「1.15 回答」は、「5 年ごとの切替の際にまとまった雇用が生まれる」から、「地域の雇用機会の確保に大きな役割を果たしている」としてきます。これはまったくの詭弁としか言い様がありません。「雇用が生まれる」というのは、通常、事業所が新規に開設されるなどして地域の求人数自体が増える場合に言うことです。県立大学が 5 年毎に職員定数を増やすなら「雇用が生まれる」「地域の雇用機会の確保に大きな役割を果たしている」ことになるでしょうが、県立大学が行ってきたのは、単に、現在雇用している有期雇用労働者を雇い止めして別の有期雇用労働者を雇うということを 5 年のサイクルで繰り返しているということに過ぎません。

すなわち、「地域の雇用の不安定化に大きな役割を果たしている」が正確な評価です。それでは雇用の安定化という労働契約法の改正の趣旨に反するので、当組合では 5 年上限の撤廃による雇用の安定化を求めています。