

県大教ニュース

滋賀県立大学教職員組合

2017/8 年度第 11 号 2018 年 1 月 31 日発行

組合の 1.19 申し入れを受けて 2 月 2 日の団交に向けた 事務折衝が行われました

県大教ニュース第 10 号（1 月 22 日）でお知らせしたとおり、1 月 19 日付で、大学の 1.15 回答を受けた照会をするともに、団体交渉を申し入れました。

団体交渉の日時・場所は下記のとおりです。

日時 2 月 2 日(金)16:30～
場所 A1-208

今回の交渉対象の事案は、(1)退職手当制度の見直しについてと、(2)有期労働契約の契約期間の取扱いの変更についての 2 点のみです。

団交に先立ち、1 月 30 日（火）13 時から約 1 時間の事務折衝が行われ、1 月 19 日付で照会した内容への回答等を得ましたので、その概要をお知らせします。

大学はあくまで 5 年上限維持の方針

前回のニュースでも述べたとおり、当組合では、恒常的業務に従事する有期雇用職員（短時間契約職員、特任職員）については、厚生労働省のハンドブックにあるとおり、5 年の上限があること自体が改正労働契約法の趣旨に反するので、5 年上限撤廃をするべきだと主張しています。

これに対し、大学側は、あくまで 12 月 27 日付で示した「新提案」を変更するつもりはない、労働基準監督署にも問い合わせ済み問題ない、他の公立大学でも上限を撤廃しているようなところはほとんどない等の認識を示しました。1 月 30 日は労使交渉ではなく事前折衝ですので、お互いの見解を述べるに留めましたが、2 月 2 日の労使交渉において最大の焦点となる部分です。

「後任」の公募を含む今後の進め方

労使交渉の後、なるべく早く具体的な就業規則等の改正案を過半数代表に示し、2 月下旬まで意見聴取期

間とし、3 月上旬に必要な審議機関での審議に間に合わせたいとのことです。

組合からの申し入れを受けて、現時点ではまだ「後任」の公募手続きには入っていないとのことです。例年だと公募手続きに入る時期なので、早く交渉を終わらせ公募を開始したいとの認識を示しました。

また、「後任」の公募にあたっては、業務経験を特に重視するつもりはなく、業務経験の有無にかかわらず応募された方の中から優秀な方を採用するとの考えも示しました。

それでは不当な雇い止めが生じかねず、改正労働契約法の趣旨に反すると述べたところ、5 年上限を撤廃した東大などでも一定の選考は行うことになっていると承知しているとの返答がありました。

これに対し、組合側では次の趣旨のことを述べました。

5 年上限を撤廃した大学においても、5 年に達するまでの間に、一定の勤怠評価のような評価をして、問題のある人は途中で更新をしないというような仕組みになっていると当組合でも承知しているが、そのことと本学のように一律に 5 年で雇い止めして再応募をさせることは全く違う。労働契約法が改正されたあとに厚労省が無期転換ルールを整備しろと啓発していたのは、そのような人事の仕組みを整えることだったはずだが、本学は何も整えなかった。従来どおり一律に 5 年で雇い止めをして再応募させることを、選考の必要性をもって正当化することはできない。

これについても、2 月 2 日の労使交渉で大きな焦点となる部分です。その他、確認できたポイントを以下にお知らせします。

「通算して 5 年を超える」の考え方について

年度途中採用で、通算の雇用期間が満 5 年に達していなくても、5 年をこえることとなる契約期間の初日から、無期転換申込権を行使できると確認しました。

例えば 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、2018 年 4 月 1 日から無期転換の申込みが可能となります。

これは、短時間契約職員だけでなく、すべての有期雇用職共通です。

「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」としてありますが、この「必要な要件」とは何かを確認しました。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いうことです。

短時間契約職員

契約職員就業規則第5条第1項に「契約職員の採用は、選考または競争試験によるものとする」とあることについて、「選考または競争試験」は公募による必要があるのか確認しました。

公募によらなければ就業規則違反になるわけではないが、「公平・公正な採用選考を行うためには、これまでどおり公募を行う必要がある」との認識が示されました。

これについては、5年上限が撤廃されなくても、継続雇用を希望する短時間契約職員を対象に、公募によらない内部での選考を行う可能性があるかどうかを確認するために行った照会でした。大学側はあくまで公募によるものとの認識ですが、内部選考も規則違反ではないことは確認できました。

また、契約職員就業規則第5条第2項に「契約職員の採用に関し必要な事項は、別に定める」とあることについて、その「別に定め」たものを提示するよう求めたところ、「別に定め」たものは無いとの回答でした。

「公平・公正な採用選考を行う」としながら、何ら基準が明文化されていないというのは、理解に苦しむところです。無期転換を避ける目的で不採用とするなどの恣意的な採用が行われるのではないかという疑念を抱くことにもつながるので、問題にしていきたいと思います。

特任職員

特任職員について、1月19日付けの照会の結果、さらに詳しいことがわかりました。

- (1) 短時間契約職員同様に、5年（特任研究員の場合は10年）満了までに再度の採用選考への応募は可能で、採用され、通算契約期間が5年（特任研究員の場合は10年）をこえる場合は無期転換ができることを確認しました。
- (2) 特任相談員や、障がい学生支援コーディネーターなど、専門性と継続性が求められる職を5年上限の例外扱いにしないことについては、人材の確保が困難でないので例外扱いにしないとの回答でした。どちらも学生との人間関係が重要になる業務内容であり、同じ方が続けるほうが良いとは考えないのかと問いましたが、例外の要件はあくまで人材確保の困難性だけだとの回答でした。引き続き

き問題にしていきたいと思います。

- (3) 1.15回答で「例外」扱いとなっている全学共通教育推進機構所属の特任教員については、次のことを確認しました

- ① 今年度に5年満了を迎える方から「例外」の適用対象とする。
- ② 「例外」を適用して5年を超えるにあたって「選考」は行わない予定。
- ③ 現行の就業規則を改正して「例外」規定を盛り込む予定。

非常勤講師に無期転換を知らせるチラシを配付しました

後期の授業が最終週なので、まだ最終確定には至っていませんが、非常勤講師が5年で無期転換される見込みという内容を、チラシにして今週から配付しています。

滋賀県立大学でも非常勤講師は5年で無期転換!

滋賀県立大学の非常勤講師の皆様
平素は、大学の教育の発展にご尽力いただき誠にありがとうございます。
ご存知のとおり、改正労働契約法（2018年4月施行）により、有期労働契約が5年を超えて就業更新された場合は、申込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されることになりました。滋賀県立大学にも労働契約法改正を促す、2015年2月、滋賀県立大学教職員組合（県大教）に「労働契約法的な取組の取組の実現について」を示しましたが、10年を上限として非常勤講師を雇い止めるという内容でした。
そこで県大教では、無期転換を目指す非常勤講師組合と連携して滋賀県立大学に転換を促すことになりました。雇用の安定化を目的とする労働契約法改正の趣旨に反って、5年で無期転換すべきことを求めてきました。その結果、昨年12月27日、大学が新しい方針を示し、非常勤講師（非常勤講師、非常勤実習助手、臨時雇用職員）は5年で無期転換されることになりました。さらに、前期のみ、後期のみの出講など過半数を出講しない場合においても、5年を超えたら無期転換を申し込むことも確認しました。
非常勤講師との有期労働契約について労交学生協議会で、就業規則改正もこれからです。また、まだ最終的には決定していません。具体的な手続きの方法などについてはお知らせしていますが、後期の授業期間が終了する前に連絡としてお知らせ申し上げます。
県大教では、今後も滋賀県立大学非常勤講師組合とも連携しながら、非常勤講師を含む非正規労働者の処遇や雇用環境の改善に努力していきます。

非常勤講師の労働環境を改善するために関西圏で活動している
University Part-time Lecturers Union Kansai
関西圏大学非常勤講師組合
http://www.kajukuin.org
email: uodan@kajukuin.org
への加入も受け付けています。
県大教は、関西圏大学非常勤講師組合と連携し、労働環境改善の努力をさせていただきます。

発行: 滋賀県立大学教職員組合
〒522-8502
滋賀県彦根市 彦根 2500 滋賀県立大学内
滋賀県立大学教職員組合 5号室
TEL: 内線 2513 / 携帯 090-8160-9330
mail: uodan@kajukuin.org
Web: http://www.kajukuin.org / uodan-union/
Facebook: https://www.facebook.com/UJDP/union/

非常勤講師控室への備え置きやメールボックスへの投函でしかお知らせできませんので、教職員の皆様からもお心当たりの非常勤講師にお知らせいただけたら幸いです（添付資料）。なお、非常勤実習助手、臨時雇用職員も、同じ「非常勤職員」の扱いですので、同様に5年で無期転換になります。非常勤実習助手、臨時雇用職員の方にもお知らせいただければと思います。

退職手当制度見直しはあくまで年度内施行の方針

県大教ニュース10号（1月22日）で、退職手当制度見直しの2月1日付の施行は見送られたとお知らせ

