

県大教ニュース

滋賀県立大学教職員組合

2017/8年度第12号 2018年2月9日発行

団体交渉を行いました！

2月2日(金)、①退職手当制度と②有期労働契約の契約期間の取り扱いの変更の2点について、団体交渉を行いました。その結果をお知らせします。

【1】退職手当制度の見直しについて

大学は、3月5日の経営協議会、3月6日の役員会で審議した後、3月中の早い時期に施行し、今年度退職者から適用する方針を崩しませんでした。大学側は、引き下げの理由として、「滋賀県に準拠する必要性」を強調するばかりで、独立行政法人としての合理的な説明はなされませんでした。

県大教は、退職手当の引き下げは認められない！と強く主張し、3月施行の撤回、少なくとも今年度退職者に適用しないことを要求しました。

◆代償措置について

さらに、県大教は、退職手当の引き下げを実施する場合には、特別休暇の新設や、優秀教員報奨制度に準じて、勤続年数に応じた報奨金の授与など代償措置を考案するよう求めました。大学は、代償措置について他大学の事例を確認し検討すると回答しました。また、説明会の開催についても検討するとの回答を得ました。

交渉後の2月6日(火)に行った事務折衝において、大学側は一定の前向きな姿勢を示しました。県大教としては、その姿勢を評価し、大学がどのような代償措置を講じるのか動向を注視しているところです。

なお、代償措置は、労働者の合意のなしに労働条件の不利益な変更を行う場合において、その変更の合理性を総合的に判断する場合の要素の一つとなることが、判例として確立しているものです(第四銀行事件最高裁判決)。

◆退職手当制度について

教育研究職の場合、勤続期間が一般行政職と異なり、20年に満たない場合も多々あり得るため、現行制度では20年ないし25年未満では有利な退職手当を得ることができません。退職手当について、教育研究職の特殊性を考

慮した運用を求めていくことが今後も必要です。

◆過半数代表への意見聴取について

3月5日の経営協議会、3月6日の役員会で審議するにあたっては、12月末以後の一連の経過を踏まえた過半数代表の意見書を付けたいとのことで、近々、意見聴取依頼が行われる見通しです。

【2】有期労働契約の契約期間の取り扱いの変更について

◆有期労働契約の契約期間の取り扱いの変更について

県大教は、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年上限撤廃をしよう求めました。

しかし、大学は、5年上限は「違法にはならない」「社会的には問題にならない」と強弁して、撤廃に同意しませんでした。

県大教は、5年上限は、雇い止めに他ならない、無期転換ルールを整備したことにならないと強く批判しました。そもそも、厚労省は、「無期転換申込権が発生する前に雇い止めすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません」と指摘し、労働契約法の趣旨についても、「雇い止めの不安を解消し、雇用の安定化をはかる」ことや「期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正していくこと」にあると説明しています。本学のように、5年上限が維持されたままでは、雇い止めの不安は解消されませんし、業務の合理化も望みません。

◆「恒常的業務」の理解をめぐって

ただし、大学は、本学の短時間契約職員について、「厚労省ハンドブックにいう恒常的業務に該当する方が多いと理解している」と回答し、従来の見解の誤りを認め、恒常的業務に従事していることを認めた点は、一歩前進です。他方、特任職員については、「理事長が特に必要があると認め」た職と規定していることから、一律には恒常的業務と見なしがたいとの見解を述べました。

また、2015年2月に当組合に示した文書において「無期労働契約への転換が生じないよう」にするという改正方針を示していたことについては、12月27日付で示した「新提案」をもって撤回したと明言しました。

当然といえば当然のことですが、無期転換を避けたい

という意志を文書で表明したものが最近まで大学の方針という位置づけだったわけなので、明白に撤回させないことには安心できないと考え、確認したところ、明白な撤回を認めました。

◆「後任」公募を含む今後の進め方について

県大教は、有期労働契約のあり方について、今後も継続協議をする前提で、今年度限りにおいて「後任」の公募にあたって、①5年上限に達する者のうち、継続を希望する者を対象に、内部で選考した後に、充足しないポストのみ公募に出すこと、もしくは、②公募に出すとしても、業務経験の有無を重視することを採用条件として明記することを妥協点として提示しました。いずれの場合も、採用選考の基準を明文化し、公正な採用とすることを条件として付け加えました。

県大教の提案に対し、大学側は、一旦持ち帰って検討すると回答しました。

2月6日(火)の事務折衝では、②のほうで検討を進めているとのことでした。

◆継続協議に合意

今、すでに4月1日からの雇用に向けた採用活動を開始しなければならない時期に迫っており、本来であれば労働契約法の改正施行を受けてこの5年間の間に労使で話しあっておくべき内容が十分に話しあわれていません。

大学の責任が一義的とはいえ、労働組合の側も最近まで積極的な働きかけが足りなかったことは否めません。そこで2月2日の労使交渉において、県大教は次のことを提案し、合意を求めました。

すなわち、本来話しあうべき人事管理、無期転換のあり方、無期転換後の具体的な労働条件のあり方等について、労使の話し合いがなされていないということを共通認識とするよう求めるとともに、今回の改定がゴールではなく、引き続き話しあうことに合意を求めました。

大学側も、基本的にはこれに合意し、2020年度から地方自治体で始まる会計年度任用職員制度との整合性も含めて検討していくと回答しました。

◆今後について

継続協議を前提に、今年度限りとして「後任」採用の方法について組合側の要望が一定程度受け入れられるならば、継続希望者に対して過度に選別的になることがないように、無期転換回避が目的だと疑われるような不採用事例を出さないように申し入れて、推移を見守って行きたいと考えています。

今後、新方針を反映した就業規則改正案が大学より示され、過半数代表に意見聴取をした上で、3月5日の経営協議会、6日の役員会で審議される予定です。また、県大教の要望を受け、当事者の方々への説明会が2月末までに開催される見通しです。



第2回

特任・契約職員勉強交流会の開催について

前回好評であった特任職員・契約職員の勉強会兼交流会の2回目を開催します！

日時：2018年2月19日(月)

①12:00～、②13:00～

場所：A3棟1階 A3-101教室

対象：滋賀県立大学の有期雇用教職員の皆さま

参加費：無料(組合・非組合員を問わず)

申込：不要

今回の学習交流会では、1回目の学習交流会に来られなかった方のために、前回お話しした内容も簡単にお伝えした後に、その後の労使交渉の経過などを踏まえた新たな内容についてもお話します。特に、学習交流会開催までに、大学側は具体的な就業規則改正案をとりまとめ、過半数代表に示すと思われまので、そのポイントを中心にお話する予定です。

今回は2回に分けて開催します。各回とも同じ内容、30分程度の予定です。お茶とお菓子をご用意しております。(昼食のご用意はありません。ご持参いただいても結構です。)

組合員以外の方もご参加いただけます。申し込み不要で当日飛び入り参加大歓迎です！お誘いあわせのうえ、ぜひご参加ください。



