

県大教職員組合ニュース 第94号

2017 (第6号)

2018年4月6日発行

静岡県公立大学教職員組合執行委員会

Tel & Fax 054-265-7231 E-mail office@shizunion.jp

地労委「あっせん案」提示：組合、拒否・・・

静岡県地方労働委員会、森本公益委員は、組合に対し最終的に金銭解決(案)を示した。組合はこの金銭解決を拒否した。

理由：「大学で全国的に問題になっている雇い止めについて、この公立大学として法人が行なっている違法行為【要綱を勝手に作成し、組合に諮ることなく施行している点*】を断じて見逃すことはできない。県民の信頼を裏切る。大学は公的な場であり、社会の見本となるべきである。今後、法律に乗っ取って直すべきところは正していきたい。」と述べた

開催日時：平成30年3月29日(木曜日)

開催場所：静岡県庁東館;14階 10:00～11:50

出席者

あっせん委員：森本(公益委員、弁護士)

岡田(労働者委員)、堀田(使用者委員)

組合側：佐々木(短)、武藤(経情)、福島(看)、江上(薬)、三崎(看)、森(経情)、中澤(短)、組合員

法人側：法人事務局長・理事：伊藤、法人経営室：高橋、

大学事務局長：河野、短大事務部長：松下、

短大参事兼総務室長：法月、短大総務室長補佐：榛葉

<あっせん内容>

- (1) 「有期雇用職員の契約期間の更新等に関する要綱」は就業規則の一部であり、組合の意見を全く聞かず実施されているため、労働基準法労働組合法及び労働協約書、甲第1号証に違反し無効とすること。
- (2) 「(1)」により有期職員3月末の雇止めをやめ、平成30年4月以降の継続雇用を認めること。

<今回のあっせんの概要>

あっせん委員により、(1)の「有期雇用職員の契約期間の更新に関する要綱」が法的根拠とならないことが明確に述べられた。その後、これまでの経緯に関する聴取が、組合側と法人側で個別に行われ(詳細は下記参照)、あっせん委員により「金銭による解決」が提案された。

これに対し法人側は、契約更新は絶対に認めないが、金銭解決に関しては応じる余地があることを示した。

一方組合側では、法律違反状態にある現状の制度を改めるべきであり、当該職員も継続雇用を望んでいるため、金銭的解決は受け入れないとした。

そのため、あっせんは不調となり、次は労働審判に委ねることになった。

<当該職員のこれまでの経緯に関するポイント>

- ① 採用面接も含めてこれまで労働条件に関する説明もなく、採用後に「労働条件通知書」が渡されるのみであった。
- ② これまでの契約更新時はメールによる意思確認のみであり、変更が生じた場合でも、変更点に関する特段の説明はなされていない。
- ③ 通常非常勤職員は3年が上限であるとされてきたが、当該職員は4年間務めた。この特別措置については事務部長から打診があった。
- ④ 5年目で有期職員に転換したが、総務室長および補佐から有期に転換したところから、5年にできるかもしれないと当該職員は言われていた。
- ⑤ 有期職員転換1年目のボーナスについては1年目の扱いで算出された。一方、契約更新年限については非常勤職員からの通算5年として打ち切られており、矛盾があった。
- ⑥ 給与の取り扱い、更新年限に関して、結局法人により許可がもらえなかったため、本年度で雇い止めとなった。
- ⑦ ⑥に関して、以前の見解との相違について総務室長補佐に話をしたが、法人の決定を覆せなかった。

注) 聴取は組合側と法人側で個別に行われたため、法人側の主張は今回わかりません。
ご了承ください。

「要綱について」

あっせんでは、当事者からの意見聞き取り、事実関係の確認が主であった。要綱については、組合の主張と異なりあまり取り上げられなかった。

・・・以下、「要綱について」 あっせん内容一部・・・・・・・・・・・・・・・・

公益委員：冒頭に説明した通り、この要綱には法的根拠にならない。例えば、就業規則にするなどの話は法律的に難しい。それ自体の有効無効はここでは如何ともしがたい。

組合：要綱は規則の一部かどうか団交で議論してきた。規則なら組合に聞いていないのでアウト。規則でないなら、法的根拠なしと話してきた。本質は有期職員が変わったタイミングで学内では大きなミスが起きている。これをどう改善するかが大学として大事な部分。仕事は経験者がやったほうがいいと思う。

公益委員：要綱が無期転換とどう関係するかは、今回の「あっせん」には含まれないので、当事者の話にフォーカスしたい。5年を越えると無期転換になるのが法律なので、雇用の継続は現実的には法人側と裁判をやることになる。ありうる落とし所は金銭解決となると思う。申請者側はどう思っているか？

組合：要綱は違法性が高いと考えている。学校の発展のためには法人の責任として、誤りを正して欲しい。金銭解決の余地はない。

組合：大学のイメージ低下は避けたいので、本当は長引かせたくない。法人に是正勧告を出して欲しい。それでダメなら労働審判、裁判は止むを得ない。

公益委員：要綱については、今回はおいておきたい。当事者の説明をちゃんと受けていなくて、理解がきちりできていなかった。あっせんの趣旨はその辺も含めて検討の余地を残し、妥協点（お互いの納得の行くところ）を見つけること。

当事者が更新に期待する合理的な期待があったか？

裁判になると書面もあるが形骸化されている部分もあり、判決の行方は微妙になると思う。

○あっせんの疑問点と今後の課題

今回の問題の発生源は、平成25年法人が勝手に走らした「有期職員の要綱」の有効性についてである。地労委はその内容を避け、雇い止めに言及した点について多くの疑問がのこる。その過程があり、5年目を迎え雇い止めにしている現実があるからである。**あっせんに参加した組合員は、この要綱の違法性について継続的に取り組んでいくことを確認した。**

今回のあっせんで金銭解決を提示された背景には、「要綱の違法性」と「雇い止め」の問題解決に対する違法性の対価と考えられる。