

県大教職員組合ニュース 第97号

2018 (第3号) 2018年11月5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

「雇い止め問題」その後

短大部有期職員が、平成30年3月31日に雇い止めとなり、その後の経過について報告します。雇い止めを迎える前、組合では本年3月末団交及び組合顧問弁護士大多和先生を通じ、勤務継続の可能性をあらゆる方面から探ってきました。しかし、法人では、「雇用契約に示す通り」雇い止めの考え方は全く変えておりません。法人から6カ月後、新たな職場を提供する旨の案が示されましたが、これはクーリングオフになるため、本人も拒否しました。また、組合が提訴した地労委では、「金銭による解決」案が示されましたが、組合員一個人の問題解決ではなく、毎年数多くの有期職員が「雇い止め」になっており、法人全体・組織の問題である為このあっせん案を組合では拒否しました。

雇い止めの論点

組合では、顧問弁護士とその後相談し、静岡法律事務所より、2018年4月27日、法人が行ったA職員に対する雇い止めは、「客観的に合理性理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められませんでしたので、貴法人は、A職員の更新申込を承諾したものとみなされます。」(労働基準法第19条)旨の内容証明郵便を法人理事長宛送付しました。この回答は、法人から出されておられません。

組合では、雇い止めの根拠となる「要綱」の提出を求めてきました。平成30年9月5日付で、組合側へ改正前後の資料が提出されました。改正労働契約法は、平成25年に実施されていますが、多くの大学では、この前後に雇い止めを行えるように5年を満期として勤務が終了するように制度を改変している大学が数多くあり、各地で裁判になっています。

平成24年2月6日施行分要綱では、「最初の採用の日から起算して6年を超えない範囲で契約を更新することができる」となっています。しかし、平成25年4月1日施行分では、下線部が5年に変更しております。これは、5年以上勤務できないよう法人が一方的に要綱を法人側の都合の良いように変えていることが分かります。つまり、労働者に不利なように平成30年4月1日までに、5年を超えて働けないようにしております。

現在組合では弁護団を結成し、「委任契約(民事)」を締結し、法的な視点や他大学の動向の調査など、本問題への取り組みを進めているところです。

全教職員のご支援、ご協力をお願いします。