

県大教職員組合ニュース 第99号

2018 (第5号) 2018年12月20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

30年度 第1回団体交渉の報告

(平成30年11月26日(月) 17:30~19:00 於: 第4会議室)

第98号の速報に続き、本号では第1回団体交渉の詳細についてご報告いたします。

▶ 有期雇用職員の継続雇用と無期転換について

○無期転換制度

通算契約期間が5年目である有期雇用職員は、無期転換を希望すれば(審査の必要なし)、次の労働契約から無期雇用契約に転換できる制度です。現在5年目の有期雇用職員から適応されます。これに関連して、法人から『有期雇用職員の契約期間の更新等に関する要綱』(以下、要綱)および就業規則の変更が示されました。

○要綱の法的拘束力の有無

法人は、これまで要綱は就業規則ではないため、組合の意見を聞く必要はなく、理事長の専権事項であると説明してきました。一方、顧問弁護士からは、法的拘束力があるか否かは自明のことで、対労働者に対しては法的拘束力はないため、要綱に基づいて雇い止めをするのであれば、就業規則に載せるべきであるとの指摘がなされました。これに対して法人は、内容の一部は就業規則に反映させていると回答し、要綱自体を就業規則に載せることに関しては、合意が得られませんでした。

○要綱の改正

平成25年の要項の改正で、有期雇用職員の契約期間の上限を6年から5年に変えた理由について質問したところ、法人から要綱は平成22年度に制定され、実情に合わせて毎年改訂しており、6年を上限とするものは特別な事情・例外事項であり、恣意性・公平性を欠くと考えられたため、5年に変更したとの回答がありました。顧問

弁護士から、これまで6年とした特別な事情が無かったにも関わらず、上限を6年としていたものを法整備に合わせて5年とするのは説得力が無いとの指摘がありました。これらのやり取りの後、「要綱の改正の際には組合に諮り同意を得る」という文言を組合の議事録に残すことについて、法人の了解が得られました。

○退職した有期雇用職員の処遇

顧問弁護士を通じて法人に「元有期雇用職員（以下、元職員）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ず、法人は元職員の更新申込を承諾したものとみなされる」旨を伝えた内容証明郵便（5月7日）に対する回答を求めたところ、法人からは雇用期間満了について違法性（労働契約法18条違反）はなく、意図的な無期転換逃れでは無いとの回答がありました。組合からは、今回無期転換制度が整備されたことで元職員の目的のひとつは達成できたため、今後復職させる手立ては無いのかをたずねたところ、法人からは元職員や3月に退職した人に対しては何らかの方策をしなければならぬ気持ちはあるので、意見を伺いたいとの回答がありました。それを受けて組合からは、平成31年4月から退職者が復職できるようにして欲しい旨依頼しましたが、法人から確約は得られませんでした。ただし、相談があればしっかり考えていきたいとのことでした。

○雇用期間3年の非常勤職員

事実上のクーリングオフを続けるのかとの質問に対し、法人からは現在までに再雇用後に同じ職種に就いた例は4名中1名であり、常習的に行っているのではないとの回答がありました。顧問弁護士から、3年経過した人を雇わないという訳ではなく、次の公募については弾力的に行うということで良いのかとの発言があり、法人からそれで良いとの回答を得ました。

➤ 静岡県公立大学法人職員給与規程等の一部改正について

改正内容について法人と組合との間で合意を得ましたが、一般職の給与表の5級だけが追加されている理由と、交渉の余地について質問しました。法人からは、法人が独自に表を追加出来るものではなく、追加の理由はわからないため、後日回答することでした。組合からは、本学では教員が長く勤務する例が多いため、給与表が頭打ちになってしまうことをご理解頂きたい旨の発言をしました。

➤ 教員の年次有給休暇取得と夏期休暇取得可能期間について

有給休暇の取得に関しては、組合からも組合員に対して取得を促すが、夏期休暇については実習がある学部は取得しにくいとため、取得可能期間の延長を法人に要望しました。加えて、有給休暇を取るための業務の軽減・効率化について検討して欲しいことを、法人に伝えました。

➤ 施設設備等の老朽化について

施設設備等の老朽化への対応について要望したところ、法人から早期対応を基本としているが、予算に依存して優先順位を付けて対応していきたいとの回答がありました。さらに、組合からは優先順位とその理由が不明であることや、対応計画などに関する情報が欲しいとの要望を伝えました。

➤ 空調の稼働時間について

空調の運転時間・運転期間の延長を要望したところ、法人から冷房の状況、特に理系の状況は把握しており、外気温に応じて試運転ということで期間を延長していることと、運転時間の延長が必要なことも承知しているとの回答がありました。さらに、どのくらい延長が必要なのか施設室と直接話をする場を設けて欲しいとの発言があったことから、次回執行委員会の冒頭で、施設室担当の方と話し合いの場を設けることについて合意しました。

➤ 大学院手当について

現在、大学院調整手当は、大学院生を指導していない場合には通年でしか支給されないため、半期でも対応して欲しい旨要望したところ、法人からは大学院指導は本来業務への特殊な上乗せ分であるため、現在特殊な上乗せ分に関しては全体的に見直しを進めているところであるとの回答がありました。

➤ 学内の夜間パトロールについて

夜間に不審者が出ているため、学内パトロールの強化を要望したところ、法人から早急に対応するとの回答を得ました。

➤ 理事長の団体交渉出席について

団体交渉の冒頭において、理事長・副理事長の欠席について質し、理事長・副理事長のどちらかが出席すべきであることを主張しました。それに対し、法人は、全権は伊藤法人理事に委任されており、法律的にも理事長が出席する必要は無いと反論しました。理事長との面談の際に、理事長の出席が難しいようであれば副理事長の出席をお願いしたい旨要望したところ、理事長からは検討したいとの回答が得られましたので、検討をお願いしたいとの要望を伝えました。また、法人から顧問弁護士の委任状を要求されたため、組合は理事長の委任状を確認していないと発言したところ、法人からは形式上のことであるとの発言がありました。

➤ その他

学内の清掃について、以前より頻度が減ったこと、ワックス掛けの方法が変わったこと、ゴミブリの発生に関わる薬剤散布の回数などについて、法人に状況と要望を伝えました。また、構内の喫煙所の廃止を要望しました。さらに、本庶顧問の報酬に関する質問をしましたが、無報酬との回答でした。静岡県が行っている健康長寿プロジェクトと本学との関係については、本学学長が参加しているという回答を得ました。