

組合ニュース

発行：2013年3月13日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail: oitauu@fat.coara.or.jp

改正労働契約法に係る法人対応をめぐって

改正労働契約法問題団体交渉報告

改正労働契約法に関する団体交渉（第15回2/15、第16回3/1）を実施しました。今回法人から提示された改正労働契約法への対応は、明らかな労働条件の不利益変更にあたります。以下に団体交渉の詳細をお知らせします。

■ 改善どころか改悪対応

今年4月1日に施行される改正労働契約法に伴い、本学における有期労働契約職員の雇用の在り方について法人から提示がありました（学内イントラ8708に掲載）。同改正法では5年を超えて雇用される職員の契約を、有期から無期へと転換することが義務づけられています。

この法律は労働者の雇用条件の改善と安定化を意図したものであるにもかかわらず、法人の提示内容は、有期雇用職員の雇用上限期間を現行の6年から5年以内へ短縮するなど、全般的に無期雇用への転換を妨げる内容となっています。

■ クーリング期間は1年のまま

組合は、現在1年のクーリング期間（リセット期間）の短縮を求めています。また、改正労働契約法ではクーリング期間を6ヶ月で十分とみなしているにもかかわらず、法人はこれまでどおりの1年のクーリング期間を提示しています。

これは有期雇用職員が契約期間の上限に達した際、1年間のリセット期間を置かなければ、再び有期雇用職員として働けないことを意味します。一方で法人は非常勤講師等に限り、クーリング期間を6ヶ月とすることが可能としています。これは非常勤講師等の人材確保が困難である本学の実情に配慮した取扱いと理解できますが、このようにクーリング期間の短縮が可能であるなら、法人都合の特例だけでなく、すべての有期雇用職員のクーリング期間を6ヶ月にすることは可能なはずで、組合は今後もクーリング期間の短縮を求めています。

■ 短年契約にもクーリング期間を導入

法人は今年4月以降、1年や2年など5年に満たない雇用契約（以下短年契約とする）にも1年のクーリング期間を「厳格」に「適用する」旨を表明しました。例えば、契約期間を最大2年（更新なし）として契約した場合には、2年後には絶対に1年のクーリング期間が必要であるとするものです。しかも、これは就業規則の改正ではなく、現行の就業規則を適用するに過ぎないものであると主張しています。

組合が、これまで契約期間が6年未満（更新なし）で契約していた職員が、契約期間終了後、引き続き雇用されたケースがなかったのかと質したところ、過去3年間に20件の「誤り」の事例があったと法人自身は明言しました。法人が誤りとする事例は、現行の就業規則にそって「適切に」対応された事例であり、短年契約にクーリング期間を導入することこそ「誤り」であると組合は主張しています。

■ 職員の待遇改善こそが求められている

以上のように、本学では、非常勤職員の雇用期間が最大6年に延長され、就業規則（労働契約の期間は3年以内であるが、更新が可能であり、「労働契約の期間は、更新期間を含め6年」以内とする（第2条））にのっとり多くの非常勤職員が6年間働くことが出来るようになっていたにもかかわらず、今回の改正労働契約法に係る法人対応により、契約上限を現行6年から5年に短縮したり、短年契約を結んだ職員にクーリング期間を導入し、1年や2年でのこま切れ雇用を実施し、雇い止めを必要以上に強いる体制をとろうとしています。

このような法人の対応は、雇用の努力義務を放棄していると社会一般からみなされてもおかしくないものです。これでは人材の流出や職員の士気の低下を招くのみではないでしょうか。

組合は、今後も法人に対して、改正労働契約法の趣旨に沿った非常勤職員の待遇改善を要求していきます。