

組合ニュース

発行：2018年10月18日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

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

第2回団体交渉報告

非常勤職員の雇用期限廃止を求めて 団体交渉継続中

折り鶴・ひとことカードにご協力を！！

9月28日に第2回団体交渉を行い、組合からは委員長、書記長をはじめ9名が、法人からは石川理事、総務部長他5名が出席しました。

組合要求に対して具体的な説明がされなかったため、今回の団体交渉の中で具体的な数字を示すよう求めた点等について10月5日に質問状（裏面に掲載）を提出し、次回の団体交渉で説明するよう求めています。

法人より団体交渉申し入れについて 文書回答

2018年6月27日付け「団体交渉申し入れ」について、次のとおり回答する。

1. 非常勤職員の雇用期限を廃止すること

非常勤職員の雇用期限の廃止については、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）の規定の立法趣旨等に鑑み、本学における業務運営上の必要性、財政状況等を勘案して、今後とも適切に対応していきたい。

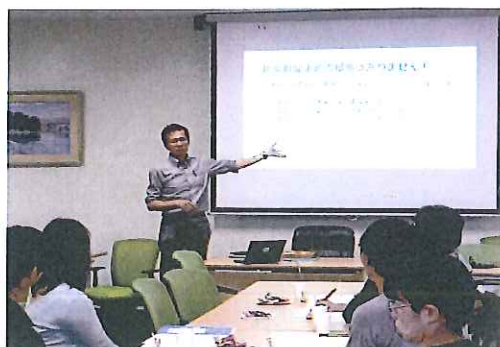
当面の措置として、法定雇用率以上の雇用が義務づけられている事業主である国立大学法人大分大学としては、身体障害者、知的障害者及び精神障害者である非常勤職員のうち、平成31年3月31日において5年の契約期間が満了する者について、勤務状況等を考慮し学長が特に必要と認める場合に、雇用期限を廃止することとしたい。

このため、「国立大学法人大分大学非常勤職員の労働契約の期間の特例に関する規程」（平成25年3月26日制定）について、必要な一部改正を行うものとする。

石川理事は上記の回答を読み上げた後、今後増える事が予想される嘱託職員の人件費との兼ね合い、人勸実施分の増額等、財政上の経営判断で、今年度は障害者雇用（対象者3名）のみとすると説明し、将来的には拡大していきたい、組合と思いは一緒だが、財政的にはこれが限界としました。

組合は、財政が厳しいというならその根拠を示すこと、今年度5年を迎える人数やその人を雇えない具体的な数字を示すよう求めました。

非常勤職員への説明会を開催しました



10月9日に、非常勤職員を対象に組合説明会を開催しました。夕方の時間帯にもかかわらず多数の非常勤職員のみなさまの参加があり、無期雇用への関心の高さを実感しました。団体交渉の経過や労働契約法の内容を説明し、安定した雇用を実現するために一緒に考えていきたいと思いますと呼びかけました。

組合では、無期雇用への希望や祈りを込めて非常勤職員の方に「ひとことカード」にメッセージを記入していただくことと、「折り鶴」を折る取り組みを始めました。折り鶴は職場やご家族の方にも広げていただければと思っています。ご賛同いただける方は組合室にひとことカードと折り紙がありますのでご協力お願いいたします。



非常勤職員の雇用期限廃止の申し入れ に対する法人回答への質問状を提出

2018年9月28日の団体交渉において、組合が申し入れを行った「非常勤職員の雇用期限廃止」に対して法人より文書にて回答がありました。団体交渉で具体的な説明が得られなかった点について以下の質問をいたします。つきましては、次回の団体交渉にてご回答いただきますようお願いいたします。

1. 回答にある「今後とも適切に対応していきたい」とされた点について、どのような条件が整えば雇用期限が廃止となるのでしょうか。また、「当面の措置」とされた点について、いかなる条件になれば、次の段階の雇用期限廃止となるのか、その基準をお示しください。なお、団体交渉において、人事課長が「財源がないことはない」と回答されています。財政状況の基準もあわせてお示しください。

2. 嘱託職員が増加することが非常勤職員の雇用に影響する旨の発言をされていますが、嘱託職員は現在雇用している職員の雇用形態が変わるだけで、職員数が増加するわけではありません。嘱託職員の人件費は常勤より低下するので人件費は低下するのではないのでしょうか。増加すると考える理由をお示しください。仮に増加する場合、嘱託職員の増加でどれだけ人件費が増えるのか、少なくとも第三次中期目標・中期計画期間中の今後3年程度の見通しを示してください。

3. 今後40年の財源（1年7.4億円の確保）の話ですが、今後40年で非常勤雇用を全てなくすことを考えているのでしょうか。そうでなければ、法人としてどこまでは確保できる見通しかをお示しください。なお、2017年度の運営費交付金の91.8億円に対し、非常勤職員への人件費は9億円（法定福利費含む381名）で9.8%の割合を占めます。全体の何%までならば確保できるとお考えでしょうか。また、その財源で非常勤雇用は何人非常勤職員が雇用できるかもご回答ください。

4. 非常勤職員の交替にともなう負担増について、採用コスト、教育訓練コスト、超過勤務増加などが雇止め

ともなう、職員に負担をかけていることを法人はどのように認識していますか。これらコスト増や職員への負担増があるにもかかわらず、雇止めを実施するのは、これらのコストや負担は問題ないということになりますが、そのようにお考えでしょうか。

5. 5年を超えて非常勤職員を雇用しているポストはいくつありますか。事業場別・部局別にお示しください。

6. 今年度、雇止めされる（雇用期限を迎える）非常勤職員のうち雇用延長を希望していらっしゃる方は何名いますか。

7. 現在雇用されている非常勤職員の男女別人数をお示しください。また、今年度雇止めにされる（雇用期限を迎える）女性は何名いますか。

8. 今年度は障害者以外の雇用期限の廃止はしないという回答ですが、これは、雇用期限の廃止の条件は「障害をもつこと」に等しく、雇用機会均等法の観点からも逆差別にあたると考えられます。また、労働契約法18条の観点からも障害のない人は雇用期限の廃止をしないとするのは問題ある対応と考えます。こうした法律面での対応についてどのように検討したかお示しください。

9. 組合が提案している雇止めを回避する努力については、まだ回答をもらっていません。ご回答ください。

10. 大学の職場では、5年を超えて継続している非常勤職員を雇用している職場は多数あります。労働契約法は「有期労働契約の濫用を抑制」するための法律であり、法人の一律5年雇止めでは、労契法違反で訴訟を起こされるリスクがあります。現に東北大学では訴訟になっていることから、訴訟リスクを抱えながらも、現在の雇止めを行っていくことは合理的な経営判断とは言えないのではないのでしょうか。もし、合理的な判断だとするならば、その根拠をお示しください。

以上