

# 組合ニュース

発行：2023年1月10日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail：info@oitauu.sakura.ne.jp

## 第2回団体交渉実施

### 障害者雇用枠の非常勤職員の無期転換権行使に向けて前進 —団体交渉で法人基準示される—

#### 1. 交渉の概要

2022年12月21日に2022年度第2回団体交渉が開催され、障害者雇用枠で採用されている非常勤職員の無期転換権の行使について、法人側から回答がありました。

法人からは「障害者が特例非常勤職員へ配置換となる場合の適用基準について（重要通知）」（案）（以下、「重要通知」という）が示されました。通常の業務内容を理解し、的確に処理できるかどうかなど、これまで日常業務を遂行してこられている非常勤職員の方については、当該基準に基づいて、無期転換権を行使すること（規程の表現では「特例非常勤職員へ配置換」）ができる期待が高まったと組合は受け止めました。詳しくは以下で解説します。

#### 2. 基準の詳しい内容

今回の交渉における組合の最大の懸念点は、特例非常勤規程第2条5号に書かれているような「資格・免許等」という、無期転換権行使にとって非常に高いハードルが設定されてしまうことでした。しかし、幸いなことに、今回の交渉で示された基準ではそのような高いハードルは設定されず、むしろ現状、各職場でお働きになられている該当職員の方が今後も継続して本学にて就労を継続できるようにという趣旨での基準が示されました。

具体的には、宣言的ではありますが、「1 目的」において、「障害者の自立支援及び雇用の促進並びにその安定を図ることを目的とする」と定められました。

つぎに、「2」では適用基準が定められましたが、前述の通り「資格・免許等」という文言はなく、特段の問題なく日常の業務を遂行できているかどうかを確認するための項目が定められたにすぎません（詳しく

は「重要通知」参照）。

「3」では無期転換権の行使に向けての「運用手続」が定められました。本来、労契法18条では通算雇用期間が5年を超えた労働者に無期転換権が付与されますが、本学の規定では、この権利の行使の可否をこの基準によって法人側が決定するという建てつけになっています。具体的には、当該職員の所属長が「2」の基準に照らして判断し、部局長に申し出る、必要な書類を雇用期限満了3か月前までに人事課に提出する、と定められています。残念ながら、当該職員による希望がこの手続きの開始とは定められていません。

#### 3. 交渉で確認したこと

- ①「重要通知 1 目的」についてはぜひそのとおり運用していただきたい
- ②雇用期限満了3か月前というリミットはよいが、仮に無期転換権行使ができない場合、再就職の準備にかかる本人の負担を考慮すればより慎重な対応がもめられる。
- ③所属長、部局長による手続きが開始され、手続きが不調になった場合には、当事者にどのような対応をするのか。
- ④「重要通知 2 適用基準」に高いハードル設定がされなかったことについては安心しているが、とはいえ、提示された基準も所属長の裁量にほとんど委ねるものであり、適正な運用がなされないとも限らないというおそれがあるため、しっかりと当該規程の趣旨の周知徹底を図っていただきたい。

どの点についても前向きな回答がありました。②については、今後は毎年の契約更新の際に、当該基準に照らして、面談を重ねていくとのことでした。

## 4. 交渉の経緯

### (1) 制定の経緯

障害者雇用枠の非常勤職員については同規程第2条4号に無期転換権の行使についての定めがなされています。これは同条5号で非常勤職員の無期転換権に関する一般的な定めが制定される前に法人が、無期転換権行使を非常勤職員全体に拡大することは財政上難しいため、労契法18条の趣旨に鑑み、まず、障害者雇用枠の非常勤職員に無期転換権を認めるということできた条項です（2018年度団体交渉）。

当時、組合側からは、障害者雇用枠の非常勤職員の方に制度が拡大するのは歓迎だが、なぜそれ以外の非常勤職員の方に拡大することができないのかという点について徹底的に追及をしました。それに対して法人からは上記の説明が繰り返され、まずは障害者雇用枠の非常勤職員の方から、ということが強調されました。その際、基準についての提示はまったくなされなかったこと、そして実際にも規程においてそのような定めはされなかったため、交渉の経緯、規程の内容から、組合の認識は、該当職員が希望すれば、当然に無期転換権を行使できるというものでした。

### (2) きっかけは昨年団体交渉

2021年度団体交渉の際に（2021年12月）、同規程第2条4号の対象となる方が2022年度には出てくると思われるため、この規定の運用方法について尋ねたい旨を確認したところ、交渉では、この後事務折衝を設定してその場で説明する、という回答がありました。組合からは、雇用期限終了まで1年を切っている方も出てくるため急いで設定してほしいと要求しましたが、ところが、その後、事務折衝の実施を度重ねて要求しましたが、さまざまな理由で開催を延期させてほしいという回答が法人から続きました。

その後、2022年度に入っても同じ状況がつづき、8月くらいに法人から次のような非公式の回答がありました。それは、

- ・新たに基準を設定するという方針
  - ・そのための基準作りを慎重に行わなければならないため時間がかかっている
- というものでした。

その後、事務折衝も開催されましたが同じ対応であったため、組合からは、以下について抗議しました。

- ・新たな基準設定は上記「1」の経緯を反故にするもので到底容認できない

- ・仮に基準設定をし、無期転換権行使が妨げられることになった場合は、就業規則の不利益変更にあたる（労契法10条）

- ・基準設定をした後、新規採用される方に適用されるというならまだ理解ができるが、基準の設定されていない現行の規程から、該当者には無期転換権行使への期待権が発生しているため、それを妨げる新基準はやはり労契法10条違反等で違法になるのではないかと

- ・したがって、新基準をつくっても、新規採用者へのみ適用とすること。基準設定に時間がかかるのは仕方がないとして、今年度中に期限を迎える該当者の方にこれ以上待たせるわけにはいかないため、基準とは無関係に無期転換権を行使させること

法人も、組合主張の趣旨はよく理解できるが誰でも彼でも無期転換させるわけにはいかないの、という回答でした。

### (3) 10月くらいに法人の対応に変化

その後も、雇用期限満了を直前にして、法人からはまだ基準ができていないということで、組合からは上記を再度要求していました。そのようななかで、法人から、基準はまだできていないが、雇用期限満了になる対象者については、所属長・部局長の申請を待って、雇用延長の可否を判断するという方針が示されました。そして、実際に雇用延長が実現したということがありました。団体交渉で提示された基準は、このような一連の経緯のなかで提示されたものです。基準提示前の法人の対応に鑑みても、上記「1」「2」で示したような受け止めで問題ないというふうに考えています。

## 5. 残された課題

常勤・非常勤職員間の待遇格差の問題が残されています。これについても2022年度団体交渉においてこれから追及をしていきます。ご支援の程よろしく願います。また、当該規程の運用が適正になされていくかフォローアップをしていく必要があります。今後、組合にご相談を寄せていただけますと幸いです。

