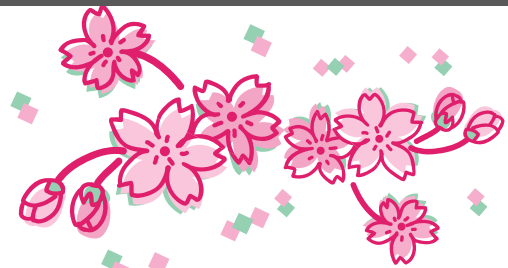


不二速報



発行日 2017年3月27日

第8号 2017年4月1日就業規則改定号【全教職員配布号】

静岡 : 内線 2790 E-mail suu@jade.dti.ne.jp

浜松 : 内線 3910 E-mail suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp

組合HP : <http://shizudai-union.net/>

2017年4月1日就業規則改定について



昨年来、教職員組合が団体交渉で粘り強く要求してきた、①非常勤職員の5年を超えた雇用期限延長とそれに伴う無期雇用転換の権利実現、②現在パートタイムの再雇用しかない再雇用制度におけるフルタイム雇用の実現、③特任教員等有期雇用教員の雇用期限の10年への延長実現に対応した就業規則の改定が行われることになりましたのでご報告いたします。昨年秋の「非常勤職員の雇用期限延長とフルタイム雇用実現に関するアンケート」等へのご協力に感謝いたしますと同時に、今回の就業規則改定を実効性のあるものにするためにも教職員組合の活動への一層のご支援とご協力をお願いいたします。



就業規則改定の主な内容について



(1) 5年を超えた雇用期限の延長について

①「非常勤雇用教職員就業規則」における無期雇用転換権行使の明記

「第5条の2」において「平成25年4月1日以降に締結した労働契約から通算して、本学との契約期間が5年を超えることとなる教職員は、学長に文書で申し込むことにより、現在締結している契約期間の末日の翌日から、無期労働契約へ転換できる」とされました。

②「非常勤職員（パート職員）の労働条件等に関する基準」における5年を超える雇用期限の許可

同時に上記「基準」で雇用継続の基本を5年としつつも、「雇用期間の例外」として「5年を超えて雇用することができる」という規程が付け加えられました。

(評価)

非常勤雇用教職員について、労働契約法に対応して5年を超える雇用期限の延長を可能とし、5年を超えた場合の無期雇用転換の行使について明記したことは、本学の業務遂行において重要な役割を果たしている非常勤教職員の能力活用と意欲を高める上で大きく評価できます。

しかしながら改訂版「基準」では、5年を超えた雇用期限の延長が「例外」として厳しい条件が課されていることは労働契約法の趣旨に副うものではないと考えます。本学においては、非常勤職員は職員の6割を超えるに至っており、学務・教務などの基幹的恒常的業務において不可欠の役割を担って

います。短期間で異動が行われる正規職員よりも配属職場での経験が長い非常勤職員も増えていきます。「基準」では、①「業務の特殊性・継続性の見地から、専門的資格等が必要であり、部局長が特に必要と認めた業務で、部局の予算により退職までの雇用財源が確保できること」、②「専門的な知識を有するもので、本人が契約更新を希望し、過去5年間の勤務成績が優秀で部局長等から推薦があった者」などの厳しい条件を課していることは問題です。恒常的業務に従事し、雇用継続を希望する非常勤職員は、大学全体の予算上の責任で5年を超えて雇用することが、本学の業務の効率的遂行においても必要と考えます。

「お試し加入」制度 実施中です！

組合費無料などの特典あり！詳細は組合書記局へお問い合わせください。

(2) フルタイム再雇用の実現について



① 「教職員再雇用規程」におけるフルタイム再雇用の追加

「第8条3」の新設により、従来の1週間30時間の勤務形態と並んで、1週間38時間45分（1日7時間45分）の勤務形態の選択が可能になりました。

② 再雇用教職員における無期雇用転換行使の明記

「第5条」において、再雇用教職員は1年を超えない範囲内で雇用期間の更新を行うことができることと、平成25年4月1日以降の通算の契約期間が5年を超えた場合は、通常の非常勤教職員と同様に無期労働契約に転換できることが明記されました。

(評価)

再雇用におけるフルタイム再雇用が可能になったこと、再雇用においても雇用期間が5年を超えた非常勤職員について無期転換権の行使について明記されたことは、年金支給年限の引上げに伴って国家公務員のフルタイムでの再雇用を原則とした閣議決定に準拠したものとして評価できます。

しかしながら、「改正高齢者雇用安定法」の趣旨に基づけば、定年延長の代替措置としての再雇用

制度であり、定年後の再雇用は希望に応じて適用されるべきものであり、第5条においても「希望する場合は・・更新を行うことができる」とされています。ところが、新設の「第8条3項」においてフルタイムの再雇用の場合のみ「業務の特殊性及び専門性により」という条件が課されているのは、法の趣旨に副うものではないと考えます。フルタイムの再雇用についても「希望に応じて」行うことができるよう改善すべきです。



(3) 特任教員等の任期の5年から10年への延長について

「有期雇用教職員就業規則」並びに「特任教員規程及び学術研究員規程」の改定で、「大学の教員等の任期に関する法律」に対応して、特任教員や学術研究員等の有期雇用期間の上限が10年に延長したことと共に、10年を超えた場合の無期雇用への転換が明記されました。

(評価)

10年への延長によって本学の有期雇用教員の雇用継続への不安を解消し、職務の継続性保証によって本学の教育研究の向上に資するものと評価できます。

しかしながら、有期雇用教員の10年を超えた雇用継続についてのガイドラインが、非常勤職員同様に定められておらず、無期雇用転換権を行使への道筋が明瞭でない点は、今後改善する必要があります。

(上記以外の重要な課題)

今回の「非常勤雇用教職員就業規則」の改定では、「第4条の3」で「非常勤講師については、担当していた授業が開講されない場合は、雇用を終了する」という規程が新設されました。このことは、本学の教育において重要な役割を果たしている非常勤講師の職務の安定性を大きく損なう懸念があります。例えば、非常勤講師としての契約期間の5年超過を回避するために、担当科目名を変更するばかりか、あえて担当科目を無くするような行為が発生した場合は、本来教育上の観点から構築されたカリキュラムが経営上の観点から歪められる危険性を持つこととなります。

また「教職員就業規則」の改定で、在籍出向の相互交流である「クロスアポイントメント制度」に関連する規程が新設されました。この制度が「本学の教育、研究及び産学連携活動の更なる向上」に資する面があることは認めますが、その運用については対象教職員の同意に基づいて行われることと、一回のみの同意で在籍出向が無期限に延長されることのないように一定期間ごとの同意の確認が必要と考えますが、就業規則等では明確ではありません。

今回、非常勤教職員の5年を超える雇用期限の延長が「可能」になり、またフルタイムでの再雇用が可能になったことは大きな前進です。しかし現状では、財政上の厳しさ等を理由にした運用で「絵に描いた餅」になってしまう危険性もあります。

今回開けた「道」を少しでも広げ、実効性のある就業規則にするためにも、今後の教職員組合の取り組みが重要となります。そのためには教職員組合の力（組織率）をもっと大きくする必要があります。ぜひ一人でも多くの教職員が組合の輪に加わって頂けることを訴えたいと思います。