



ひろび

No. 71

2018年2月14日発行

配布対象 広大全教職員

発行 **広島大学教職員組合**

〒739-0046 広島市鏡山1-7-2 (広大西口)
内線(東広島84) 5390 TEL/FAX 082-422-7556
メールアドレス union@hiroshima-u.ac.jp

ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>

【ニュース】

- ・「合意」について
- ・有期雇用の上限見直しについて報告

合意について

前回の広報紙「ひろび No.70」では労働条件確認書について「あなたの労働条件において大学が一方的に不利益な内容に変更することは法律違反です。」という部分で労働契約法第3条と第8条を紹介しました。本号では、契約変更等に関する「合意」についてもう少しお話しします。「合意」に関するトラブルは組合に寄せられる相談でも多くみられますが、なかには本人がそれと理解せず承諾の意思表示をしているものもあります。なぜそのようなことになるのでしょうか。つぎの3点は「合意」に係る組合への相談の一部抜粋です。考え方を参考にしてください。(個人が特定されないよう多少内容は変更しています。)

●事例集

(1) 大学教員：非常勤講師の予算が取れないため、その分の授業をやってほしいと言われた。「経験を積み増やしたい」という場合を除き、これ以上授業数を増やすと、現在行なっている教育・研究活動、また生活時間が脅かされると感じる方は承諾できない状況です。また、契約書には授業数のことが書いていないため、どこまで線引きができるのか心配。自分が受けないと他の方に迷惑がかかるかと心配で受けざるを得ないと思っただ。断ることはできるのか。

(2) 附属学校教員：人事異動で高等学校から中学校へ配置換えになった場合、給与が下がるのでは、どのように受けたいか。給与が下がるならば拒否できるのか。

(3) 契約職員：一方的に①契約時間を減らしてほしいと言われた。②給与の号俸を下げさせてほしい、そうでないと言えないので継続雇用できないと言われた。③契約を新採用に切替えると言われた。

●考え方

いずれも最初の契約内容はどうであったか、就業規則ではどうかを確認の上、次のような判断区分が考えられます。

- 業務上の調整程度の問題か
- 働く上で損害を被る程度が大きいのか
- 法律違反である問題か

具体的には、個別の契約内容に応じて判断していくこととなりますが、(3)の①②③は個人に対する不利益変更になりますので法律違反の可能性が高いといえます。

(1) 大学教員：過去2010年9月、2011年1月に3回にわたる団体交渉で授業のコマ数について議論をしています。その中で、教養科目の英語特任教員のコマ数は半期10コマを上限とするというところで大学は約束をしていますが、比較として出した特任以外の研究と教育を担当とする英語教員コマ数は平均6コマという見解があります。

↓特に量、範囲において不明確で疑問があるときは、個別に承諾をせずに同僚や組合へ相談を。

(2) 附属学校教員：これから起こるかもしれないという疑問ですが、黙って異動を受け、働き続け、低い賃金を受け取り続けると、「承諾しているから従っているのだ」と「黙示の合意」と受け止められ変更が難しくなることも起こりえます。配置換えと賃金は別問題です。まずは事前に、最初の契約はどうなっていたかを確認の上、既得権(賃金)が侵害されるならば事前にこれはおかしいと言おうようにしましょう。また、都度言い続けることも大切ですが、

↓一人ではやるのは大変です。組合へご相談ください。組合員になつて交渉しましょう。

(3) 契約職員：①パート契約の場合、時間数に賃金ですので、減額は不利益変更になります。②突如の予算都合は本人に関わりがないことです。予算がない場合はなぜ、その本人がまた本人のみが減額の該当者にならないといけないか等、検討がなされる必要があります。プロジェクト関係の雇用の方に多い相談ですが「至急」と時間を与えず減額幅も大きい(約15%減額等)という特徴があり継続的な勤務の中で生活に与える影響も大きく深刻です。③今までも何年も更新を繰り返してきて継続勤務している事実がある中で、雇用主(大学)が同一であるのに関わらず、突如本年から新採用扱いということは社会一般では通りません。「他所は関係ありません、広島大学のみのご事情です。」と言いつくめられています。継続雇用が5年を超え無期転換権発生を阻止する手法です。切替えという言葉も使われていますが、これも使用者側の一方的な都合による変更であり働く側は不利益を受けません。

↓組合ではそのようなことは認めません。同意する前に組合へご相談ください。変更も切替えも同じ意味で使われています。

(裏面4ページへ続く)

続 合意について

念のため

●合意前 Before

繰り返しになりますが、合意をする前は1ページの内容に充分気をつけ、次の労働契約法の条件をセットで満たしているか確認しましょう。

- (第3条) 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
- (第8条) 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

●合意後 After

なお、万が一、本意ではなく「合意」をしてしまった場合、本人に立証責任が生じます。無効にするには説明を受けた状況のメモ(日時、場所、誰に、何を、どのように言われたか)が必要です。そのような記録は業務の一環としても日々行う習慣をつけておいてください。また確実な証拠はスマホ等での録音となりますが、これは信頼関係を損ねますので、契約交渉といえども表立ってはしないほうがよいでしょう。昨年の豊田真由子議員の秘書への暴言・暴行事件も録音がなければ、あのように世間で取り上げられることもなく、またそのような事実がなかったと否定され被害者は泣き寝入りであったかと思えますが、くれぐれも録音は取扱いに注意ください。現段階では密室でハラスメント等の紛争が起きそうな相手に対して、また複数人に囲まれ圧迫を受ける等の場合のみお勧めします。なお、相手に録音を告知したとたん、更なる嫌がらせを受けたという報告もあります。この音源を基に、当事者同士が言った言わないを判定するのは困難です。雇用される側のほうが不利になりがちです。書記局では最終的に第三者に評価を委ねる際にだけ使えるものと考えます。したがって、一人で困難だと感じる交渉の場合も次をお勧めします。

組合に加入。組合員になりました。組合が困難な場合は「考えさせてください」と返答し、組合を窓口として、組合関係者を同席とする複数人での対応をしましょう。



業務限定雇用について 従事業務内容書(例)

「いろは」人事制度手続き・事務担当者向け・業務限定雇用の手続きについてより

従事業務内容書(記載例)

1. 国の補助事業等によりプロジェクト等の終了日が明確に決まっている場合

内容書No	2017-0001 (※人事グループにて記載)
従事業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ○○○○○事業に係る以下の業務 ・シンポジウム等の準備・運営 ・広報活動業務(広報誌作成、ホームページ管理等) ・教育研究活動に関するデータ入力・整理等 ・物品購入手続、出張手続、会計処理、予算管理の補助業務 ・庶務その他、○○○○○事業に係る業務
勤務場所(住所等)	○○○○○室 (〒739-0046 広島県東広島市○○○○)
雇用期間・更新上限	労働条件通知書に記載
業務終了予定日	平成○年○月○日
備考	○○○○○事業に係る△△プロジェクト(実施期間：平成○年○月○日～平成○年○月○日)

※ 雇用期間・更新上限、業務終了予定日及びプロジェクト等の終了日は必ずしも一致しません。

2. 業務の終了日が明確に決まっていない場合

内容書No	2017-0002 (※人事グループにて記載)
従事業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・○○教授に係る秘書業務(各種事務処理、研究室運営支援等)
勤務場所(住所等)	○○研究科○○講座○○○○○研究室 (〒739-0046 広島県東広島市○○○○)
雇用期間・更新上限	労働条件通知書に記載
業務終了予定日	平成○年○月○日(*1) ただし、以下のいずれかの場合には業務終了により雇用が終了します。 <ul style="list-style-type: none"> ・○○教授が退職した場合 ・○○高附金が終了した場合
備考	

(*1) 最長上限5年後までの日を設定してください。

※ 雇用期間・更新上限、業務終了予定日及びプロジェクト等の終了日は必ずしも一致しません。

団体交渉は継続中!

次回は
↓

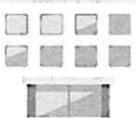
2/16
第113回
団交予定

3/5
第114回
団交予定

3/15
第115回
団交予定

上記の議題は制度改正関連です。これ以外にその他議題の団交が入る可能性もあります。

労働基準
監督署



有期労働契約における更新上限等の見直しについて

この2018年3月末で5年の更新限度を迎える職員が発生します。その対応として、一律に更新なしとするのではなく、業務や職種別の区分に応じた条件付きで更新を可能とする大学提案がありました。組合方針は「5年上限は撤廃」が前提ですが交渉を重ね、現段階は10月1日より以下の内容での運用となりました。

運用面では個人個人への対応を基本とすることが大学の方針ですので、現場レベルで様々なことが予測されます。書記局へ寄せられた御報告を基に経過と現状の問題点を以下お知らせします。(今後、大学と協議予定ですので、状況の部分にすぎないことを申し添えます。)

10月1日改正の見直し内容

1. 有期雇用の大学職員(教授、准教授、講師、助教等)、教育研究系契約職員(特任教員、研究員等(契約教諭を除く))への対応

有期労働契約の更新上限を、研究開発力強化法を適用する職名を指定して、通算5年から通算10年に延長する。

2. 事務・技術系契約職員への対応

(1) **通称 A 公募**…当該業務が恒常的にあり、無期転換しても雇用経費が確保できると大学が判断した場合、雇用期間が更新上限(通算5年)に達する者を対象とする学内公募を実施。

(2) **通称 B 公募**…(1)の学内公募ができないと大学が判断した場合、雇用期間が更新上限(5年)に達する者は対象者にしない公募を実施。更新上限は5年とする。

3. 業務を限定して雇用するものへの対応

更新上限(5年または10年)にかかわらず、従事するプロジェクト業務(プロジェクト業務等業務が限定できるものに限る。)が終了する日を上限として定めて雇用することを可とし、当該業務が終了した際に雇用終了とする。

※引き続き別の類似プロジェクトへの採用を止めるものではない。(例:Aプロジェクト→Bプロジェクト可能)

4. 非常勤職員への対応

・教育研究系は70歳年度末、事務・技術職員系は65歳年度末を、学生の身分を必要とする職は学生の身分を有しなくなった日をそれぞれ雇用契約期間の終了日として新たに設定する。※当該終了日を越える雇用が必要な場合は個別に協議。

・客員教員、非常勤講師、非常勤医師、産業医、学校医、TA、RA、CS(クリニカルスタッフ)については5年の上限を撤廃する。

問題等

団体交渉では、区分1.~4.に応じたの運用と説明を受けましたが、時間を追うごとに、その境界がない運用がなされるようになってきているようです。上中のご報告等が寄せられましたが、それによると区分ごとの運用が混在され「従事業務内容書」の記載を求め、業務限定に誘導すれば、都合の良い時期に解雇可能と予見できます。

しかし、それは労働者保護の改正労働契約法の趣旨に反する運用です。組合執行部では今後このような運用が多くなると危惧しています。ひろば No.68(2017年8月)の契約職員アンケートでは広島大学での継続雇用の希望について、約8割が継続雇用を希望していると報告しました。しかし運用面でもこのようにハードルが高くなると、早々に継続は諦め他へ転出する方も出てきています。また、そうまでしても広島大学で働きたいかという選択を迫られた時に広島大学の契約職

声

現場からのご報告等 (→矢印) は書記局解説



1. 研究開発力強化法の適用
契約更新される期待があり、10月1日の制度改正を待っていたが、結果更新はされなかった。しかし、同種のポジションの新規募集が12月に出され、なぜかと質問したところ、あなたが今やっている内容より業務項目をひとつ増やしたため違う人がほしいという回答だった。したがって、同じ業務ではないと言われた。
(→このように同じ人を更新をせずに5年ごとに入れ替えるつもりか?! そのほうが時給単価は上がらないため経費削減に繋がる?!)

2. 事務・技術系契約職員への対応
①学内公募はいずれか一つを指定してしかうけられず、そのポジションは今、誰が勤務しているか知っている。その方と競合するのは心苦しいので私は辞退し、継続雇用は諦めた。
(→自分から辞めるのを誘導?! 優秀者確保と公平性の観点から設定したという公募は5年の継続勤務者に対し厳しすぎるのでは。)

②「従事業務内容書」を出してくれと言われ書いたところ、業務限定雇用への切替えを求められた。昨年には今まで通りの契約で継続するとの話だったのに…。
(→業務限定雇用に変更して無期転換権を与えない?! 「継続できるからいいじゃないか」という誘導。仕事に慣れた優秀者を使えるだけ便利に使って雇用を終了するとは?!)

③ある部署では事務職のパートからフルタイムへの転換が進んでいる。無期転換する前にフルタイムになりたいけれどどうしたらよいか。
(→大学には9月8日にパートからフルタイムへの転換実績の情報提供依頼、現在まで回答未受理。)

3. 業務限定雇用への対応
事務・技術系職員の①の学内募集のお話をいただいた。知っている人のポジションだけど、受けるしか道はなさそう。
(→他所を受けろということですが、今の外部資金の事務職ポジションはその後どうなるのか説明はあったのか?)

有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようになるため、労働契約法が改正され、有期労働契約の適正な利用のためのルールが整備されました。



厚生労働省

協議申込(質問項目) 2018年1月16日付け

1. 研究開発力強化法の適用
(1-1) 職種ごとに研究開発力強化法を適用された方の人数。
(1-2) 研究開発強化法を適用され、かつ通算5年から雇用期間が延長となり、契約変更となった方の人数。
(1-3) 上記(1-2)年齢分布による人数。職種ごとに年齢層別(20代~、30代~、40代~、50代~等)の区分で構いません。

2. 事務・技術系契約職員への対応
(2-1) 現時点で25名の学内募集の結果を職種別に年齢層別も含めお示しください。
(2-2) 次の期日に雇用の5年上限を迎える方について職種別、年齢層別、人数をお示しください。
4月30日、5月31日、6月30日、7月31日、8月31日、9月30日。またこの方への対応方針をお示しください。

3. 業務限定雇用への対応
(3-1) 部局別、職種別に平成30年3月31日に5年上限を迎える方の人数、年齢層別(20代~、30代~、40代~、50代~等)。
(3-2) 上記(3-1)の内、業務限定により同一業務への継続雇用へ契約更新となる可能性のある方の人数。
(3-3) 上記(3-1)の内、業務限定により別の業務への継続雇用へ契約更新となる可能性のある方の人数。
(3-4) 上記(3-1)の内、当該業務では契約更新とならないが、「(2)事務・技術系契約職員への対応」である学内募集の対象者となった方の人数。

4. 非常勤職員への対応
客員教員、非常勤講師で5年の上限を撤廃された方の人数。

(参考) 5年前・2013年度採用者数

(=2018年3月末5年上限到来者を含む)
(昨年2017年1月30日大学回答より抜粋集計、以下以外の契約職種は略)

【職名】	【パートタイム】	【フルタイム】	【小計】
1. 研究開発力強化法対象 (3. の業務限定者の混在あり)			
教育研究推進員	1	4	5
教育研究補助職員	2	8	35
研究員	3	30	64
外国人研究員	—	13	13
特任教授	3	3	6
特任講師	—	1	1
特任准教授	1	5	6
特任助教	1	4	46
小計①	6	7	109

2. 事務・技術系契約職員 (3. の業務限定者の混在あり)			
契約一般職員	5	7	3
契約技術職員	6	—	6
契約技能員	4	2	6
契約用務員	4	—	4
契約専門職員	—	1	12
小計②	7	1	30

合計①+② 138 139 277