

【ニュース】広大教職員組合への加入を
／改正労働契約法への対応について

【ミニひろば】 チョコレートの散歩道 (8)
日本でカカオを育てる

発行 広島大学教職員組合

〒739-0046 東広島市鏡山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/>

広大教職員組合への加入を

●なぜ教職員組合が必要か？ 加入を

現代社会では、使用者（大学）が経営権や制度・規則の制定権を持つ

ており、また、労働者に対する業務命令権も持っています。この関係下では、労働者は弱い立場に置かれています。まして、労働者の個々人がバラバラではなお更です。一人では、知識・経験の蓄積においても交渉力においても、組織として対応する使用者側と対等に渡り合うことは非常に困難です。

組織として対応する使用者側と有効に交渉するためには、労働者の側も組織として対応することが必要になります。

広大教職員組合は学内に唯一の労働者の全学組織であり、また、労働組合法によって種々の権限が付与されている組織です。ここでは、大学の業務組織における職位や指揮命令系統とは関わりなく、加入する労働者はすべて平等な立場になります。つまり、加入する労働者一人一人が組織の主人公です。

●組合への加入で何が変わるか？

一人で抱え込んで悩んでいることを、組合に相談し、他の組合員と一緒に考え、その解決に向けて一緒に動くことができます。

教職員組合にはいろんな職種や職場、異なる立場の人たちがたくさんいますから、他の職場の状況を聞いたり、他の人の考え方を聞いたりして、自分の抱える問題をより客観的に検討することが可能になります。また、給与や労働時間等の問題だけでなく、職場におけるハラスメント等も非常に重要な問題です。職場や働くことに関する問題は何でも相談して下さい。職場では言いにくくことも、教職員組合では職種の垣根を越えて何でも言つことが可能です。そして、使用者（大学）に対しても改善や解決を求める問題については、団体交渉で追求し、要求の実現に向けて動きます。

●加入者の増加は力です

広島大学には8つの事業場があり、教職員組合が労働者の過半数を組織しているかどうかは、この事業場単位で過半数か否かということになります。

教職員組合にその事業場の過半数の労働者が加入している場合は、使用者にとっては教職員組合の主張が労働者の過半数の主張になりますから、非常に大きな強い力となります。したがって、いずれの事業場においても労働者の過半数の加入を目指します。

そのためにも、一人でも多くの方が教職員組合へ加入することを願います。加入者の増加は力の増加になります。

●より働きがいのある職場を

一九九〇年代前半以降、日本の社会経済は大きな転換を経験していますが、働く人たちの労働環境・職場環境も大きく変遷してきました。時間と効率性・生産性に追われる日々の中、いつの間にか人間関係でも余裕が無くなり、心身のストレスを蓄積するようになっています。

そうした社会の流れの中にある広島大学にあって、どのような職場と労働環境・労働条件をつくるて行くかについて、労働者である教職員がまったく無力で、一切の関与ができないものではありません。種々の制約は受けますが、しかし、その制約をどのように変え、あるいは、その中でどのような内容のものをつくるかにおいて、関与し、交渉し、より良い方向へ実現させて行くことが可能です。

例えば、改正労働契約法がこの四月から施行されました。期間を定めて雇用されている教職員にとって、それが自らの雇用契約にどのような影響を及ぼすかは重大な問題です。法律の趣旨は明瞭であっても、しかし、実際の雇用契約のあり方は使用者側と労働者側の交渉によって決まる部分が多くあります。

また、国家公務員の給与大幅削減に連動して広島大学でも昨年7月より給与が削減されていますが、地域手当の「特別調整分」加算や削減対象からのフルタイム契約職員の除外は、組合の交渉の結果です。教職員組合に加入し、ともにより働きがいのある職場をつくりて行きませんか。

改正労働契約法への対応について

この度の改正労働契約法施行により「5年以内での不当な雇い止め」といった問題が生じる可能性があります。「雇止めではないか」と思われる働きかけが有つたら、「はい」、「分かりました」と言わざ、「考えさせて下さい」とし、組合へすぐに相談して下さい。組合員であれば組合が代理で交渉権を持ちます。しかし、非組合員の場合は組合の交渉ができません。これを機会に、未加入の方は組合へ加入しましょう。

改正労働契約法がこの4月1日に施行されました。今後、長期にわたって、この法律が規定するところを実際の労働契約にどのように適用し、運用するかについて、非常に多くの問題が発生すると考えられます。以下、この改正労働契約法により生じる問題へ、今後、組合としてどのように対処して行こうとしているかをご説明します。ただし、これは現時点でのもので、予想していなかつた問題の発生や大学側の対応があり得ますので、その都度、整理し、補強して行きます。

長期にわたって、この法律が規定するところを実際の労働契約にどのように適用し、運用するかについて、非常に多くの問題が発生すると考えられます。

以下、この改正労働契約法により生じる問題へ、今後、組合としてどのように対処して行こうとしているかをご説明します。ただし、これは現時点でのもので、予想していなかつた問題の発生や大学側の対応があり得ますので、その都度、整理し、補強して行きます。

I. 雇い止め問題への対応

1. 就業規則変更条文の解釈と適用について

① 変更条文の適用に関する解釈

この度の就業規則変更においては、「(契約を)更新する場合の雇用契約の期間は、大学において平成25年4月1日以後に開始する雇用契約の日から起算して通算5年を超えないものとする。ただし、大学が必要と認めたときは、この限りでない」(契約職員、非常勤職員に適用)が条文として設定されました。

ところで、労働契約法第9条には「労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」とあります。したがって、この3月末日在籍者で契約の実質的終了時期が明示されていなかつた者については、その個別の同意がないところで、改定した前記就業規則条文の本文(前半部分)を適用することはできません。

② 変更条文の適用に関する大学説明

この変更後の就業規則条文の適用について、2月以降、3度の団体交渉と2回に分けての過半数代表意見聴取その他で大学との

また、労働契約法第9条では前記条文に統いて「ただし、次条の場合は、この限りでない」として変更後の就業規則が適用されることとしておりますが、前回お答えしたように「一人一人の状況(経験可能性を述べており、労働契約法第10条では、その適用の条件区分や雇用予定等)が異なるため、絶対雇止めがないとは言えません。

性、変更内容の相当性、組合との交渉状況その他諸事情に照らし

て合理的でなければならぬとしています。しかし、これまで契約の実質的終了時期が明示されていなかつた者にとって、新たに

こうむる不利益の程度は著しいものです。加えて、この度の就業規則変更が「通算5年を超える場合の無期転換権の発生」を防止しようとするところから規定されたもの(つまり、法の適用を免れようとするもの)であり、この4月1日以後に「通算5年以内」の説明を受けて新規に採用される者は別としても、3月末日の在籍者については変更の合理性を認めることはできません。

この問題については、更に次のようない通達もあります。(横線は小数)

● 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(厚労省告示)」の通達

この場合(雇止めの理由の明示の場合・・・小敷注)、「更新の有無」及び「判断の基準(更新有無の判断基準・・・小敷注)」が当該労働契約の一部となつている場合には、その変更には当該労働者の同意を要するものであること。(基発1022001号)

● 改正労働契約法に関する通達(労働基準局長名での施行通達)

いたん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、「通算5年以内」条項または不更新条項を設定することもかかわらず、当該有期労働契約の契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもつて直ちに同号の該当性(更新の合理的期待・・・小敷注)が否定されることにはならないと解されるものであることを。

やり取りがありました。以下は、それらのやり取りにおける大学側説明の一つです。

■ 今回の改正案では、平成25年4月1日以降の新規採用者の更新限度(通算5年以内)を新たに規定し、在職者には適用しないこととしておりますが、前回お答えしたように「一人一人の状況(経験区分や雇用予定等)が異なるため、絶対雇止めがないとは言えません。

2. 契約の実質的終了時期が明示されておらず、これまで更新して来たが、新たに更新契約書に「通算5年以内」条項または更新条項が入れられた場合

以下の対応を行ないます。

① 更新契約書から「通算5年以内」条項または不更新条項を除くように要求します。

前記1に加えて、労働条件変更に関する法の規定は以下のようになっています。

● 労働契約法第8条(労働契約の内容の変更)

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。

まず、労働者の合意のない不利益変更是認められません。

更に、経営環境や労働環境及び職務内容等に変更が無いにとかかわらず、「通算5年以内」条項または不更新条項を設定すること

は、改正労働契約法の「通算5年を超える場合の無期転換権の発生」を免れる目的であり、合理性は存しません。

なお、契約の更新に当たつて契約期間を含む労働条件の変更是あり得ますが、問題はその変更することの理由と変更内容の合理性であり、それらが成立しない場合の契約の不更新は「解雇」となり、「解雇権の濫用」に該当します。

② 仮に①が成功しなかつた場合は、異議があることを、更新契約書に追記するか、または、文書で提出します。

3. 外部資金で人件費が支払われている場合

まず、外部資金で人件費が支払われているか否かにかかわらず、使用者が広島大学であれば広島大学に使用者責任が存在します。

外部資金で人件費が支払われていたとしても、雇止めに関する問題は前記①及び②と変わることはありません。

その上で、4月1日以後の更新において契約期間が「通算5年以内」とされることについて留意点を追加すれば、

- ①募集時に契約終了時期または契約期間の限定が明示されていたか。
- ②面接時に契約終了時期または契約期間の限定について正確な説明を受けたか。

③採用時に契約終了時期または契約期間の限定について正確な説明を受けたか。

④契約期間中に契約終了時期または契約期間の限定について、当該時期または期間を超えて契約が継続する可能性の説明や発言はなかつたか。

⑤当初に説明された契約終了時期または契約期間の限定を超えて契約が更新されたことはなかつたか。

の「①～③が実施されており、④⑤に該当する事が無い」場合以外は、「通算5年以内」とすることは、その合理性に問題がある可能性が出て来ます。

また、
⑥担当する職務内容はどうか、同様な職務内容を担当する他の者と比べてどうか。
も問題点たり得ます。

なお、前記1「●改正労働契約法に関する通達（労働基準局長名での施行通達）」の引用文章の前には次の文章があります。

「満了時」における合理的期待の有無は、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されることを明らかにするために規定したものであること。

4. 4月1日以後に新規採用される者の「通算5年以内」の契約と不更新について

前記の③と同じ問題になります。

また、次のIIの2の交渉を行ないます。

II 無期契約への転換要求

以下の場合は、無期契約（期間の定めのない契約）への転換を要求します。

1. 3月末日在籍者で、契約の実質的終了時期が明示されていないもので、

①既に5年を超えて契約が反復更新されている場合

改正労働契約法が「5年を超えて契約が反復更新された場合の無期転換権」を定めた趣旨からは、それが2013年4月1日以後の期間に係るものでなかつたとしても、「5年を超えて契約が反復更新される」ことは法の基準と同じものです。現に小宮山厚生労働大臣（当時）の発言に「改正法に基づいて無期転換の権利が生まれる前でも、より安定した雇用になるよう無期労働契約に転換させていくことが望ましい」（衆議院厚生労働委員会、2012.7.25）とあります。

②通算5年以内でも契約が複数回更新されている場合

契約の実質的な終了時期の明示がないものとは、その職務が臨時の・一時的なものではなく継続的であることを意味しています。

したがって、契約が少なくとも複数回更新されている場合は「勤務成績及び心身の状態が良好」と見なされていることを意味しており、継続的職務と合わせて考えれば期間の定めのない契約と考えることができ、そして、契約更新に対する合理的期待も存在すると言えます。（つまり、これらの雇い止めは解雇となります。）

2. 4月1日以後の新規採用者で継続的職務にある場合

これまでがそうであつたように、これからも長期的かつ継続的な職務は存在します。

そうした職務に従事する教職員が経験と知識を蓄積して行くことは、組織・業務の運営と生産性の向上に於いて大きなメリツトをもたらします。したがって、そうした継続的職務であるにも拘らず、または、そうした職務の継続性が予定されるにも拘らず、形式的に「通算5年以内」とすることは、広島大学及び労働者の双方にとって大きな損失を招き、この度の労働契約法改正の趣旨にも背くことになります。

3. 契約職員について

契約職員の状況について、組合各支部との契約職員担当者懇談会を含めて情報収集を行ないます。

そして、収集した情報から具体的な問題と課題を整理し、必要な対応及び交渉を行ないます。

それゆえ、無用な更新限度設定を排除するように求め、また、「通算5年以内」の更新限度を設定する必要が無い職務については、労働契約法改正の趣旨である従事する教職員の雇用の安定のためにも、早期の無期契約への転換を求めます。

III その他の対応について

1. 無期への転換ルールの確立について

就業規則では、「労働契約法第18条の規定に基づき、当該〇〇教員・〇〇職員から期間の定めのない雇用契約への転換申込みがあつた場合は、現に締結している雇用契約の期間が終了する日の翌日から期間の定めのない雇用契約となる」との条文のみですが、非常に多くの職場と教職員が存在しており、上司等の恣意性やトラブルを排除するため、実務的レベルでの「期間の定めのない雇用契約への転換申込み」ルール整備を要求します。

また、「II 無期契約への転換要求」の実現にも同様のルールが必要となります。

2. 非常勤職員の雇用契約について

①基本的考え方

非常勤職員の契約期間のあり方に付いては、業務遂行及び制度設計趣旨の阻害とならないよう交渉します。

例えば、非常勤講師（大学）については、8月に試験の採点業務とシステムへの入力業務を行なつており、そうした業務の遂行に支障を来たすことのないように対処することを交渉します。また、ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントについては、学生への経済的支援も当該制度の目的のひとつであることから、本来の趣旨を阻害するのないように交渉します。

②非常勤職員の雇用契約の実態について情報収集を図ります。



チョコレートの原料であるカカオ豆がとれるカカオの木は、南米の熱帯雨林が原産地と言われ、現在でも赤道周辺の南北20度以内の地域だけでカカオが生産されている。その理由は、気温が低く乾いた土壤ではカカオの木が育たないからである。

したがって、日本では野外でカカオを育てることはできない。しかし温室であれば可能となり、実際にいくつかの植物園の熱帯温室でカカオの木を育てて展示しているところがある。ただし、カカオ豆を含むポッドを大きく育てているところは少ない。

JR五日市駅から山を登つたところにある広島市植物

植物園で「カカオとチョコレート展」を開いた。ほとんどの植物公園のカカオは展示のために育てられているだけで、カカオ豆からチョコレートを作ることはできない。その理由は、発酵が出来ないからである。発酵は、空気を遮断した状態でカカオパルプに含まれる糖分のアルコール発酵から始めなければならないので、少なくとも数百個のカカオ豆を必要とする。

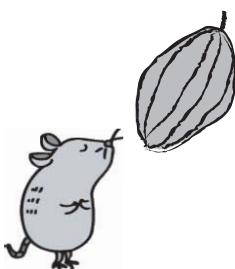
ところが、南西諸島の石垣島では、チョコレートにする目的で大量のカカオの木が育てられている。ここでも野外では無理なので、大きな温室に保溫のための遮蔽を施して1000本以上のカカオの木が、たくさんのカカオポッドを実らせている。石垣島の「日本で初めてのカカオ農園」を経営しているのは、北海道を拠点とする(株)ロイズコ

ンフェクト社である。数年前にドミニカ共和国から苗や豆を取り寄せ、それまで他の熱帯植物を育てていた温室の土壤を改良し、灌水装置を取り付けてカカオ作りを始めた。現在は、ここで育った豆を発芽させて新しい苗も育てている。石垣島が選ばれた理由は、北緯24度があるので、冬の平均気温が約18度と暖かいこと、年平均降水量が約二千ミリもあること、平坦な農地が確保できること、3つのダメがあるので灌水が容易なことである。ただし、この地での思わず大敵がネズミ。カカオが成熟すると、中の甘いパルプを狙つて出没する。彼らは「ネズミ取り装置」をうまくすり抜けて、厚いポッドの殻を食い破つてパルプを食べ、豆をまき散らす。同じような食害は、熱帯のカカオ農園でも起きている。また、アリとカイガラムシも難敵である。

それでも、数々の苦労を乗り越えて石垣島のカカオは順調に生育し、カカオ豆の発酵にも成功しているので、まもなく「日本産のカカオ豆で出来たチョコレート」が売り出されるのではないかと期待している。



(写真) 広島市植物公園のカカオポッド



本連載での話題を中心とした本、佐藤清隆著「チョコレートの散歩道 -魅惑の味のルーツを求めて」(エレガントライフ社、税込1491円)が今冬出版され、広大生協でも販売中。

組合加入はこちらまで!

加入申込用紙をご希望の方で送付いたします。右記までお申ください。(ホームページからでも用紙は入手できます。)
<http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>

東広島事務所(本部) 平日 9:00 ~ 18:45

〒739-0046 東広島市鏡山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

