希望者全員の無期転換へ

「雇止め撤回含め誠実に協議」と回答

山形大学で有期教職員の交渉が前進

やまがた県労連

発行責任者
勝見 忍
山形市薬師町2-6-15
新発見ビル３F
TEL 023(615)2172
FAX 023(615)2173
URL:http://www.yamagataroren.com
Email:yamagataroren@yahoo.co.jp

「5年雇い止め」の大学側案 矛盾あらわに

山形大学は十一月二十日の経営協議会で確定した新就業規則案の中で、同大学が雇用する九八七人（大学側公表・十月一日現在）の有期教職員のうち、就業規則の「5年雇い止め規定」の例外として「5年を超える」雇用更新・無期転換（労働契約法第十八条・無期転換ルール）ができる人の枠を定めました。他方、雇用経費に外部資金が当てられている人（「外部資金の人」）等三一二人（同）については、無期転換から排除する方針でした。

これに対し、山形大学職員組合、東北非正規教職員組合、首都圏大学非常勤講師組合は、連携して、「希望者全員の無期転換」の要求を掲げ運動・団体交渉を継続してきました。

十一月十日の団体交渉で大学側の前進回答がありました。これによれば大学側は、整理解雇の四要件その他を踏まえ、違法な解雇・雇い止めを行わないとし、雇い止め通告された有期教職員が労働組合を通じて申し入れた場合は、雇い止め撤回・5年を超える雇用の更新・無期転換を含めて誠実に協議する旨確約しました。

山形大学の「5年雇い止め規定」は、現行就業規則でも、新就業規則案でも、厚生労働省の通知や国会質疑などで厳しく戒められた「無期転換を回避する目的」で導入され、存続されようとしているものであることは、大学側自身が団体交渉や回答文書で事実上自白しており、違法で無効だ、と組合側は主張しています。たとえ個々の有期教職員が「5年雇い止め規定」に基づいて「雇い止めを合意」させられても、違法な規定に基づく合意は無効ないしは撤回しうるものであり、意味をなしません。

「外部資金の人」でも、次年度の雇用経費が確保され、担当業務の継続も見込まれる例は少なくないと言います。仮に外部資金が尽きる場合でも、学内の他の部署での雇用継続はできないのか、大学側は、今までのところ全く検討・回答していません。有期教職員にも「整理解雇の四要件」の法理などが適用ないしは準用されます（裏面解説その２参照）。山形大学の現状では、「外部資金の人」であっても、整理解雇の四要件が充たされていない等々の理由によって、雇い止めは違法となり得るものです。

☆〈大学側には、法律上も、誠実な交渉が義務づけられています〉
大学側が組合と「誠実に交渉する」と確約した意味は、法律上、組合からはまず「雇用継続できない理由があるならば、それをとことん説明させることができる」ということ、そして「問題解決に向けた合意形成の努力をさせることができる」ということです。
組合を通じて雇用継続や無期転換の申し入れがなされた場合、上記のように雇い止めが違法となり得る有期教職員について、大学側は「雇い止めをする真っ当な理由」を「説明」できるでしょうか。「違法な雇い止めはしない」と大学側が宣言している以上、「違法でないとの説明はできないのに、雇い止めはする」というのでは、「合意形成の努力」をしていることにもなりません。

※ご自身が5年を超える雇用更新・無期転換の対象か不明な方もご相談ください。

無期転換を希望する人は、全員、組合に入りましょう！

（当面の雇用継続だけを希望する人なども組合にご相談ください）

「違法な雇い止めはしない」「雇い止め撤回・5年を超える雇用更新も含め、誠実に交渉する」
11月10日、大学側が回答し、組合と合意！！

アンケートや学部長要請、無期転換ラウンジや昼食会など、これまで運動に参加された多くの有期教職員のみなさんの力と、常勤・正規の教職員のみなさんの力とが一つになって、みんなで勝ち取った成果です。

11.10合意に関わる4つのポイント

☆〈雇用経費が外部資金でない人は5年を超える雇用更新という基本方針〉
定時勤務職員や短時間勤務職員などのうち、①雇用経費が外部資金ではなく、②担当業務が存続する、という人については、5年を超える雇用更新や無期転換を可能とする就業規則案が出されました。2018年1月1日施行予定です。

☆〈「5年雇い止め規定」や「雇い止め合意」は意味をなしません〉
現行就業規則にある5年の雇用更新上限の規定は、新就業規則案でも基本的に存続する見込みです。この「5年雇い止め規定」は、厚生労働省の通知や国会質疑などで厳しく戒められた「無期転換を回避する目的」で導入されたものです（裏面解説その３参照）。このことは、大学側自身が団体交渉や回答文書で事実上自白しており、違法で無効だと言わざるを得ません。たとえ個々の有期教職員が「5年雇い止め規定」に基づいて「雇い止めを合意」させられても、この合意は無効ないしは撤回しうるものであり、意味をなしません。

☆〈「雇用経費が外部資金」などでも雇い止めは違法となり得ます〉
雇用経費に外部資金が当てられている人などには、5年を超える雇用更新を認めない（無期転換も認めない）のが大学側の基本方針で、新就業規則にも書き込まれようとしています。↗

↘しかし、このような「外部資金の人」でも、次年度の雇用経費が確保され、担当業務の継続も見込まれる例は少なくありません。仮に外部資金が尽きる場合でも、学内の他の部署での雇用継続はできないのか、大学側は、今までのところ全く検討・回答していません。有期教職員にも「整理解雇の四要件」の法理などが適用ないしは準用されます（裏面解説その２参照）。山形大学の現状では、「外部資金の人」であっても、整理解雇の四要件が充たされていない等々の理由によって、雇い止めは違法となり得るものです。

☆〈大学側には、法律上も、誠実な交渉が義務づけられています〉
大学側が組合と「誠実に交渉する」と確約した意味は、法律上、組合からはまず「雇用継続できない理由があるならば、それをとことん説明させることができる」ということ、そして「問題解決に向けた合意形成の努力をさせることができる」ということです。
組合を通じて雇用継続や無期転換の申し入れがなされた場合、上記のように雇い止めが違法となり得る有期教職員について、大学側は「雇い止めをする真っ当な理由」を「説明」できるでしょうか。「違法な雇い止めはしない」と大学側が宣言している以上、「違法でないとの説明はできないのに、雇い止めはする」というのでは、「合意形成の努力」をしていることにもなりません。

※ご自身が5年を超える雇用更新・無期転換の対象か不明な方もご相談ください。

教育のつどい開催

十一月十八～十九日、ヒルズサンピア山形で、第二十八回国民教育研究交流集会（未来をひらく教育のつどい）が開催され、昨年を上回る参加者が集まり成功をおさめました。

1日目は「わかる授業・楽しい学級づくり」「平和に安心して暮らせるために」など4つの分科会に分かれて報告を受け討論しました。

2日目は、筑波大学名誉教授でつくば市教育長の門脇厚司さんが「今、教育・子育てに求められるもの」と題して記念講演を行いました。日本では明治5年に始まった近代公教育制度とはそもそも産業社会を発展させるために役立つ人材（創造力のある人間）とそれ以外の人間（従順な人間）を「選別」するための「極めて不自然」なものだと批判した上で、「学力向上」を「離脱」「超脱」しようとした三浦村、つくば市での自らの実践から、教育の可能性を具体的に示しました。

無期転換権発生前に問われる 使用者の良識 労組の対応

無期転換ルールは、有期雇用契約が通算「5年を超える」と、原則として労働者側に無期転換権が発生するというもの。「5年」の起算日は二〇一三年四月一日と法定されました。二〇一八年四月一日で「5年を超える」ことになる労働者側は、今までのところ全く検討・回答していません。現状では、「外部資金の人」であっても、整理解雇の四要件が充たされていない等々の理由によって、雇い止めは違法となり得るものです。

雇止めが、その前に雇い止めされたり、6か月以上の「クーリング」（労働契約法第十八条）を悪用されるなどして無期転換できないことにならないよう、使用者の良識が問われるとともに、労働組合のいっそうの対応も求められています。

2017自治体キャラバンすすむ

十一月十三日から二十一日まで、山形県労連は、二〇一七年自治体キャラバンに取り組みました。最上、北村山、西村山の各市町村を訪問、雇用や地域経済について首長や担当者らに要請し懇談しました。賃金格差が人口流出の要因となり、地域の疲弊に拍車をかける中、山形県が国に対し、「最低賃金は全国一律に」と要請するなどの変化も見られます。組合員も参加し、多くの自治体で真剣な要請・懇談が展開されました。今回はじめて参加した組合員の感想をご紹介します。

地主弘子
（新庄最上ローカルユニオン組合員）

幹部の方々との2日間の行動は、とても勉強になり普段話しの出来ない方々と雇用、県と国の関係、また働き方の改革、労働問題、年金制度の話。どのように県、市町村が考えているのかなど色んな知らない話なども聞くことができました。

市町村の発展、住みよい街つくり、働き易い職場環境、賃上げ問題、雇用対策、農業の改革など問題はたくさん有ります。

その課題に市町村、自治体がどのように改善、改革、賃上げ、その他を一刻も早い対策行動をして貰いたいと思います。とは言っても、実行に移すまでに時間の掛かり過ぎが目に見えてきています。

そして思ったのは、どの市町村でも、ここが一番よい所があるからここに住んで貰いたいと言う意欲があまり見られなかった所がとても残念に思いました。

今回、このような場に参加させて頂いて、貴重な話を聞けて良かったと思っています。これからも、色んな面で参加させて頂いて勉強、並びに協力していきたいと思います。

山田正一郎
（山形公務公共一般労組組合員）

16日（木）の真室川町と金山町への要請に参加しました。今回の要請には、賃金改善や労働時間の適正化、中小企業への支援などについて盛り込まれています。

現在のように、地方都市で若い世代の人口減少が問題になっている状況で、地域に人が残ったり新たに移ってきたりするには、安定して働ける職場の有無や、最低賃金などの労働条件は重大な問題になります。

その点では、今回の要請内容は、訪れた町にとっても喫緊の課題ではないかと思います。

金山町では、今年から妊婦検診や子どもの学校行事に出るために従業員が休暇を取得した企業に町が奨励金を出す「かねやま子育て応援カンパニー」を始めたことについて伺いました。すでに今まで40件ほど申し込みがあったそうです。

今回参加した町は、山形市から車で1時間半以上かかりますが、今回参加した両町だけに限らず、道中では、シャッターのおりたお店なども目立ちました。これらの市町村では、労働環境だけでなく様々な問題が山積していると思われますが、魅力的に思える施策に取り組んでもらえるよう期待します。

働くもののいのちと健康を守る東北セミナー in 福島・飯坂

「働くもののいのちと健康を守る東北セミナーin福島･飯坂」が１１月１８～１９日、飯坂ホテル聚楽で行われました。山形からの参加者の感想をご紹介します。

労安活動を生かす
共立社労働組合　東海林良二

セミナーへの参加は、二日目のみでしたが、約十年ぶりで職場の労働安全衛生委員会に労組代表として復帰することもあって、講座「快適職場のつくり方＝職場労安を生かして進める」を受講しました。講師はいの健センター理事で産業医・労働衛生コンサルタントの阿部眞雄さんで産業医としての豊富な経験の中からいろいろな事例を上げながら実践的に労安を生かすことを学びました。

その中で殊に、印象に残ったのは職場の健康戦略は生活者としての人生の幸せと働きがいをめざして「健康で人間らしい働き方」（ディーセントワーク）を実現する事、また「善人生が目的、健康はそのための道具」ということ強調されていました。

自分の職場を省みますと、最近共立社のある事業所で、職員が転倒してケガをしたのですが、人員体制不足ということで「忖度」して働き続けましたがひと月たっても痛みがとれないので病院へ行ったところ骨折していたということが解りました。その間、所属長もよく認識していなかったようでした。本人は現職復帰を希望していたのですが、結局他部署に異動せざる得なくなりました。

このような事例は、共立社の労安活動が不充分であることの証であり、労組としても労安活動をより活性化させなければならないと思います。まず、安全衛生の啓発活動を推進していきたいと思います。