

2015年10月 8日

国立大学法人 三重大学
学長 駒田 美弘 様

三重大学教職員組合
中央執行委員長 中西 正治

三重大学職員就業規則 24条に追加された解雇条項に関する団体交渉の申入れ

先日は、当方の「年俸制導入・労働契約法18条「5年問題」に関する再々お問い合わせ」にご回答いただきありがとうございました。いただいた内容を検討いたしました。労働組合として納得したい箇所が多々ありました。まずはそのうちの三重大学職員就業規則24条1項に盛り込まれた新解雇規定につき、あらためて団体交渉を申し入れたく存じます。

記

要求事項

国立大学法人三重大学職員就業規則第24条（解雇）1項各号で追加された解雇規定は、当局の回答にかんがみても解雇の口実として利用される可能性が否定できないことから、全面的に削除すること。

理由および経過

国立大学職員就業規則24条1項4号から6号の規定は、労働契約法18条において、「契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が、当該使用者に対し、……期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす」とする改正を受けたものです。この法改正を受けて三重大学当局は、「国立大学法人三重大学無期労働契約転換者に関する規程」を新たに制定し、そのなかで同2条において、当該労働者が学長に対してその無期労働契約の申込みをする手続を定めるとともに、同3条において、その適用される就業規則を、「無期労働契約転換者となる直前に適用されていた就業規則」としました。

そしてこの規程を受けて、大学当局は、「労働契約法の改正に伴い本学の就業規則等を見直し、本学の対応方針を決定し、その方針に基づき、関連規定を改正又は新設」する（「人事労務に関する規則等の改正について」（2015年4月））として、国立大学法人三重大学職員就業規則第24条1項を、以下のように改正しました。

旧：

第24条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することがある。

- (1) 勤務実績が著しくよくない場合で、改善の見込みのない場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 前2号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠く場合
- (新設)
- (新設)
- (新設)
- (4) 天災事変その他やむを得ない事由により大学の事業継続が不可能となった場合
- (5) 上記各号に準ずるやむを得ない事由が生じた場合

新：

第24条（現行に同じ。）

- (1) 勤務実績が著しく不良で、改善の見込みのない場合
- (2) （現行に同じ。）
- (3) （現行に同じ。）
- (4) 従事している業務を廃止する必要性が生じた場合
- (5) 従事している業務に係る資金の受入れが終了となり当該業務を縮小する必要性が生じた場合
- (6) 配属されている組織を廃止する必要性が生じた場合
- (7) （現行に同じ。）
- (8) （現行に同じ。）

この規則改正を受けて、当労働組合は、この間、3月25日、および6月12日の2度にわたり、お問い合わせをし、それぞれご回答いただきました。心から感謝いたします。

しかしながら、ご回答の内容を検討した結果、われわれは、改正就業規則24条1項4号～6号の規定が不必要であるばかりか有害であるものと考えているにいたりました。

たとえば、4号および5号の追加理由として、当局は、それぞれ「非常勤講師の担当する科目が廃止された場合や補助金・共同研究・受託研究等に基づく事業が終了し、担当業務が終了する場合」および「補助金・共同研究・受託研究等に基づく事業が終了後、当該事業を大学独自予算で継続することとなった場合に、当初の規模での実施が困難となり縮小を余儀なくされる場合」を例示されました。

しかしながら、これらのいずれにしても、現行労働契約法およびいわゆる整理解雇4要件（または4要素、東京高判1979年10月29日労民集30巻5号1002ページ）等により、対応が可能であると考えます。また、4号、5号については、非常勤・有期雇用を想定したものであれば一般の就業規則に書くのはなじむものではありません。安易な解雇基準の緩和は、許されません。

また、6号にいたっては、無期転換した労働者を対象としたものとされつつも、今次の労働契約法18条改正にともなう就業規則等改正の一環として制定された「国立大学法人三重大学無期労働契約転換者に関する規程」とはまったく無関係の、いわゆる常勤の労働者にも適用されるものです。したがって、条文上はその当初の追加目的を超えたところでの運用を可能としかねないものです。この点当局は、8月7日付けの回答において、その想定される適用の局面として、「一般的な組織改編等においては、他部局等への配置換等で対応することとなりますが、人員整理の必要が生じる規模の組織の廃止については、大学の将来構想を見据え、組織の設置目的やその達成度、予算等から広く判断し、学内で必要な手続きを経た上で、大学として判断することとなる」とされています。「学内で必要な手続き」とは何かははっきりしていないことも加味すると、この6号は、われわれの危惧、たとえば、この6号の適用により、学部・学科の改編・廃止に伴う常勤職員の解雇等の現実化の可能性を示すものです。文科省から人文学部・教育学部の再編・廃止が話題になっている今、この改正は、教職員の不安感を不必要に高めるものです。

以上の理由から、われわれは、職員就業規則24条1項4号から6号のいずれの規定も、国立大学法人三重大学職員就業規則において明示することになじまないものと考えます。この点、国立大学法人三重大学非常勤職員就業規則9条1項4号は、解雇について「職員就業規則第24条の規定に準じて解雇されたとき」としていますが、いずれも準用の範囲を超えるものです。

当労働組合は、これらの規則改正において意図された目的は、いずれも現行法の範囲での処理が要請されるとの認識のもとで、いずれも三重大学の就業規則等に盛り込むにはなじまないと考えます。われわれは、三重大学の教職員が安心して働き続ける条件を不必要に改悪することに反対する立場から、改正三重大学職員就業規則24条1項4号から6号の規定を削除されるよう、要求するものです。

以上