

平成28年10月6日

三重大学教職員組合

中央執行委員長 小田 敦子 殿

三 重 大 学 長

駒 田 美 弘

「公印省略」

「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」に関する
お問い合わせについて（回答）

2016年8月22日付けで依頼のありました標記のことについて、別添のとおり回答
いたします。

「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」に関するお問い合わせに対する回答

1. 「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」(以下「規程」という。)2条で「無期労働契約の締結の申込みをしようとする者(以下「申込者」という。)は、現労働契約満了日の2ヶ月前までに無期労働契約転換申込書を学長に提出するものとする」とあります。一方で「職員就業規則」第26条解雇予告や「非常勤就業規則」9条退職及び解雇では、「解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか・・・」となっており、無期労働契約の締結の申込み期限である現労働契約満了日の2ヶ月前を過ぎてからでも解雇される可能性が考えられます。そこで質問が2点あります。無期労働契約への転換申込みの権利を有する者に対して、当局から事前に無期労働契約の締結の申込み期限よりかなり前の時点で無期労働契約への転換申込みができること、および申込みの仕方を告知されるのでしょうか。また、「無期労働契約転換申込書」はどのように配布される予定か(Web ページあるいは紙ベースでどこかの部署にて配付)についてお答えください。

無期転換申込権を有する場合は、期限より前の時点から申込みをすることができます。また、申込みの仕方や無期労働契約転換申込書は、ホームページに掲載を予定しています。

2. 規程4条の2に、「無期労働契約転換者が、次の各号のいずれかに該当するとした場合には、無期労働契約が終了することがある。」として、「(1)従事している業務が廃止されたとき」「(2)カリキュラムの変更等により授業科目が廃止されたとき」、および「(3)従事している業務に係る資金の受入れが終了となったとき」を列挙する規程改正がなされました。これは、昨年度、三重大学職員就業規則24条1項4号から6号において列挙された、「業務の廃止」「資金の受入終了」および「組織の廃止」を解雇事由とする規定を削除し、あらためて上記「規程」に無期労働契約の終了を根拠づける規定を盛り込んだものです。当局は今回の「規程等の改正」において、「改正労働契約法への対応として本学の方針に基づき改正した就業規則等について、再度見直しを行い、方針の趣旨に合うよう関連規程を改正」したものであるとされています。しかしながら、とりわけこのうち2号が廃止前の職員就業規則24条1項4号から6号のいずれにも対応しないことは明らかです。三重大学職員就業規則24条1項4号ないし6号の規定を廃止するとともに今回改正された規程4条の2第2号の規定とはいかなる関係にあるものと認識されているのでしょうか。

廃止前の職員就業規則第24条第1項第4号(従事している業務を廃止する必要性が生じた場合)には、無期転換となった非常勤講師の担当する課目が廃止された場合並びに補助金、共同研究・受託研究等に基づく事業が終了し、非常勤職員(事務補佐員等)の担当業務が終了する場合が想定されていましたが、改正後の無期労働契約転換者に関する規程第4条の2第1項においては、想定していた内容である非常勤職員の担当業務が終了した場合を第1号に、非常勤講師の担当する課目が廃止された場合を第2号に、具体的に明示したものです。

3. 三重大学教職員組合は、この規定が、本学に勤務する大学非常勤講師を、「カリキュラムの変更」によっていつでも雇止めにすることを可能とする、ものであるとの危惧を払拭することができません。規程4条の2第2号に基づいて雇止めの対象となる「カリキュラムの変更等により授業科目が廃止されたとき」とは、いかなる場合を想定しているのでしょうか。

4. いくつかの大学において「シラバスの変更」、すなわち当該講義の一部概念の変更を根拠とした非常勤講師雇止め事案が発生しているなかで、三重大学において同種のトラブルの発生が予想されるなか、使用者としての三重大学当局は、いかなる未然防止策を考えておられるのでしょうか。

想定される場合とは、カリキュラムの変更等により担当する科目が廃止される場合をいいます。その場合は、基本的には、雇用は終了することとなりますが、他に同様の授業科目で担当できるものがある場合には、部局の判断により当該科目を担当させ、雇用を継続することが可能であると考えます。