

2020年12月28日

学校法人 プール学院中学校・高等学校
理事長・校長 吉田 幸一 様

大阪教育合同労働組合
執行委員長 増田 俊道
プール学院分会

2020年9月7日付団体交渉要求に基づく当労組の提案について

無期雇用転換を阻止する就業規則撤廃および当労組（以下「組合」という。）の非常勤講師組合員を今年度末で雇い止めしないことを要求した団体交渉がこの間3回行われ、雇い止めに反対する署名も集めて手交しました。しかし、貴法人は財政状況を理由として組合の要求を受け入れられないとの回答に終始しています。組合の要求が財政状況に影響することはなく、貴法人の教育条件の維持、向上にいかに関与するか真摯に説明を行ってきましたが、貴法人側に正常かつ良好な労使関係を結ぶ姿勢が見られず協議は膠着しております。

貴法人の回答からは無期雇用転換を行うと雇用期間が満了するまでの間、同一の労働条件を維持しなければならず、財政状況からその保障はできないとする主張がありました。組合および組合員は、無期雇用転換後も当然に年度ごとの労働条件の変更はあり得るため、そのような懸念は杞憂である旨を説明しています。しかしながら、その説明が十分に貴法人側に理解されていないため改めて提案いたします。

1. 労働契約法第18条の無期雇用転換後の労働条件変更の規定では、「適正に定められた労働協約、就業規則、個々の労働契約のいずれかに、労働条件について別段の定め（無期転換後の労働条件の定め）があること」として示しています。すでに無期雇用転換を行なっている学校法人では、就業規則等でこの定めを示し、年度ごとの労働条件の変更を示しています。貴法人側が現就業規則の撤廃が種々の理由でもって不可能とするのであれば、組合は、無期雇用転換の申し込みが可能となる組合員について以下の内容の労働協約を締結し、労働条件の変更はあり得ることを確認します。

「次年度の勤務時間・勤務日数等については、組合との同意（団交）を得て決定する」

2. 仮に1の内容が現時点では受け入れられないとするのであれば、今年度末で雇い止めが通告されている2名の組合員を今までと同様に雇用すること並びに無期雇用転換に関わる事項について協議を継続することを要求します。

労契法18条では「五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される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。」としています。組合および組合員らはこの内容を踏まえ以下の労働協約の締結を提案します。

「組合員らを2021年度も（継続）雇用する。組合員らは2021年度中に無期転換を申し込まず、2021年度において本協定書の更新について協議する」

なお、貴法人とは2020年1月11日付団交申入れにかかわる団交拒否事件を大阪府労委において争っておりますが、その争点となっているのは、個々の要求事項の妥当性ではなく、貴法人の団交拒否および組合の存在を無視する支配介入にあります。残念ながら本団交事項でも同様の姿勢が継続していると言わざるを得ません。このような事態が続くことについて、組合は全ての組合員および友誼団体の協力を要請し、あらゆる争議行為を行わざるを得ないと考えております。誠意を持って応諾願います。

以上