

E分科会テーマ⑤「私学における法律上の問題と対応策」

講師：植村礼大氏
(俵法律事務所 弁護士)

運営委員：白鳥 仁 / 景山 峰 司

本分科会は、経理・会計部門等の方々を中心に、35名（1班18名、2班17名）の参加者により研修を行った。昨年に引き続き、俵法律事務所 弁護士 植村礼大氏を講師にお招きし、教育機関が抱える法律上の諸問題について、実例や判例をあげて分かりやすく解説していただいた。

1 有期雇用の方の契約管理における留意点

(1)雇用継続への合理的な期待

雇用期間のある契約については、契約期間満了により契約が終了するはずであるが、労働者保護の観点から判例法理が確立されてきており、平成25年の労働契約法の改正により、その法理が明文化された。

(2)有期雇用の無期化への対応

労働契約法18条により、5年または10年有期雇用を続けた者が、無期転換権を行使できることとされた。使用者はどのように対応していくか課題である。

(3)有期雇用者も含めた過半数代表の選任

非常勤講師ら有期雇用者も労働者の数に含まれるため、過半数代表の選任には有期雇用者も含めた上で、過半数代表を専任する必要がある。

2 人件費削減の方法と有効性

(1)整理解雇

経営上必要な人員削減のために行う整理解雇には、①人員削減の必要性②解雇回避努力③人選の合理性④手続きの相当性が必要とされる。

(2)賞与減額

経営難の場合、賞与の減額を検討することが多いが、労働者側として賃金に近い性質を有する旨を主張し、紛争を生じることが多い。

(3)定年引き下げ

経営難の大学においては、高年齢教員らに多額の給与を支払い続けることを避けるために定年の見直しが行われるが、就業規則の不利益変更問題が生じることが考えられる。

(4)給与体系変更

給与体系の変更も就業規則の不利益変更とされることが多いため、高度の必要性に基づいた合理的な内容であることが必要である。

3 ハラスメントの問題と精神疾患

(1)ハラスメントと指導の境界

セクハラは論外として、パワハラは指導、議論との境界線が曖昧なこともあり、しばしば教職員間の紛争の道具ともなるため、判断が難しい。

(2)大学におけるハラスメント問題の取扱

学内の調査委員会等に所属する教職員が通常業務の上にハラスメント対応業務を行うことになるが、事実認定の専門性や調査に要する労力などの点から困難をとともなうため、外部の専門家を委員に加えることも考えられる。

(3)精神疾患と損害の拡大

精神疾患の治療の為に通院が長く続く場合、治療費の他に慰謝料、休業損害などの支払いによる学校法人等の損害が拡大することもある。

4 残業の問題

(1)黙示の指示

使用者側の明示、指示がなくても「黙示の指示」があったとして時間外労働が認められることがある。使用者側の対応としては、残業を承認制にすること、残業禁止命令を出すこと等がある。

(2)管理職の残業代

労基法 41 条によると管理監督者には、時間外・休日労働の原則は適用されないが、「管理監督者」の範囲は狭く解釈されているため、注意を要する問題である。

(3)監視又は継続的労働

労働基準監督署長による時間外労働・休日労働の例外許可を受けていない場合、例えば寮に住み込ませている教職員に対し、時間外労働が認められる可能性がある。

(4)非常勤講師の休み時間

労働時間は使用者の指揮命令下におかれている時間等と定義され、特に特定の場所での待機は労働時間であると判断される可能性がある。

5 同一労働同一賃金の原則

(1)差別的取扱いの禁止

職務の内容が通常の労働者と同一であり、また、人材活用の仕組み、運用等が事業主との雇用関係が終了するまで、差別することなく通常の労働者と同一である場合、パートタイム労働法により差別的取扱いが禁止されている。

(2)不合理な待遇、労働条件の禁止

短時間労働者と通常の労働者の待遇が異なる場合、また、有期雇用労働者と無期雇用労働者の労働条件が異なる場合、①業務の内容②業務に伴う責任の程度③業務内容及び配置の変更の範囲④その他の事情を考慮して不合理にならないことがパートタイム労働法、労働契約法により定められている。近時裁判例も出ており、注視する必要がある。

まとめ

ご講演後、質疑応答があり本分科会を終了した。

社会や時代の変化とともに私学をめぐる法律上の諸問題は複雑化、高度化しており、学校法人における対応も急を要する課題が増加している。私学に関する法律問題については、テレビや新聞報道等で見聞きすることはあっても、理解することは非常に難しいものであるが、判例や具体例を基に分かりやすく解説していただき、理解を深めることができた。