

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

(佻法律事務所 弁護士)

運営委員：白鳥 仁 / 景山 峰 司

E分科会テーマ⑤は1・2班合同の計35名（1班18名、2班17名）により研修を行った。昨年度に引き続き、佻法律事務所 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、実例や判例を交えながら、大変分かりやすく解説していただいた。今回の研修では、平成25年4月1日に「労働契約法」が施行されてから本年度末で5年となるため、労働契約法改正の概要を重点的に解説していただいた。

労働契約法改正の主な内容としては、**(1) 有期労働契約の期間の定めのない契約への転換 (2) 雇止め法理の法定化 (3) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止**、の3項目である。改正時期としては、上記(2)は平成24年8月10日施行、(1)(3)は平成25年4月1日施行である。

(1) 有期労働契約の期間の定めのない契約への転換

以下の4要件を満たす場合で、有期雇用労働者から転換の申込みがあると無期雇用が成立することになる。①契約の更新、再締結が1回以上行われていること②通算契約期間が5年を超えていること③原則6カ月以上の空白期間がないこと④契約期間満了までに転換の申込みがなされることである。具体的には、平成30年4月1日から平成31年3月31日までに4つの要件を満たせば、平成31年4月1日から無期雇用に転換することになる。

各学校法人の当面の対応としては、①雇止めを行う②現状の教職員は無期化し、規程改正後新たに雇用する教職員は雇用条件を定める③問わず無期化する。としているが、非常勤講師（教員）に関しては、「任期法」「強化法」との関連を精査し、対応する必要がある。

なお、これまで各学校法人の就業規則には無期化された有期雇用教員の規則がなく、定年、昇給、退職金も不明である場合が多いので、無期化に備えて就業規則の改正を本年度中に行っておく必要がある。

(2) 雇止め法理の法定化

雇止め法理の法定化は、従来から裁判所で確立されていた考えを法律で定めたものである。契約更新への合理的な期待が生じるケースも少なくないので、公平性に欠ける契約や専任教職員との職務内容の異同等に関しても注意すべき事項である。いずれにせよ労働者の納得を得ておくことが余計な紛争を防止することにも繋がるため、契約ごとにきちんとした説明をし、その内容を反映した契約書を作成しておくことが大切である。

(3) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期雇用労働者と無期雇用労働者の労働条件（給与、諸手当、労働時間、福利厚生、服務規律等）が不合理であってはならないと、改正法20条で規定された。この他にも「同一労働同一賃金の原則」、「定年後再雇用の労働条件」等の判例が示された。

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におけ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。とりわけ、平成25年4月1日に改正（施行）された労働契約法は本年度末（平成30年3月31日）で5年となることから、有期雇用の教職員への対応策を早急に講じる必要がある。研究職や課外活動指導者など教育機関特有の業務形態や雇用形態がある中で、改正された労働契約法を理解することは非常に難しいものであるが、講師の植村先生には、判例や具体例を基に分かりやすく解説していただき、大変有意義な研修であった。