

就業規則の新解雇規定廃止を求めて

みなさんのご参加をよびかけます

本日団体交渉です

27日16:00~(15:50 本部棟1階集合)

改革のあおりでの解雇

みとめない ゆるさもない

組合中央執行委員会は、業規則「改正」で追加され27日午後4時から、先の就 たへ解雇規定の廃止を

求めて団体交渉を実施しま

す。人文支部がこの9月に実施した学部長との懇談の席上においても、人文学部労使の一致した要求として、廃止を当局に要求するとされたものです。

この規則改正は、労働契約法18条でいう有期雇用職

員の5年経過後の無期雇用への転換後に発生すると思われる解雇の可能性を「考慮」したとされます。しかし、この規定は現職の常勤教職員にも適用されず。

組合の質問に対する大学の回答は「大学の将来構想を見据え」判断するとい

もの。この規定は、大学改革にともなう組織廃止を理由に解雇を可能とするものです。廃止しかありません。

学長団体交渉の要求項目を作成します

中央執行委員会は、現在、恒例の学長交渉の項目作成作業に入っており、みなさんの声を集めています。昨年学部周辺の水はげの改善が実現しました。どんな内容でも支部役員までお気軽にお申し出ください。

これが就業規則の新解雇規定だ

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。)

三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2015年10月27日(火) 第86号

津市栗真町屋町1577 三重大学人文学部内

発行人 堀内義隆/編集人 前田定孝

E-mail: horiuchi@human.mie-u.ac.jp

