

5年雇止めアンケート

「雇止めで職場に支障」8割

金沢大

「無期転換進めるべき」67%

「5年雇止めで職場に問題が発生」に8割

全国の事業所で、有期雇用労働者の無期契約への転換の権利の行使のありかたをめぐり、具体的な取り組みが進んでいます。三重大学での規程改正を行い、2013年4月1日から、2013年4月1日か

2018年4月1日が、労働契約法18条所定の「無期転換を希望する者は「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請書を学長に提出する」とき

左のアンケート結果は、金沢大学教職員組合がとり

「無期転換の申込みしやすい環境を

くんだ「非常勤職員の雇用上限（5年雇止め）に関するアンケート」調査結果です。金沢大学では、現在の段階でも無期転換権をどうするかの結論が出ていないようです。それでも、アンケートに回答した教職員のその多くが「非常勤職員の無期雇用への転換を積極的に進めるべき」としています。無期転換しなかった場合は、8割が「職場に問題が生じる」としているのが注目されます。

b. 非常勤職員の5年雇止めによって、職場に問題が生じるおそれがある

	実数	%
1. そう思う	292	51.1%
2. どちらかと言えばそう思う	167	29.2%
3. どちらともいえない	73	12.8%
4. どちらかといえばそう思わない	14	2.5%
5. そう思わない	25	4.4%
DK/NA	14	
合計	585	100.0%

c. 非常勤職員の無期雇用への転換を積極的に進めるべきだ

	実数	%
1. そう思う	244	42.1%
2. どちらかと言えばそう思う	145	25.0%
3. どちらともいえない	144	24.9%
4. どちらかといえばそう思わない	20	3.5%
5. そう思わない	26	4.5%
DK/NA	6	
合計	585	100.0%

場所が決まりました

新入組合員歓迎会

*みなさんぜひご参加ください。お申し込みは上井まで。

7月12日

18時30分～

「ELI-SOL」津駅前店

2000円程度

三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2017年 7月 4日 (火) 第174号

津市栗真町屋町1577 三重大学人文学部内

編集・発行人 前田定孝

E-mail:kff02520@nifty.com



「朝型勤務」

今年はお知らせ

昨年「試行的に」行つたことを今年度は何の検証もなく……

今回の勤務時間変更の内容

Before
勤務時間 8:30 ~ 17:15、休憩時間 12:00 ~ 13:00
After
原則 7:30~16:15 / 8:00~16:45
例外 (職員の希望等を考慮) 7:45~16:30 / 8:15~17:00

昨年夏に「試行」された「朝型勤務」が、今年もまた実施されます。今年「試行」という言葉すらもはずれて、「実施します」

昨年夏に「試行」された「朝型勤務」が、今年も「試行」という言葉すらもはずれて、「実施します」

では、参考にお知らせいたします」とのみ。この大学には、労働条件を変更することは労働者の生活に影響を与えないという緊張感はない

この規定、終業時間を勝手に1時間も変えられるように読めますか？

三重大学職員就業規則46条2項
前項の規定にかかわらず、業務の都合上必要と認められる場合は、前条第2項に定める勤務時間を超えない範囲において、始業及び終業の時刻並びに休憩時間を変更することができる。

「入学後半年はアルバイトを紹介しない」との謂はブラックバイトの濫用とばかりあつかいに重大な疑義あり！

学生のブラックバイト対策として先日作成・配布した人文学部支部作成の「権利手帳」について、ご指摘をいただきました。

三重大学の学生アルバイトの紹介につき、「学生アルバイト採用に係る遵守事項(三重大学内での募集ルール)」として、「大学入学後、6か月以内の学部1年生は採用しない」とされています。しかしながら、入学直後は何かとお金が入り用となります。大学が紹介し

てくれない場合、自分で探すとなると、ブラックバイトに引かかる可能性が高くなります。そのことを大学が別の理由を付けて座視し、委託先に生協にも何らの指示もせずに放置するというのは、むしろ無責任であつつと思われま

人文学部支部は先日の執行委員会、まずはその根拠となる文書を特定し、大学に改善を要求することとしました。もし情報等あればお知らせください。

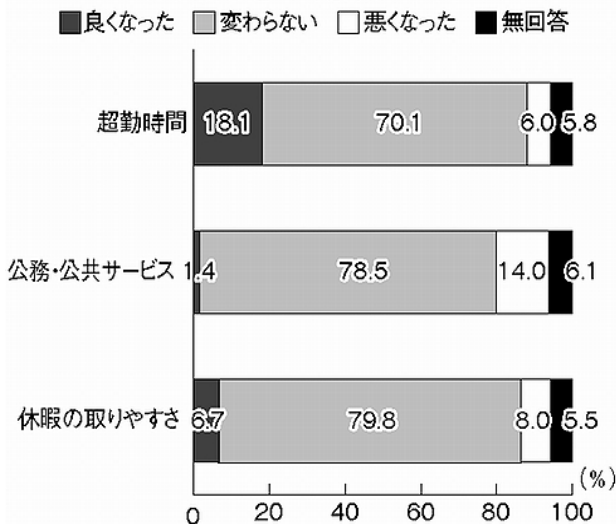
「ほとんど効果なし」
国公労連の調査で明らか

いのか、というのが率直な疑問です。しかも、「試行」された昨年の検証などこ

にもありません。当局の説明文書は今年はずか

ページのみです。

「ゆう活」の効果について



「ゆう活」に関する実態アンケート (国公労連調査) から

「職員の更なるワーク・ライフ・バランス推進のため」に「退勤時間を早め、一日を有効に使うことにより、業務と業務以外の生活をつまみ調和させて、効率的に働き、ワーク・ライフ・バランスを実現する」「職員の士気の向上を通じて、業務の効率化並びに学生等へのサービスの向上」そして「一時間外勤務の縮減並びに意識付け(長時間労働の打破)」というのが、その趣旨のこと。しかしその効果はどうか。同種のとりくみについて国家公務員の労働組合(国公労連)が実施した調査では、政府が目論んでいた超過勤務縮減の効果はわずかであることが明らかです。