

「いい看護・介護がしたいから
夜勤交替制労働の改善を」

現場は…人手不足による過密労働が深刻

夜勤は患者、利用者の安全と健康、者の健康に影響します。

夜勤は患者、利用者の安全と健康、者の健康に影響します。

夜勤は患者、利用者の安全と健康、者の健康に影響します。

厚生労働省が 実施中です!! 無期転換キャンペーン

さっそうく確認しましょう!! 厚労省ウェブサイトに

- 1 関係団体等への要請の実施**
 - 厚生労働省
 - ・使用者団体（一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、公益社団法人経済同友会）
 - ・有期契約労働者が多い業界の主要な団体
 - ・全国知事会、全国社会保険労務士会連合会など
 - 都道府県労働局
 - ・管内の使用者団体、業界団体、地方公共団体等
- 2 集中的な周知啓発の実施**
 - 厚生労働省
 - ・「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」やSNSなどを活用した周知。
 - ・特に有期契約労働者に向けて、インターネット広告等を活用した周知を重点的に実施。
 - 都道府県労働局
 - ・労使団体が主催する各種会合等において、周知啓発。
 - ・各種広報媒体に対する積極的な周知協力の働きかけ。
 - ・都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所において、あらゆる機会を捉えて専用リーフレットの配布。
- 3 都道府県労働局に特別相談窓口の設置**
 - 都道府県労働局
 - ・「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を契機に、「無期転換ルール特別相談窓口」を設置。労使からの無期転換ルールに係る様々な相談を受け。（当間の間、設置する予定）

詳細は下記サイトで。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000175863.html>

厚生労働省は、この年9月と10月に、対象となる労働者に対する無期転換ルールを周知し、事業所に導入を促すため「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を実施しています。「事業主が、無期転換ルールの適用を避けるため、無期転換申込権発生前に有期契約労働者を雇止めすることは、(法律)に照らして望ましいものではない」とするのが趣旨です。さっそうく確認しましょう。

夜勤交代制労働の改善を

「医療3単産（医労連・自治労連・全大教）」が署名提起
「いい看護・介護がしたい」 勤回数の制限などの環境改善、
①1日8時間以内を基本 ②夜勤交代制の労働時間の短縮、③介護施設等の1人夜勤の解消を求めた署名が提起さ
れました。
*中間集約11月10日、最終集約2月末。署名用紙を回します。ご協力お願いします。



三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2017年10月31日(火) 第191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

文部科学省天下り事件の徹底的な再発防止とともに、 教育・学術の自主・自律を本旨とした大学行政の再出発を求める(声明) …下…

2. 自主的・自律的な国立大学法人運営は、それを支えるスタッフの人事の自立から
～文科省は国立大学法人への大量現役出向の抜本の見直しを～

現在、国立大学法人等(大学共同利用機関法人を含め90法人)には、法人の常勤役員(理事等)、幹部事務職員(事務局長、部課長等)などとして多数の文部科学省職員出身者が在職している。このうち常勤役員については、国立大学法人化初年度に2004年度には66人(516人中)であったが、直近の調査結果(2016年度)では82人(519人中)と、人数、比率ともに増加している。幹部事務職員については公式の公表資料はないが、国立大学法人全体で約600人(このうち、文科省から直接国立大学法人等に出向した者が約250人、文科省から出向後、法人等間で出向を繰り返している者が約350人)とする資料があり、国立大学が文部科学省の機関であった時代とほぼ変わらない規模のまま維持されている。

これらは国家公務員法上の「現役出向」制度によっており、退職後の天下りのような規制の対象とはなっていない。しかし、上記のような大規模な出向人事は、次に述べるような点で、出向先での「職務経験を公務に生かす」という現役出向制度の趣旨を逸脱しており、また国立大学法人の自主・自律を妨げるものである。

2004年の国立大学法人化以前には、文部科学省が国立大学の事務局の管理職の任命権を持ち、それらのポストの多数を文部科学省本省職員をもって充てる「異動官職制度」が行われてきた。これは、特に中高年ノンキャリア職員の処遇を他省庁並みかそれ以上に高め、士気を維持するための措置ともいわれてきた。法人化によって各法人の役職員の人事権は独立することとなったが、各法人の学長の要請に基づく現役出向という形に名を変えて、異動官職制度とほぼ同様の実態が温存されている。

文科省から国立大学法人等への現役出向の人数規模は極めて大きく、文科省の職員人事システム自体が、国立大学法人等への現役出向の存在に依存する形となっている。このことが、今回発覚した違法な再就職あっせん案件に国立大学法人に現役出向中の職員の退職後の再就職先確保に係るものが含まれていたことに象徴されるように、組織的な違法天下り事件の発生に少なからぬ影響を与えた可能性も否定できない。先に挙げた文科省の有識者検討会では検討課題として「硬化化した人事慣行や組織運営の見直し」が挙げられていた。その検討にあたっては、こうした文科省における現役出向の濫用的な運用の見直しも当然行われるべきであったが、全く検討されていないことは遺憾である。

文科省から国立大学法人等の役員・幹部事務職員への大量現役出向は、国立大学法人に本来求められる自主的・自律的な運営の確立の上でも悪影響をもたらしている。

国立大学法人法は、学長に法人経営・大学運営全般にわたる広範な権限を付与した。2014年の学校教育法等の改正によって、学長の権限はさらに強化された。このように強大化した学長権限が学問の自由、大学自治に合致するよう適切に行使されるためには、教育研究評議会、教授会等の役割とならんで事務組織の役割が重要である。

しかし、現状ではほとんどの国立大学法人で文科省現役出向者が人事、財務等の担当理事と事務局長を兼務して事務組織全体を統括しているほか、主要な部課長ポストも現役出向者が占めることが多い。こうした実態は、国立大学法人が法人化の本来の趣旨・目的にかかわらず、交付金・補助金の獲得、法人運営に対する評価などの点で文科省からのむしろ法人化前以上ともいえる拘束を受けている実情と密接に関連し、相互に補強し合うものとなっている。

また、現状の大規模な現役出向は、各国立大学法人で採用された職員が現場で得た知識・経験を活かして各法人の運営上責任あるポストにつくことを阻害する要因のひとつとなっている。そのことによって、大学が自ら採用・育成し、教育研究の現場を知る事務職員が、教員をはじめ多様な職種との協働によって自主的・自律的な大学運営を充実させていくことが困難になっている。更には、現役出向者が出向期間中のさまざまな事案に対して、自らの責任を回避したいがための「ローカルルール」が設けられ、会計処理など非効率な事務遂行が行われるなど、現場の実情を軽視した組織運営がなされがちになる問題も指摘されている。

今回の文科省の天下り事件は、文科省と国立大学を含む大学との関係の在り方だけでなく、文科省と大学双方の職員人事の在り方をも見直す契機とすべきものである。国立大学法人化の趣旨を踏まえ、法人化以前の出先機関的な人事運用を温存してきた現在の「現役出向」の在り方を抜本的に見直すことを求めるとともに、各国立大学法人及び国立大学協会が、各大学の教職員の意向を十分に聴取しながら、自主的な大学運営を支える事務職員のキャリアパスの確立を早急に実現することを求める。

以上

*全大教は、文科省から国立大学法人への天下り問題につき上記の声明を発しました。前号に続きその後半を本号で紹介いたします。

非正規教職員の無期転換権を適正に保障させよう