

退職手当削減

2012年の104%から2013年の87%へ
さらに^{今回}83.3%へ
調整率を引下げ、実損平均85万円

東大

各紙で報道のように、東大の12月7日役員懇談会／12月12日科所長会議で、「採用した日から起算して5年を限度とし、以後更新しない」との規定が廃止されることになりました。

「部局における事情や優秀人材の確保を考慮し、更

三重大では21日に説明会

山口大学等では団体交渉を開始

給与改定等説明会

日時：12月21日(木) 16:20
場所 総合研究棟Ⅱ第2・第3会議室
*出席可能な人はできるだけ出席していただければと思います。

国家公務員の退職手当を減額する法「改正」案は12月8日に成立し、その後12日の閣議で、その執行期日を1月1日と決定されました。調整率を、2013年に104%から87%へと引き下げられたのに加えさらに83%へと引き下げるもの。平均85万円程度のカットです。

これを受けて三重大でも、過半数代表者および組合向けに、「給与改定等の説明会」が21日木曜日16時20分から総合研究棟Ⅱの第2会議室で開催されます。8月の人事院勧告にもとづく二部賃上げ(現給保障分の手当はなし)と抱き合わせの賃下げ提案です。この退職手当カットにより、国立大学法人化以来5度目の賃下げとなります。その影響は、教員にも職員にも生涯賃金で1000万円程度にも相当します。三重大で研究し、働き続けるためにも、三重大の教職員をあげての学内世論が必要です。なお、山口大学が13日に団体交渉を実施しているのをはじめ、全国の大学でもとりくみがされています。

5年上限規定を廃止

新回数4回、通算契約期間5年を上限とする一律の規定を削除としたもの(全大教からの情報提供)。

今回の国立大学トップの決定により、大学の非正規教職員の雇用保障は大きく

前進すると思われます。ただし、部局内などで

今後の組合がとりくむべき課題です。

在外研究の体験を聞く会

この間人文学部支部は、サバティカル等を利用して研究活動の充実を保障するように、学部当局に対して訴えてきました。それでは実際にこの制度を利用するのにどんな手順が必要なのでしょう。今回の学習会では、イメージを持ちやすくするために、経験者に語ってもらいます。どなたでも参加できますので、お気軽にお越しください。

日時：12月20日(水) 12:10～
場所：小会議室
講師：深井英喜さん

三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2017年12月19日(火) 第198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



三重大学で5年を超えて働いているみなさん

事務補佐員、技術補佐員、非常勤講師をはじめ有期雇用労働者の

みなさん

来々年々4月1日から学長への申出により

「無期雇用」に転換できます

1年あるいは半年単位の有期労働契約でも、継続して5年を超えた場合は、労働者側が使用者に申し込むことで「期間の定めのない労働契約」に転換できる——その開始の期日が来年月1日に迫っています。少なくとも無期転換を申し出る方法は、各大学で、無期転換権について、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込書を学長に提出する」とされ、これに対して学長は、「無期労働契約転換申込受理通知書を申込者に交付する」とされています。

大学は、無期転換に應じる法律上の義務があり、三重大学も規程を改正しました

とも途中で仕事を失うことのない安心感、そのために、有期雇用の人で次の3月末日に5年を満了する人には、ぜひ無期転換をおすすめします。

(別紙1)

無期労働契約転換申込書

三重大学長 殿

申込年月日 年 月 日

申込者 所属 _____

職名 _____

氏名(署名) _____

この無期転換申込み書を作成して、提出しましょう!

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条の規定に基づき、期間の定めのない労働契約への転換の申込みをします。

三重大学無期労働契約転換者に関する規程(申込み等)

第2条 無期労働契約の締結の申込みをしようとする者(以下「申込者」という。)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込書を学長に提出するものとする。

2 前項の申込みがあった場合、学長は、無期労働契約転換申込受理通知書を申込者に交付する。

3 第1項の申込みを取り下げようとする者は、無期労働契約転換取下書を学長に提出するものとする。

労働契約法18条は、「労働者が、当該使用者に対し、…期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす」とします。「申込み」をしたらそれで使用者は、自動的に「受諾した」とされるのです。安心して働き続けられるためのチャンスです。そのために組合は、いつでも力になります。

Q 無期転換を申し出なかったら5年で辞めさせられるのでしょうか?

A 無期転換権を行使しなくても、これまでの地位が変わらないだけです。これからの、使用者との間で毎年有期労働契約を更新しなければなりません。また途中で雇止めされることもありえます。

Q すでに20年以上も同じ仕事を続けてるので、明日にでも無期転換できるのではないですか?

A 労働契約法上は、2013年4月1日から起算して勤続5年を超える場合に無期転換権が発生します。それ以前の分は、残念ながら切り捨てられます。

Q 無期転換権を行使したら「正社員」になれるのでしょうか?

A 「正社員」というのは「無期雇用」「フルタイム」「直接雇用」の3つがそろった労働契約という意味でしょうか? 今回の無期転換とは、このうちの雇用契約期間につき従来の1年や半年などの契約期間がなくなり、契約更新が不要になるだけです。労働時間や賃金などは従来の非正規雇用と同じです。また、年金などの社会保険も旧来のままです。

Q もしも大学が「3年先の予算がない」といって無期転換の申出を断ってきたらどうしたらいいのでしょうか?

A 契約期間が5年を超えてしまった以上、大学側は、労働契約法の上で無期転換の申出を断れなくなっています。安心して申込みをしてください。

教職員組合まで お1人でも問い合わせできます
お気軽にご相談ください

秘密は厳守します。何でもお問い合わせください

三重大学教職員組合 人文学部支部

2017年12月

〒514-8507 津市栗真町屋町1577 三重大学人文学部気付け
E-mail kff02520@nifty.ne.jp



2017年12月11日

国立大学法人三重大学
学長 駒田 美弘 様

三重大学教職員組合
中央執行委員長 兼重 直文

団体交渉申し入れ書

平素は、三重大学教職員組合の活動に対し、ご理解とご協力を頂き、真に有難うございます。

さて、この度、当労働組合は、下記の項目について団体交渉を申し入れたく存じます。交渉の内容、日程、出席者等につきましては、事前に協議させていただきますが、可能な限り速やかな開催を希望致します。

1. 非常勤雇用の無期転換制度について

来年度より、無期転換制度が始まります。昨年度も議題にしましたが、改めて現在の準備状況等について、以下のことをおたずねします。なお、無期転換も問題は急を要す案件であるため、12月中でのご回答を求めます。

(1) 昨年度の交渉において、無期転換権を得た職員から申し込みがあれば、無期転換を行うことを考えているとご回答がありました。この方針に現在も変わりないでしょうか。

また、非常勤講師や非常勤の研究委員等についても、無期転換権を得た方からの申し込みがあれば、無期転換を行いますか。

(2) 現在雇用されている非常勤の教職員を対象に、無期転換制度についての説明や、制度の通知をどのように行われますか。

(3) 昨年度の交渉において、労働契約書に無期転換制度のことを記載し、制度を理解してもらうように措置するとのご回答がありましたが、労働契約書の様式の準備等は終えていますでしょうか。もし準備が終えられているようでしたら、改定後の労働契約書の書式をご提示ください。

(4) 附属学校をはじめとして、予算は大学本部から充当されていても、実質的に部局の裁量で運用されている非常勤職員もいます。無期転換を申し込み際の窓口とその運用の徹底について、どのように準備を進められていますか。

2. 2017年人事院勧告について

(1) 今年8月の人事院勧告において、月例給708円(0.17%)、一時金0.1月分の増加が勧告されました。この人事院勧告について、三重大学はどのように対応されますか。

(2) 同じく、今回の人事院勧告において、現給保障措置の廃止が勧告されました。これまで三重大学は、「現給保障期間終了後の地域手当増額を検討する」とお答えになってきました。今回の現給保障措置の廃止の勧告をうけて、三重大学は地域手当の増額を履行しますか。

3. 退職手当削減方針について

政府は、国家公務員の退職手当の3.37%減額の方針を固め、来年2018年1月末からの実施を検討しています。この退職手当減額方針について、次の2点について伺います。

(1) 今回の退職手当減額の方針に対して、三重大学はどのように対応しますか。

(2) もし退職手当減額の方針を履行するのであれば、12月中旬までに、減額の試案を提示されることを求めます。

4. 労働時間等の業務量の変化にかかわる諸課題について

(1) 学内でさまざまな部局の改変やプロジェクト事業等の立ち上げにともなって、学内での兼業が増加してきています。学内での兼業の勤務形態で従事する職員の労働時間や業務量の管理について、三重大学はどのように考えていますか。

(2) 業務の変更や変化にともなって、業務負担が変化してきているものがあります。例えば、教員免許更新講習では、三重大学での受講生が増加し、教職員の業務負担が増加してきています。また、現在検討されている入試制度改革によって、記述試験の割合が増加した場合、その採点にかかわる業務負担が担当教員に生じる可能性もあります。このような業務変更・変化にともなう業務負担の変動に対して、三重大学はどのようなお考えをもっており、どのように対応するお考えをお聞かせください。

(2) 職員の残業が相変わらず恒常化しています。職員の恒常的な残業について、三重大学はどのように考えていて、その是正策についてどのようにお考えなのかをお聞かせください。

(次号jに続く)

*中央執行委員会は、12月11日、上記の団体交渉申入書を提出しました。次号とあわせ上下に分けて掲載します。とくに退職手当については、12月中に回答するように求めています。