

人勧の実施で賃下げになる人2018年3月で「現給保障が廃止」 ほんとうにいいののか？

退職手当の減につき、尾藤事務局長も「私学等に異動する人が増えるのを危惧する」と回答

退職手当

2月1日から引き下げ提案

過半数代表(教育・秋元氏)は影響試算を要求

「給与改定の方針」

1. 本給表の改定について
各本給表について、初任給層および若年層は1,000円、その他の層は400円の引き上げを基本的に、平均0.2%引き上げ(2017年4月1日に遡って実施)
ただし、2014年「給与制度の総合的見直し」にともなう不利益変更分に対する「現給保障」を廃止する
2. 期末勤勉手当について
2017年度12月期につき、現行2.225月から2.325月に、2018年度から6月期および12月期合計で4.4月に
3. 退職手当
調整率を100分の87から100分の83.7へ
実施時期：2018年2月1日

2017年人事院勧告を受けた国家公務員給与法改正

また、退職手当削減につき、「説明会」の際に尾藤事務局長も「私学等に異動する人が増えて教育や研究に支障が出るのは私も危惧する」と答えています。あきらめずに団体交渉で阻止する必要があります。

おおよび国家公務員退職手当法改悪を受けた給与(賞金)改定についての過半数代表者および組合向けの説明会が、21日に実施されました。その内容は、上記のとおりです。ただ、毎月400円程度の賃上げでは、2018年3月に現給保障が廃止された分を補えるのが、2018年3月に現給保障が廃止された分を補えるの表者が求めています。

「どこで決まったのか」手続きを明らかにせよ 第9回執行委員会の議論から

先週18日、第9回執行委員会を開催しました。主に議論となったのは、この間の学部長選挙を受けての大学・学部運営のあり方です。

「学部長候補者が『結果的に教職員の負担があまりに大きなものにならないように考える必要があります』と

いっているあたりから、ずれている。もはやさついつ時代ではないことに気づくべき。『だいたいなことがどこで決まっているのかがまったく不明。その決定手続くらいはあきらかにさせるべき』『頑張って予算をつけたのはいいいとして、担当当事者抜きで決まっているので協力する気

になれない』——)のよつな議論白出の意見交換でした。さらに、「地域イノベに行くところでもっと分野を幅広く考える方がいいのではないか」「地域イノベからいわれて誰が行くのかではなく、人文学部の方で主体的に考えるべき」との意見もありました。

また、「先日の教授会での研究成果の算定方法などが問題になったが、分野によっては問題が多い」との意見も。「研究者」というアイデンティティが危つくなっていること、その結果、「研究成果が評価されていないのではなか」といって、本質の問題点も指摘されました。

三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2017年12月26日(火) 第199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



(声明)

改めてすべての大学法人等に 有期雇用教職員の雇用上限撤廃を求める

—東京大学における「5年雇用上限規定」撤廃は重要な到達点—

2017年12月19日 全国大学高専教職員組合中央執行委員会

●安心してより高いパフォーマンスを発揮してもらうため

去る12月12日に東京大学教職員組合が得た回答によれば、東京大学の法人当局は、教職員組合の要求に応え、これまで有期雇用教職員（短時間勤務有期雇用教職員、特定有期雇用教職員）に適用してきた雇用契約の更新の上限を「5年」とする一律の規定を撤廃する方針を決定した。また、新聞報道によれば、同当局はこの方針転換の理由を「安心してより高いパフォーマンスを発揮してもらうため、有期、無期を問わず全ての教職員の働き方や雇用環境を改善することを最重要と捉えた」と述べている。

●全大教の取り組み

全国の国公立大学、高専、大学共同利用機関ではたらく教職員で組織する私たち全大教及び加盟組合は、国立大学法人化後に多くの大学法人等が契約更新の期待権の発生回避を意図して設けた有期雇用教職員の契約更新の上限規定について、これを強く批判し、一貫して更新上限の

撤廃を求める運動に取り組んできた。「無期転換ルール」が設けられた2012年改正労働契約法の成立後は、同ルールに基づく有期雇用教職員の無期雇用転換の促進と、同ルールの潜脱として作用する「5年手前での雇い止め」規定の撤廃を求め、さらに運動を続けてきた。2016年9月には、「無期転換ルール」の本格発動を間近に控えて教研集会アピール「職場の大切な仲間の『使い捨て』を許さないたたかいに、教職員の幅広い連帯で立ち上がろう」を発表し、組織を挙げての最重要の運動課題として位置づけるとともに、公共機関、教育機関として大学法人等が果たすべき役割は何かという見地からこの問題を世論に問い、その後押しを得てのたたかいを提起した。

●東大組合・首都圏大学非常勤講師組合の取り組み

今回の東京大学の「5年雇用上限撤廃」決定は、法人化後、また改正労働契約法成立後からこれまでの教職員のたたかいの重要な到達点である。東京大学教職員組合は、大学横断的な組合である首都圏大学

非常勤講師組合と連帯しながら、雇い止め当事者を含む学内教職員の声を組織し、また東京大学を注視する世論を動かしながら、着実に法人当局の方針転換を迫り、実現させた。その背景には、改正労働契約法の趣旨にそむいた対応姿勢を改めず、多くの有期雇用教職員をいたずらに「使い捨て」する人事政策を維持しようとする大学法人等に対する、国会審議、各種報道その他を通じた国民の厳しい目があった。

●他大学での無期転換ルール回避の動き

一方、いまだに大学法人等の相当数が、有期雇用教職員の無期雇用転換を避けようとし、一律の雇用更新上限規定の維持に固執している。改正労働契約法施行後の2014年4月に就業規則を改定し、2013年4月に遡及して適用し、その規定を根拠に2018年3月に多数の有期雇用教職員を一律に雇い止めしようとしている東北大学の事例など、「無期転換ルール」の適用を回避するために手段を選ばない法人当局の姿勢は、公共機関、教育機関にあ

るまじきものとして、これまで以上に厳しい批判の集中を免れない。また、東京大学の今回の決定においても、個別に雇用上限を設定できるとする「プロジェクト型の雇用」の濫用などによって、無期雇用転換を回避する運用がなされるおそれは排除できない。個々の有期雇用教職員の雇用の安定を勝ち取るたたかいの手は、「一律の雇用上限」が撤廃されたあとも緩めることはできない。

●改正労働契約法に基づき無期転換を

2018年4月の「無期転換ルール」本格発動に向け、今回の東京大学の成果をさらに無期雇用転換促進、雇用上限撤廃のたたかいを進めることを宣言するとともに、すべての大学法人に対して、改正労働契約法の趣旨に反して教職員をいたずらに使い捨てし、大学法人自身の経営資源をも毀損する有期雇用教職員の契約更新上限規定をただちに撤廃することを改めて求め、声明とする。

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

(前号から続く)

5. 井戸水使用にともなう研究環境問題について

- (1) 継続的に、使用している井戸水の水質検査を実施し、健康への影響のモニタリングと職員への通知を求めます。
- (2) 井戸水を研究等に用いる際には大きな問題があり、必要な研究室では独自に純水製造装置を設置しています。組合で少し確認したところ、この純水製造装置の設置および維持のための費用を、大学から補助を受けている研究室と受けていない研究室がある可能性があります。三重大学が該当する校舎のすべての研究室等について調査し、研究や業務の上で純水製造装置が必要な研究室等については、その費用を負担されることを求めます。

6. その他、支部からの要求事項など

(1) 教育学部支部

- ① 附属学校教職員について、通勤手当の適用区分の上限を、自動車等の使用距離片道「60 km以上」を「80 km以上」に引き上げることを要望します。
- ② 附属中学校の体育館の早期の立て直しを要望します。
- ③ 附属特別支援学校について、県立と同条件の加配を要望します。
- ④ 附属幼稚園について、正規養護教員の採用を要望します。

(2) 人文学部支部

- ① 学生バイト紹介問題 昨今、学生のブラックバイトなどが社会問題となっています。しかしながら三重大学において、学生サービスチームが生活協同組合に学生のアルバイトを紹介する業務を委託するに際して、「最初の半年間は紹介しない」旨の制限を設定しています。われわれはこの制限は、ブラックバイトの温床であると考えます。この制限の撤廃を強く求めます。
- ② 附属病院にかかるに際して保健管理センターでの紹介状の発行を求めます 勤務中に何らかの疾病が発症し、保健管理センターに行き、そこで対応できない疾病の疑いが発見した場合、あらためて市中の医院または診療所等にかからなければなりません。そこでも対応できない疾病の場合、あらためて三重大学附属病院をはじめとする大きな病院に、その医院・診療所の紹介状を持参してかからざるをえないのが現状です。紹介状を発行する資格を有するのが医師免許保有者であることにかんがみて、保健管理センターの医師が紹介状を発行するようになれば、このような二度手間は省けると考えます。状況の改善を求めます。

(3) 工学部支部

① 教室系技術職員の前任技術専門員への昇格について

昨年の前任技術専門員への昇格の交渉において、一昨年度に引き続き「技術部組織見直しも含めた中での検討中」との回答をいただきました。

その中で、自然科学系技術部も昨年度の発足以来1年以上が過ぎましたが、これまでに検討されている内容の開示、および指針についての説明を求めます。

また、生物資源学部技術部、自然科学系技術部の技術長、副技術長の役職ポストへの移行を求めます。

② 再雇用職員の待遇について

再雇用職員の一週間の勤務時間数は、15時間30分から31時間までとなっていますが、上限を38.75時間まで引き上げるように求めます。

教室系技術職員の特任一般職員への適用を事務系職員と同等に行うように求めます。

教育職の職員は条件付きであれ、65歳までの定年延長となっている中、一般職員の60歳定年、再雇用に関し、どのようにお考えかお示しください。

(4) 生物資源学部支部

① 学内のバリアフリー化の一層の推進

近年、障がいを持つ学生も増えてきています。その対応として施設等のバリアフリー化が進んできているのは事実ですが、キャンパス内には移動ルートになっているにもかかわらず未舗装のままの地域もあります。

たとえば、生物資源本館から実験棟への通路は、未舗装である箇所が多く、車椅子や台車などでの移動に支障があります。キャンパス内のバリアフリー化を、今後も推し進めていくことを要望します。

***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。前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。**