

雇用期限を設定する 場合には説明できる 理由が必要 (文科省)

文科省 会見

2018年1月17日 (於：霞ヶ関)

全大教新聞

2018年2月10日

第344号

【発行所】
全国大学高専教職員組合
(略称：全大教)



[PDF版 (全面カラー)]
http://zendaikyo.or.jp/?page_id=107

[電話] 03-3844-1671

[HP] <http://zendaikyo.or.jp/>

[所在地] 〒110-0015
東京都台東区東上野
6-1-7 MSKビル7階

* 組合員の購読料は
組合費に含まれて
います (一部30円)

今月の紙面

- 2 高専機構本部との団体交渉を実施
- 2 北海道大「無期転換緊急相談会を開催」
- 2 性急な退職金カット強行に抗議を「声明発表」
- 3 論壇「性の多様性と人権」組合員の期待
- 3 弘前大学男女共同参画推進室助教 山下梓
- 3 専門部等の活動報告「事務職員部」
- 部長 武市全弘 (名古屋大学)

- 4 単組からのレポート
- 東京学芸大学
- 「多様化・流動化」の時代に最後の誓として
- 「組合としての大学、そして、大学としての組合」
- 奈良女子大学
- 「わたしとひとこと」



政府予算案の決定をうけ、全大教は文部科学大臣宛に要望書 (短縮URL: <https://goo.gl/MvbjJn>) を提出し、文部科学省との会見を実施しました。

会見のやりとりの中で特徴的なのは、文部科学省として、大学の基盤的経費が危機的状況にあり、そのことが若手人材の雇用や研究費確保といった大学の存立基盤を脅かしているという認識を持っていることを率直に語るようになってきていることです。ただし、その認識が政府の施策や予算編成を動かすことには未だ繋がって

ていません。全大教は、さらに政府を動かすための取り組みを進めます。

若手人材支援は喫緊の課題・基盤的経費の充実に努めたい

■ 会見で明らかにした事項 ■

- 国立大学法人運営費交付金は対前年同額の10、97.1億円。
- 国立大学経営改革推進事業 (補助金) 40億円。概算要求でこの中に含まれていた若手人材支援事業は計上されず、22億円が運営費交付金の内で措置されること。
- 文科省としては、若手人材支援は喫緊の課題であり、また基盤的経費の充実に努めたいと発言。
- 「新たな経済政策パッケージ」に明示された高等教育無償化の具体化は、文科省に専門家による会議を設置して検討を始める。



(写真左) 要望書を手渡す
中富公一 中央執行委員長

■ 改正労働契約法の無期転換ルールの国立大学法人等での状況について、各大学で雇用期限を設定する場合にはその理由が説明できるようにになっているべき、と回答。また、文科省として新たな状況調査を1月19日回答締切で実施中。

■ 退職金引き下げについては、特殊要因運営費交付金の精算の基準を国家公務員であった場合として計算するのみであり、各法人において退職手当は独自に決めることができる、1月1日に各大学において必ず規則変更をしていくという話としてはしていない、と発言。なお、年俸制移行促進費の退職手当相当分は、改正の都度再計算される。

なお、高専運営費交付金関連は別途専門教育課との会見を実施する予定です。

会見には、国立法人支援課 佐野課長補佐ほか各担当部署から12人。全大教から中富委員長ほか中央執行委員会から11人が参加しました。(書記長 長山泰秀)

続報 無期転換促進の取り組み

「原則無期転換」かち取った 室蘭工業大学職員組合

室蘭工業大学は、2017年12月20日、改正労働契約法で生涯5年上限とした非常勤職員の雇用期限を超える雇用を可能とし、一時的な補助業務 (プロジェクト) を除いて事務・技術補佐員についても「原則無期転換」とする方針を職員組合に示しました。約70人が対象です。

大学は2012年秋、改正労働契約法の施行を前に、当時6年 (3年+3年) の雇用期限を職員組合や過半数に上る教職員署名の反対を押し切って5年 (3年+2年) に変更しました。職員組合は粘り強く無期転換を要求し続け、特に昨年初頭から、全国の闘いの進展を背景に、事務職員アンケート活動、教職員向けキャンペーン、所属長要請など



「とてつもなくうれしい! 組合に入って良かった!」

どを行ってききました。また、経営協議会の外部委員である室蘭市長要請や、道労連・全大教北海道の支援を受け北海道労働局への指導要請にも臨んで来ましたが、事務補佐員の組合員も3人から10人に増やしました (2017年12月現在)。そうした中、東京大学の期限廃止に勇気を得て2017年12月15日から大学周辺で街頭宣伝行動を行った直後の「原則無期転換」表明だけに喜びもひとしおです。

今後は、東大のように雇用期限自体の撤廃や給与の定額頭打ちの改善等に取り組みたいと必要があります。(書記長 高木稔)

全国の労働者の勝利へ 東京大学教職員組合

2017年12月、東大はついに全学約8千人に上る有期雇用職員の大半 (時限プロジェクト、産育休代替等の時限業務を除く) の契約更新上限撤廃を決定。10月に直接雇用の決まった全学約3千人を数える非常勤講師についても更新上限は設けない方針が示されました。

労働契約法の精神を正しく具現し、全国の国立大学はもとより公私立大学、更

には大学外の一般民間企業にも模範を示す快挙です。東京大学教職員組合は年度頭初以来、首都圏大学非常勤講師組合と全面共闘、全大教・都大教とも連帯。加えて報道・出版・政治・行政を含む幅広い意味での国民世論からも、予想をはるかに超えた熱い声援を賜りました。名実共に全国戦・総力戦の成果であり、ご助力下さった全国の同志の皆さんに、この場をお借りして衷心より御礼申し上げます。

さて「戦後処理」の現況は、たとえば、時限業務を偽装して雇止め正当化を目論む等、今後はせつかくの全学方針の潜脱を企てる部局や現場の人事担当者たちが続出。総論賛成・各論反対、学内他部局での安定継続雇用は望ましいことだが、ウチだけは雇止めしたい、という部局管理者の「地域エゴ」。学内各所を駆けずり回って「モグラ叩き」に明け暮れる我々職組の「過労死」の日々は、いつ終るのか…。(執行委員長 佐々木暉)