

# 全大教新聞

2017年 9月10日  
第339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://zendaijyo.or.jp/?page\\_id=107](http://zendaijyo.or.jp/?page_id=107)

[電話] 03-3844-1671

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

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

\* 毎月1回10日発行  
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

- 2017年人事院勧告を受けて「賃金要求とあわせ、各種要求も積極的に」
- 高専機構本部事務局局長懇談会を開催
- 財務省・共同要請を実施
- 論壇「テクノロジーを考える」
- 岡山大学大学院自然科学研究科笹倉万里子
- 専門部等の活動報告「附属学校部」

- 部長黒川陽司(神戸大学)
- 単組からのレポート
- 北見工業大学
- 「少しずつ...」
- 鳥羽商船高専
- 「教職員組合の意義を浸透させるためには」
- わたしものこと

# 18年4月を笑顔で迎えるために 全国ですすむ、無期転換促進の取り組み



「東北大学の3000人を超える非正規職員の雇止めを考える」市民シンポジウムの様子  
(2017年5月31日、写真提供：宮城県労働組合総連合)

## 「無期転換ポスト」を 全学で明確化 長期雇用者には経過措置設定

名古屋大学

名古屋大学では法人化後採用の非常勤職員の雇用期限を、3年から5年に延長

し、5年期限終了後も、「公募」により新規採用という形で継続的雇用を可能と

名古屋大学職員組合は、今年1月から「雇止め」阻止・無期転換促進の署名を集め1025筆を2月28日(追加分を4月25日)に総長へ手渡しました。

ポストの明確化などの修正案が5月に提案され、部局や組合の意見聴取を経て、再修正案と規程改訂案が6月に提案され、7月の教育研究評議会で決定されました。

無期転換ポストの調査が8月に行われ、経過措置対象者以外の者の選考が始まります。

今後は、年度途中で雇用期限を迎える「経過措置」適用者や、意図的な無期転換ポストの削減が無いかなど、組合員の雇用を守るとりくみを進めていきます。

現在、すべての非常勤職員に、9月7日(木)に開催する「非常勤職員の雇用期限問題」報告会&組合説明会を案内し、いま参加申込みが相次いで届いています。

そのために、組合は7部局長と会見し無期転換を訴えました。間接費が比較的多い部局でも「定年までの雇用は約束できない」とし、多くの部局から大学としての対応を求める意見がありました。組合は、昨年7月に2000人以上の非常勤職員に労働契約法対応問題に関する2週連続の学習会の案内をダイレクトメールで送り、それぞれ100人以上の参加がありました。

名古屋大学の無期転換案が2月に提案されましたが、提案は労働契約法の趣旨を逸脱しているとして、組合は「事務員採用試験(仮称)つて変えましょう?」ピラやノボリも作成し、この問題を宣伝しました。

3月3日には担当理事との団体交渉を実施、その後も会見を3回行い、無期転換にあたって煩雑な「採用試験」を行わないことや、現場の声も踏まえ改正労務法の趣旨に沿った対応を粘り強く訴えました。

今年度末時点で実質的に雇用期間が6年以上の者に対する経過措置の設定、年俸制非常勤への通勤手当支給、無期転換選考時の筆記試験の削除や無期転換対象

得ることができました。

学内の無期転換ルール確立へ  
部局・共通事務部に要求  
京都大学

京都大学職員組合は、これまで5年を超える雇用(「例外措置」の適用)の運動の障害となっていた点について労務管理室から「組織的に「例外措置」をしない」決定がされているところを仮にあれば、改正労務法の趣旨にそぐわないので是正していく

1 「例外措置」の経費の考え方は「定年までの雇用財源」ではなく「長期雇用化での経費」であり、その説明は変えていない

2 「例外措置」の経費の考え方は「定年までの雇用財源」ではなく「長期雇用化での経費」であり、その説明は変えていない

3 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

4 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

5 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

6 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

7 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

8 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

9 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

10 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

11 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

12 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

13 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

14 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

15 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

16 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

17 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

18 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

19 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

20 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

21 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

22 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

23 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

24 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

25 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

26 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

27 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

28 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

29 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

30 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

31 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

32 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

33 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

34 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

35 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

36 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

37 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

38 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

39 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

40 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

41 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

42 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

43 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

44 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

45 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

46 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず

47 学内では5年満了後に雇用を一旦終了させ、6カ月のクリング期間の後、再び同一人物を同一の業務で採用する実態もあるため、必要な人材の雇止めを行わず