

全大教新聞

2017年12月10日

第342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://zendaikeio.or.jp/?page_id=107

[電話] 03-3844-1671

[HP] <http://zendaikeio.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 第28回医科系大学教職員懇談会(医大懇)
- 2 高専協議会単組代表者会議
- 2 財務省に運営費交付金の拡充を要望
- 3 論壇「改めて労働組合の存在意義について」
金沢大学人間社会研究域学校教育系教授
(全大教中央執行委員長) 村井淳志

- 3 専門部等の活動報告「技術職員部」
部長 中田淳二(大阪大学)
- 4 単組からのレポート
福島大学「学長選考を機に組合の活性化を」
沼津高専「教職員も学生も余裕がない」
わたしものと

全国足並みを揃えて、 無期転換促進へ

単組での取り組み

合同地区別単代(別記事参照)で報告された無期雇用転換に向けた取り組みでは、5年雇い止めが維持

されている多くの単組で団体交渉が継続しており、その他の単組でも要求書や質問状の提出などで、大

学執行部側に無期雇用化を迫っています。その中で、名古屋工業大学など、これまで対応方針が不明確であったところで無期雇用化に向けて前進した提案が当局から回答されたところも出

中央での取り組み

てきました。また、webアンケートも含め、雇い止めの対象とされている非常勤職員にアンケートを行って無期雇用化の希望その他さまざまな声を集める取り組みも広がっています。アンケートや学習会を通じ、非常勤職員からの労働相談や、組合加入に繋がっているケースも増えてきています。

無期雇用転換に関する状況、取り組み①【東日本地区】

北大	当局は医療・福祉系の専門資格者など以外の無期化の動きなし。無期転換に関するポスターで当事者に呼びかけ、アンケートも予定。
室蘭工大	改正労契法を理由に6年上限を5年上限に短縮。事務補佐員について無期雇用化を求め、北海道労働局への指導要請を実施。
岩手大	今年度末21人雇い止め予定。2人相談あり。団交を予定。
弘前大	雇用継続については学部の裁量によるとの姿勢。
秋田大	5年上限を撤廃。組合の取り組みと現場からの声が大きかった。
東北大	1140人が今年度末雇い止め対象。限定正職員試験(11月末結果通知予定)は受けられない例も。総長あて公開質問状の回答に対し、再度の質問状を提出。
山形大	運営費交付金、病院収入等による雇用は無期雇用転換認める。有期雇用職員本人と監督者に対しアンケート実施。→外部資金雇用についても、労使協議に応じるとの回答。
福島大	12月に対応方針が提示予定。アンケート、60人中32人から回答、23人が無期雇用化を希望。
茨城大農	パートタイム職員を組織化しており、雇用期限延長に注力。
宇都宮大	今年度団交事項として予定。
群馬大	雇用上限設定は2017年度採用者からだが、財政難から教室系で雇用上限以前の雇い止め事案が発生。
新潟大	規則改定(5年上限設定)前からの継続勤務者は無期雇用化。
信州大	原則無期化だが、無期転換時の待遇変更(配置転換など)が無期化を阻害しないよう交渉。非常勤職員を対象に、無期雇用転換の手続き等に関する学習会を各キャンパスで実施。
山梨大	今年度から5年上限による雇い止めが発生、学習会に約30人参加。(11月号参照)
東大	6ヵ月クーリングは撤廃、公募選考を経ての再採用は可能に。引き続き雇用上限(5年)の運用停止などを要求し回答待ち。非常勤職員対象の学習会を4回開催。
海洋大	再採用による雇用上限リセット制が無期化回避のためうやむやに。教職員アンケートで常勤、非常勤とも回答者の9割が「雇い止めは業務に不都合」又は「雇い止めは法の趣旨に反する」と回答。
農工大	アンケートを実施、非常勤職員の過半数が回答。
電通大	雇用上限以前の雇い止め事案で個別交渉、アンケート実施を準備。
首都大	労使で職場実態調査などを行いパート職員の無期雇用化を実現。(11月号参照)

(秋・冬季単組代表者会議での報告より抜粋)

この場では、文科省はこれまで2度の通知や人事担当学会議等で周知徹底等をしてきた経過の説明にとどまり、厚労省も法的な権限から啓発指導を上回る指導は難しいとの姿勢でしたが、応募すら認められない場合もある「別途の無期雇用制度」で無期転換ルールに対応したとは言えないはずであるという東北大職組、全大教からの訴えは、直後の24日の委員会質疑に反映され、労働基準局長の「別途の無期雇用制度は法の趣旨とは別のものである」との答弁に繋がりました。(書記次長 岩崎誠)

事務補佐員の 無期転換制度が実現

金沢大学教職員組合

金沢大学は、2013年の改正労働契約法施行以降、非常勤職員の雇用上限を、(これまでは1年更新を繰り返して65歳まで働くことが可能だった制度を変更して)5年と定めました。こうした法の趣旨にそぐわない大学当局の対応を組合は強く批判し、とりわけこの1年間は、無期契約への転換を原則とする制度枠組みへ改善することを求める運動を展開してきました。

組合が実施した教職員アンケート調査からは、非常勤職員だけでなく正規職員も一律5年雇い止めに懸念をもっていることが明らかになりました。また非常勤職員の多い女性部の努力によって、雇止めの当事者の思いを直接的に把握できるようになりました。そして事務レベルでの折衝も含めれば数度に渡る粘り強い交渉の結果か、大学側は、事務系非常勤職員に

ついては、無期契約への転換を基本とする制度設計へと方針転換することについて表明しました。組合交渉としては近年まれに見る成果でした。ただし、無期化の選考にあたり筆記試験を課す等、5年近い勤務実績を正当に評価していないようにも見える要素は残されており、運用面での不安は残りま

合同地区別 単組代表者会議 10月～11月 (於：札幌、東京、名古屋、岡山)



北海道・東北地区合同単代での様子

全国の大学・共同利用研の単組を中国四国・九州(10月28日～29日)、中部・近畿(11月4日～5日)、北海道・東北(11月11日～12日)、関

東申信越(11月18日)の4地区に分けて、秋・冬季の取り組みに向けた意思統一のための単組代表者会議を開催しました。単組間の交流、討論では、有期雇用教職員の無期転換の課題を中心とした秋・冬季の団体交渉の取り組みと、組合員拡大など組織強化の取り組みにしっかりと重点的に報告と討論を行いました。(2面へつづく)