

2017年10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

三重大学における労働条件等に関する

お問い合わせ

平素は組合活動にご理解・ご協力を賜りありがとうございます。

さて、昨年度中央執行部による、3月2日の予備交渉、9日の定期団体交渉におきまして、以下3点について要求致しましたが、まだお示しいただいておりません。今年度の定期団体交渉も近づいてきます。三重大学で勤務されておられます教職員等の労働条件等の関わる重要課題であるところとらせております。

ご多忙とは存じますが、10月30日(月)までに必ず回答いただきたくお願い申し上げます。

記

①無期転換後の労働契約書(または雇用条件通知書)における「期間」の記載について

3月2日の予備交渉において、無期転換後の労働契約書記載事項につき、大学事務局から「年度ごとの更新をして、定年まで行くという話である」との回答がありました。すなわち、有期雇用教職員が無期転換した後において使用者である大学側と締結する労働契約書において、毎年1年単位の期限が付された契約書を書き換えていくという趣旨です。その後9日の本交渉に際して、この点の矛盾を組合側から改めて指摘したところ、事務局長から、「外部の専門家の意見もお聞きしながらやっていると思いますが、あらためて確認させていただきます」との回答をいただきました。その後どのような内容を確認されたのか、お示ください。

(次号に続く)

無期転換後の労働契約書に

有効期限?

組合中央執行委員会が

大学当局に問い合せ

「無期転換後の労働契約書に有効期限?」労基署も疑問視するシロモノです。

文支部が求めていたもの。

このうち「労働契約書」

に掲載し、残る2点は次号

教職員組合中央執行委員会は11日、「無期転換後の労働契約書における『期間』の記載」「昨年『改正』された配偶者等扶養手当廃止にともなう影響試算」、および「水道水の水质」につき問合せを提出しました。

先週11日の第7回執行委員会の概要です。そこでは、学部長から問題提起のあったサバティカル等の取得について法律経済学科で学部長から問題提起があったことを踏まえて、「外国での研究にいたる道のり」のイメージがわくように、ノウハウなどを体験談を通じて学ぶ機会を設定すべき

「外国での研究」の経験を聞く会を・・・第7回執行委員会での議論から

この意見が出され、12月下旬に体験談を聞く会を開催することになりました。

「期間」については、年度の中央執行委員会が積

待されます。

み残しにしていたもの。当局の誠実な回答と対応に期

待されます。

「外国での研究」の経験を聞く会を・・・第7回執行委員会での議論から

先週11日の第7回執行委員会の概要です。そこでは、学部長から問題提起のあったサバティカル等の取得について法律経済学科で学部長から問題提起があったことを踏まえて、「外国での研究にいたる道のり」のイメージがわくように、ノウハウなどを体験談を通じて学ぶ機会を設定すべき

この意見が出され、12月下旬に体験談を聞く会を開催することになりました。

また学部長との定期団体交渉の要求書につき、教養教育や地域イノベ等と行き来する者が増えていることから、その負担の解決を学部長に求めるべきとの意見が出されました。

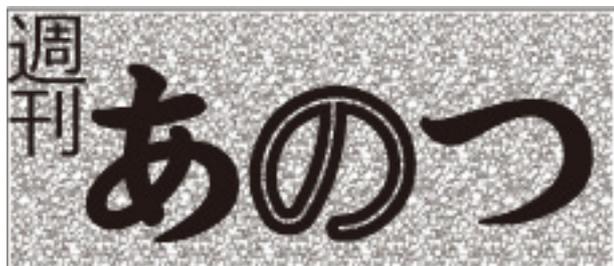
この意見が出され、12月下旬に体験談を聞く会を開催することになりました。

10月30日が回答期日で、人を体験談を通じて学ぶ機会を設定すべき

この意見が出され、12月下旬に体験談を聞く会を開催することになりました。

また学部長との定期団体交渉の要求書につき、教養教育や地域イノベ等と行き来する者が増えていることから、その負担の解決を学部長に求めるべきとの意見が出されました。

この意見が出され、12月下旬に体験談を聞く会を開催することになりました。



三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2017年10月17日(火) 第189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

東京地判2017年9月14日より 「各労働条件の相違の不合理性」

○夏期冬期休暇

このように、夏期冬期休暇は、その時期や日数については、とりわけ職務の内容や繁忙期による影響を受けると考えられるものの、職務の内容等の違いにより、制度としての夏期冬期休暇の有無について差異を設けるべき特段の事情がない限り、時給制契約社員についてだけ、制度として夏期冬期休暇を設けないことは、不合理な相違というべきである。これを本件についてみるに、正社員と時給制契約社員とを比較すると、最繁忙期が年末年始の時期であることには差異がなく、他の前判示に係る職務の内容等の相違を考慮しても、取得要件や取得可能な日数等について違いを設けることは別として、時給制契約社員に対してのみ夏期冬期休暇を全く付与しない合理的な理由は見当たらない。

この点に関して被告は、長期雇用を前提とした正社員に対してのみ夏期冬期休暇を付与することで、会社に貢献する意識を高め、有為な人材の確保、定着を図ることが期待できる旨主張する。

しかしながら、前判示のとおり、夏期冬期休暇は、お盆と年末年始を中核とする前後の一定の期間は大多数の官公庁及び民間企業で休暇を取得するといういわば国民的意識や慣習が背景にある休暇であり、被告においては、正社員と時給制契約社員との間で夏期や年末年始の繁忙期に差異があると認められない中で、これを正社員に対して付与しながら、時給制契約社員に対して全く付与しないことは、被告の主張に係る諸点を考慮しても、合理的な理由があるということはできない。

したがって、夏期冬期休暇に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、不合理であると認められる。

○病気休暇

……病気休暇が労働者の健康保持のための制度であることに照らせば、時給制契約社員に対しては、契約更新を重ねて全体としての勤務期間がどれだけ長期間になった場合であっても、有給の病気休暇が全く付与されないことは、前判示に係る職務の内容等の違い等に関する諸事情を考慮しても、合理的理由があるということとはできない。

したがって、病気休暇に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、不合理なものであると認められる。

郵便局で非正規差別

東京地裁で9月14日に判決

格差是正に一步前進

「給与」や「手当」を支払えと命令

いわゆる「郵政20条裁判」で——郵政産業労働者ユニオン名古屋貯金局支部より

待遇改善・格差是正を求めた郵便局の非正規社員3名に対し、東京地裁は9月14日、労働契約法20条（有期雇用労働者の労働契約の不合理な相違の禁止）に基づき、年末年始手当、夏季冬季手当、および有給の病気休暇について、合理的な労働条件の相違である

と判断しました。

額が社会的に容認されているなどといった誤った根拠に基づき、同条の不合理性について慎重に判断すべきとして「きたのに対して、

評価しました。

府的に非正規雇用類型の労働者が増える国立大学の労働者を励ますものです。

「郵政産業労働者ユニオン労働法20条格差是正組所為原告弁護団」は同日、「労働契約法20条関係の判決が」同条の立法趣旨を正しく解さず不合理な格差について、管理職への登用など将来の人材活用の仕組みの可能性や定年後の賃金減

（本判決は）「これまでの消極的な司法判断の流れを变えて、今後の非正規労働者の労働条件格差を是正していくための扉を開いた」と

この判決を受けて郵政ユニオンは9月25日、「時給制社員の基本給の引上げに関する要求書」を会社に提出しました。そこでは、「名

古屋貯金事務センターでは6月から20円上がり、最低基本給が890円となりましたが、生活して行くにはまだまだたいへんです」として、「時給制契約社員の最低基本給を1000円以上引き上げること」および「地域別最賃に加算する20円を100円に引き上げる」とを要求しています。

郵政ユニオンがさつそく最賃値上げを要求

すでに本紙で報じたように、大学当局は学生アルバイトと、再雇用の事務補佐員の時給を最低賃金額に固定しています。このような郵政労働者のとりぐみは、三重大の組合運動に大きな問題提起をするものです。