

アクセス可能です。

人事労務チームの無期転換サイト

非常勤講師でも無期転換できます

研究開発力強化法の「10年」は、「教育」だけを契約内容とする教員には不適用

有期雇用労働者で5年を超えらるる人に、労働契約法18

条に基づく〈無期労働契約〉に転換する権利が保障されます。三重大学でも、人事

労務チームがそのための申請書等をアップしたサイトをつくっています。非常勤講師、あるいは事務補佐員のみならず、該当される人は、さっそくこのサイトに

さっそく準備しよう!

アクセスし、「無期労働契約転換申込み書」をダウンロードして提出日、所属職名、および氏名を記載し、「各部署等人事担当」に提出します。

QRコードからアクセス!

上記QRコードを読み取り、URLをPCに送信し、アクセスしてください。



<http://www.mie-u.ac.jp/internal/staff/tetuduki/post-8.html>

なお、同サイトにはいきなり「研究開発力強化法の適用者は10年しないと転換できない」と誤解を招く表現がありますが、この法律は「教育担当」の有期雇用教員には適用されません。誤った情報に惑わされる必要ありません。必要であればサポートします。

無期労働契約への転換

労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力強化及び研究開発等の効率の推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」が適用される場合(労働条件通知書の「その他」欄の「無期転換ルール特別の適用」が「有」になっている場合)、無期転換申込権が発生するまでの期間は10年となります。

なお、無期転換権が発生するのは、早くとも平成30年4月1日となります。

<参考>

・国立大学法人三重大学無期労働契約転換者に関する規程(三重大学ホームページ)

・リーフレット「労働契約法改正のポイント」(厚生労働省ホームページ)

・リーフレット「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特別について」(厚生労働省ホームページ)

・労働契約法の改正について(厚生労働省ホームページ)

■無期労働契約締結の申込みを行う場合は無期労働契約転換申込書を、無期労働契約締結の申込みの取下げを行う場合は、無期労働契約転換取下書をご提出ください。

○様式

- ・無期労働契約転換申込書
- ・無期労働契約転換申込書(特別対象)
- ・無期労働契約転換取下書

○申込手続きについて

・申込手続きについて

人事労務チームのウェブサイトから

学習会のご案内

3月23日(金)

18:00~

場所 5階会議室

テーマ 無期転換申込権について
*組合員に限定することなく、どなたでもご参加できます。交流がメインです。お気軽にご参加ください。



三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2018年 3月13日(木) 第211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

研究者として成長できる教育・労働条件を実現しよう

3月13日の学長との団体交渉での要求事項

1. 非常勤雇用の無期転換制度について

(1) 昨年度の交渉において、無期転換権を得た職員から申し込みがあれば、無期転換を行うことを考えているとご回答がありましたが、この方針に現在も変わりないでしょうか。

また、非常勤講師や非常勤の研究委員等についても、無期転換権を得た方からの申し込みがあれば、無期転換を行いますか。

(2) 現在雇用されている非常勤の教職員を対象に、無期転換制度についての説明や、制度の通知をどのように行われますか。

(3) 昨年度の交渉において、労働契約書に無期転換制度のことを記載し、制度を理解してもらうように措置するとのご回答がありましたが、労働契約書の様式の準備等は終わっていますでしょうか。もし準備が終えられているようでしたら、改定後の労働契約書の書式をご提示ください。

4. 労働時間等の業務量の変化にかかわる諸課題について

(1) 学内でさまざまな部局の改変やプロジェクト事業等の立ち上げにともなって、学内での兼業が増加してきています。学内での兼業の勤務形態で従事する職員の労働時間や業務量の管理について、三重大学はどのように考えていますか。

(2) 業務の変更や変化にともなって、業務負担が変化してきているものがあります。例えば、教員免許更新講習では、三重大学での受講生が増加し、教職員の業務負担が増加してきています。また、現在検討されている入試制度改革によって、記述試験の割合が増加した場合、その採点にかかわる業務負担が担当教員に生じる可能性もあります。このような業務変更・変化にともなう業務負担の変動に対して、三重大学はどのようなお考えをもち、どのように対応するお考えをお聞かせください。

(3) 職員の残業が相変わらず恒常化しています。職員の恒常的な残業について、三重大学はどのように考えていて、その是正策についてどのようにお考えなのかをお聞かせください。

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

(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。

(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

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

13日 9:00 ~

駒田学長と直接対話。

どなたでも参加できます

学長との団体交渉を実施します

毎年恒例の学長との団体交渉が、13日に実施されます。

このうち退職手当引き下げに関しては1月に交渉

したことから、それ以外は中心になります。主な議題

は、左記のとおり、人文学部で学部長と交渉している

内容と同一です。組合員はどなたでも出席できます。