

団体交渉速報 その④ 組織をつくって〈人を付ける〉だけでは学部が疲弊する!

# 「教員研究費は措置したい」

学長は「地域貢献」を実施するためにも給与と研究費の確保を

## 学長の「地域貢献」観 どう思われますか?

\*先月13日の学長との団体交渉の記録の続編です。今回は「学長の『地域貢献』観」。「意見等お寄せください。」

駒田 地域貢献は、三重大学 使っわけにはいかないが、学 生き残りに重要なコン セプト。もつひとつは、お 金をもうけられない学部 は、最も効率的でかつ地域 に奉仕できるようなことを 優先的に。それぞれの教育 者が、それぞれの立場で地 域貢献を。人件費は、基盤 的経費が10年間で12%減る なかで自助努力。機能強化 のお金は継続的のものでは ないので、永久に人件費に

と教育研究経費は確保した たら、外の地域・市町に助 支援がポイント。

い。もつひとつは外部資金 をかせぐこと。外部からの 研究費は、人件費に使えな い。さらに地域貢献のため の企画室をつくって、外の シンクタンクとの連携を深 め、共同研究件数を増やす。 それがみなさんの研究のモ チベーションを上げ、お金 の面でも多少入る。共同研 究を受け入れて文科省のい うことを聞くだけでなく大 学が企画を考えて外に打っ ていく時代。三重大が困っ ている。学部のボトムアップの アイデアを外に出すときの

## 春です。組合に入ろっ！

人文支部が、あなたの労働と生活をサポートします

この4月から就職されたみなさん、 異動で来られたみなさん。できるだけ 風通しのいい、安心して長く働き続け られる職場にしたいものです。

そんなあなたを、三重大学教職員組 合 人文支部はサポートします。

この機会にぜひ、組合へのご加入を 解決することがたいせつです。

おすすめます。なお、加入された場 合、毎月一定金額の組合費をいただく ことになります。しかし、日常的にか かっておられる問題意識や悩みを共有 し、みんなで知恵をしばり、みんなで 権の保障や学生アルバイトの紹介時期 の変更など、いくつかの大きな成果を 挙げることができました。さらによく



三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2018年 4月10日 (火) 第215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

# 無期 転換

# まだまだ未解決の課題

## 4月1日になったものの……全国的には

# 東北大で400人以上雇止め!

4月1日に、5年を超えて更新した有期雇用労働者について、労働契約法18条に基づき無期転換申込権が発生しました。今後、順次行使されていくものと期待されます。しかしながら、現段階においても問題が解決されていない大学が存在します。

山口大学では、「山口大学非常勤職員就業規則」が改正され、「在職中」の人に限り、「新たに設定された「定年（事務職員等の場合は65歳）」まで働き続けることができるようになったとのこと。しかしながら他方で、「非常勤職員の雇用に関して山口大学では、業務上特に必要な場合に限り、臨時に雇用する職員として運用するものと考えております」として、4月1日以降の採用者については1年更新の3年限度としています。最悪なのが東北大学です。同大学は3月末、ついに非常勤職員を一律5年で雇い止めし、「限定正職員」試験合格者を除く400人以上の雇用を奪いました。また山形大学では、有期雇用期間が通算5年を超える教職員約300人を順次雇止めする方針のもとに、雇止めから6カ月以上経過すれば以前の有期雇用期間がゼロに戻る改正労働契約法（クーリング）を利用し、無期雇用への転換を避けるよう指示する文書を、2月段階で送付したことがわかっていました。昨年度後半、東大をはじめ多くの大学でなされた有期雇用教職員の雇用の安定のとりくみを、さらに継続する必要があります

### 就業規則に「更新5年上限」規定 ホントにクビを切った鈴鹿高校

この4月1日に無期転換申込権が発生することにより、多くの大学では、有期雇用教職員の無期転換が可能となったかに見えます。しかしながら、まだまだ現段階での大学側の抵抗は続いています。

その第1類型は、就業規則に1年単位の有期雇用の「更新の上限を5年とする」とする規定を置く就業規則をもつ大学です。たとえば鈴鹿高校では、3月31日段階で5年を超えている人については無期転換を認めつつも、この日でちょうど5年となる人については、「4月以降の雇用継続はできません」との対応。みえ労連加盟の鈴鹿ユニオンによると、法人との団体交渉で相手方の常務理事は、『「上限は5年まで」という就業規則は無期転換とリンクして定めたものではない。必要な場合は5年を超えて雇用することもあるのだから、無期転換しないということではない。ルールとして定めたものを、そのとおりに適用するだけ」との主張でした。同様の規定は同法人である鈴鹿大学においても置かれています。

『5年未満で雇用打ち切り』が前例となれば、今後鈴鹿高校では「無期転換」ルールが適用されなくなってしまう恐れがあり、大問題」と、同組合の吉田一男書記長は言います。

### 「10年しないと無期転換できない」といって 問題解決を先送りした私学？

その第2類型は、非常勤講師については「労働契約法18条の5年の特別法として研究開発力強化法で〈研究者は10年〉とされているので、非常勤講師も10年経たないと無期転換できない」とするものです。非常勤講師は「自己認識」としては「研究者」ですが、各大学との労働契約上は「教育担当」であって、「研究」は業務に入っていません。したがってこの法律は適用されないはずですが、このような誤解に基づく運用は、東海地域のいくつかの大学で多くのなされ、また専任教員のかなりもこの種の誤解をもっているようです。

しかし、労働契約法にもとづく「5年問題」が期間内に処理できなかったために、さらに5年先延ばしして、「10年問題」という認識で対応している悪質な私学もあるようです。