

県大教ニュース

滋賀県立大学教職員組合

2017/8 年度第 3 号 2017 年 12 月 15 日発行

◆ 理事長交渉の結果報告（簡略版）

去る 11 月 28 日（火）に、A1 棟 208 会議室において、「滋賀県立大学の労働、雇用、待遇、および教育・研究環境の改善に関する要求書」をもとに、理事長交渉を行いました。

県大教は、事前に本学代表者である廣川理事長の出席を強く求めましたが、今回も出席はかないませんでした。前理事長時代からの悪しき慣行が踏襲されたかたちで非常に残念です。組合に対しても、日頃から「積極的なコミュニケーションを図り、風通しのよい職場風土づくりに努めて」いただきたいものです。

さて、本号では、理事長交渉の成果と課題について簡単に報告したいと思います（要求書に対する詳細な回答については、後日特集号を発行する予定です）。

今回の理事長交渉によって得られた成果は、下記の点です。

◇ 要求項目 1 運営費交付金について

大学は、滋賀県に対して必要な財源の確保を強く要請し、基準財政需要額に則って運営費交付金の算定プロセスを明確化するよう交渉中であることが明らかになりました。

◇ 要求項目 2 生活困窮学生支援について

大学は、困窮学生への支援は教育を受ける権利の保障の問題であるとし、設置者である滋賀県にも責任ある財源措置を求め、今年度 543 万 9 千円の予算措置を行なったこと、授業料減免率を公立大学平均並みになるよう予算要求を行なっているとの回答を得ました。

◇ 要求項目 16 過半数代表の選出について

非常勤職員が過半数代表の選出プロセスから除外されている問題について県大教が指摘したこと

を受け、今年度の過半数代表については、急遽、信任投票の手続きがとられることとなり（12 月 11～22 日に実施されています）、次年度以後は最初から非常勤職員も含めた職員全体から公正に選出する方法を検討することとなりました。

◇ 要求項目 19 有期労働契約の契約期間の取り扱いの変更について

有期雇用教職員のうち、非常勤講師、臨時雇用職員、非常勤実習助手については無期転換を検討するとの回答を得ました。また、特任職員については、個々のケースごとに無期転換への変更も含めて検討する可能性が示されました。

他方で、引き続き交渉すべき課題として挙げられるのは下記の点です。

➤ 要求項目 8 法人職員の人事評価について

評価結果の給与反映は当面行わないとの回答を引き出しましたが、勤勉手当の支給率を一方的に引き下げたことについては言及がありませんでした。そのため、県大教は、これは不利益変更であることを指摘し、従前の支給率・計算方法で支給するよう求めました。

➤ 要求項目 9 超過勤務問題

今年度 10 月までの実績で既に 36 協定に定めた特別延長の上限を上回る違法な超過勤務があることがわかりました。「重要な課題だという認識」「削減に努めたい」との回答でしたが、現状は 36 協定違反であり、早急に是正が求められます。また毎年慢性的に労使協定違反を繰り返している状態ですので、職員の定数を増やすという抜本的な方法以外に改善策はありません。

➤ 要求項目 10 図書館人員削減と土曜閉館

「現状の人員の確保に努める」「拡充は考えていない」との回答でした。現状は従来より減員された状況です。超過勤務の改善とあわせて、適正な人員

配置を引き続き求めていきたいと思えます。

➤ 要求項目 19 有期労働契約の契約期間の取り扱いの変更について

本学の運営を支えている短時間契約職員を無期転換の対象から除外する大学の姿勢が明らかになりました。堺井副理事は「職務の性格上長期的な雇用は必ずしも必要とする職ではない」「当初から5年間を上限ということで、雇用契約を締結しておりますので、これは従前どおり進めていきたい」と発言し、無期転換を認めない姿勢を示しています。

県大教では、契約職員についても無期転換を認めるよう交渉していきます。詳しくは、後述の【特集】有期契約教職員雇い止め問題（3）をご一読ください。

組合の提出した要求書に対する大学側の回答については、次号で詳細に報告します。

◆ 団体交渉の申し入れ

過半数代表から既報のとおり、退職手当の減額という不利益変更が示されています。県大教では、退職手当の引き下げをしないこと、有期雇用教職員の5年雇い止めを撤廃することなどを求めて、12月8日に下記要求事項について団体交渉を申し入れました。

要求事項

1. 退職手当の引き下げは行わないこと。
2. 労働契約法改正の趣旨に従い、有期雇用職員の無期雇用転換を促進すること。とりわけ短時間契約職員、特任職員の「5年雇い止め」を撤廃すること。
3. 一方的に引き下げた2016年12月以降の勤勉手当の支給率について、復元し追加支給すること。
4. 現在支給されている期末手当の月数を引き上げ、契約職員にも支給すること。
5. 今年4月に遡り賃金「誰でも月額20,000円以上・時間給150円以上」を引き上げること。
6. 「県職員に準ずる」としながらその水準に達していない、事務職員の賃金を早急に改善すること。

7. 地方公務員の「給与の総合的見直し」に係る本学における「現給保障」を継続すること。

8. 労働時間の客観的把握を行い「未払い残業」を無くすと共に、業務に見合う人員を配置すること。

上記のうち、最初の4点については、早急に団体交渉の場を設定するよう要求しています。

日時が確定次第、ご案内しますので、組合員・非組合員問わず、上記の問題に関心のある方々はぜひご参加ください。

【特集】有期契約教職員雇い止め問題（3）

◎契約職員の任期は「職務の性格上5年が適当」？！

11月28日の労使交渉で、大学側は非常勤講師、臨時雇用職員、非常勤実習助手については、無期転換の方向で検討していると言いました。まだ確実ではありませんが、県大教の要求が受け入れられる見通しです。

特任職員についても、一律で5年雇い止め方針を変更する予定のようですが、詳細は不明ですので、具体的な方針が出てから改めて説明します。

他方、大学側が5年雇い止めを今後も続ける方針だと明言したのは、短時間契約職員（以下、契約職員）です。そこで、今号でも前号に引き続き、契約職員について書きます。

交渉の場で副理事長は、契約職員の任期は「職務の性格上5年が適当」と言いました。次項で紹介するアンケート結果を読めば、このような言葉がいかにも実態を無視しているか、ご理解いただけると思います。

◎契約職員アンケート結果

前号でお知らせしたとおり、県大教では、契約職員に関するアンケート調査を実施しています。現在までの回答結果を中間集約した結果を県大教HPに掲載しておりますのでご覧ください。ご協力いただいた皆様、ありがとうございました。

トップページ (<http://www.ex.biwa.ne.jp/~usp-union/>)

⇒「県大教ニュース」⇒「第3号添付資料」

回答いただいた23人の中には、現在の雇用の前にも

契約職員として雇用されていた方が5人もおられ、法人化後、「クーリング期間」を除いてほぼ継続して在職し、現在は3度目の雇用という方も2人いました。

大学は、それらの方々の経験や能力が必要だから採用したのではないのでしょうか？昇給もボーナスも退職金もない有期雇用で、「クーリング期間」まで強いられながら、本学で働き続けて下さっている方々を目の前にしても、副理事長は「5年が適当」と言い放つのでしょうか。

雇用期間の上限が5年に定められていることにはほぼ全員が「不満である」とし、無期転換ができるようになれば、継続して県立大学で働きたいと回答しました。しかし今年度末で任期満了し退職を余儀なくされる方も（回答者中に）6名おられます。

自由記入欄には、使い捨てられている気分だ、悔しい、という心情や、5年で人が入れ替わるので業務の効率が上がらない、契約職員が5年で入れ替わるので法人職員も結局苦勞している、培った人脈など引き継がないものがある、結局、学生がしわ寄せを受けている、というように5年雇い止めの非合理性を指摘する意見、地域住民としてこのような人を使い捨てるような大学に子どもを行かせたいと思わない、脱法的な行為をするのは大学の知名度にも関わる、というように大学としての姿勢を問う意見もありました。

◎アンケートにご協力ください！

アンケートにまだ回答されていない契約職員は、是非ご回答お願いします。契約職員以外の教職員への質問項目もありますので、共に働く立場として5年雇い止めをどう考えるのか、アンケートを通じてご意見をお寄せ下さい。組合員／非組合員問いません。下記の入力フォームをご利用いただくか、メールで県大教 (usp-union@ex.bw.dream.jp) までご連絡ください。

➤ 契約職員に関するアンケート

滋賀県立大学教職員組合のトップページから入るか、QRコードでアクセスして下さい。

<http://www.ex.biwa.ne.jp/~usp-union/>

スマホでも入力できます。匿名の入力も可能です。



◎他大学の事例

前号で、他大学では契約職員（名称は大学によって違う）の無期転換を実現したり、選考を経て「限定正職員」に転換する制度を設けた大学があると述べました。今号では具体的に4つの国立大学の例を紹介します。

【名古屋大学】

働く側からみて最も評価できる方向に進んでいるのは名古屋大学です。以下の記事に詳しく紹介されています。

佐々木康俊「雇止め問題～名古屋大学の場合」『全大教時報』41-4（2017.10）

http://zendai-kyo.or.jp/?page_id=106

名古屋大学では、原則選考なしの無期転換で、選考を経てより待遇の良い職への転換の道も用意されています。つまり人件費増を伴う措置です。

県大教では、名古屋大学を一つのモデルケースとして交渉を進めていきます。

【東京大学】

東京大学は、東北大学と並んで非常勤職員の5年雇い止めの方針が示され、大学の規模が大きく対象人数が多いこともあって国会でも取り上げられるなど注目をあびていました。

問題にされていたのは、希望者全員の無条件の無期転換をせずに、選考等を行って限られた人のみ別途の職で無期雇用とするという方針でした。また無期転換を避けるために「東大ルール」と称して6ヶ月のクーリング期間を設定する方針などを示していましたが、これも批判を浴び、組合との交渉の末、9月に先行撤回されていました。

ところが去る12日、これも労使交渉の末、クーリング期間だけでなく、すべての有期雇用教職員に対する5年上限の完全撤廃が決まりました。詳しくは以下の記事を参照してください。

・田中圭太郎「東京大学がついに「雇い止め撤回」を決めた、二つの事情」（2017.12.14）

<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/53833>

・「東大「5年契約上限」削除 無期雇用実現へ 組合の要求実る 8000人に“朗報”赤旗」（2017.12.14）

http://www.jcp.or.jp/akahata/aik17/2017-12-14/2017121401_04_1.html

