

# 県大教ニュース

滋賀県立大学教職員組合

2017/8 年度第 10 号 2018 年 1 月 22 日発行

## 組合の照会への回答 (1.15) で 「新提案」の具体的内容が さらに明らかに！

県大教ニュース第 8 号 (1 月 11 日) でお知らせしたとおり、昨年 12 月 27 日付で大学から示された「有期労働契約の契約期間の取扱いの変更について(再提示)」(「新提案」とします) について、1 月 5 日に団交を申し入れるとともに確認事項を照会しました。

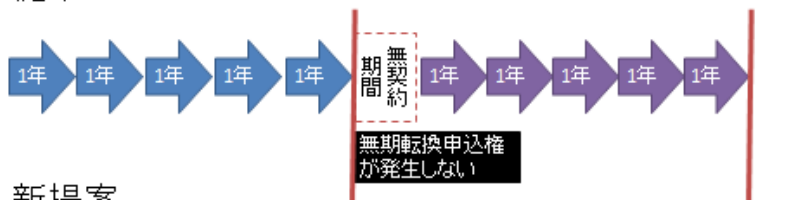
その照会への回答が、1 月 15 日に文書でなされました(「1.15 回答」とします)。これに対し、本日 1 月 19 日付で、さらなる照会をするとともに、団交を申し入れ、「1.15 回答」に対する組合の見解も示しました【添付ファイル】。

1 月 17 日の学習交流会にご参加の皆様には「1.15 回答」を配付の上で説明をしましたが、「1.15 回答」を踏まえて、県大教ニュース第 7 号(昨年 12 月 28 日)で速報としてお知らせした「新提案」のポイントを改めてお知らせします。

### 短時間契約職員

5 年の上限は従来のままですが、「5 年満了までに再度の採用選考への応募も可」とされました。つまり、これまでは「再度の採用選考への応募」は 6 ヶ月以上の無契約期間をあけることが求められていましたが、その無契約期間をあける必要がなくなりました。その結果、再度採用されて通算 5 年を超えた人は無期転換できます。

従来



新提案



- ・無契約期間をあけずに新しい求人への応募が認められる。
- ・採用されれば無期転換申込できる

この「6 ヶ月以上の無契約期間」は、もともと短時間契約職員の元になった制度である県の嘱託職員に関しては、すでに数年前から廃止されていました。したがって、遅まきながら県の嘱託職員制度に準じたに過ぎません。

恒常的業務を担う職であるにもかかわらず、5 年という上限を設けた有期雇用とすること自体がそもそも問題なので、組合としては**5 年上限の撤廃を要求**しています。詳しくは添付の「1.15 回答」の内容についての見解をご参照ください。

なお、無期転換した人については定年(教育・研究に従事する職 65 歳、その他 60 歳)が設けられますが、無期転換を申し込まない人については定年を適用しないと「1.15 回答」で確認されました。つまり例えば 60 歳で求人に応募される場合も採用されますし、その方が、さらにその次の 5 年間も働きたい場合も、求人に応募できます(ただし採用するかどうかは大学側に裁量があります)。

### 特任職員について

「1.15 回答」によってようやく具体的なことがわかってきました。

- (1) 全学共通教育推進機構に所属する特任職員は、すべて「人材の確保が困難であるなどの事情により理事長が別に定めるもの」に該当し、**5 年を超える雇用を例外として認める。5 年を超えたら無期転換する。**
- (2) 「特任研究員」は、研究開発力強化法を適用し、上限を 5 年ではなく 10 年とする。
- (3) その他の特任職員は、当初採用日から 5 年以内を上限とする。

(1)については、ひとまず朗報です。しかし他にも「人材の確保が困難」な専門性のある職があると思われます。また、(3)の人も短時間契約職員同様に再度採用されれば無期転換できるのかなど、さらに詳しい内容を 1 月 19 日付で照会しました。詳しくは添付ファイルをご覧ください。

### 全学共通教育推進機構の

## 特任職員も 無期転換！

※左の図は短時間契約職員についてです。

## 非常勤職員

非常勤職員（非常勤講師、非常勤実習助手、臨時雇用職員）については5年を超えると無期転換できます。さらに、1年間の雇用契約期間が6ヶ月未満の非常勤職員の場合でも無期転換できます。例えば前期だけ、後期だけ、実習期間だけという非常勤講師、非常勤実習助手、臨時雇用職員も無期転換の対象となることが「1.15回答」によって確認されました。

## 特定プロジェクト研究員

従来は5年上限でしたが、「新提案」では科学技術特例を適用して10年上限になりました。

## 「新提案」への組合の方針

以上見て来たとおり、「新提案」は、従来に比べれば前進していることは事実ですが、まだ労働契約法改正の趣旨に反する部分もあり、他大学に比べてもまだまだです。

マスコミに大きく取り上げられた東京大学と比べると、「新提案」の契約職員に関する内容は、東大が昨夏に示した方針と基本的に同じです。それに対して組合が中心となって異議を申し立て、世論の非難も浴び、一説には文科省の指導も入り（産経新聞報道）、昨年12月に5年上限自体を撤廃することにしました。

東北大学については、無期転換ではなく限定正職員として採用しなおす形で既に採用試験も行われた結果、無期転換の対象となるはずの有期雇用労働者の相当数が雇い止めとなる事態となっています。東北大学職組では、不採用となった人の雇い止めを前提とした後任の募集を凍結するよう大学に求めると同時に、雇い止め後任人事を受理しないよう、宮城労働局に要請を行っています。また、東京大学職組の委員長ら3人が、東北大学の就業規則改正手続きに不備があるとして、労働基準監督署に対し東北大学を告発しました。

本学も、5年上限撤廃をせず、新規公募に応募させて採用／不採用を決めるという形を取っている限り、東北大学のような事態が起こり得ます。

従って組合としては、

## 5年上限の撤廃！

を要求していきます。

あわせて、2020年度からの県の会計年度任用職員制度に準じて、期末手当（と退職金）の支給対象とする、昇給、フルタイムも可能にするなど、処遇面の改善を求めています。さらに、他大学や民間会社でも実施している「限定正職員」のようなキャリアルートを、無期転換とは別に作っていくことも求めています。

## 速報！退職手当減額強行は、ひとまず延期に

県大教ニュース9号（1月17日）でお知らせしたとおり、大学は1月17日に（臨時で）経営協議会を開催し、その場で退職手当の見直しに係る就業規則改正案を審議し、2月1日付で施行しようとしていることがわかったので、経営協議会が開かれる直前に組合として抗議の文書を手交し、この件は継続交渉中であるのだから、誠実に交渉に応じるよう、過半数代表とともに求めました。

その後の経過を確認したところ、1月17日の経営協議会での審議は見送り、従って2月1日付の施行も見送られたとのことです。

おそらく、今度は3月1日施行として、あくまで今年度退職者から適用しようとするだろうと思うので、安心はできません。しかし、誠実に労使交渉を行わずに重大な不利益変更をするというこれまでの悪しき慣行を変えていくという意味では、1月1日施行に引き続き2月1日施行も見送らせたことの意義は大きいと考えます。

### ◆事務局より

次回、役員会議は2月5日（月）17時より組合室（A5棟1階作業室内）にて開催いたします。役員以外の組合員の方も参加できますので、活動にご意見のある方はぜひお気軽にご参加ください。

■=■=■=■=■=■=■=■=■=■=■=■=■=■=■

発行：滋賀県立大学教職員組合

〒522-8533

滋賀県彦根市八坂町2500 滋賀県立大学内

滋賀県立大学教職員組合員室

TEL 内線 2513 / 携帯 090-8160-9330

mail usp-union@ex.bw.dream.jp

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

Facebook https://www.facebook.com/USPunion/

■=■=■=■=■=■=■=■=■=■=■=■=■=■=■