

# 組合そくほう

全大教ホームページ <http://www.zendaikyo.or.jp/>

信州大学教職員組合

URL <http://www7a.biglobe.ne.jp/~akarenga/>

信州大学教職員組合事務局  
直通電話：0263-33-0933 (FAX 兼用)  
内線：811-2341  
[akarenga@kbf.biglobe.ne.jp](mailto:akarenga@kbf.biglobe.ne.jp)

通算 822 号 2015 年 10 月 9 日発行

## 「非常勤職員就業規則」組合に連絡なく改定？

「非常勤職員就業規則」を10月1日付けで改定する案が出されました（10月7日現在大学HP上には掲載されていません）。主たる変更点は、無期雇用転換に関することです。その中には、7月7日の「無期転換制度の説明会」で説明されなかった内容が含まれています。ひとつは「定年」に関する内容です。従来は「短時間雇用職員の最終雇用年齢は65歳」（第17条）となっていましたが、改定案では、「無期契約職員の定年は60歳」との文言が追加されました。職員の立場を考えると、この改定には矛盾点があり、現場の非常勤職員の方からは、次のような不安の声があがっています。

- ・平成30年3月の時点で60歳を超えた短時間雇用職員は、無期転換できないということか？ あるいは、無期転換をしない場合、65歳までの雇用は保障されるのか？ 不安。
- ・定年の際には一旦退職することになる。その後にシニア雇用の制度があっても再雇用の保証があるわけではなく、さらに、勤務地(キャンパス)異動などの不安もある。
- ・そもそも、無期転換することと、短時間雇用職員でいることには、どのような違いがあるのか？ 65歳まで働き続けるには、どちらがよいのか？
- ・「雇止めがなくなり、定年まで働ければありがたい」と思うしかないのか？
- ・不明な点が多く、しっかりした説明を求む。また、この変更は「不利益変更」とも受け取れ、組合との交渉があってしかるべきだ。このような不意打ちが常習化されるとすると、不安。
- ・今回の改定は、重要な変更であるにもかかわらず、意見聴取期間が短く、非常勤職員への周知や意見聴取が徹底できていない。そのような状況で施行してしまうのには問題がある。

以上の意見からわかるように、この改定は、非常勤職員の不安を掻き立てるものであり、法人は、早急に説明をすべきと考えます。

今回の改定には、事前に組合に正式な連絡はなく、組合としての意見を述べる術も与えられていませんでした。法人は、組合からの情報開示依頼に対して改定案を送ってただけでした。信州大学教職員組合は過半数組合ではないので、法人には組合への情報伝達の義務はありませんが、まったく連絡がないというのは、労使関係に溝が生じます。このことについては、組合でも重要案件として、問題提起いたします。

組合で掌握している情報では、法人は、今回の改定にあたり、9月16日に各キャンパスの職場代表者に連絡をし、9月28日を期限に意見聴取の依頼をしたようです。これは、職員への周知を行うひとつの方法だとはいえませんが、キャンパスによっては、職場代表者にそのような職務を任せるのに無理があり、今回、松本キャンパスの非常勤職員には、ほとんど情報が行き届いていませんでした。組合から初めて情報を得たという非常勤職員が多くいました。そういう意味でも、法人には、組合の機能を認識してもらいたいものです。

今回の改定について、組合員のみなさんは、どのようにお感じでしょうか？ ご意見など、中央執行委員にお寄せください。

## 第 27 回全大教教職員研究集会参加報告（2）

9月11日～13日、全大教第27回教職員研究会集会在金沢大学角間キャンパスを会場に開催されました。47大学・高専・大学共同利用機関から155人が参加。信州大学からは2名が参加しました。

「非常勤職員分科会でレポート発表」

報告：岩切

先日9月12日（土）、金沢大学で行われた第27回教職員研究集会に出席してまいりました。私は、非常勤職員部会に出席し、『改正労働契約法、無期転換決定！』と題して信州大学としてのこれまでの経緯と現状を報告してまいりました。

全国的にみて無期転換を大学側に言わせたのは、とても画期的な事として各大学で同じ立場でいらっしゃる方々に吉報となりました。また、信州大学として、そこまでに至るために2度の署名活動、学長交渉と地道かつ積極的な活動があった事が、更に他大学の皆さんからの共感を得られる発表となったかと思えます。

私の出席した非常勤部会では、組合活動どのように取り組んでおられるか各大学の方から、実際の声をお聞きし、切実なる声も聞かれたのも印象的でした。非常勤職員が少なく、実際何を活動目標にしているのかわからないという事や、活動の方法がわからないという方もいらっしゃいました。逆に、イベント開催などから組合活動参加を呼び掛けたり、福利厚生などの情報をわかりやすく書いたチラシなどを配ったり積極的な活動をされている大学もありました。ただ、全体として年々、組合員が減少していて、特に非常勤職員が組合に入らない事も多く、活動目標に非常勤職員の待遇改善を訴えながらも活動する当事者が居ないという悲しい状況もある事を知りました。

私がレポートを発表した際に、信州大学教職員組合への助言や質問を頂きましたのでご報告します。

1. 労働条件の明示をしっかりとしてもらうように働きかけるべき
2. 法人化前の公務員法上の労働契約ではなく民間の労働契約法をよく理解し動くべき
3. プロジェクト雇用は通算して勤務年数に加算されると言うが、5年間のうちの最後の年がプロジェクト雇用なら、やはり終了になるのか。  
また、プロジェクト雇用と言っても様々な雇用があり、高額の契約や好条件の場合もあり、5年後の契約転換に同等の良い条件での非常勤はないのではないのか。その時はどうするのか。

今のところは、無期転換が決定したとはいえ、事例が発生しておりませんので、じっくりと今後の動きを見据えていきたいとの意見で私の発表は終了しました。

私としては、全国に先駆けて無期転換を勝ち取ったと手放しで喜べない事もあるのではないかと感じています。予算がある事、仕事がある事が条件であり、この先予算減少と学生の減少により、どのような経営状態となるのかを予測すると、安心してもらえないのではないかと思います。

しかしながら、このような大きな研究集会に参加させていただき、信州大学教職員組合員として活動の視野を広げる事ができました。全国的にみて状況は恵まれているようにも感じますが、今後冷静に客観的に物事を見極めながら活動していきたいと思えます。ありがとうございました。

ろうきんのカードローン  
マイプラン

今、お使いのカードローン  
ろうきんで借換えして  
みませんか？

会員労働組合  
ご加入の  
組合員の方

最大引下げ後金利  
店頭表示金利  
年 2.7% ~ 年 4.7%

長野ろうきん

検索