

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

通算 859 号 2018 年 8 月 1 日発行

学長への挨拶の報告

新執行部発足に伴い、7月10日に植木委員長、長谷川事務局長が学長のところへ挨拶をしに訪問しました。

挨拶の冒頭、執行委員長から、本日の挨拶で時間を取っていただいたことと、代議員会への学長メッセージに対してお礼を申し上げます。また、可能な範囲での団体交渉の席への出席を依頼しましたが、丁重に断られました。挨拶では、次の三点について意見を交換しました。

一つ目に大学のコンプライアンスが重要であることをお互い認識しました。教職員は、国家公務員から国立大学法人職員へ移行し、適用される法律も変わったが、依然として国家公務員として変わらぬ認識のまま、さまざまな制約を継続しているものもある。また、政府の法改正を十分理解しないまま違法と思われる通知、指導もみられる。見直すべきものは見直して欲しい、と要望した。これに対し法律の範囲内での信州大学の教職員のみにも適用されているローカルルール等もあるが、よいところは残し、不要なところは撤廃するなど、検討する必要があると答え、認識をお互いに確認しました。

二つ目はガバナンスの透明性についてです。委員長は、大学の方針について部局の意見が反映されにくい現状と、トップダウン方式での方針の決定等についての考えを学長に伺いました。学長は、文科省からの要求や、あまりに早い環境の変化に対応するためには、以前のように現場の意見を集約して方針を決めるプロセスが機能しなくなっている結果であると答えられました。状況が変化すれば方針の変更もありうるが、現状では困難であるとの見解でした。

三つ目に地域貢献について意見交換しました。県下の自治体等は信大にさまざまな期待を寄せ、教職員はそれに頑張って応えているが、そうした活動に見合った評価がなされているとは思えない。学長は、地域との大学の関係は今までは多くのリソース（予算や人材等）について大学の持ち出しでしたが、限られたリソースを有効活用し、持続可能な貢献を行うには、今後は対等の関係となり、成熟したものなるべきであること、現在はその過渡期であると述べられました。

最後に、大学と教職員組合の目指すところ是一緒であることを学長と共に確認し、挨拶を終わりました。



(声明) 改めてすべての国公立大学・高専・大学共同利用機関に有期雇用教職員の
雇上限の撤廃と無期雇用転換権の保障を求める運動の継続を宣言する

2018年7月6日 全国大学高専教職員組合中央執行委員会

2012年改正労働契約法（以下、「改正法」という。）で導入された無期転換ルールは、有期労働契約の適用への入口規制を設けない、短いクーリング期間で継続雇用期間のカウントがリセットされるなどの点で不十分なものではあるが、労働者を不安定な地位におく有期雇用の濫用を規制し、日本の労働者の約4割を占めるに至っている非正規雇用の正規雇用化を進めるための法政策として、その目的において画期的なものであった。無期転換逃れ目的の雇い止めをさせず、改正法の趣旨に沿った無期雇用制度の導入を促進することが、2018年4月の無期転換ルール本格発動にあたって、それぞれの職場での労働組合運動の重要課題となった。

しかし、恒常的な業務を多数の有期雇用職員（文部科学省調べで、国立大学法人等全体の研究職等を除く推計で約10万人）に依存しながら、その業務は臨時的・補助的なものにすぎないとの建前に固執し、「契約更新の期待権発生を防止する」などとして「5年雇い止め」等の雇上限規定を設けてきた大学法人等においては、まずこうした雇上限規定の適用を止め、また撤廃させる運動が必要とされた。既定の雇上限規定を根拠に粛々と無期転換手前での雇い止めを遂行しようとする大学法人等の当局を動かすためには、正規・非正規、組合員・未組合員、学内・学外といった枠を超えて広範な声を結集し、世論や行政・政治などの「外圧」も活かした取り組みが必要であり、全大教と加盟組合は、そのことに取り組んできた。

その結果、無期転換ルールの本格発動を前に、昨年7月に原則として全員を無期雇用の新設職に転換させる制度を創設した名古屋大学、昨年12月に一律の雇上限撤廃を打ち出した東京大学をはじめ、少なくない大学法人等（国立大学法人だけで20数法人）が原則無期雇用化を可能とする対応をとるに至った。従来雇上限規定を乗り越えて「無期転換ルール」への適切な対応を実現した大学法人等の対応は、改正法の趣旨を実現し、大学経営と教育・研究・医療の充実のよりよい両立をも実現するものとして、高い評価に値する。一方、そうした各法人の中でも例外的に存置された雇上限の濫用など、逆行する動きが生じるおそれがあり、引き続き職場に根ざす組合として監視の目を緩めることはできない。

他方、依然として雇上限規定の維持に固執し、無期転換ルール本格発動手前の2018年3月にも多数の有期雇用職員の雇い止めを強行した大学法人等が多数存在している。改正法の趣旨は労働者の雇用の安定であり、そうした社会に変えていくことである。従前から雇上限を設けていたなどということは何の言い訳にもならない。なかでも、改正法施行前には就業規則上の雇上限規定が形骸化しており、多くの有期雇用職員が5年を超えて働き続けていたにもかかわらず、あとになって長期勤続者の2018年3月雇い止めを宣言し、東北大学職員組合をはじめとする学内外挙げでの批判の声の中、実際に約300人を雇い止めした東北大学の対応は、労働者の権利やそれを保障するための法政策より、大学法人当局の身勝手かつ近視眼的な経営判断が優先するという傲慢さを示したものとして、決して許すことはできない。

私たちは、「恒常的な仕事には期限の定めのない雇用を」という当然のことを実現する対応をすべての国公立大学・高専・共同利用機関で現実のものにさせるため、今後も手を緩めることなく、無期雇用化を実現した運動の成果を活かしながら、さらに取り組みを続けることを宣言する。