



契約・パート職員 部会ニュース

2007.12.13.No.34- 2-1

編集：契約・パート職員部会

発行 名大職組中央執行委員会

連絡先：4913 (TEL&FAX)

Home Page : <http://nuufs.org>

e-Mail : nuufs@nuufs.org

全大教教研集会

京都大学で開催

報告 1

9月22日～24日

契約・パート部会から3名参加

★ M・Fさん(07年度正職員登用、情文支部)

1、「非常勤職員」分科会

◆まず、名古屋大学の正職員化実現の報告をしてきました。

全大教担当の執行委員と他大学の方の感想と意見は

- ・おめでとう！よかったね。
- ・でも、試験内容と職種が変わったことには、「驚きの声」、その上格付けがそのままという点については「手放して喜べないね。」というのが率直な意見でした。
- ・格付けについて、改善を要求していく必要があると指摘がありました。

◆契約職員の問題で印象に残った点

1、学習会「改正パートタイム労働法の活用について」（前田達男）からフルタイム・パート労働者に関連する内容は、付帯決議で触れられる。

2、他大学の状況

<京大>

○学内採用試験→2005年度から実施

（内容）近畿地区統一採用試験と同日・同内容、採用人数拡大せず

（結果）2005年度 事務系2名（時間雇用）

2006年度 事務系2名（時間雇用）・図書系1名（有期雇用）

2007年度一次合格者事務系2名

3年間で7名（有期雇用1名）

高齢となった有期雇用職員には、とても厳しく抜本的な解決には程遠い内容であり、別枠での正職員化への方策が課題となっているが、退職者も増え仲間が減っていく中で糸口がみえない状態となっており、正職員化より待遇改善が緊急な要求となってきた。

＝具体的な要求＝

- ① 日給額の計算式の改善（週休、祝祭日、年末年始の有給化）
- ② 3級格付け
- ③ 病気休暇を正職員並（日数と有給化）

・ ・ ・ 今後へむけて ・ ・ ・

改正パート労働法、2007年人事院勧告等を根拠にした要求運動を

<九大>

○正職員化→2005年度から実現

(確認内容)

- ① 事務能力程度 (作文と適正試験)
- ② 対象者は1980年以前採用と端境期の有期契約職員のみ
- ③ 空き定員の即戦力
- ④ 登用試験受験者名簿は一年間有効

(結果)

3回の登用試験で16名実現 (組合員9、未組7名)

(問題点)

2年目以降受験者激減 (職種の変更 (退職者あり)) を伴う異動に対する疑問や不安増大)

・ ・ 今後の運動 ・ ・

正職員化を希望しない有期契約職員の待遇改善要求 (日給額の改善 (京大と同じ))

<岡山大>

契約職員から正職員化された方が、執行委員となり、非正規雇用職員の労働条件改善へむけた取り組みをしている。

交渉で「非正規職員問題でのそもそも論 (位置づけ、待遇と業務内容についての現状認識) について意見交換しつつ、原則論について確認書をかわす、という地道な取り組みをしている。

*根拠となる法律等

「改正パート労働法」「2007年人事院勧告」

「国際人権規約」 (1966年12月16日国際連合第12回総会で採択)

== 感想 ==

年に数回顔を合わせ30年以上ともに運動してきた仲間に会い、報告できました。

正職員になった人、まだなれない人、正職員を希望せず待遇改善を要求する人と様々・・・内心とても複雑でした。いつも中心になって発言していたのに、今回は第3者「私自身の一区切り」の集会になりました。ありがとうございました。

★ Y・んさん (パート職員、中央図書館)

今回の教研集会へは、9月22日から24日の3日間に渡り、参加させていただきました。

● 1日目 (22日) ●

全大教委員長挨拶 (高木委員長) および基調報告 (南教文部長) では、人事評価や運営交付金削減等に対する危惧を中心にお話がありました。時折、非常勤職員について触れられることもありましたが、そこでは主に、雇用期限の問題が挙げられていました。期限付き職員の身分の不安定さだけでなく、各大学において非常勤職員が重要な働きをしており、そうした人材を失うことによる、職場ひいては大学全体の損失ということを、深刻に危惧しているという姿勢が垣間見られるコメントであったと感じています。

津市市長による記念講演では、「大学は地域の一部である」という意識を念頭に、両者の結びつきを強化するためには、大学の敷居を低くし、社会に対する窓口を更に開いていくことが必要であるということが語られました。またこの中で、人員削減への抵抗手段として、個々の職員の価値を高めること、すなわち「余人をもって代えがたい」という状況を作ることが重要であるということも述べられました。この考えは、今後の活動における重要なヒントになるであろうと感じました。

京都工業繊維大学の森迫氏による特別報告では、京都工繊大における組合員拡大の取組みが報告されました。用語解説、組合でできることや今までの成果等の、基本的かつ重要なことを分かりやすく知らせるため、毎週「書記局ニュース」を発行することや、定員は上限1800円、定員

外は一律 500 円という安価な組合費の結果、組合員拡大につなげることができたということでした。

● 2 日目 (23 日)・非常勤部会 ●

改正パートタイム労働法の活用について、金沢大学名誉教授の前田氏による学習会が開催されました。この条文の中で何度も用いられている「努力義務」という言葉を根拠に、「努力しています」ではなく、「どのような努力をしているのですか」と、大学の努力具合をしっかりと確かめていくことが必要であるとおっしゃっていました。団体交渉等の場面で、「努力義務」という言葉が有効に活用できるというアドバイスをいただきました。

● 3 日目 (24 日)・パートタイム職員分散会 ●

パートと契約、それぞれに分かれて話し合いが行われました。パートの分散会では、主に次の①～③の 3 つのテーマについて報告・討論が行われました。なお、当日は名古屋大学からの報告もありましたが、ここでは、他大学の状況を中心に報告させていただきます。

- ① 正規職員化について：国家試験と同レベルの筆記試験が課され、経験等の考慮は一切ないという現状が、東京大・京都大より報告されました。
- ② 雇用期限について：病院等、職場からの需要が高い部門は期限が撤廃されたという高知大、期限後派遣職員として働き、空白期間を 1 年作った上で再雇用されるという静岡大、交渉によって期限が撤廃されたという広島大、「真にやむを得ない場合」は現場が判断して雇用が更新でき、約 9 割の職員に適用されているため事実上 3 年期限は撤廃されたという電通大、3 ヶ月の空白期間後再雇用可という東京大、期限撤廃に向けて活動中という京都大・九州大・茨城大・福島大からの報告がありました。九州工業大からは、ようやく一人前として働けるようになった頃に期限を迎えて雇用が終了してしまう為、職場は非常に困っているという意見が挙がりました。いずれの大学も、期限を設けることの根拠の薄さに問題を感じているようでした。
- ③ 待遇改善について：忌引きの有給化が実現した東京大・福島大、年 1 回の創立記念日の有給化のために署名活動をしたという京都大、30 時間未満は 2 日、30 時間は 3 日、40 時間は 5 日の夏季一斉休暇が与えられる電通大、就業時間に応じて日数換算し、正規職員と同等の夏季休暇が与えられる茨城大、非常勤にも 3 日間の夏季休暇が与えられる広島大・富山大の報告がありました。

● 感想 ●

年にたった 1 日の学園創立記念日の有給化や、雇用期間中に何度も必要になるわけではないであろう忌引の獲得、何年も働いてきた職員の雇用の継続等、倫理的に考えたら当然と思えるようなことでも、非常勤職員に認めてもらうためには大変な苦労がこれまでもあり、また、これからも解消していくべき問題が山積みになっているのだな、と感じました。

3 日間通じて参加し印象に残ったことは多くありますが、個人的に最も印象に残っているのが、1 日目の懇談会の折に、名古屋大学のある組合員の方がおっしゃった言葉、「組合に入ると、政治が身近に感じるでしょう？国の動きが自分たちの生活に深く結びついているのだと実感し、政治に無関心でいられなくなる。それだけでも、組合に入っている意義はあると思う。」でした。自分自身、今までは、名古屋大学のことしか見えていませんでしたが、全大教への参加を通じて、全国の大学、社会、そして国全体へと、視野を広げることが（以前に比べれば、僅かばかりではありますが）出来るようになったということが、個人的には一番大きな収穫であったと思います。参加させていただき、どうもありがとうございました。

2007 総長交渉での要求項目

今年は内容を賃金関係、賃金以外に分けて開かれます。まずは賃金関係での契約パートに関係する部分をお知らせいたします。

1. 地域手当の改善 現行11%を12%に改善を行うこと。
2. 若手職員の賃金改善 人材確保のため、少なくとも07年度人事院勧告以上の改善を行うこと。
3. 期末手当の改善 現行支給月数に0.05月分の加算を行うこと。
4. その他の手当の改善 通勤手当、住宅手当等の改善を行うこと。
5. 2007年4月1日付けで非常勤職員から正規職員化された職員の賃金改善
2007年に正規職員化された職員を1級から2級に昇格させること。
6. 非常勤職員の賃金改善 人事院勧告に基づく給与改善実施にあわせて非常勤職員の給与にも反映させること

(契約職員)

- 6-1 正規職員化されるまでの間、処遇改善をはかること。特に、長期雇用契約職員（1980年5月1日採用以前）の労働条件改善については、「正規職員と区分不明な「契約職員」はなくす」という観点から、以下の待遇改善を行うこと
 - 1) 正規職員と同様の月給制にすること。
 - 2) 長期雇用契約職員の1-93頭打ちの撤廃を行うこと。
 - 3) 1年ごとに昇給を行うこと。
 - 4) 退職金は正規職員と同様に1ヶ月分とし、積み立てて、最終雇用年齢に達した時点で支給すること。
 - 5) 2級への格付をすること。
 - 6) 契約職員の日給額の算出方式については、年間の総労働時間を土・日、祝日、年末年始を除いた時間とすること。

(パート職員)

- 6-2 パート職員の賃金については「改正パート労働法」の趣旨を尊重すること
 - * 第3条：事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講じることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。
 - * 第8条：通常の労働者と同視できるパート職員に、差別的取り扱いが禁止された。職務内容、責任が正規労働者と同一、期間の定めがないこと（更新が繰り返されれば期間に定めがないとみなす）配置転換、人事異動が同じであること、の3要件をみたすものが対象。
 - * 第9条：賃金：それ以外のパート職員では通常の労働者との均衡を考慮し、職務内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務。
- 6-3 パート職員の賃金を同一労働同一賃金の観点から引き上げること
 - 1) 期限のないパート職員の時間給算出方法では、年間の総労働時間を土日祝日、年末年始を除いた時間とすること。（正規職員と同様の計算方式とすること）
 - 2) パート職員に期末・勤勉手当の支給を行うこと。
 - 3) 長期化しているパート職員の1-33等の頭打ちの撤廃を行うこと。
 - 4) 1年ごとに昇給を行うこと。
 - 5) 退職金の支給を行うこと。
 - 6) 住宅手当、扶養手当についても検討を行うこと。
- 6-4 期限のないパート職員で、法人化の時に、それまでの時間給よりも下がったパート職員の経歴を考慮し、時間給を見直すこと（部局をまたいだため期限付きとされ、その後見直しが行われ、期限付きが撤廃された職員を含む）
- 6-5 法人化後に新規に採用されたパート職員の雇用は最長5年（更新4回）になっている。パート職員の時間給に四期目以降の時間給を設定し、三期目と同額の980円で据え置きとしないこと。また、空白後に再雇用された場合は、経歴を考慮し、980円以上の時間給とすること

給与法成立 ---- 11月26日に給与法が国会を通過しました。若年層を中心に引き上げられることになりました。

大学での検討状況：非常勤職員への適用は20年4月1日からという方法