

組合ニュース

8月27日（火）団体交渉を行いました。

1. 技術職員の待遇改善について

農学府の技術職員はこの10年間欠員の補充がなく多くのポストが空席のままであり、工学府の技術職員は20年間で約4割の人員が減少している状況である。今後定年退職者が見込まれる中、適切な人員補充がなければ、技術の継承が困難になるのみならず、本学の教育・研究に大きな支障が出ることは明白である。また、農・工学府ともに、技術職員が1名あるいは少人数による職場が少なからず存在し、高負担な業務の常態化、休日業務による健康への影響、さらに事故等の緊急事態発生時における対応の遅れなど業務遂行上の安全面に対して大きな懸念がある。今後の技術職員の人事計画の明確化と人員補充を要求する。

【回答の要点】

今年度より、全学人事計画委員会において、技術職員の人員推移や現状の把握を進め、適切な積極的な技術職員の補充について具体的に検討を始めている。要望があれば、各部局で出してほしい。

2. 休日の振替および代休取得について

教職員は休日出勤した場合に1週間以内に振替休日を取得することができ、取得困難な場合は代休を申請することが規則上は可能である。しかしながら、多くの教職員が授業や入試のために休日出勤したにもかかわらず1週間以内の振替休日を取得していない、あるいは指定した振替休日に勤務をしているという実態がある。また、1週間以内に振替休日の取得が困難な場合に、代休を申請していないことが多く、代休が申請できることを知らずに代休取得を諦めている教職員もいる。このような実態の改善を要求する。振替休日の取得を教職員に連絡する際には、振替休日の取得が業務上困難な場合に代休を取得する手順も合わせて周知するよう要求する。

【回答の要点】

1週間以内に振替休日が取得できなかった場合の代休は、規則上取得してもらうべきもの、と認識している。代休の取得の方法については、改めて周知をしたい。

3. 事務職員および技術職員の退職年齢の引き上げについて

事務職員および技術職員の退職年齢の引き上げが昨年度末より実施された。本制度は、職員の人生設計に大きく影響するものであり、該当職員の不利益にならないよう本人の意向を最大限尊重することを要望するものである。今年度以降に該当する職員に対して十分な制度の説明と意向確認を早期に行うことを要求する。

【回答の要点】 意向調査を早めに対応したい。

4. 再雇用職員の待遇改善について

昨年度末より退職年齢の引き上げが実施されたが、定年延長の制度以前に退職した再雇用職員の年収は、定年延長職員の概ね5割程度であり、両者には著しい格差がある。したがって、再雇用職員の待遇改善ならびに格差是正のため、再雇用職員（パートタイム契約）の希望者はすべてフルタイム契約ができるよう要求する。

【回答の要点】

職務の個別性・特殊性等を考慮して再雇用している現状から、一律フルタイムでの雇用は難しい。学長が認めた場合は可能である。パートタイムを前提としている制度であり、フルタイムは稀なケースで、組合が要求している本人の希望でパートタイムとフルタイムを選択できるような仕組みは難しい。フルタイム契約できるような他大学等の事例等あれば、教えていただきたい。

5. 無期転換に関する確認書について

本確認書は、非常勤職員が無期転換時に、東京農工大学非常勤職員就業規則の第13条における退職、および第14条における解雇について、該当する場合に非常勤職員自ら退職になることを承諾する確認書である。法的には、確認書は署名しなくても無期転換は可能であること、非常勤職員就業規則では第14条3項各号における解雇について、「学長は、次の各号の一に該当するに至ったときは、役員会の議を経て、当該非常勤職員を解雇することができる。」と規定しており、本確認書において、第14条第3項における解雇について、非常勤職員自ら退職を承諾することは、この規定に比べ、より労働者の不利益につながると言える。職員組合は、そもそも本確認書は不要と考えるが、本確認書が必要である理由の説明を要求する。

また、本確認書において、雇用責任者に対して当該非常勤職員が退職するまでの雇用財源の確保と雇用を継続することを宣言する文言に署名を要求している。雇用責任者の定義が不明確であるうえ、雇用責任者と考えられる者が退職した後も当該非常勤職員を雇用する責任を持つかのような誤解を招く記載である。以上のことから、本確認書がどうしても必要であるならば、本確認書記載事項の修正を要求する。併せて、確認書のタイトルである「無期転換に関する確認書」を「雇用期間に関する確認書」へ修正を要求する。

【回答の要点】

雇用財源が様々である非常勤職員の無期転換にあたり、雇用計画協議書を作成する雇用責任者が、その財源を確実に用意することが求められるので、雇用者と雇用責任者の間で共通の認識を確認することが、本確認書の目的である。このことで、雇用責任者へ注意を促し、雇用される側の権利を保護することにつながると考えている。雇用責任者という文言については、雇用計画協議書上の雇用責任者であることを明確化するよう対応策を検討したい。タイトルについては、無期転換手続きにおいて必要な書類という意味で、現状のタイトルのように無期転換という用語の方が良いと考える。予算執行権限の裁量を教員に持たせるためにも本確認書が必要である。文言の修正について、引き続き協議したい。

6. 非常勤職員の待遇改善について

平成25年4月1日に改正労働契約法が施行され、無期転換ルールが規定された。本学においても順次、非常勤職員の無期転換がなされており、要件を満たしている場合には定年までの長期の就労が可能となった。無期転換が進んでいる現在、非常勤職員就業規則、非常勤職員給与規程、非常勤職員給与取扱細則は、実態と見合っていない点が多くみられるため、早急に規則を見直すことを要求する。

また、上記規則の見直しに関連し、具体的に次の要求をする。

①非常勤職員の休暇について

現在、非常勤職員は産前・産後休暇、業務上傷病休暇、病気（傷病）休暇、ドナー休暇、看護休暇、介護休暇は無給となっている。これらを常勤同様、有給とすることを求める。

また、「非常勤職員就業規則」に規定自体がないボランティア休暇、保育休暇、父母追悼休暇についても常勤職員と同様の扱いを求める。

②非常勤職員の昇給について

非常勤職員の昇給は3年目に一度あるだけで、長年の勤務経験によってスキルが向上したとしても時給に反映されていない。無期雇用転換によって定年までの勤務が可能となった現在、在職年数が長くなるほど職場で果たす役割や大学への貢献度は大きくなる。その中で昇給が一度きりというのは極めて不適当である。大学における非常勤職員の収入確保とスキルアップと労働意欲の向上の取り組みとして、昇給機会を増やすことにより給与面の改善を図るよう求める。

③非常勤職員の期末手当及び勤勉手当について

期末手当及び勤勉手当の支給を求める。

【回答の要点】

①多様な雇用財源がある特徴から大学として統一的に有給化はできないと考える。また、雇用している教員側から非常勤職員の休暇について意見があれば教えてほしい ②無期転換制度は転換前と同一の労働条件で無期に転換するという制度であり、職務内容や責任が変わらないことを前提にしているため現行の考え方が適切と考える。給与面の改善には別の雇用形態に移行するという方法もあり得る。③雇用経緯・勤務時間・勤務期間が多様で、個別に期末勤勉手当の査定が難しいこと、雇用財源が頻繁に変更された場合にどのように手当を支給するか難しい問題であり、一律に非常勤職員に期末手当を支給することは困難である。

7. 学費値上げについて

今年度から改定された授業料に関連して、以下について要望する。

①授業料値上げにより、これまでに改善された事項および改善が進んでいる事項を具体的に学生および教職員へ説明されることを求める。

②今回の値上げが、一部の学生への恩恵へと偏ることがないか、すべての学生に対する教育の質と修学環境の向上に資するよう求める。

③値上げの理由の1つに、留学支援等の国際化の推進や修学ツールの開発や充実を挙げているが、それに伴う教職員の負担増や労働環境の悪化の懸念がないか説明を求める。

【回答の要点】

すでに、シリウスの改良、論文発表や海外発表のサポートなどを進めている。教育環境の改善や修学支援の充実などについて、隨時、学生や父兄、すべてのステークホルダーに情報発信しなければならないと認識している。既存の教員の負担増につながっていることはないと認識している。

8. 学部学府付き非常勤事務職員の雇用について

学部・学府の教育・研究活動には、事務的な業務が多数ある。具体的には、学部の学生実験の準備、片付け、学生実験に使用する備品の管理、消耗品の購入、TAやRAの雇用に関する事務作業、入試に関する事務的な作業、教員への成績表の配布等である。これらの業務は、以前は大学で雇用された技術職員や事務職員が行っていた。しかし、これら職員が退職したあとの補充がないため、現在は教員自身が残業して負担するか、各教員に配分されている予算で学科や研究室ごとに非常勤職員を雇用している状況である。

農工大は、R5年度に文部科学省の「地域中核・特色ある研究大学の連携による产学官連携・共同研究の施設整備事業」に採択された。そのため、教員には、ますます研究力の向上が求められている。研究力の向上のためには教員が教育・研究に集中できる環境を整備することが必須である。したがって、上記のような教育・研究に関する事務的・管理的な業務をサポートする非常勤職員を雇用する予算措置を要求する。

【回答の要点】

部局配分予算の中で業務を整理して雇用の対応をしてもらいたい。

以上



職場で起こる様々な不安などに対し、雇う側と対等な立場で交渉できる。
それが**職員組合**です。

常勤職員・非常勤職員・ポスドク・特任・TA・RAの皆さん、どなたでも組合に加入できます。1人より2人、2人より5人、5人より10人…。組合員が増えれば私たちの声が届きやすくなります。あなたのご加入をお待ちしております。

組合加入のご希望、職場環境や労働条件のご相談等、お気軽にご連絡ください！



X（エックス）やってます！
X・ホームページはこちらから！



東京農工大学職員組合

府中支部 内線5797 (火・木 9:30~14:30)

小金井支部 内線7202 (水・金 9:30~14:30)

E-mail: kumiaif@cc.tuat.ac.jp • URL: <http://web.tuat.ac.jp/~kumiai/>
X: twitter.com/TUAT_union