

臨時職員の雇用確保に光 臨時職員問題についての団体交渉が開かれました

1月7日、臨時職員問題と就業規則改正問題について団体交渉が開催されました。この臨時職員問題の団交は、職員の労働条件を扱う団交としては法人化後最初のものであり、労働条件の維持改善と雇用の確保という組合の本来の役割がまさに問われるものです。このニュースでは、団交での議論と成果を速報でお知らせします。なお、その他の職員についても、賃金不払い残業の問題など深刻な問題が多くあり、今後、組合員の声を集約しながら団交を求めていく予定です。

さて、まず今回の団交の成果を簡単にまとめておきます。

- (1) **フルタイム職員の雇用中断日が、一部廃止されました。**
- (2) **臨時職員の雇用継続と労働条件維持を約束しました。**
- (3) **看護・医療技術系の臨時職員について、5年まで継続して雇用できることになりました。**
- (4) **臨時職員の夏期休暇が実現しました。**

このうち、(3)(4)はすでに就業規則改正案に盛り込まれており、議論対象にはなりません。そこで、(1)(2)に関する議論と、パートタイム職員のボーナスに関する議論を紹介することにします。なお、回答は組合のメモをもとに簡単にまとめたもので、表現について大学の確認を得たものではありません。

1. フルタイム職員の雇用中断日を廃止すること

【回答】看護師など医療に直接かかわるフルタイム職員について、雇用中断日を廃止する。他の職員については、雇い止め、財政上の問題があるので今後慎重に検討していく。

そもそも、法人化後は雇用中断日を設ける制度的な根拠はなくなりました。むしろ、一日の空白のために、労働者は共済組合に入れない、ボーナスが減額されるなどの不利益を被っているのであり、不利益を合理化するためだけの違法な措置です。また、有期労働契約に関する厚生労働省の指針にも反しています。一定の前進の回答ではありますが、来年度以降も全面解決に向けて取り組みます。

2. 臨時職員の人件費を管理運営費として扱うこと

【回答】臨時職員は当該学科の必要に応じて雇っているので、全学の管理運営費から負担することは出来ない。今雇われている人については、雇い止めではなく学部で解決することを考えていただき、二学科掛け持ちするなど学部として何人雇えるのか人事課に申し出て欲

しい。出来るかぎり配置換えなどで対応していきたい。

教育研究費の大幅削減に伴い、特に教育学部において事務補佐員の勤務時間数の削減が取りざたされています。団交には2名の事務補佐員の方に出席していただき、実情を率直に訴えてもらいました。要求は受け入れられませんでした。臨時職員の雇用確保と労働条件の維持に向けて、学部が申し出れば人事課が対応するとしたことは評価できます。

雇えなくなる学部がある一方で、新たな採用を希望する学部もあります。これについて配置転換をやるということかと質問したところ、「その部局が経費を負担するのであればやる」という回答がありました。

「学部が事務局と相談せずに、臨時職員の削減や勤務時間削減を決めたらどうなるのか」と問いただしたところ「労働条件を下げないようにしてもらわなければならない。だめな場合には相談してほしい」という回答を得ました。さらに、「理事の発言の趣旨に沿って教育学部長・事務長に事態を質した上で労働条件の不利益変更はするな、配置転換等を含め事務局が責任を持つということ伝えてほしい。」と求め、同意を得ました。

5.3) パートタイム職員にも期末勤勉手当を支給すること。

【回答】パートのボーナスについては民間の実態を調べているがばらつきがある。慎重に検討していきたい。

社会通念上、出すべきか否か検討していくということでしたが、そもそも公務員時にあっても人事院はパート職員に対するボーナス支給を否定していません。社会通念上、出すべきではないという結論は出るはずがありません。さらに、非正規雇用職員の賃金について正規職員の8割以下のものを公序良俗に反し違法とした判決があります。これが社会通念です。

組合は現状の賃金システムをもとに、採用時であってもパートタイム職員の賃金は常勤職員の7割に満たないことを明らかにしました。そして、8割を確保するためには少なくとも2ヶ月分のボーナス支給が必要なことを主張しました。使用者側はこの事実を認めるとともに、18年度以降の対応を検討することを約束しました。

	熊本大学教職員組合	
	No. 26 2005.1.17	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@mx7.tiki.ne.jp http://ww7.tiki.ne.jp/~ku-kyoso/