

臨時職員・就業規則に関する団体交渉報告

日時：2005年1月7日(金) 15時～16時45分

場所：事務局外会議室

出席者：(大学側)大迫人事労務担当理事、長木事務局長、高村総務部長、前田人事課長、田代給与福利課長、大塚人事副課長、中村専門職員、坂田人事第一係長、佐藤人事第二係長、中村職員第一係長、坂井職員第二係長、吉村給与第一係長、西川職員厚生係長、菊池職員第一係(組合)三澤執行委員長、井上副委員長、清水書記長、鈴木書記次長、羽山執行委員、広瀬執行委員、小川執行委員、青山執行委員、上野執行委員、伊藤書記局員、木村書記局員、斎藤書記局員、久保臨時職員部会員、古閑臨時職員部会員、徳永書記、野田書記

<組合>時間の問題もあるので自己紹介は省略します。本日の交渉内容は8月4日、11月19日に申し入れたもので5ヶ月も経過しているということは問題だと思っている。使用者側の準備が出来てから交渉を行うというのではなく、交渉をする中でお互いに合意を作り上げていくものと思っている。まず8月4日に申し入れたフルタイム職員の任用中断日についてから始めます。

臨時職員に関する団体交渉

1. フルタイム職員の任用中断日を廃止すること。

<組合>まず大学側から回答をお願いしたい。

<大学側>1日の空白日を設けている。国立大学から国立大学法人となり法人の判断で出来るようになった。雇い止めもあり、財政のことなど不明瞭な部分があり慎重に検討している。病院のフルタイム看護師・助産師・理学療法士・臨床検査技師・薬剤師・診療放射線技師・視能訓練士・臨床工学技士などについては常勤と同じ資格を持っているので空白日の廃止に向け検討している。当面は、17年度についてはこの方向で検討していく。

<組合>雇い止めの関係と財政の関係を言われたが、雇い止めについては1日の空白を設ける理由にはならない。問題は財政的なことか。どのような検討をされたのか。

<大学側>研究経費・診療経費を圧迫する。

<組合>財政的なことだけです。中断日を廃止した場合に必要な金額はどれだけか。

<大学側>ボーナスは80/100出しているのを100/100とし、0.3ヶ月分で考えている。病院関係だけで800万～900万円の賃金の支払いが増える。その程度については何とかしようと思っている。

<組合>雇用中断日を置くことについて財政的な事情があることは聞いたが、雇用上の問題は無いのか。

<大学側>病院からは中断日をやめるように以前から要求があった。現状では特段の支障が無い。

<組合>フルタイムの多くは病院だと思うが、フルタイムの人数を教えて欲しい。

<大学側>病院は80人、他は50人くらい。17年度については一部中断日をなくす。

<組合>17年度について一部で中断日をなくすとの回答については評価する。

<大学側>病院の部分については十分な診療体制を整えるという意味で中断日をなくす方向で検討するという。診療に直接携わっていない人は1日空ける。中断しているという意味を持ちたい。

<組合>1日空けることが雇用を中断するという意味にはならないのは常識だ。

<大学側>1日空けることで雇用を中断しているという意志表示をしたい。

<組合>雇用形態はさまざまだが有期雇用契約については雇用更新の事項をきちんと定めないといいけないが、中断日を置くことによって意思を表示するというのはおかしい。財政的に負担が増えることを除けば何も理由はない。

<組合>ボーナスへの跳ね返り、退職金への跳ね返り、文部科学共済には入れないなど、差別でしかない。

<大学側>財政的な問題が大きい。

<組合>待遇を切り下げる目的で1日空けるのは明らかに違法行為だ。何の理由で1日短くするのか。3月31日が日曜日の場合だってある。それによって労働者はものすごい不利益を受けている。

<大学側>財政の理由が第一だ。1日中断してきたのを埋めるということは財政的に苦しくなる。とりあえず病院については無くしていく。

<組合>病院以外の人の中断を止めた場合の試算はどうなるのか。

<大学側>1700万円くらいと試算している。

<大学側>文部科学共済は年度をまたがっていけば共済の対象になるが、1日埋めたといっても契約期限を1年としているので共済には入れない。

<組合>共済については後で調べる。現在の熊大の財政状況を理事はどう考えているのか。

<大学側>従前は途中でお金が入ってきた。法人化になって出費が増え厳しい。研究費をかなり削減した。いろいろ工夫しなければいけない。

<組合>医療に関わる職員には17年度から中断日をなくすということだが、その他の職員にも財政的検討を加えながら中断日をなくすよう努力していただきたい。

<大学側>17年度は医療関係者にはそのような方針でいきたい。

2. 「臨時職員」の人件費を管理運営費として扱うこと。


<大学側>学科系の事務補佐員のことが。

<組合>教育学部に事務補佐員が13名いる。教育研究費が減らされ教育学部でどのようなことが進行しているのか、具体的に当人に話をしてもらおう。

<組合>教育学部にお世話になって20年になる。私たちの給料が研究費を圧迫していることから勤務時間を減らすということによって解決しようとする事態が生じている。生活に直結する大変な問題。17年度は30時間、18年度からは20時間前後に減らすと言われている。それでは生活が困難になりもうひとつ仕事をしなければならなくなるが年齢的にも募集が少ないのが現状です。パート職員の生活を守り、学科にも不自由をかけなくてもすむようにして欲しい。

<組合>現在の勤務時間は30時間だが15時間くらいになると聞いている。半分の給料になる。健康保険などの負担を考えると5～6万円の給料になってしまい、やっていけない。年齢的にも次の仕事は探せない。このままの状況で働き続けられればと思っている。

<組合>教育学部では今年度の予算が昨年の半分になっている。臨時職員の雇用不安が起こってきた。大迫理事はよくよく事情をご存知と思う。教育研究費の削減を耐え忍ぶか臨時職員の助けを諦めるかの二者択一を迫られている。事態はもっと深刻だ。事務補佐員全員が各学科の主任から勤務時間の削

	熊本大学教職員組合	
	No. 29 2005.1.25	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@mx7.tiki.ne.jp http://ww7.tiki.ne.jp/~ku-kyoso/

減を伝えられている。ひどいところでは現在週4日勤務から週1日勤務と言われている。2学科掛け持ちの場合相手の学科で面倒を見てもらえばいいとばかりに放り出したところもある。生活できないと泣いている。長い間熊本大学に勤務してきたが、勤務時間の削減を言われ、熊大に愛着が持てなくなったという声も届いている。教育学部長・事務長が解決を学科に丸投げした。主任は板ばさみで苦慮している。予算の大幅削減ということから起こってきた問題で学科の問題でもましてや臨時職員に罪はない。本質的な解決をしてもらいたい。

<組合>8月4日に申し入れをした後、このような問題が本格化してきた。

<大学側>よく存じている。財政的には学部予算は13.6%削減している。年末に少し追加して出させてもらった。臨時職員は当該学科の必要に応じて雇っている。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。

<組合>この問題に関連して、A学部でも問題が起こっている。

<組合>今年度予算について、各学部の教育研究費が明らかになったのは法人化になってからだ。そのあと修正が加わっているが具体的な額がわかったのは法人化になってからだ。予算が苦しいのは予備費として中央経費に吸い上げていたからではないのか、昨年末9000万円を学部に戻している。学部の責任などというべきではない。

<大学側>学部の責任と言ったのは学部の責任で雇っているということ。

<組合>学部の責任で雇ってきたが、実際に予算が減ったことがわかったのは法人化になってから、4月以降のことだ。それで大混乱になった。経営側の責任はないのか。予算案を審議する所が機能していなかったのではないのか。

<大学側>法人化初年度でわからない部分があった。あとで修正した。

<組合>修正したのは今年度になってからだ。部局に責任を押し付けるのはおかしい。余ったからといってあとで部局に戻している。最初から配分していればどうだったのか。

<大学側>余っていたのではない、余らせたのだ。

<大学側>予備費とはそういうものだ。

<組合>今年度、現場で起こっている混乱を一方向的に押し付けるのは無責任だ。教育研究費が減られ、学科や講座でやっていくのが困難になった。A学部では教室系事務が臨時でもいいから欲しい。定員削減で教室系事務を減らしていった。法人化後は臨時職員を雇えないと言われている。今まで学部・学科・講座任せに雇っていった結果が今日の混乱を招いている。臨時職員について大学的規模で全面的に考える必要がある。A学部は四学科で事務職員が2人、国立大学評価委員会からも研究支援者が少ないと指摘されている。雇えない学部もあるが一方が必要としているところもある。どういう割合で配置すべきか見直すべきではないか。

<大学側>私大や県立大の例など調べながら考えている。

<大学側>学科の判断で雇ってきたので全学の管理運営費でやるのは難しい。どうしようもない場合、配置転換を含め対処する。

<組合>雇えない部局、雇いたい部局から要請があれば配置転換もやるということですね。

<大学側>その部局が経費を負担するといえばやる。

<組合>もうこれ以上雇えないという場合、学部から相談した場合、解雇ということはありえないということか。

<大学側>解雇はできませんので、ありえない。

<組合>来年度以降、大幅な労働条件の不利益変更が行われようとしている。学部が決めたらそのようになるのか。

<大学側>そうならないように学部で検討し、余剰が出たら相談してもらえれば最大限努力する。

<組合>組合が求めているのは雇用の確保と労働条件の維持だ。学部に対し労働条件の引き下げはだめなんだという具体的な指導はしているのか。

<組合>予算は全学でコントロール、臨時職員の雇用については学部任せ、学部は学科任せになっている。

<大学側>労働条件を下げないように相談していただければ対応する。

<組合>学部学科が人事課に相談しないで勝手に決めたらどうなるのか。

<大学側>学部・学科の責任で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。どうしてもだめな場合は相談して欲しい。

<組合>大迫理事の回答は現実と差がある。各学科レベルではなく掛け持ちということで話は進んでいる。学科を掛け持ちしても今年度より時間数は減っている。

<組合>長く働いてきた人が不利益をこうむっている。本部事務には配置換えできないと言い渡されている。もっとややこしい問題がある。

<大学側>どういう風なのか。

<組合>事務長の言葉ですが、年齢が高い人はもう適応できないから本部事務にまわすことが出来ないと言われている。若い人ならばいいというようなことがまかり通っている。大迫理事の発言は現実離れしていて納得できない。

<大学側>それ以外に解決の方法がない。配置転換を含め解決したい。

<組合>学部が勤務時間を20時間に下げることなどはするべきではない。

<大学側>するべきではない。人事課に相談されるべきだ。

<組合>そうせざるを得ない状況が学部に生まれたら事務局に相談すべきだ。そういう認識は組合も同じだ。そうなれば学部は事務局に相談すべきだ。

<組合>教育学部の議論は必ずしもそのように進んでいない。学部で雇えるのが何人でできるだけ労働条件を下げないように、どうしてもだめなら事務局に相談するという流れになっていない。大迫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を伝えてほしい。

<大学側>労働条件を守ることが第一なので早速行方。

<組合>よろしく願いしたい。

<大学側>ある程度我慢していただく場合もある。

<組合>学科の必要に応じて雇っているというのが雇い主は大学だ。一方で臨時職員を雇いながら一方で首にすることはできない。

<大学側>首を切ることは出来ない。努力はするが100%実現するか保証できない。

<組合>発言があったことは承っておく。

3 この間の看護改善のために増員されたフルタイム看護師数について、正規雇用看護師数に加えること。

<大学側>もともと、非常勤看護師の予算がきていた。診療経費や産学連携経費・運営交付金などの積算に基づいた経費で雇っている。給与や退職金などの財源の確保が難しく、フルタイム職員を正規

職員にすることは困難だ。雇用期間を3年から5年に延ばすので多くの人たちが正規職員になる可能性が増えたという風に考えている。

<組合>フルタイムの看護師の数が全看護師の2割近くに及び、看護師確保法成立以来定員数は変っていない、フルタイムが増えている。

<大学側>フルタイム職員についても文科省から予算がきている。

<組合>本来定員で雇うべき人たちが総定員法の枠があってフルタイムとなっていた。フルタイム職員を正規職員にした場合の1年間の雇用経費の増加については以前伺っているがそれほど多くないと確認している。具体的に何人なら正規職員に出来るのかという回答が欲しかった。

<大学側>現在定員以外に10人のフルタイム職員を正規職員に振り替えて雇っている。正規職員+10名を正規化している。

<組合>従来は流用定員で定数以上に正規化しているということがあったが、その分が10人ということか。従来とまったく変わっていないということか。

<大学側>そうです。

<組合>ゼロ回答では納得できない。フルタイム職員を何人だったら正規雇用できるのか。1人も正規にできないとは考えられない。

<大学側>退職手当の問題がある。今までの常勤職員の分の退職金は予算が来るが、増やした分は大学でみないといけな。

<組合>全員正規化するという回答は期待しないが、もう少し前向きな検討をしてもらいたい。

<大学側>ここで回答しても役員会が認めなければ何にもならない。

4. 有期雇用職員の雇用の更新を3年までに制限する規定(臨時職員就業規則第7条)を撤廃すること。少なくとも業務の実態に応じて柔軟な運用が行える規定に改めること。

<組合>新しい就業規則で雇用期間が3年から5年になったことは評価している。

<大学側>多様な業務がある。病院からの要求もあり免許を持っている者や特殊技術や専門知識を有する者については3年から5年にしていく。

5. 均等待遇の観点から「臨時職員」の待遇改善を図ること、特に

1) 永年勤続表彰(勤続20年)の対象者に加えること。

2) 夏期休暇を有給で与えること。(解決済み)

3) パートタイム職員にも期末勤勉手当を支給すること。

<大学側>1) 正規職員は20年と退職時、臨時職員については20年以上働いていただいた方には退職時に感謝状を付与している。臨時職員の雇用の趣旨になじまないのでも今後も従来どおりにしていきたい。3) 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。

<組合>20年以上勤務している人は臨時ではない。永年勤続表彰は大して予算もかからない。

<大学側>正規職員についても20年の表彰が必要なのかという議論も出ている。正規職員についても検討課題となっている。

<組合>3) パート賃金について、正規職員の8割を下回る賃金は違法という判例がある。現状の給与体系では週40時間52週で時間給を出すことと、ボーナスが無いことにより採用時の賃金も常勤の7割にもならない。これは違法ではないか。

<大学側>ボーナスについては社会通念に照らしている。

<組合>社会通念は正規の8割ですよ。20年勤めている人が2級4号給頭打ち、常勤の半分もいかない。厚生労働省の指導でも常勤とのバランスをとりなさいといっている。常勤の8割に満たないのは公序良俗に違反するということだ。

<大学側>労基法にそってやっている。

<組合>労基法は労働法のすべてではない。一番格差の少ない採用時でも7割に満たない。少なくとも8割の賃金を確保するためには2ヶ月分のボーナスが必要になる。

<組合>社会通念に照らしてと発言があったが、社会通念に照らしてこのことをどう考えるのか。

<大学側>労基法をはじめ法に照らして検討していく。

<組合>社会通念に照らして非常に悪い。そのまま引きずっていくのはおかしい。どうやって引き上げていくか考えるべきだ。

<大学側>正規職員の賃金についても見直しをということも出されている。今後議論していきたい。

17年度はこのままだ。

<組合>正規職員の7割に満たないということは認識されたのか。

<大学側>そういう事実があることは認識した。

<組合>最大限の努力をしてもらい、いつになったら解決されるのか注目したい。

<組合>大迫理事は「17年度は」と言った。問題を認識しているので18年度以降は社会通念に近づけていくということで、そのままということではないでしょう。

<大学側>議論し検討していく。次回はそれに向けた回答をする。

<組合>議論した結果、18年度はどうかの回答はもらえますね。どういう努力をしたのか結果を示してもらえますね。

<大学側>社会通念に基づいて検討する。

<組合>組合は2ヶ月のボーナスを出せば正規職員の8割になると提起した。これが法的に譲れるぎりぎりの範囲だ。17年度は無理でも18年度以降に向けた検討をぜひして欲しい。

<大学側>指摘されたことについて検討する。

就業規則に関する団体交渉

1. 退職時特別昇給の廃止について

(1) この不利益変更の「合理性」について最高裁判例に従って説明すべきである。

「合理性の有無は、就業規則の変更によって労働者が被る、不利益の程度、事業主側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般状況等を総合判断して判断すべきである」(第四銀行事件)

(2) 使用者責任で、今年度退職者に理解を求める努力をする必要がある。

<大学側>社会的に批判があり、2004年5月1日に人事院規則を改正し、廃止された。ご存知と思う。大学が法人化されたので人事院規則にとられる必要はないといわれるかも知れないが、国が廃止したことを踏まえ本学も踏襲する。一般状況をみながら判断するということは社会通念上整合性がある。

<組合>国が決めたという以外の理由は見当たらない。

<大学側>予算の半分は国からの交付金で運営している。

<組合> 就業規則の不利益変更について、熊本県はまず組合に提案した。熊日新聞の記事にもあったがまず組合に提案すべきだ。その手続きを怠ったということだ

<大学側> 過半数代表者との話し合いがある。

<組合> 過半数代表者との話し合いの前にまず組合に伝えるのが常識だ。今後こういうことが無いようにしてもらいたい。

<大学側> 無いようにする。

<組合> 国が決めたという理由のみでは受け入れられない。

<大学側> 国がやったという背景がある。

<組合> 国が決めたから自動的に受け入れなければならないということではない。

<大学側> 国が決めた背景に公務員への批判があるという理解のもとでやっている。

<組合> 我々は公務員並みの労働条件を保証されていない。身分の保証がない。雇用保険も払わないといけないうし、特昇・昇格の遅れもある。公務員並みになっていない。

<大学側> 昇格は2月の給与時に去年並みに行う。特昇については現在議論中だが昨年と変わらないように行う。

<組合> 不利益の部分だけ国が決めたからというのは納得できない。

<組合> 就業規則の不利益変更は一方的には出来ない。このことはご存知ですね。

<大学側> 一般的・総合的に判断した。

<組合> 就業規則の不利益変更なら組合に合理的な説明をしないとイケない。理由は社会的批判があるということと国が決めたという2点だけか。

<組合> 不利益変更にも合理性が認められるためには組合の合意が大きなファクターだ。現状として今の説明では合意できない。

<組合> 社会的批判について具体的に説明する必要がある。使用者責任で今年度退職者に理解を求める必要がある。

<大学側> もうすでに退職する人にお知らせしている。

<組合> 本人から就業規則の不利益変更は受け入れられない、きちんと退職金を払うべきだと訴えられたら大学側は負けますよ。

<組合> 私は今年度退職するが、確かに手紙は来た。理解を求めるというのではなく決まったという通達のようなものであった。承服しかねるので学長に伝えて欲しいと人事課に伝えたが、学長に伝えてもらったのか。

<組合> 就業規則の不利益変更なので全職員に知らせるべきであり、使用者の責任できちんと伝えて欲しい。組合は同意できない。

<組合> このように決まりましたというのではなく、なぜ不利益変更しなければならないのかきちんと説明の文章を作成して欲しい。

<組合> 今年度退職者には文書で、全職員にはホームページ上で知らせて欲しい。

<大学側> わかりました。

2. 他の改正点に対する要求

(2) 職員の任期に関する規則第2条(1)を削除すること

理由：専任の大学教員に任期を付す場合は任期制法によるべきである。労基法第14条に基づいて雇用された外国人教員についても、更新時は任期制法によって手続きすべきである。

(3) 勤務評定規則第16条2項の規定を緩和すること

理由：記録書の公開について一定の制約をつける必要があることは理解する。しかし、勤務評定

の公正さを確保するためにも本人への開示は必要である。

<組合> (1) 団体交渉時の職務専念義務免除の規定を削除しないことについては、新しい就業規則の中で改正されたので、要求項目からは削除します。

<大学側> (2) 教員に任期をつける時は任期制法に基づいて任期をつけるということだが、今回のこの外国人については学長預かりの全学ポストなので任期制法の3条件に合わない。そのため削除するつもりはない。全学センターとして組織化しようという話もあった。任期制法の規定に該当する制度設計になれば、任期制法で雇用することも可能になる。

<組合> 適した制度設計ではないので削除はできないということか。

<大学側> 削除する考えは無い。

<組合> 削除して欲しい理由は外国人差別だからだ。「外国語科目又は専門教育科目を担当させるにたる高度の専門的学識又は技能を有し、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者として採用する外国人の助教授又は講師」となっているが、「外国人の」というところを除けば、日本人にもまったく共通するものだ。したがって、任期をつける理由は外国人だからということになり、これは明らかに外国人差別だ。

<大学側> 日本人についての逆差別ではないかという意見もあった。外国語を担当する外国人という風に理解している。

<組合> このままやると他にも混乱を招く。

<大学側> 何故だ。

<組合> 「外国語科目又は専門教育科目を担当させるにたる高度の専門的学識又は技能を有し、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者として採用する外国人の助教授又は講師」となっているが、これを文字通り解釈すると、外国人教師の後任ポストだけではなく、外国語科目又は専門教育科目を担当するポストで助教授・講師として外国人を採用した場合には、この規定が適用されることになる。

<大学側> 学長預かりポストに限定している。

<組合> そんなことはどこにも書かれていない。

<組合> 学部さえも指定されていない。このままの規定では、たとえば教育学部で外国語科目また専門教育科目を担当する教員を人事するとき助教授・講師に外国人を雇った場合でも、この規定が適用され、労基法14条適用の任期制とすることが可能ですよ。外国人教師の後任ポストで学長預かりポストという限定がないため、いくらでも拡大解釈できる。

<大学側> 実際、取り扱いがそのようになっている。教員の採用は基本的には従来の選考でやる。

<組合> この規則案は明確な外国人差別だ。

<大学側> 日本人差別だという意見も出されている。

<組合> 理事が言うように日本人差別であっても、外国人差別であっても、差別の問題点があるのは明らか。理事は外国人教師の後任ポストに限定されているというが、この規則の文面では限定されていない。拡大解釈できる。この二つの問題点がある以上、組合は認められない。

<大学側> 外国人教師の採用を前提として、これらの方々を担当することについてあらわしているので、外国人教師の後任ポスト以外には該当しないと我々は考えている。

<組合> 大学側がそのつもりでも拡大解釈できる文章であるので、断じて認められない。

<組合> 11月25日の教育研究評議会の内容を確認させて欲しい。9月28日にこの問題で交渉を行ったが、そのときの総務部長の発言内容とは学長がずいぶん態度を変えたという話を聞いている。具体的に言えば、外国人教師の後任ポストを労基法14条適用の任期制にする根拠の説明に食い違いがあり、それ

によって混乱を招いたことに学長が陳謝した。外国人教師の後任ポストも大学教員任期制法を適用することは可能だと認め、見直しを含め検討すると発言したと聞いたが、間違いはないか。

<大学側> そういう組織になれば可能だ。今後の問題として見直しもある。

<大学側> 今後は見直していくこともある。

<組合> 任期制法適用の任期制に変えていくことも含めて見直すことがありうるということですね。では、具体的にいつまでに、どのような検討をしていくのか。

<大学側> 全学的なシステムの絡みがあるので、経営との関連で議論する。時期はまだ不明だ。

<組合> これだけの問題を起こし、学長自らが陳謝している。文学部で10月1日に採用された人の任期が終わるのが19年3月だから、その時までに検討されて然るべきと思うが、いかがか。

<大学側> 私にはわかりません。

<組合> 学長なら答えられるのか。

<大学側> わからないが、そうじゃないか。学長が陳謝したのは「不明確・不十分な表現あるいは説明者によってニュアンスや表現の違いにより、部局等に混乱を与えたこと」である。これが学長の11月25日の陳謝といわれる言葉です。

<組合> それと任期制法でやることも可能だということですね。

<大学側> 今後はありうるという話だ。

<組合> 先ほど述べた問題点があり、組合としては認められない。外国人差別あるいは日本人差別の恐れがあることは使用者側も認識しているはずだし、外国人教師の後任ポストに限定されているとは言っても、限定されずに拡大解釈できることは指摘した通りだ。

<大学側> 今後、可能な制度設計になれば任期制法適用も可能になるということだ。

<大学側> (3)については、内閣府令を準用しているので当面は今までのものを踏襲し開示できないが、情報公開の問題もあるので本人への開示は今後検討していきたい。

3. 就業規則の法的問題点について

資料：熊本大学の就業規則等に対する意見(4月1日提出)

(1) 意見書で指摘した問題点についてほとんど改善されていない。特に以下の点については、法令等に基づく根拠を示しながら問題点の指摘を行ったものである。何故受け入れられないのか明確な説明を求める。

項目1, 2, 4, 8, 9, 11

<大学側> かねてから組合からも要求があり、約束もしているので労使による検討の場を設けるということになっている。早い段階でワーキンググループを作って検討したい。組合に案を提示するので検討していただきたい。そのグループで労働条件・就業規則等の検討を行いたい。ワーキンググループについては過半数代表者4名、組合1名、理事、総務部長、人事課長、その他座長が必要と認めたもので考えている。座長は人事労務担当理事と考えている。議論いただき組合の意見を聞きたい。

<組合> 6項目については法的に疑義がある。回答を出せないのか。労使協議で回答するのか。

<大学側> ワーキンググループで検討していきたい。

<組合> 就業規則について労使で協議をする場を作るとのことだが・・・。

<大学側> 組合からも指摘されていた。その場で組合からの要求項目も検討したい。

<組合> 4月に意見書を出しているのを読んでいただけたと思うが、就業規則に組合の意見が入れられなかったことについて何ら回答がないのは不思議な思いだ。

<大学側> 組合から提案されていることが重い課題で対応できなかった。

<組合> すべての項目について終わったが、今回一致がみられないものについて再度交渉を申し入れる。大きい問題として臨時職員の問題、看護師の問題、任期制の問題がある。早く対応して欲しい。

<組合> 個別でもかまわないので協議して欲しい。まとめてとなると時間が取れない場合もある。答えられる部分からやって欲しい。教育学部の件については早急にやってもらいたい。看護助手の3級昇格についてはどのようになっているのか

<大学側> 看護助手の3級昇格については2月の給与時に4月に遡ってするよう審議中。

<組合> 予算の問題が大きい。来年度の予算内示額が出ているのではないか。公開できるのであればできるだけ早く教えて欲しい。

<大学側> 現在精査中だ。

<大学側> 法人化になり、これまでとは違う費用がかかっている。予算が厳しいことについてはご理解いただきたい。