

2022. 9. 1

宮崎公務公共一般労働組合

TEL : 0985-71-1924 FAX : 0985-71-1925

e-mail : soudan@miyazaki-kkirouso.jp

http://miyazaki-kkirouso.jp

希望者全員の無期転換をめざします 団体交渉の9月再開を要求

宮大教組及び公務公共一般労組宮大支部は共同して、大学側に対して「非正規職員の労働条件に関する要求書」を提出して交渉中です。その中心は非正規職員の希望者全員の無期転換（期限の定めのない労働契約に転換）です。組合は大学側へ対して、8月5日に要求書と第4質問書を提出し、8月末までの質問書への文書回答と9月初旬までの団体交渉設定を要求しました。

この交渉は一から始める訳ではなく、これまで約3年の団体交渉の積み上げによる到達点から出発します。大学側は無期転換に関する討論の中で「正規職員の登用試験の実施を検討する。無期転換については人事評価により選考したい」（2020年1月17日の団体交渉）、「文部科学省通知を守る」（今年6月30日の団体交渉）などと回答しています。文部科学省通知を守る意味は、無期転換を実施する以外にありません。

正規職員登用試験については昨年度の団体交渉において「事務職員（常勤職員）若干名の登用試験を実施する。今後も実施する」と確認書に明記されました。しかし、無期転換については「検討中」が続いていますので、大学側が実施に踏み出すよう要求を強めます。

非常勤職員の「年次有給休暇20日」など前向きな回答

大学側への要求では、「年次有給休暇及び特別休暇（ボランティア休暇など）を、正規職員・有期契約職員と同一の取り扱いとすること」や「非常勤職員の時給引き上げ」、そして「高齢者雇用安定法に基づく定年年齢の引き上げ」を要求しています。

今年6月30日に行った団体交渉で大学側は「休暇については全てではないが、不合理にならないように検討していく」「時給の改定については検討中」という前向きに検討する旨の回答がありました。その後大学側は、現行の時給845円（事務補佐1年目など）を10月1日から950円へ引き上げる方向で検討をすすめています。

非常勤職員の「年次有給休暇（現行10日+ α ）を20日に」をはじめ、要求実現をめざして引き続き交渉します。

組合は要求の前進をめざすために、職員の皆様の意見・要望を募集しています。意見・要求の送り先は上記へFAX、郵送、またはメールでお願いします。ホームページも覗いてください。右のQRコードから見られます。



大学側に「第4質問書」を提出しました

組合は大学側へ7ページの「第4質問書」を提出しました。大学側の「3年ないし5年雇い止め」方針は、社会的常識や政府の施策などかけ離れています。質問書は組合の主張を示しながら多くの質問を行っています。

1 「雇用流動化政策」について

① 大学側は「雇用の流動性は必要」「雇用の流動化は非正規職員だけとは考えていない」旨の主張をしています。

組合は「正規職員の教員や事務・技術職員も他の大学等へ出向させる方針でしょうか？出向したくない職員も強制的に出向させるのでしょうか？」と質問しています。また、「雇用流動化政策により先進国の中で日本だけが20数年間賃金が上がらない国になっています。そのような間違った政策を大学として評価するのは問題ではないでしょうか？」と質問しています。

② 文部科学省通知は「無期転換申込権が発生する前に雇い止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいとは言えない」と記載しています。大学側は「文部科学省の通知は守る」と明言しました。

組合は「文部科学省通知を守っていただけますか？」と質問しています。

2 「医療系職員の無期転換」を広げることについて

医学部の医療系非正規職員については無期転換していることが明らかになりました。医学部の無期転換がすすむこと自体は良いことですが、他の学部的一般非正規職員は1人たりとも無期転換させない法人の方針とは大きな差別取り扱いがあります。

改正労働契約法による無期転換の条件は「5年の年限」だけです。医療系非正規職員も他の学部的一般非正規職員も、改正労働契約法の規定、文部科学省通知の文言、そして宮崎大学の就業規則の規定は、全く同様で違いはありません。

組合は「そのことは確認できますか？」「無期転換の条件は5年の年限だけのはずですが、医療系非正規職員の扱いには年限を超える何らかの要素があるのでしょうか？」と質問しています。

3 非正規職員の労働条件の相対的低下について

① 組合は、宮崎大学非常勤職員の時給と最低賃金を比べると、8年前に142円高かった時給が最低賃金を下回ることを確実にするほど相対的に低下していると指摘し、時給引き上げを要求しています。賃金の相対的低下によって、面接応募者が減り、欠員があちこちに生まれています。

組合は賃金以外の対策も必要と指摘し、第1にできるだけ応募者の門戸を広げること（具体的には3年限度を5年限度に切り替えることと、定年年齢を広げること）、第2に無期転換制度を導入することを提案しています。

② 組合は、「応募が少ない状況を改善する方針を打ち出し、実行することが人事担当部署の役割だと思いますが、何らかの具体策はあるのでしょうか？」「人事担当部署が指導している方向は、非正規職員の5年雇い止めを3年雇い止め原則に修正したり、非正規職員の定年年齢を厳格化するなど、非正規職員の応募者を少なくする方向の方針を取っていると考えられます。なぜあえて応募者を少なくする方針を取っているのでしょうか？」と質問しています。