

組合・忘年会を開催

毎年恒例の、組合忘年会。今年は、病院の看護師さん向けに、女子会では評判のお店「ビストロドンナ」で開催。

残念ながら、看護師さんの参加は無かったのですが、チーズフォンデュやパエリアという、なかなか普段、食べることが出来ない料理に、みなさん、満足・満足
全てのキャンパスから24名が参加し、学部を超えて交流をはかりました。

次は、組合の新年会ですね。

予定としては、2018年1月18日(木)18:20～ アザミで開催する予定です。みなさん、予定に入れておいてくださいね。



2018年1月1日からフレックスタイム制を導入??

12月15日(金)、人事労務課より、事務職員に対してフレックスタイム制を2018年1月1日から導入したいと、五福地区の過半数代表者と補佐人、教職員組合に説明がありました。

人事労務課としては、事務職員のみなさんの働き方改革を見直すため、どうしても残業を減らしたい。と説明。過半数代表者の末岡さんからは、なぜ、この時期の説明で、1月1日の実施なのか? あまりにも拙速すぎるのでは?との質問に、人事労務課からの回答は、「入試業務があるので1月実施で行いたい。11月から時間外労働の削減を実施しており、目標の50%減を達成することは出来たが、制度の一つとして、フレックスタイム制を導入したい。12、1、2、3月の4ヶ月を調べて検証したい。とにかく、残業を減らしたい」との説明がありました。

フレックスタイム制が導入されると、残業手当を生活給としている方には、家庭の財布を直撃することになりますが、職員のみなさんの健康を考えると、残業は少ない方が良いでしょう。ただ、フレックスタイム制のデメリットを考えると…

フレックスタイム制のメリット・デメリットを教えてください。



フレックスタイム制とは、従業員が日々の始業・終業時刻を自身で決定して働く事ができる制度で、導入する場合には、就業規則でフレックスタイム制について規定をし、労使協定を締結しなければいけません（届出は不要）。

フレックスタイム制は従業員個々の自主性にゆだねる部分が大きく、以下のようなメリット・デメリットが考えられます。

●メリット

- ・勤務時間をずらすことで、通勤ラッシュを避けることができる
- ・個人が効率的に時間配分を行なうことで、残業の軽減につながる
- ・働き方に自由性があるため、優秀な人材の採用や定着の向上につながる
- ・今夏については、節電対策のひとつとして利用できる

●デメリット

- ・取引会社や他部門との連携を行なうときに、時間の設定が難しくなるため、現実には導入できる職種が限られやすい
- ・自己管理ができない従業員が多い場合は、フレックスタイム制度は時間に対してルーズさが許されるものと勘違いされやすい

フレックスタイム制を導入する際には導入目的を明確にし、以下のようなポイントを抑えつつ、従業員と管理者が正しく制度を理解・運用することが大切です。

●導入のポイント

- ・制度を適用する従業員の範囲を明確にする
- ・必要に応じてコアタイム（必ず勤務しなければならない時間帯）や、フレキシブルタイム（定められた時間帯で出勤・退勤時間を決めることができる）など一定の制限を設けて業務に支障がないようにする
- ・労働時間に対する意識低下、取引先へのサービス低下などマイナスの影響が出ないように、業務フローや管理者のマネジメント力向上を図る

過半数代表者や組合は、対象となる人数が記載されていないこと等が明らかになっていないことから、もう暫く、時間をかけて検討することになりました。

全大教は以下の声明を発表しました

富山大学は、いまだに雇用更新上限規定に固執しています。
組合は引き続き非常勤職員の雇用期限の延長・雇用上限の撤廃に取り組みます

(声明)

**改めてすべての大学法人等に
有期雇用教職員の雇用上限撤廃を求める
—東京大学における「5年雇用上限規定」撤廃は重要な到達点—**

2017年12月19日 全国大学高専教職員組合中央執行委員会

●安心してより高いパフォーマンスを発揮してもらうため

去る12月12日に東京大学教職員組合が得た回答によれば、東京大学の法人当局は、教職員組合の要求に応え、これまで有期雇用教職員（短時間勤務有期雇用教職員、特定有期雇用教職員）に適用してきた雇用契約の更新の上限を「5年」とする一律の規定を撤廃する方針を決定した。また、新聞報道によれば、同当局はこの方針転換の理由を「安心してより高いパフォーマンスを発揮してもらうため、有期、無期を問わず全ての教職員の働き方や雇用環境を改善することを最重要と捉えた」と述べている。

●全大教の取り組み

全国の国公立大学、高専、大学共同利用機関ではたらく教職員で組織する私たち全大教及び加盟組合は、国立大学法人化後に多くの大学法人等が契約更新の期待権の発生回避を意図して設けた有期雇用教職員の契約更新の上限規定について、これを強く批判し、一貫して更新上限の撤廃を求める運動に取り組んできた。「無期転換ルール」が設けられた2012年改正労働契約法の成立後は、同ルールに基づく有期雇用教職員の無期雇用転換の促進と、同ルールの潜脱として作用する「5年手前での雇い止め」規定の撤廃を求め、さらに運動を続けてきた。2016年9月には、「無期転換ルール」の本格発動を間近に控えて教研集会アピール「職場の大切な仲間の『使い捨て』を許さないたたかいは、教職員の幅広い連帯で立ち上がろう」を発表し、組織を挙げての最重要の運動課題として位置づけるとともに、公共機関、教育機関として大学法人等が果たすべき役割は何かという見地からこの問題を世論に問い、その後押しを得てのたたかいを提起した。

●東大組合・首都圏大学非常勤講師組合の取り組み

今回の東京大学の「5年雇用上限撤廃」決定は、法人化後、また改正労契法成立後からこれまでの教職員のたたかいの重要な到達点である。東京大学教職員組合は、大学横断的な組合である首都圏大学非常勤講師組合と連帯しながら、雇い止め当事者を含む学内教職員の声を組織し、また東京大学を注視する世論を動かしながら、着実に法人当局の方針転換を迫り、実現させた。その背景には、改正労契法の趣旨にそむいた対応姿勢を改めず、多くの有期雇用教職員をいたずらに「使い捨て」する人事政策を維持しようとする大学法人等に対する、国会審議、各種報道その他を通じた国民の厳しい目があった。

●他大学での無期転換ルール回避の動き

一方、いまだに大学法人等の相当数が、有期雇用教職員の無期雇用転換を避けようとし、一律の雇用更新上限規定の維持に固執している。改正労契法施行後の2014年4月に就業規則を改定し、2013年4月に遡及して適用し、その規定を根拠に2018年3月に多数の有期雇用教職員を一律に雇い止めしようとしている東北大学の事例など、「無期転換ルール」の適用を回避するために手段を〇1い批判の集中を免れない。また、東京大学の今回の決定においても、個別に雇用上限を設定できるとする「プロジェクト型の雇用」の濫用などによって、無期雇用転換を回避する運用がなされるおそれは排除できない。個々の有期雇用教職員の雇用の安定を勝ち取るたたかいは、「一律の雇用上限」が撤廃されたあとも緩めることはできない。

●改正労働契約法に基づき無期転換を

2018年4月の「無期転換ルール」本格発動に向け、今回の東京大学の成果をさらに無期雇用転換促進、雇用上限撤廃のたたかいを進めることを宣言するとともに、すべての大学法人に対して、改正労契法の趣旨に反して教職員をいたずらに使い捨てし、大学法人自身の経営資源をも毀損する有期雇用教職員の契約更新上限規定をただちに撤廃することを改めて求め、声明とする。