

役員会との団体交渉 34速報

事務系有期雇用職員の パート職員化案に反対

-4月より週 40時間パート職員新設 -

人事課より組合側に提示された「有期雇用職員にかかる給与制度等の見直し(案)」は現事務系契約職やパート職を、この4月から新規採用分に関しては週40時間パートと週30時間パートの2種類に統一していくという案であり、組合としては断固反対し、撤回を求めて労使交渉を行った。

結果、役員会側の3年間で雇用契約は完了するという立場と、組合側の3年間雇用以上の継続雇用者への不利益変更であるとする立場は意見がかみ合わないまま決着がつかなかった。役員会側として組合に対して同意は得られなかったものの説明したことを前提に、有期雇用職員に対する説明会を開き、この4月から強行に執行するもよう。

組合としては、今後、有期雇用職員を含め事務系職員に対して、新制度の導入によって不利益を被る現事務系職員や処遇改悪となる継続的に雇用されている有期雇用職員の声をまとめ、要望書として再度提出し、交渉を行っていききたい。ぜひ、みなさんのご意見をお寄せください。

有期雇用職員の給与制度等見直し要旨

4月からの雇用は週40時間パート職員か週30時間のパート職員。対象は事務補佐員、施設系技術補佐員、教室系技術補佐員のみ。ただし雇用期間中の現職員は雇用終了までは現在の処遇で雇用。

有期雇用職員(パート職員)の給与単価

の定額化。対象は事務補佐員、施設系技術補佐員、教室系技術補佐員。1年目898円、2年目932円、3年目993円。現雇用者は雇用期間が終了するまでの間は現雇用処遇を保障。パート職員はすべてこの給与で統一され、賞与や継続雇用の給与額の保障はなくなる。

有期雇用職員(契約職員)の退職手当
全ての契約職員の退職手当制度を廃止し、その代り、3月31日を勤務日として、その分を賞与の期間率に反映し賞与を増額する。改正後は不利益が生じるため、現在職者に限り経過措置を設ける。

組合側の主張は、人事課が示した全ての有期雇用職員(契約職員)に対して退職手当制度を廃止して、3月31日を勤務日とし、その分を賞与の期間率に反映し賞与を増額することには賛成。事務補佐員、施設系技術補佐員、教室系技術補佐員を対象にした週40時間パート、週30時間パートに統一化案、給与の見直しについては、断固として撤回を求めた。

理由は、1)契約職員が継続的に週40時間パート職員に切り替えられた場合、賞与、住宅手当等が廃止され、給与単価の切り下げがおこなわれ、大幅な年減収となり不利益変更になる。2)新規雇用においても高度な知識や技術、経験を必要とする職務内容を担う職員の雇用は望めず、直属の事務職員は指導や補佐によって負担が増える。

しかし、役員会側の回答では、3年間の雇用において契約条件を明確に示して雇用するのであるから、労働契約上問題がない。複雑な有期雇用形態を統一して、採用要件

や給与支払い等の業務が簡略化できるというのが主張の論点であった。

改正パートタイム労働法」を守れ！！

組合として、この 4月から施行される「改正パートタイム労働法」では、労働条件の明示の義務化（第 6条）とされたほか、差別的取り扱いの禁止（第 8条）や、「通常の労働者への転換を推進するための措置」が義務化された。この法律の趣旨は、「通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保」にある。

現在の徳島大学では、有期雇用職員が契約においては 3年任期で採用されているが（注：平成 3年以後の契約職員、平成 16年以後の週 30時間パート職員は 3年間の任期で採用）現時点での採用者については処遇を保証するといっても、これらの人材の 3年以上の雇用は考えないという雇用システムとなっている。

しかし、実態はどうであろうか。同一人物でありながら、3年（これ以上継続している場合は、職員と同等とみなす）という任期が終われば、1ヶ月間休み（労働法上継続していないと判断される期間）をとって、実質的に採用されている有期雇用職員は多いはずだ。改正パートタイム労働法では、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いは禁止されている。職務内容、人事異動、契約期間（反復して更新の場合は期間の定めのない労働契約とみなす）の 3点で該当するパート職員がいる場合は、賃金、教育訓練、福利厚生、その他の待遇において差別的取り扱いがないようにすべきことが示されている。

対象となる契約職員の在職者数のリストを役員会に要求したところ、事務補佐員は 66人（女性 65人）、施設系技術補佐員 2人（女性 2人）、教室系技術補佐員 38人（女性 34人）とほとんどが女性職員である。このうち、

いわゆる 3年以上の反復して更新された職員の割合は役員会側からは示されなかった。

有期雇用職員は、正規職員の補佐的職務といわれながら、担当させられている職務は、業務が複雑になりがちな部門であったり、専門性が期待されている部門もある。形式的には 3年任期であっても、そこで培われた職能はそれぞれの職場においても貴重な戦力であるはずだ。

現時点で、役員会がすすめる事務系有期雇用職員のパート職員化を強行すれば、次のような混乱が発生すると予想される。

- ・現時点で 3年雇用の契約事務職員の場合、反復して継続雇用を希望しても、その場合は新週 40時間パート職員として契約せざるを得なくなり、総収入は激減する職員が出てくる。

- ・パート職員の業務内容や責任が限定されることや任期制による入れ替えが頻繁におきることによって、その部署の担当する職員の業務指導への負担が増加する。

- ・新旧の 2つの給与基準が生まれ、同じ職務内容であっても有期雇用職員間での給与格差が生じる。

大学は 14日に説明会開催

3月 14日（金）13: 10-14: 10工学部共通講義棟 K201、15: 00-16: 00医学部第 2臨床講堂で、役員会側から就業規則改正の説明会が開催されます。ぜひ、ご参加いただき、ご意見をいただきたいと思います。

また、組合では、有期雇用職員の方々のご意見を頂戴しながら、この改正案に反対し、改善するように意見書を作成する準備に取り掛かっています。ぜひ、下記のところまで、ご意見を頂戴できればと思います。ご協力よろしく申し上げます。

「徳島大学教職員労働組合書記局」
tokushima-u-unbn@line.ocn.ne.jp