

2022年7月11日

電気通信大学
学長 田野俊一 殿

団体交渉の申入れ

電気通信大学教職員組合
委員長 水谷孝男

下記の項目による団体交渉の設定をお願いします。

なお、団体交渉についての連絡は、教職員組合事務室（内線：5027
e-mail:voice@uec-union.org）までお願いします。

記

団体交渉項目

1. 給与・働く環境の改善
2. 定年年齢の引き上げ
3. 非常勤職員の雇用の安定化

なお、2021年2月19日付で提出した団体交渉申し入れで、交渉が実施されていない項目については、上記に加えて引き続き団体交渉項目（「技師の業務評価と待遇」他）として団体交渉をお願いします。

以上

【要求内容説明】

1. 給与・働く環境の改善

昨年度の期末勤勉手当の扱い、国に先駆けて非常勤職員を含めた休暇制度の改善にご尽力をされたことについて、大学の対応を評価します。しかし、今年度の期末勤勉手当の引き下げについては、引き続き改善を求めます。

一方、OECDデータから算出した主要国の実質賃金指数の推移^{*}では、1997年を1とした時、2016年では欧米では1.15から1.38であるのに対し、日本は0.89となっています。働く者の実質的な賃金が下がり、生活がますます厳しいものとなっており、抜本的な給与改善が求められます。つきましては大学として、政府等に対し積極的な給与引き上げをするための施策を実施するよう要望することを求めます。

また、里帰り、法事など、日本の文化として伝承されてきた「お盆」の休みとしての一斉休業が、今年は8月22日（月）から24日（水）となりました。入試等の日程の関係があるかと思いますが、日本の良き文化を尊重する観点からも、今後の一斉休業の日程について、再検討願います。

^{*}全労連：実質賃金指数の推移の国際比較

https://www.zenroren.gr.jp/jp/housei/data/2018/180221_02.pdf

2. 定年年齢の引き上げ

年金制度の改革や働き方改革が求められる中、定年年齢の引き上げが行われています。国家公務員においても、人事院が2018年に定年を段階的に引き上げるための意見申し出をだし、昨年(2021年)の通常国会で審議され法改正がされました。その結果2023年度に60歳に達するものから定年が段階的に引き上げられ、2031年度には65歳定年となりました。

このような中で、教職員組合にも今後のワークライフでの定年の扱いについて心配する声が寄せられています。国家公務員は来年度からの定年年齢引き上げが実施されますが、これまでのところ大学から定年年齢の引き上げについての考え方が示されていません。定年年齢引き上げについてどのような計画になっているか伺います。

3. 非常勤職員の雇用の安定化

非常勤職員就業規則が本年2月14日に改正^{*}され、一部5年の雇い止めが廃止されましたが、教職員組合は前回の団体交渉申し入れ(2021.11.11付)で、5年雇い止めルールの撤廃のための最初の段階として、

(1) 非常勤事務職員に対して期限のない雇用制度を創出すること

(2) 通常の雇用形態から無期限雇用制度への移動のための評価制度を導入することを要求しています。その後の検討状況について伺います。

^{*}国立大学法人電気通信大学非常勤職員就業規則の一部改正

<http://soumu.office.uec.ac.jp/gakunai/houki/kisokurireki/2004A006-20220214.pdf>

○資料：2021年11月8日付「団体交渉申し入れ」より

3. 非常勤職員の雇用の安定化

非常勤職員の5年雇い止め制度の撤廃については、前回以前から継続的に交渉しているところである。

最近の学長トークによって非常勤職員の雇用・管理体制の見直しが提案され、これに基づいてIE事務室長を中心に見直し作業が進められていると見受けられる。しかしながら、この見直し案には5年雇い止め制度の撤廃が含まれていない。さらに

- IE事務室が非常勤職員雇用に関わる実際の事務を担当すること
- 非常勤職員の雇用経費が大学本部予算からの配分となること

に伴い、

- ◎ 5年雇い止め任期を迎えた非常勤職員を半年間のクーリング・オフを挟んで再度雇用することが実質的に困難になる状況が生じる。

このことは現状と比しても労働者の利益を損なうものである。実際、すでに事務の現場で様々な誤解や不安を引き起こし、組合・過半数労働者代表の元へは相談が相次いでいる。その中で耳にする「5年雇い止めルールが1秒でも早く撤廃されることを強く望みます」という職員からの訴えは胸に響くものがある。

教職員組合はこの状況を憂慮し、5年雇い止めルールの撤廃のための最初の段階として以下のことを要求する。

(1) 非常勤事務職員に対して期限のない雇用制度を創出すること

(2) 通常の雇用形態から無期限雇用制度への移動のための評価制度を導入すること

(1)は、「5年以上の雇用」という条件を待たずに無期雇用への転換を可能とする制度を意味する。(2)は、

- 当該職員が無期雇用への転換を希望し
- 当該職員の職場の担当者（教員等）からそのことを積極的に認めたいという意思表示があり
- 当該職員が継続してその職務にあたることが事務運営上望ましいことが確認できる場合には(1)の雇用形態への変更を認める制度を意味する。その条件の審査および判定を制度として整える必要がある。

他大学の例としては、東京大学の制度がある。

- 東京大学職域限定職員及び職域時間限定職員の就業に関する規程

https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_syuki/syuki32.pdf