

教員組合週報 組合ウィークリー」 2004年5月24日発行

〒236-0027 横浜市金沢区瀬戸 22-2 横浜市立大学教員組合 編集・発行

TEL 045-787-2320

mailto:kumiai@yokohama-cu.ac.jp

http://homepage3.nifty.com/ycukumiai/

**1. 任期制・年俸制問題を考える》第4回
たとえば任期5年でも退職の自由がある場合、ない場合がある**

労働条件を使用者側に明示させることの重要性を今回は確認します。たとえば、任期5年と一口に言っても、教員任期法にもとづく場合には、勤務1年を超えた時点から雇用者はいつでも退職することができます。しかし、同じ任期5年が改正労働基準法14条にもとづく場合には、雇用者側も5年間拘束され、他大学に転出すれば損害賠償を請求される可能性が生じます。任期制がどのような法的根拠にもとづいて制度設計されるかによって労働条件が変わるわけですから、使用者には、どのような法的根拠にもとづく制度なのかを明確に示す義務があります。

独立行政法人化された大学が任期制を導入しようとするなら、任期制の制度設計を雇用関係に具体化させた規程を就業規則に盛りこんで提示する必要があります。5月18日の組合学習会で深谷信夫茨城大教授が述べられたように、任期付き任用に当たるポストを挙げる等々のかたちで、就業規則を作成しなければなりません。公務員法の世界とちがって、大学内の雇用・労働条件について事業場ごとに就業規則を作成することが使用者側に義務づけられており、かつ、就業規則の内容について事業場の

過半数組合または過半数代表者の意見を聴くことも義務づけられています。独立行政法人化された大学に新たに任用される教員の雇用条件についても、任期付き採用を行うというのであれば、この法人の雇用関係を包括的に記述する就業規則が前提として明らかにされていなければなりません。現在停止されている後任補充人事にさいして、大学改革推進本部はこれを任期制の下ですすめようとしていますが、個々の人事にさいして採用条件に任用期間をつけて公募すればよいというわけにはいきません。そうしたやり方は、任期制の制度内容を隠したまま個々人に任期付き任用への同意を迫るものであり、許されるべきではないのです。

2. 学習会 盛況！**『自らの雇用を守るためになすべきこと』****第三弾 ～ 任期制と年俸制を考える～**

予定どおり、5月18日(火)、茨城大学教授・深谷信夫先生を講師にお招きした学習会を行いました。

参加者は40名程度と、前回(第二弾)の学習会と同様、多数のご参加をいただきました。

ご参加いただけなかった方のために、当日配布されたレジメを組合ホームページ上に掲載してありますのでご参照ください。

3.加入者増加中

法人化後の組合の意義についての理解が広がりにあるためか、組合への加入者が徐々に増加しています。

よりよい労使関係・労働条件を築くためには、組合の組織率が高いことも重要な要件になりますので、未加入の方、加入すべきかどうか迷っている方は組合へ相談するよう組合員の方からも声をおかけください。
