

2015年度第2回団体交渉

- ・ 日時 2016年1月25日（月） 10：00～12：00
- ・ 場所 本部第1会議室（3階）

- ・ 交渉事項 下記の組合要求

〔1〕労働契約法関連

- （1）1980年7月以前採用の准職員と法人化前採用の時間雇用職員については、すでに大学方針で無期転換すべきものとしていることを末端まで徹底し、「平成30年3月31日」等の雇用上限年月日が明記されている労働条件通知書はただちに是正すること。
- （2）「労働条件通知書（兼同意書）」に次年度更新することが明記され、かつ、雇用上限年月日が記載されていない人は無期雇用とすること。
- （3）無期雇用の制度の具体化について
 - ・ 検討中の案を含めて早急に検討内容を示し、実質的で十分な交渉期間を保障すること。
 - ・ 無期雇用へのハードルを徒に高めず、従事してきた業務に引続き従事できると適切に判断できる職員は無期雇用にすること。
 - ・ 無期転換の時期は5年経過後にこだわらずなるべく早くすること。
- （4）更新評価の適切さについて組合が立ち会って十分な説明を求めることができる組合員のための窓口を設けること。

〔2〕マイナンバーの取扱いについて

- （1）職員にマイナンバーの提出を強要しないこと。また、採用前にマイナンバーの提出を求めないこと。性別標記が附随することにより性的少数者への不利益が生じないようにすること。
- （2）本学での運用にあたっては、マイナンバーを検索キーとして教職員を管理しないこと。また、マイナンバーをインターネットに接続したパソコンで管理しないこと。

〔3〕諸手当、休暇の改善について

- （1）他大学と遜色がないよう諸手当を整備すること。夜勤手当の額を改善すること。
- （2）年次有給休暇の取得を保障すること。要員不足から取得できなかった年次有給休暇について補償すること。
- （3）産前休暇を8週間にすること。
- （4）時間外・休日・深夜の勤務にかかる割増賃金の不払いをなくすこと。
- （5）時間雇用職員に一時金を支給すること。

〔4〕年俸制、クォーター制について

- （1）大学作成の承継枠年俸制にかかるケーススタディを末端まで周知すること。
- （2）本部人事企画部が、部局から要望があれば個々の教職員の具体的状況に応じた年俸額の試算をしていることを、末端まで周知すること。個々の教職員から要望があれば同様の

試算をし、本人に提供すること。

(3) 事実上、労働条件の一方的不利益変更となるクォーター制実施方針を見直すこと。

- ・ 早急に教職員への説明会を開催すること。また、学識経験者の意見を聞くこと。
- ・ 実労働時間を1日7時間45分とみなしているもとで夕方以降の義務的な業務を増やすことは不当であり、そのような一方的な不利益変更はしないこと。
- ・ 現在保障されている祝日の休日を一方的に奪わないこと。
- ・ 振替休日・代休がきちんととれる見通しを示すこと。クォーター制によって余儀なくされる休日・深夜の勤務にかかる割増賃金について十分な予算措置をすること。
- ・ 出勤簿への押印にあたって実際に出勤した日（振替休日に出勤せざるを得なかった場合等）に押印を求めず、休日出勤には休日給を支給すること。
- ・ 教員だけでなく技術職員等の休日・深夜勤務等についても、割増賃金や代休を保障すること。

[5] 本学職員の給与の取扱いに関する基本方針について

- (1) 決定までのスケジュールを先に決めず、複数回の交渉を含む十分な交渉期間を確実に確保すること。
- (2) 独立行政法人通則法改正の趣旨に則り、比較すべきことをちゃんと比較すること。
 - ・ 教員給与は、同規模の私立大学を含めて比較すること。
 - ・ 最も給与水準の高い地域に勤務する国家公務員の給与・手当と比較すること。

[6] 平成27年人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針について

- (1) ボーナスの改善は期末手当でおこなうこと。
- (2) 地域手当を多賀城市と同様に改善すること。

[7] 再雇用にあたって後任の補充をしない問題について

- (1) 従来通り後任の補充をすること。
- (2) 再雇用職員の勤務時間について本人の希望を尊重するよう全部局に通達すること。
- (3) 職員の定年延長制度について検討状況を説明すること。