



8月29日（月） 団体交渉を行いました。

1. 再雇用者のフルタイム雇用について

再雇用者の労働時間について、『東京農工大学再雇用者規程』第10条2項に「前項にかかわらず学長が必要と認めた場合には、その都度定める労働時間等とすることができる。」と記載されているが、基準が不明確であり、機会の均等が保証されない恐れがあるため、第10条の改定によるフルタイム雇用（週38時間45分）に関する記述の追加を改めて要求した。これに対し、再雇用職員の労働時間は大学の人件費の状況・職務内容を鑑みて原則週30時間以内のパートタイム職員として制度設計しており、フルタイム雇用は、職務の独自性や職務遂行上の事情、学長が必要と認める場合に行っているためこれ以上の基準を明確にするのは難しい、との回答を得た。

そこで組合から、第10条第2項の「その都度定める労働時間等とすることができる」の記述に「38時間45分まで」を明記することを提案したところ、これについては検討するとの回答を得た。

2. 技術職員の待遇改善について

年齢別年間給与額から見ても、技術職員と事務職員の昇格の現状において差異がみられるため、技術職員の昇格・昇給の改善を早急に検討いただくことを要求した。これに対して、技術職員の担当業務が増えている実情や、大学全体の将来構想における技術職員の重要性は、大学当局も認識はしており、このまま技術職員を減らすことはよくないのでどうやって維持していくかは各部局の方針を聞いて検討を進めていく予定であるとのことであった。

工学部が先に検討を始めているが、今後のスケジュールについては明言できないとの回答であった。農学部FSセンター技術職員の休日勤務の多さについて、部局長が把握しているはずなので、部局で考えてもらいたいとのことであった。

3. 非常勤職員の待遇改善について

①非常勤職員の昇給について

本学における非常勤職員の収入確保とスキルアップと労働意欲の向上の取り組みとして、昇給機会を増やすことにより給与面の改善を図るよう要望した。

（回答の要点）

非常勤職員の人数が多いため、昇給の機会を増やすというのは予算的に難しい。ただし、常勤化の仕組みについて検討を始めている。これは5年無期雇用とは異なり、3年間ほど働きぶりを評価し、退職者により空きができるという条件の下で常勤採用とするものである。

②非常勤職員の期末手当及び勤勉手当について

他大学・研究機関では非常勤職員に対して期末手当・勤勉手当が支給される例が見られる。同一労働同一賃金の観点から、期末手当及び勤勉手当の支給を要求した。

（回答の要点）

常勤と非常勤では職務内容や責任に相違があり、また人事異動がないといった相違があり、期末・勤勉手当に差があっても不合理ではない。フルタイム非常勤職員のうち任用予定期間6ヵ月以上かつ勤務日・勤務時間が常勤職員と同等の者については期末手当・勤勉手当を支給している（教育研究系数十名程度）。

4. 無期転換時の退職事由確認書記載の退職事由③の改正について

非常勤職員が無期転換時に提出する退職事由確認書の退職事由③「所属する組織又は担当する業務が廃止される時」について、非常勤就業規則では解雇事由として記載されている内容が、退職事由とされている理由と、退職事由確認書の提出を求める理由はどこにあるのか。

(回答の要点)

ここでの退職は、定年と解雇の両方を含む広義の意味で用いるが、指摘された問題点は整理検討する。確認書の提出を求める理由は、退職事由を理解したという確認のためである。

5. 教育・研究プロジェクト等で雇用されている教育・研究系の有期雇用職員に対する最大通算10年の雇用期間の規定改正について

(回答の要点)

10年雇止めは全国的に問題となっており、本学でも規定の改正を検討中である。

6. 大学の組織改革について

組織上層部（副学長）が増えることにより人件費が増えると思われるが、職員の賃上げはせずに上層部の人件費を増やすことの意味について、また、本学が「国際卓越研究大学」の募集を検討する用意があるとのことだが、このことが将来の大学運営に与える効果とリスクについて、さらに本学職員に与える影響について、本学としての考えを求めた。

(回答の要点)

新たな副学長ポストは、学長のガバナンス強化の必要性から設けられた。手当は付くが該当教員の基本給与はそのままとなっている。

大学ファンドによる「国際卓越研究大学」については、本学が応募できるかどうか不明確な段階であったため、まずは応募可能かどうかを検討するという意味において共同通信のアンケートに対応した。本学としては、金融商品への投機ではなく本学のシーズを活かせるベンチャー企業への投資を考えている。

7. 新業績評価及び2号年俸制について

令和3年度に実施した試行業績評価の試行結果について、個人情報に触れない範囲において、学科別などの勤勉/業績給評価と昇級評価それぞれの分布の提示を求めた。現在の評価方法の課題、改善が必要な点について組合と協議するよう求めた。

(回答の要点)

部局（学部）レベルまでは提示可能と思われるが、それより細分化すると個人が特定されるケースが予想されるため、対応が難しい。組合側から学科単位なら可能なのではと指摘し、大学側に検討してもらうこととなった。新教職員活動データベースへの入力も合わせて、新業績評価の評価方法の課題・改善が必要な点については、引き続き双方で協議することを確認した。

以上

ご意見などございましたら、組合事務室までお寄せください。

職場で起こる様々な不安などに対し、雇う側と対等な立場で交渉できる。それが、**職員組合**です。皆さんの声をもとに交渉を行います。皆さんの参加によってこそ、農工大は働きがいのある職場に変わっていきます。入会をお待ちしております。常勤職員・非常勤職員・ポスドク・特任・TA・RA有期・無期に関係なく加入できます。組合加入のご希望、職場環境や労働条件のご相談など、お気軽にご連絡ください。

東京農工大学職員組合

府中支部 内線5797 (火・木 9:30~14:30)
小金井支部 内線7202 (水・金 9:30~14:30)
E-mail: kumiaif@cc.tuat.ac.jp
URL: <http://web.tuat.ac.jp/~kumiai/>
Twitter: twitter.com/TUAT_union