

Vol.102 No6  
2011.11.17

# 農職組ニュース

茨城大学農学部  
労働組合

10月25日 農学部事務長と懇談

組合執行部では、全大教の定期大会・教研集会・関東甲信越地区単組代表者会議に出席して得た情報、農学部での職場懇談会で出された意見等を踏まえて10月25日（火）17:20～18:30に事務長との懇談を行いました。懇談全体として、事務長も現場からキャリアを積み上げていかれたということで、今回組合から出した意見や要望に関して大きな理解を示していただきました。ぜひ、今回のような要望等を団体交渉等を出してくださいとのことでした。以下に事務長との懇談内容を記載しますので、お読みいただき、質問や新たな要望等がありましたら、ぜひ組合までお寄せください。

## 事務長との懇談内容

### （1）パートタイム職員の雇用形態に関する質問

【Q1】パートタイム職員就業規則の第3条、採用について、「公募し、選考により採用する」とあるが、具体的にどのようなことを行っているのか。

【A】ハローワーク等を通じて公募しており、選考は人事課課長補佐又は係長、農学部事務長、当該係の係長による10～15分の面接を行い、基準を実数化して判断している。

【Q2】パートタイム職員就業規則の第4条、契約期間について、「契約期間は、1事業年内とする。ただし、学長が業務上必要であると認める場合は、契約の更新を行うことがある」とあるが、学長はどのようにして判断しているのか。

【A】実際には学長が判断することはなく、特に問題がなければ、更新可能期間内で契約の更新は行われている。

【Q3】パートタイム職員就業規則の第18条、所定労働時間について「……。ただし、業務上必要とする場合は、1週間について30時間を限度として1日につき7時間45分を超えない範囲において定めることができる。」とあるが、この延長された時間の労働は無給ということか。

【A】これは延長された時間の労働（残業）を意味するものではなく、1週間について30時間と定められた労働時間の配分の仕方である。すなわち、正規の労働時間を意味している。

【Q4】パートタイム職員就業規則の第33条の2、年次有給休暇及び特別休暇以外の休暇について、「この項目は正規職員にはないが、これは休暇を取る権利はあるが、無給という扱いになるのか」

【A】その理解で正しい。無給の扱いである。

【Q5】パートタイム職員就業規則の第37条、評価について、「評価に関しては、就業規則の規定を準用する。」とあるが、誰がどのような評価を行っているのか。

【A】事務長が正規職員同様の5つの評価項目と特記事項について評価を行っている。

【要望】評価基準は開示すべきである。

## (2) パートタイム職員の職務範囲および勤務の現状に関する質問

【Q1】職場懇談会の中で「係に責任者がいるにもかかわらず、本部からの仕事の問い合わせが直接本人にくることもあり、責任を感じる」と発言があった。これはパートタイム職員の職務範囲を超えているのではないか。

【A】係には責任者（係長等）がいるので、このこと自体は好ましくない。部署によってはパート職員に直接問い合わせる場合もあるとは思うが、現状を確認し、そのようなことがないようにする。

【Q2】職場懇談会の中で「パートタイム職員も残業をするが、一定の時間・金額になっている。時間オーバーした分についてはサービス残業である。タイムカードを押してから残業することもある」という発言があったが、勤務時間（タイムカード採用）の実態はどのようになっているか。

【A】その様なことが事実ならば、大変な問題である。農学部では基本的にはサービス残業はさせないことにしているし、そのようなことはないと思う。

## (3) パートタイム職員の雇い止めの問題について

【Q】全大教の教研集会等からの情報では、かなりの大学で「雇い止めなし」あるいは「雇い止めの廃止」が行われているが、茨城大学ではどのように考えられているか。

【A】事務長としては、職場をうまく運営するためには経験を積んだパートタイム職員に継続して勤務してもらいたい気持ちはあるが、賃金条件等の問題で再雇用し難い面がある。

## (4) パートタイム職員に対する事務長の見解

【Q】今までの質問事項も含めて事務長のパートタイム職員に対する見解を聞かせてください。

【A】どの部署もパートタイム職員なしでは運営が成り立たないことは事実であり、雇い止めをなくして継続して雇用したり、正規職員化等を考えたい面もあるが、予算の問題等もあり、難航している。

## (5) その他（正規職員のケースも含めての質問・要望等）

【Q1】 正規職員の人事異動の仕方が適切に行われていない（時期や配置）ように見受けられるところがあるが、このような人事異動はなぜおこるのか。

【A】 現在の事務職員の年齢構成がアンバランス（高年齢層と低年齢層が多く、中間の年齢層が少ない）なのが主な原因で、配置の仕方が非常に難しくなっている。

【要望1】 現在盆の計画年休への夏期休暇の適用がなされているが、本来夏期休暇等は教職員が自由に取れる休暇である。山梨大学でも同じような休暇の当て方をしているが、その代償として特別休暇の1日増が行われている。茨城大学でもぜひこのような代償措置をお願いしたい。

【A】 現状では、計画年休に夏季休暇（パートタイム職員で、週5日勤務の方は、3日間）を強制的に充ててはいない。有給休暇でも可能である。常勤職員も同様である。

【執行部の見解】 週5日勤務のパートタイム職員は、年10日間の有給休暇が与えられているが、計画年休3日間に充てるには少なすぎる。このため夏季休暇を充てざるを得ない状況である。計画年休に夏季休暇、有給休暇のいずれかを充てるにしても、これらの休暇は教職員が自由に取れる休暇のはずである。したがって、山梨大学のようにその代償（特別休暇1日増等）を要求していきたい。

【要望2】 産前の特別休暇が6週から8週となっている大学が増えてきている。茨城大学でもぜひこのような対応をお願いしたい。

【A】 懇談会の場としては、承った。

【執行部の見解】 他の大学において産前の特別休暇が6週から8週となっている例があるので、当組合としても「産前の特別休暇を6週から8週にすることを要求していきたい。

【要望3】 休日出勤に対する振替制度や代休制度があるが、公務が入っていて振替が取れない場合にも振替を取ったこととして実際は勤務しているケースがある。振替が取れない場合には代休が取れるような代休制度の実質化を考えてもらいたい。

【A】 休日出勤に対しては1週間以内にとる振替が原則にはなっているが、どうしても振替が無理な場合には12週間までの範囲でとれる代休も認められているので、ご相談ください。



# 秋耕祭「バザールくみあい」にぎやかに！

11月5日（土） バザールくみあい実行委員会は、テントの中にバザー用品を所狭しと並べ、“いらっしやい！いらっしやい！”とお客さまを呼び込み、“あっ 似合う似合う”“すてき〜”と楽しく対話しながら、トータル12人のスタッフが奮闘。子どもむけのヨーヨー作りコーナーでは“この色がいい、2つもつれたよ〜、ひもが切れちゃった”などにぎやかな歓声に包まれていました。毎年恒例のバザールですが、中には楽しみに待っていて下さるお客さまもいて、来年もまたねと約束する場面もありました。

バザー用品を提供して下さったみなさま、お店にお立ち寄り下さいましたみなさま、本当にありがとうございました。なお、経費を除いた収益は組合にカンパさせていただきます。来年もまた、どうぞよろしくお願ひいたします。

2011年度「バザールくみあい実行委員会」一同



ヨーヨー作り楽しいワ



うーん どれがいいかな



さあ！ガンバ、「こたかちゃん」もね

