

2011.10.19

公立大学法人秋田県立大学

理事長 小間 篤 様

次回団体交渉における議題について

秋田県立大学教職員組合執行委員会

大学法人理事長が交代して、また、組合が設立された半年が経過した。評価制度や年俸制など、使用者側と協議したい議題は多々あるが、この中でも以下の事項について優先的に協議したい。

雇用期間が満了する嘱託職員への対応について

理由

1. 嘱託職員にも様々な業態があり、一律に雇用期間が満了したからといって、新たに経験の乏しい人材を雇用することは業務に大きな支障がでている。
2. 昨年度、嘱託職員の雇用期間満了にあたり、混乱が生じた（添付資料）。今年度以降このような混乱を生じさせないためにも明確な対応が必要である。
3. 大学は公共・教育機関であり、本学が雇用についても労働法的に進んだ方針や対策をもつことは学生教育や学生募集の上で重要なことと考える。

対応

- ・協議に入る前に昨年度方針を出された経緯などを確認しておきたいので、本議題に関連する資料などの提供を求める。

以上

2011年2月28日

公立大学法人秋田県立大学
理事長 小林 俊一 殿

意 見 書

秋田県立大学秋田キャンパス過半数代表者 山本 好和
秋田県立大学能代キャンパス過半数代表者 岡崎 泰男

嘱託職員の5年任期終了後の再雇用について、公募に依っても採用はしないとの方針が出されました。

そもそも、嘱託職員の中には、専門的な業務に携わっている人やそうでない人、また、このまま大学に残って勤めたい人など多種多様な人が存在します。その中でも、特に5年間専門的な業務に携わって、当該部署では貴重な人材となり、かつ、本人が本学の雰囲気を入り、勤務を継続したい希望を持っているとしたら、その希望を確認し、人物評価や部署での業務評価を加えて、その希望をかなえてもいいのではないのでしょうか。

大学は一般の企業とは異なり、公共・教育機関であり、本学が雇用についても労働法的に進んだ方針や対策をもつことは他大学との差別化を行う上で重要なことではないのでしょうか。

今回、最終的な方針が出るまで、曖昧なところがあったと聞いています。また、方針の出された時期が遅かったと思います。雇用の継続可否は職員の生活に大に関わることであり、今後、雇用に関する方針は速やかにかつ確固なものとして出されることを期待しています。

以上