

**准職員、時間雇用職員
のみなさん**

昨年の「時間雇用職員の有給忌引き休暇」等につき、
今年も「**団体交渉**」で実現しました！
2 (6/5、6/28、7/7)

“有給 2 日の夏季休暇、実現！”

—あなたの加入で“3日、にしましょう！”—

	日数	給与	対象	交渉妥結にあたっての立場
組合要求	3日	有給	准職員全員。 時間雇用職員全員	①正規職員との格差是正を重視。 ②不満はあるが、前進面を評価して 今年度は法人側回答の内容で合意。
法人回答 (妥結)	2日	有給	准職員全員。 週5日勤務、6箇月以 上継続雇用の時間雇用 職員。	①3日間を否定するものではない。 ②今年度の試行の中で業務や財源の 状況を見る。

週5日未満の時間雇用職員にも夏季休暇を広げましょう！

いろんな課題で“あなた、の加入が“力、になります。

「正規登用制度」を“約束、

組合は、フルタイムで数十年にわたって基幹的業務を担っている人は、当然、正規職員にふさわしいと思っています。法人側も、准職員・時間雇用職員から「広く、正規職員に登用できる制度を検討する、と回答しています。働きがいある、より良い「正規登用制度」が実現できるよう、みなさんの声をお寄せください。

時間雇用職員に

“ボーナス、の可能性が！”

組合は以前から要求してきましたが、法人側もようやく、「県内でも支給されている例は多い。全学的な教育研究上の説明など、組合も具体的に提案してほしい」と回答しました。

**あなたの労働条件通知書の
「更新の有無欄」には？**

1980年7月以前採用の准職員、
法人化前採用の時間雇用職員の方へ。
あなた方の雇用には「更新限度」はありません。これは法人化前の組合の交渉の結果です。もし「更新予定は未定、など」書いてあったら、組合までご連絡ください。この間も、「更新予定有り」等の記載に改めさせています。

**人間ドックは“就業規則通り、
有給にすべきです。**

「准職員等労働時間規程」には、准職員と時間雇用職員の「労働時間内の総合的な健康診査は有給、だと書いてあります。とくに限定はありません。でも法人側は、「**共済組合の任意継続組合員、**（正規職員が定年退職し再雇用されたケース）だけが対象だと言っています。みなさん、どう思いますか？

組合の 実績紹介

あなたの労働条件は、ただ与えられているではありません。
組合に入って、小さな声を大きな力にしていきましょう。

法人化前	助手の学部長選挙参加と学長選挙権	
	特別昇給の不均衡是正	
	定員外職員（現准職員）の諸手当の常勤並み支給、2-4頭打ち撤廃、忌引休暇実現等	
	週休二日制の実現	婦人科検診の実現 行政職(一)の3級退職者解消
法人移行時	学内保育所設立(→認可保育園<現かたひら保育園、ことりの家保育園>)	
	給与・諸手当や休暇制度等、労働条件全般について法人化前の水準を維持！！	
	非正規職員の雇用承継を明言させ、准職員の夏のボーナス等を改善。	
	当初の就業規則案にあった「配布物や掲示物の制限」を改めさせた。	
2005年度	多くの組合員が過半数代表者・候補者として活動→昼休み実質1時間の確保、年休運用の改善、いくつかの事業場での徹夜・夜勤の制限etc.	
	教務職員制度廃止（助手または技術職員への振替）。	
	時間雇用職員の「忌引き休暇（有給）」、「病気休暇（無給）」を実現！	
	交渉で「地域手当」支給地を拡大！（但し、仙台6%、川渡・浅虫等3%の格差あり）	
	新看護師の正規職員化実現（但し任期付）。	
	「65歳までの継続雇用制度」の改善（新再雇用制度）	①対象者基準の曖昧さを是正。さらに、②長期勤続の准職員の65歳までの雇用、③時間雇用職員に上限年齢がないこと、④本人の希望と職務とのマッチングを図ること、⑤「再雇用」にあたって上司による恣意的評価をしないこと、⑥給与がダウンする分は職務も軽減すること、等について確認。
事務職員等の「新人事評価システム」への意見反映	①上司による恣意的運用をしないこと、②継続雇用の基準に連動していないこと、について確認。さらに、③評価結果を本人にフィードバックする際、文書を交付し、本人署名による受領確認を義務づけること、④本人が過去の評価結果を参照できるようにすること等について、検討を約束。	
「新能力開発システム」への意見反映	①資格取得等への費用補助の方向に支持を表明し、さらに、職務に必要な研修について大学が時間的・経済的な負担をするよう要求。②現在行われている研修について、ニーズとのミスマッチをなくしていくことを約束。	

自分の評価や昇給に
納得できないとき、
あなたなら？

「組合が労働条件に関するものとして団体交渉を求めるならば、使用者側として誠実に交渉するしかない」（法人側見解）

事務職員については、「性格評定の廃止」や「評価結果の本人へのフィードバック」など、新しい人事評価システムの考え方が示されています。教員についても、中期計画とも関係しますが、個人評価の検討が進んでいます。直接処遇に結びつく場合はもちろん、「組合が労働条件に関するものとして団体交渉を求めるならば、使用者側として誠実に交渉するしかない」と、法人側も言っています。来年の1月からは、新しい昇給制度が実施されます。評価や昇給をめぐる不服は、組合員については、団体交渉事項です。組合に入り、一緒に納得のいく説明と対応を求めましょう。

組合は、法人側に要求しています！
“**超過勤務の実態を把握して、
不払い労働を根絶すること。**”
あなたは「サービス残業」していませんか？
組合は「新看護師は退勤時の超勤記録をしない」という病院方針を撤回させました。