

J Rの業務外注化と非正規雇用化に反対するニュースです。感想や意見、現場の情報をお寄せ下さい。dc-info@deluxe.ocn.ne.jp

CTS 全員が無期転換

東大では「8千人雇い止め」の攻撃

勤労千葉は8月30日、JR千葉鉄道サービス（CTS）と団体交渉を行い、無期雇用転換に關する面接結果の開示を求め、今年度前期分（約90人）全員の無期雇用転換を確認しました。

10月から後期分（10月～3月）に入社した契約・パート社員）の手続きが始まります（10月に書類申請、11月に面談、来年1月に判定結果通知）。

CTSは希望者全員を無期雇用にせよ。

東大「5年で雇い止め」組合反発

有期から無期へ「ルール」発動控え

東京大学が、有期雇用の教職員約4800人を最長5年で雇い止める計画をめぐって、組合が「無期転換」への転換を求めるとして、今年度後期分（約500人）は無期転換した組合員は反発している。無期転換を準備する組合員が増えるなか、5年ルールの副作用も出ている。

東京大学教職員組合など、上限を無期雇用5年までとした。記者会見で明らかにした。組合によると、東大には1年契約のパート・アルバイト約8000人がいる。主として学術・研究の事務を担っており、そのうち約5000人は無期転換した。組合は「5年ルール」の発動をめぐって、組合員の間で大きな反発が生じている。組合は「5年ルール」の発動をめぐって、組合員の間で大きな反発が生じている。組合は「5年ルール」の発動をめぐって、組合員の間で大きな反発が生じている。

かし東大は勝手に独自ルールを設定して、大半を5年前に雇い止めにしようとしています。全国で同じことが起きています。

当初は「主任、班長になる方を」

CTSも当初は5年で雇い止めを狙っていま

多くの会社で無期転換を逃れるために5年前に雇い止めをする動きが広がっています。

東京大学では、約8千人の非常勤職員が来年4月以降、「無期雇用職員」の権利が発生するはずでした。しかし、

した。16年2月に就業規則の改悪を提案し、契約・パートに更新の上限（最長5年）をつくり、「限定社員試験」に不合格なら雇い止め、作業手など大幅削減するというものだった。

会社は当初、「限定社員になる方は、将来的に班長・主任になって職場の中心になる方」と主張していました。

勤労千葉がこの事実を暴露するや、職場からは激しい怒りが炎上しました。CTSは就業規則の改悪を断念し、大幅譲歩した修正案を提示しました。しかし、その内容は、あくまで会社が面接・判定し、選別するものでした。

勤労千葉は、職場で暴露し、本社前で抗議し、団体交渉で追及しました。その結果、無期転換に際しては「65歳まで働く意思を示すだけでよい」と会社に回答させました。

予断を許さない状況でしたが、今年前期分の仲間については全員の無期転換をかちとり、さらに会社と「今年度後期分（百数十人）」についても同様の基準で判断する」と確認しました。当然の結果とはいえ、職場の怒りがかちとつた大きな勝利です。

大幅賃上げ、全員を正社員に

無期雇用転換しても賃金などの労働条件はほとんど変わりません。大幅賃上げ、労働条件の抜本的な改善が必要です。