名大ねっと
契約・パート職員
部会ニュース
2021.1.8　No.47−1
編集：契約・パート職員部会
発行　名大職組中央執行委員会
連絡先：4913（TEL&FAX）
Office:工学部二号館北館 332 号室
Home Page：http://nuufs.org　e-Mail：nuufs@nuufs.org

ジャンボ年賀状特集号

毎年恒例となりました「ジャンボ年賀状」を、今年も総長と人事労務担当理事にお送りしました。毎年、総長、理事とも１枚ずつ読んで頂いているようで、組合活動前進に影響大の取り組みです。ご協力ありがとうございます。

* * *

≪ジャンボ年賀状とは…≫

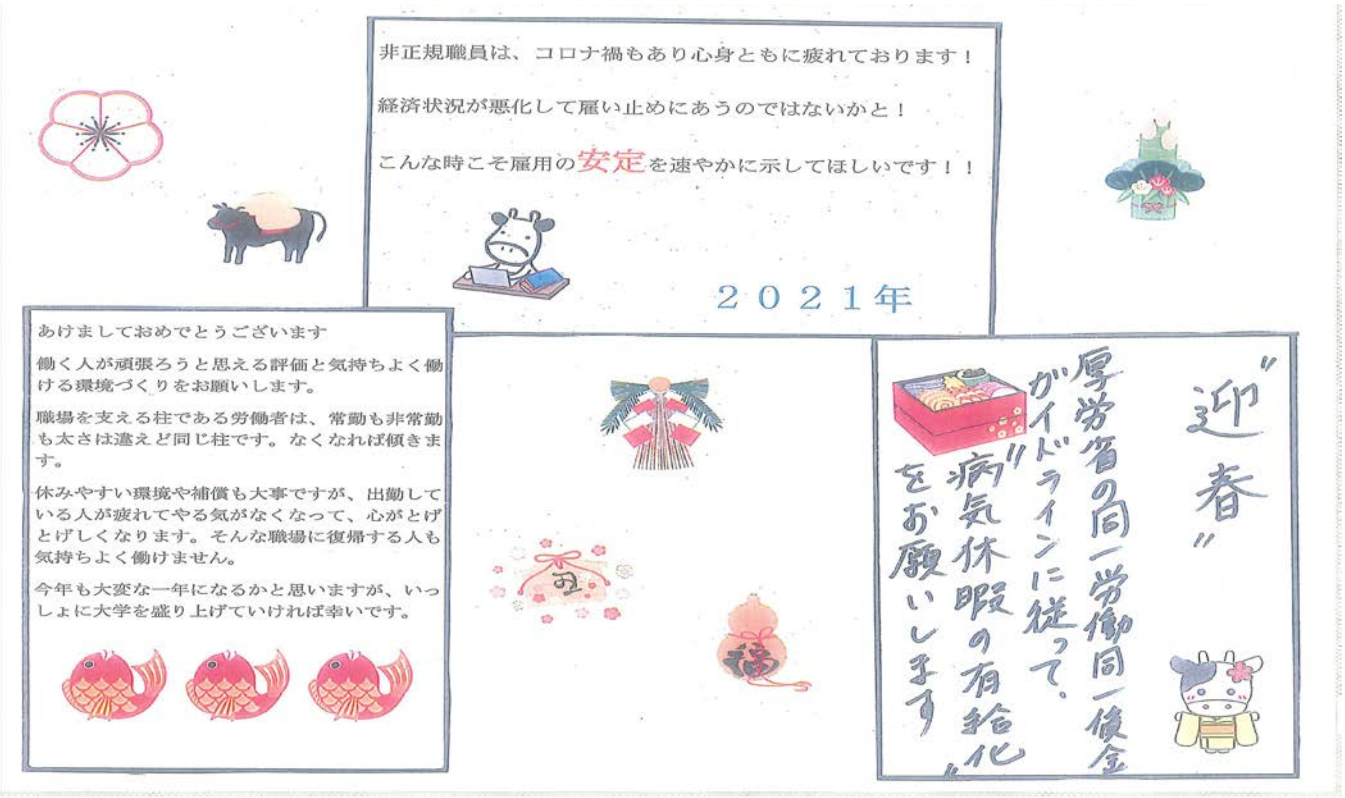
総長・理事に私たちの声を届けるために契約・パート部会で毎年取り組んでいる、部会から総長・理事への年賀状です。皆さんから寄せていただいた通常サイズの年賀状を A3 の用紙に複数枚貼り付け、冊子状にして総長と理事にお渡ししています。

☆☆☆☆☆　前書き（この四角が本物では A3 で１ページ）☆☆☆☆☆

名古屋大学総長 松尾 清一 殿、名古屋大学人事労務担当理事 高橋 宏治 殿
　新年明けましておめでとうございます

　日頃より、私たち契約・パートタイム勤務職員、限定職員等の待遇改善にご尽力くださり、誠にありがとうございます。私たちは本学の教育・研究・医療の発展のために、今年も精一杯努力して働く所存です。昨年４月１日より「働き方改革関連法」の『正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇格差の禁止』が施行されました。本学に於いても、正規職員と非正規職員との待遇格差を無くし、全ての教職員が互いの立場を尊重し、誇りを持って働くことができるような、労働環境・労働条件の改善を希望しております。本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

2021 年１月　名古屋大学職員組合　契約・パート職員部会一同



非正規職員は、コロナ禍もあり心身ともに疲れております！

経済状況が悪化して雇い止めにあうのではないかと！

こんな時こそ雇用の安定を速やかに示してほしいです！！

２０２１年

あけましておめでとうございます

働く人が頑張ろうと思える評価と気持ちよく働ける環境づくりをお願いします。

職場を支える柱である労働者は、常勤も非常勤も太さは違えど同じ柱です。なくなれば傾きます。

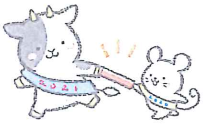
休みやすい環境や補償も大事ですが、出勤している人が疲れてやる気がなくなって、心がとげとげしくなります。そんな職場に復帰する人も気持ちよく働けません。

今年も大変な一年になるかと思いますが、いっしょに大学を盛り上げていければ幸いです。

"迎春"
厚労省の同一労働同一賃金
ガイドラインに従って、
"病気休暇の有給化"
をお願いします

迎春
有期から無期へ

お願いします！



あけましておめでとうございます

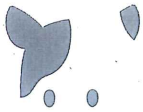
今年こそ『正規職員との不合理な待遇差の解消』を！

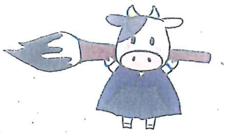
毎年厳しい猛暑の中、同じ職場で働いています。せめて『夏季休暇』を付与して下さい。病気や怪我に正規、非正規の差は何処にもありません。せめて『病気休暇の有給化』を実現して下さい。

丑

あけまして、おめでとうございます

再雇用職員の時給は一期目ではなく、少くとも限定職員と同じにして下さい！
40h再雇用を3年で30hにしないで下さい。





あけましておめでとうございます

『夏季休暇の週の勤務日数に応じた付与』

『病気休暇の有給化』

要望します。

よろしくお願いいたします。

無期転換をさせないように、非常勤を"3年"で雇用するのは、おかしいと思います。

今まで通り無期にできる道すじをつけてください。

あけましておめでとうございます。本年もよろしくお願いいたします。

私たちは名古屋大学のために一生懸命働いています。

大学で働いている職員は同じ労働者なのに、「正規職員」の前に「非」という文字が付くだけで、大変な格差があります。

同一労働同一賃金という立場で、早急な改善をお願いいたします。

あけましておめでとうございます。

オンライン授業になり、たいへんな状況下、名古屋大学は、非常勤講師になんの援助もしてくれないなか(他大学には慰労金などを支給しているところもあります)、精一杯尽力してきたつもりですが、このコロナ禍のクリスマスに来年度の担当コマ数の半減の連絡をもらいました。問い合わせても、自分のコマ数がどうしてこうなったのかについて、説明していただけませんでした。厳しい現実があるのはわかりますが、予算の削減とリストラをコロナの問題に便乗しているのではと考えてしまいます。来年度まで、あと３ヶ月に迫っている段階での納得できる説明もない通達は、非常勤講師を人として見ていないのだと悲しい気持ちでいっぱいです。名古屋大学は、このようなことを平気でする大学だったのでしょうか。失望感でいっぱいです。非常勤講師にも生活があります。どうか、非常勤講師の状況もお考えください。(国際言語センター　非常勤講師)

明けましておめでとうございます

今年はコロナの影響で世界中が大変な状況になりました

名古屋大学ではテレワーク中もお給料が全額支給され、大変ありがたく思いました。まだコロナ禍が続いていますが、名古屋大学でコロナ医療に従事する皆様を応援するとともに、医療従事者への手当を厚くしてあげて欲しいと思います。

謹賀新年

『不合理な待遇差の解消』

☆夏季休暇の週の勤務日数に応じた付与

☆病気休暇の有給化

☆期末・勤勉手当の支給

☆退職手当の支給

☆時間給の１年毎の昇給

etc.　etc.　etc.　etc.　etc.　etc.　etc.

あけましておめでとうございます。

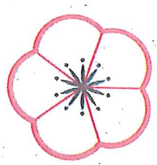
大変厳しい時代になってしまいましたが、だからこそ

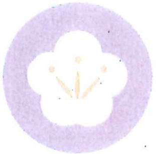
非常勤含むすべての教職員が、安心して働くことのできる

職場環境を望みます。一人一人の待遇改善が、

積もり積もって将来の大学において大きな力になると考えます。

今年もどうぞよろしくお願いいたします。

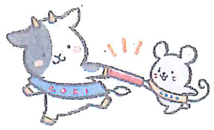




あけまして
おめでとうございます。

契約・パート職員の
病気休暇を有給にして
下さい。
夏休みも6日で一緒に
しましょう

佐々木



2020年10月23日に人事労務課長あてに労働条件改善の要求書を提出しました。これに基づき11月12日に会見を行いました。進展はありませんでしたが、夏季休暇等は検討の余地があり、引続き要求することが大切です。

限定・契約・パート職員に関する要求についての会見申入書

働き方改革関連法の一環である「同一労働同一賃金」に関連する法令が2020年4月から施行され**『正規職員との不合理な待遇差の解消』**が求められています。

契約・パート部会は、2020年3月12日に限定・契約・パート職員に関する要求について、職員課・人事課と会見を行いました。職組の統一要求の内、重点項目として①期末手当の支給　②時間給の算出方法見直し　③夏季休暇の週の勤務日数に応じた付与　④雇用回避ルールの徹底　⑤契約・パート職員の3年期限の募集の禁止 ⑥契約職員の雇用解雇ルールを3年間とする運用はやめることの6点についての要求をしました。会見では①~④の要求項目について「特に考えていない。意見・要望はお聞きしておく」との回答でした。

会見から既に6カ月が過ぎました、これらの要求について、どのように検討して頂けたのかの確認とその他の要求項目についても説明するためにも、再度会見を持ち「正規労働者と非正規労働者の間の不合理な待遇格差の禁止」を訴えたいと思います。

部会では、正規職員と非常勤職員は全く同一の職務内容であると主張するものではありません。厚生労働省の「同一労働同一賃金のガイドライン」に、各待遇について「同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じて実施しなければいけない」とあるように全ての待遇について**『均等待遇』**を求めます。

1. 夏季休暇の週の勤務日数に応じた付与

   今年も猛暑（危険な暑さ）の連続する厳しい夏でした。この猛暑の中で同じ職場で働く者として、正規職員と非常勤職員の何処に差があるのでしょうか？

   厚労省の「同一労働同一賃金のガイドライン」法定外の有給休暇その他の休暇について『同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない』とあります。

   平成30年度の夏季休暇の取扱いについて（通知）の趣旨の項目に「職員のリフレッシュを図るため」の記載がありました。それ以降（令和1年）は趣旨の記載がなくなっていますが、非常勤職員もリフレッシュしたいです。長年要望しているとおり、週の勤務日数に応じて夏季休暇を付与してください。

週5日勤務-----6日（正規職員と同じ）、週4日勤務-----5日、週3日勤務-----4日、週2日勤務-----3日、週1日勤務-----2日

2. 病気休暇の有給化

   病気やケガに正規、非正規の差は何処にもないはずです。なぜ非正規職員だけ無給なのでしょうか、その理由を説明して下さい。前出のガイドラインにも「病気休職については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない」とあります。

   他大学でも既に有給化されています（埼玉大、大分大、静大、茨城大、徳島大、京大、東大、電通大、室蘭工大、信大他）

   また、肺炎やインフルエンザ等、勤務停止を伴う感染症に罹患した場合その期間は有給にすることを求めます。

3. 期末・勤勉手当の支給

   特に、期末手当については2008年8月の人事院通知に明記されています。早急に支給して下さい。先に大学から「国等の動向を総合的に勘案しながら検討して参ります」とありましたがその後どのように検討していただけたのでしょうか？他大学でも支給されています（埼玉大・東大）

4. 時間単価の算出方法の見直し

非常勤職員の時間給を正規職員の時間単価算出方法と同じ、土日祝・年末年始を除いた時間として算出して下さい。

また、契約職員（年俸制）を時間給に換算すると低い時間給となる。年俸の見直しをして下さい。

<参考：時間単価の計算式>

・非常勤職員の場合：

（本給+地域手当）×12ヶ月÷（52週×38.75時間（年間勤務時間））

・正規職員の場合：

（本給+地域手当）÷（該当年度の実労働日数/12×7.75時間）

5. 俸給表1-33での頭打ち解消・1年毎に昇給

   長期に渡って勤務している非常勤職員の単価が、俸給表1-33で頭打ちになっているためこれを撤廃すること。正規職員は1-33で止まることはないが、なぜ非常勤職員が頭打ちになっているのか。また、非常勤職員にも、1年毎の経験、実績を考慮して昇給（時間給アップ）して下さい。

6. 退職手当の支給

   限定職員が定年（65歳まで）何十年と時間給のみで働き続けても、退職手当がありません。長年の労苦に報いるため退職手当を支給して下さい。

以上