

組合のとりくみで看護師の 再雇用時給単価引下げを1年延期に！

2月20日に組合と過半数に説明のあった「人事関係規程等の一部改正（案）」の中の、医療職本給表相当のパートタイム勤務職員の時間給決定方法の見直しについて」は、60歳定年後に再雇用される看護職員の時給が、これまでの再雇用者と比べて600円近く下がる極めて不当な提案だという事が、組合員からの指摘で解りました。

また組合として当事者に事実確認をしたところ、再雇用を希望するかどうかの確認は2018年6月にあったものの時給の提示は全くなく、4月を間近に控えた2019年2月25日に初めて600円近く下がる時給で再雇用するという事が告げられたそうです。

組合としては、3月5日に一度不当だという意見書を提出していますが、3月19日の評議会での決定の前に、緊急に再度意見書（右記参照）を提出しました。

その結果、以下の通り修正されました。

+++++
【修正事項】

平成30年度限り定年退職し、引き続き医療職本給表に相当するパートタイム勤務職員として再雇用される者について、平成31年度限りなお従前通りの単価決定方法とする。

（資料はこちら）

http://repre.nuufs.org/?action=multidatabase_action_main_filedownload&download_flag=1&upload_id=351&metadata_id=59

+++++
この修正は、2019年度限りの措置であり、2020年度からは新たな引き下げられた時給での雇用となるため、極めて不十分な大学の対応ですが、とりあえず一年に限り時給の引き下げを直前で阻止することができました。

2019年3月18日

名古屋大学総長 松尾清一 殿
医学部附属病院長 石黒直樹 殿
医学系研究科長 門松健治 殿

名古屋大学職員組合
中央執行委員長 武市全弘

「人事関係規定等の一部改正について」にある医療職本給表相当のパートタイム勤務職員の時間給決定方法の見直しについて」

日頃より職員の処遇改善にご尽力いただきありがとうございます。

この度の人事関係規程等の一部改正に関して、2月20日（水）に過半数代表及び組合へ説明があり、3月5日（火）締め切りで名古屋大学職員組合より別紙の意見を提出している。

その中の、「医療職本給表相当のパートタイム勤務職員の時間給決定方法の見直しについて」は、昨年までに看護師として再雇用されてきた職員より600円近く時給が下がるような極めて不当な提案である。

また4月を間近に控えた2月下旬に該当者に具体的な時給の額を知らせるなどしたため、転職する機会を著しく奪っており、その手続きの仕方は労使の力関係を悪用した卑怯なやり方である。

よって、この提案の取り下げを強く求めるものである。

以 上

組合が長年要求してきた非常勤職員への 採用時からの有給休暇が実現！ 年休の切捨て早期失効は回避！

政府の「働き方改革」を看板とした法律関連への名大の対応案などについて、3月6日に組合と過半数への説明会がありました。

組合が長年要求してきた非常勤職員の採用時の有給休暇付与を始め、改善もある一方で、これまでは採用月により異なっていた非常勤職員の年休付与日を2019年から4月1日にする提案をめぐり40日を超える分の有給休暇が付与日から2年を待たず消滅しないかとの不安が広がりました。

組合と過半数から質問や意見を提出し、3月18日に以下の回答がありました。

人事関係諸制度の改正に対する部局等からの意見・要望等及びその対応について

意見・要望等	対応
1. 休暇制度について	
(意見1) 新規採用職員は採用時より付与されることになり改善であるが、既に採用されている人については、採用日によって不公平が生じないようにして欲しい。 (意見2) 年休の権利は労基法115条の「賃金、災害補償その他の請求権」に属すると解され、「2年の消滅時効」が認められる。また、40日以上は切り捨てるという規定はない。このことから、未使用分の切り捨て、または失効が早まらないよう経過措置を設けて欲しい。(これまでの非常勤職員の採用月によって付与されていた日数が、保有期限前に失効されることがないようにして欲しい)	現在在籍されている方の平成31年3月31日現在の年次有給休暇の残日数については、年休の切捨て、早期失効などは考えておりません。
(意見3) 夏季休暇を有休にした場合、有休の取得時季は、労働者に時季指定権がある。 (意見4) これまで要求しているとおり夏季休暇として（一斉休暇分を含め） 週5日勤務…5日、 週4日勤務…4日、 週3日勤務…3日の付与を要求する。 また、その使用期間を増やして欲しい。 (意見5) 夏季休暇に年休をあてることは、労働者にとって休暇日数が減少するという点で「労働条件の不利益変更」となる。週3日以上勤務者は5日のまでも、2日分の自由な取得が制限されるので、夏季特別休暇の取得可能期間を5月から10月などの半年間に拡大する、残りの3日分の夏季休暇を分割して取得できる、夏季休暇は従来通りの日数を別に与えるものとするなど自由度の高いものとなるよう対応を求める。	夏季休暇を取得しやすいよう取得可能期間を現行の7月から9月までを今回6月から10月まで期間を拡大いたしました。が、現時点では、特別休暇を設けた趣旨から、これ以上の対象期間拡大は想定していません。 年休と夏季休暇の総日数に変更はございませんが、夏季休暇は上記の期間内で取得可能となっておりますので計画的に取得願います。 分割取得に関しましては常勤については現行どおり3日と2日の組み合わせであれば取得可能とします。非常勤職員については1日単位で取得できる運用にします。

意見・要望等	対応
(意見 6) そもそも時間給で働いている非常勤職員にはそぐわない制度である。 (意見 7) 時間単位休暇は、職員の個々の事情に合わせた柔軟な有休の取り方を実現するもので(労基法 39 条)、業務時間の前後や間に 1 時間単位で使用することを可能とし、現在、非常勤職員の多様な事情や希望に合わせて有効活用されている。また、1 日、半日という年休では周囲への影響を考えると気を使ってしまう面があるが、時間単位だと比較的気を使わずに使用できる。時間単位休暇の上限設定や年休の計画的付与は、多種多様な働き方を制限するものにもなりかねない。 取得上限期間 5 日とすることについて、非常勤職員に対しては除外する、休憩時間の前後のいずれか一方の勤務時間のすべてを勤務しない場合は半日とするのではなく、勤務時間の半分(6 時間勤務であれば 3 時間)を半日とするなど半日休暇の使用と併存でき最大限に活用できるよう柔軟な対応を求める。	時間休暇の取得可能時間数が「年 5 日の範囲内」というのは、元々、労働基準法第 39 条第 4 項に定められている事項です。 本学は「年 5 日の範囲内」の設定を最大の 5 日にするものですので、その範囲内で取得くださいますようご協力願います。 ご提案の勤務時間の半日を半日とする運用はご意見としては受けませんが、現時点では想定しておりません。
現在週 30 時間のパートタイム勤務職員で、勤務時間は月～金 8:30 - 15:30 です。カウンター当番がある係のため、昼休憩は 12:00 - 13:00 13:00 - 14:00 の 2 パターンがあります。 (1) 現在私は半休を取りたいときは、11:30 - 15:30 の 3 時間休暇を取得するパターンが多いのですが、昼休憩になる前から休んでいることになるのですが、この場合、0.5 日の半日休暇にあてはまるのでしょうか。それとも時間単位休暇なのでしょうか。 (2) 12:00 - 13:00 が窓口当番で、13:00 - 14:00 が昼休憩の日の場合、もし午後 14:00 - 15:30 の時間帯を休みたいときは、半日休暇になるのでしょうか。それとも時間単位休暇なのでしょうか。半日休暇とされるのであれば、実質休んでいるのは 1 時間半のみなのでいまち釈然としないものがあります。	(1) について 休憩時間の前後のいずれか一方の勤務時間のすべてを勤務しない場合ではないため、3 時間の休暇となります。 (2) について 「半日を単位とする年次有給休暇は、1 回の勤務に割り振られた勤務時間において休憩時間の前後のいずれか一方の勤務時間のすべてを勤務しないときに使用できるものとする。」と規定されております。 今回の場合は、2 時間か 0.5 日のいずれかになります。
「時間休暇の取得可能時間数を 5 日分に制限」について常勤職員は年休が 1 月からの付与となっている。 2019 年 4 月 1 日(予定)から時間休暇取得については 5 日と制限がかかるが、3 月 31 日までの取得分も込みで 5 日なのか。また、2019 年 4 月 1 日(予定)から年度内(3 月 31 日)取得分に関しての制限となるのか。	時間休暇の期間については、常勤職員は 1 月 1 日から 12 月 31 日、非常勤職員は 4 月 1 日から翌 3 月 31 日とします。 2019 年度については、4 月 1 日から 12 月 31 日とします。

意見・要望等	対応
2. 早出遅出勤務制度について	
1. 以下の場合の勤務形態はどうなるか？	
1-1. 常勤職員が、小学校就学児の習い事の送迎のために、特定の曜日を早出勤務を利用する場合。	早出遅出勤務は小学校に就学している子については、放課後児童クラブ等に通う子を迎え又は送りに行く職員が申し出た場合に、業務の運営に支障がある場合を除き、1日の勤務時間の長さを変えず、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務することができる制度です。 そのため、1-1 習い事や 1-3 家庭での療育は想定しておりません。ただし、1-2 の小学校への見送りについては、送り迎えする相当の事情がある場合に限り認める運用としますが、その他、運用していく中で出た課題や要望については、今後、見直しを検討してまいります。 1-5, 1-6 の中抜けについては想定しておりません。ただし、年次休暇を使用することは可能です。 ご質問のとおり、月のうち1週目は火曜日のみ、2週目は木曜日のみなどといった取得も可能です。 育児及び介護の事由による早出遅出勤務については勤務時間規程等に明確に定義しております。
1-2. 常勤職員が、小学校就学児の朝のお見送りのために、毎日遅出出勤する場合。	
1-3. 常勤職員が、小学校就学児かつ家庭での療育を必要とする子どものために、毎日早出出勤する場合。	
1-4. 育児とは「学校就学前、もしくは小学校就学児」のみか。中学生以上は対象にならないのか。	
1-5. 早出、遅出勤務だけではなく、学童の送迎のために中抜けをすることは想定されないのか。 # 小学校低学年は、終業時間が早いので早出・遅出出勤だけでは対応しきれないため。	
1-6. 常勤職員が、7時30分(早出1時間)に就業、18時15分まで勤務し、中抜けを1時間半することは可能か。	
1-7. 2-1. 説明会では、曜日の選択や一週間単位での取得が可能とのことだったが、月のうち1週目は火曜日のみ、2週目は木曜日のみなどといった取得も可能なのか。	
1-8. 育児・介護・職場の理由によって取得可能とのことだが「育児」「介護」の明確な定義は何を参照するのか。 # 子どもに関わることを、何でもかんでも育児(療育)とみなし、乱用される恐れがあるから。	