



# 就業規則改定 に関する要求書

2004.12.9 No.31-5

編集・発行：

名大職組中央執行委員会

連絡先：4913 (TEL&FAX)

Home Page：<http://nuufs.org>

e-Mail：[nuufs@nuufs.org](mailto:nuufs@nuufs.org)

## 就業規則改定に関する要求書

2004年12月6日

名古屋大学職員組合

### (1) 要求趣旨

本年4月からの法人化に伴い、急速に法整備が行われました。そのため、運用して初めて問題になる事項がいくつか出てきています。緊急に対応すべき条項に関しては、すでに対応されているようですが、それ以外に関しては未だに手を付けられていません。

そこで、職員組合ではこれまで就業規則の改定要求を、支部や部会等で検討しまとめました。就業規則は、正規職員、契約職員、パート職員等に分けられています。したがって、就業規則別に改訂要求を整理しました。

### (2) 正規職員に関する要求

#### 1) 超過勤務に関して

仕事の中身の大幅改善により、超過勤務を削減すること。

残業に関しては、全額を支払うこと。

#### 2) 調整手当に関して

東郷地区は、名古屋市に隣接しているにも関わらずなぜ適用されないのか。

異動した場合1年100%、2年80%、3年0%は合理的なのか。2年間で異動せざるを得ない現状をどう考えるのか。地方自治体は100%を適用している、あるいは遠隔地手当でカバーされているのではないか。

#### 3) 過半数代表の欠員補充に関して

現在図書系の過半数代表が欠員となっている。早急に補充すべきである。欠員補充のルールを作るべきでないか。

#### 4) 苦情処理システムの設置

人事・労務小委員会への要望に対する回答でも今後検討するとあった。早急に具体化すること。

尚、苦情処理に関する機関(委員会等)を作る場合には、下記の点について留意すること。

1. 苦情処理委員会は、事業主側と労働者側双方の代表者によって構成すること。労働者側委員には、労働者代表に加え、組合代表を加えること。

2. 苦情を申し出やすい仕組みを作ること。

3. 苦情申し出の範囲を明らかにすること。

4．委員会等設置にあたって、労働者代表及び組合の意見を聞くこと。

5) 均等待遇の原則を規定にもりこむこと。

前期の組合からの要求に対して、大学執行部からは「労基法第3条に定める差別的条項は一切設けていない。労基法に定めることを遵守することは当然のことである。」との回答があったが、労基法第3条には「性別」が含まれていないなど、不備がある。国公法27条でも「平等取り扱いの原則」が規定されているように、就業規則でも性別を含む均等待遇の原則が明言される必要がある。

例) 茨城大学就業規則

(均等待遇)

第11条 教職員は、法の下に平等であって、民族、国籍、思想信条、性別、社会的身分又は門地により、処遇及び労働条件に関し差別されない。

6) 有期雇用職員にも育児・介護休業制度を適用すること。

以下の規程の条項を見直し、有期雇用職員にも育児・介護休業制度を適用すること。

・名古屋大学職員の育児休業等に関する規程

第3条 次の各号のいずれかに該当する職員は、育児休業をすることができない。

(1) 期間を定めて雇用される職員…」

・名古屋大学職員の介護休業等に関する規程

第3条 次の各号のいずれかに該当する職員は、育児休業をすることができない。

(1) 期間を定めて雇用される職員…

7) 産休代替要員の確保をもりこむこと。

育児休業・介護休業には代替要員の確保が規定されているが(育児休業等に関する規程第12条、介護休業等に関する規程第8条)、産休についても職場の実態を考えると同様の措置が必要である。

8) 単身赴任手当を教員にも支給すること。

教員の人事交流を促進するというのであれば、人事交流をしても不利にならない環境を整えるべきである。

9) 名古屋大学職員の人事に関する規程第10条第4項(整理解雇)に、「被解雇者および労働組合に対して事前に説明し、納得を得るよう誠実に協議をおこなうこと」の内容を付け加えること。

10) 職員の定年を同一とすること。ただしその際には、選択的定年制にするなど、早期退職で不利になることがないようにすること。

11) 看護師の暫定定数49をなくし、3年期限付きの常勤職員を期限無しの常勤職員にすること。

12) 月6日以内の夜勤にするために、看護師の増員をはかること。

13) 医学系研究科教員の任期制に関して

医学部系研究科教官員の任期制およびその運用については、法人の人事労務政策の根幹に関わる重大な問題として責任を果たすこと。雇用者側最高責任者としての認識を持つこと。

2004年度より導入された医学部教官の任期制について、いくつかの問題点が指摘され

ています。特に任期制導入にあたっての医学研究科における議論および制定された内規においては、任期制は「更新」の制度として運用することが前提となっていますが、再任時において特別昇給などがリセットされ、給与、退職金に大きな影響が与えられる可能性が法律の専門家から指摘されています。任期満了時にこの任期制を更新の制度として用いることができるかどうかということは、任期制に同意した教官にとって給与・退職金に大きく影響する問題点です。医学部研究科長は「更新の制度として用いることができないことがはっきりした場合には任期制は根本的に見直す」ということを医学部運営協議会で約束しています。また、同時に「現職教員における任期制への移行にあたって、同意しなかった教員に対して不利益となるような扱いはしない」とことも言明しましたが、同時に「現医学研究科長が研究科長を続ける間においては」という限定もされました。任期制導入にあたっての医学研究科長の運営協議会における約束は、その場限りのものでなく、法人としても将来に渡って責任をもって履行する必要があると考えますが、法人の最高責任者として、上記二つの点、１）更新の制度であることが、任期制の運用の大前提であり、更新の制度が実現できない場合には、任期制を根本的に見直すこと、２）同意が強制によらない、教員の自由意志に基づかなければならないことを確認し、任期制への移行に同意しない現職教員に対して不利益となるような扱いをしないこと、を約束していただきたいと思います。個々の教官の任期満了時にこの約束が守られるよう、雇用者側最高責任者としての認識を持つことを総長に要求いたします。

１４）事務職員の全学的な配置の見直しを行うこと。労働時間の是正および労働安全衛生を充実させること。

現在の医学部職員、医学部、ならびに附属病院教員においては、病院グランドデザインの目標を達成するという名目の元に、手術・麻酔件数、病床稼働率・回転率の急激なる向上を要求された結果、どの部署においてもまさに不眠不休の体制での診療業務を強いられています。これに加えることに、政府が推し進める学部学生、研修医教育の充実、さらには大学院重点化に伴う大学院教育の負担増なども押し寄せています。かかる医師の労働環境悪化はもともと世間一般による誤解もあって社会からは注目されていませんが、本院においては限界に来ているといえます。

一方とりわけ医学部事務職員の労働量は、膨大な医療関係事務の発生が他の部門にもしわ寄せとなり、近年、他の学部の事務職員と比較しても著明に増加しています。つい最近もとうとう労働量は、他の学部の事務職員と比較して非常に多く、そのため事務職員の精神的・肉体的負担はかなりのものになっています。労働基準監督署が是正勧告を出し、労使協定にも違反する違法状態が指摘されましたが、その影響は多方面にわたり、仕事効率の低下として現れています深刻な健康障害を生みだし、学内業務にも多大な悪影響を与えています。かかる全学的な事務職員の配置の見直しを行い、医学部・附属病院事務職員の労働負担の増大は目に余るものがあり、軽減に取り組む取り組まれることを総長に要求いたします。

またさらに、医学部・附属病院は、長時間労働だけでなく、様々な危険因子を潜在させた職場であり、安全衛生活動に専念できるスタッフを置くための予算措置を講ずることを総長に要求いたします。

### ( 3 ) 契約職員就業規則および各規定の改正に関する要求

#### ( 要求の根拠 )

2003年8月に改正された「パートタイム労働指針」では、正社員との間の均衡を考慮した処遇の考え方が具体的に示され、事業主が講ずべき措置が追加された。この指針を根拠にし、正職員との均衡を考慮した処遇を要求する。特に長期化している職員については、正職員化を含め、正職員との同等の処遇を要求する。具体的には、以下の要求が実現するよう、就業規則および各規程等関係条項の改正を要求する。

#### ( 要求項目 )

- 1、就業規則「附則第3項」に該当する職員について、正職員化の方策を検討すること。
- 2、就業規則「附則第3項」に該当する職員について、正職員化されるまでの間、正職員と同等の就業規則、各規程を別途作ること。
- 3、契約職員の雇用中断日をなくすこと。
- 4、端境期（1980年4月 - 9月15日）採用者の給与の頭打ちを解消すること。
- 5、法人化前の文人給109号により3年期限になった人の再雇用の方策を作ること。
- 6、日給額の算出式について、年間の総労働時間を土日、祝祭日、年末年始の休日を除いた時間とし、正職員と同等の扱いにすること。
- 7、契約職員の休暇を正職員と同等にすること。
  - ・夏季休暇の新設
  - ・病気休暇について正規職員と同様の扱いにすること。
  - ・結婚休暇の新設
  - ・災害休暇について正規職員と同様の扱いにすること。
  - ・年次有給休暇の取得方法を定員と同様の扱いとする。

#### ( 4 ) 就業規則改正に関するパートタイム勤務職員 ( パート職員 ) の要求

休暇制度については、正規職員と同様の扱いに改めてください

- 1 夏季休暇の制度化
- 1 病気休暇の有給化
- 1 忌引き休暇の有給化 ( 契約職員は有給扱い )
- 1 結婚休暇の制度化
- 1 年次有給休暇の要件である連続勤務の期間を 6 月間から 3 月間に短縮すること
- 1 災害時の休暇については正規職員と同様の扱いにすること
- 1 就学時前の子の看護休暇の制度化

文教ニュース7.12によれば、文科省からの人事院への要望のなかに非常勤職員の休暇を「常勤職員に準ずる取扱いとすること」とあります。

時間給の算出方法については、正規職員と同等の扱いに改めてください

正規職員の超過勤務手当の時間単価の算出式は、法人化によって

法人化前：( 本給 + 調整手当 ) × 12 / 52w × 40 h --- 年収 / 年の全労働時間  
から

法人化後：( 本給 + 調整手当 ) / 40 h × 4w --- 月収 / 月の全労働時間

と変更になりました。1 年の全労働時間は 52w × 40 h = 2080 h ( 3 月まで ) から ( 40 h × 4w ) × 12m = 1920 h ( 4 月以降 )、つまり 160 h 短縮されました。この分時間単価がアップしています。

3 月以前はパート職員の時間給算出方法と正規職員の時間単価算出方法は同一でした。現在パート職員の超過勤務手当については就業規則 17 条に「給与規定第 21 条又は第 23 条の規定に準じて支給」となっており、正規職員の算出方法と同一です。

給与の面での不均等な扱いを見直してください

期末・勤勉手当の支給\*

住宅手当の支給\*、扶養手当の支給

退職金の支給\*

\*契約職員には支給されている

2-4 相当等の頭打ちの撤廃

パート職員の定義から雇用の期間・勤務時間の制限をなくしてください

パート職員を期間のさだめない雇用としてください。また、週の勤務時間から 30 時間という制限をなくしてください。

3 月までの用度雇いからのパート職員への切替えによる職員の問題に対応してください

処遇の説明を充分に行うこと

期限のない雇用であることの徹底すること

3月までに比べて、時間給の下がったパート職員の時間給を見直すこと

新規に採用の場合の3年期限を撤廃してください

職場では3年という更新の制限にたいして、業務に支障があるとの指摘がでています。

また再採用する場合におく1年の空白期間（人事労務最終報告）についても再検討してください。

休憩休息の取扱いを正規職員と同様の取扱いとしてください

おおむね4時間以上の連続する勤務を行うパート職員に15分の休息を与えること。

具体的には、就業規則等を以下のように変更することを希望します。

『パート職員就業規則』第24条、『パート職員の勤務時間、休暇等に関する規定』第4条に「おおむね4時間の連続して勤務するパート職員の休憩時間を、45分とする。」と追加する。

または『パート職員就業規則』第24条、『パート職員の勤務時間、休暇等に関する規定』第4条を

「パート職員の休憩時間は、1日の勤務時間の途中に45分置くものとする。

2 前項の規定にかかわらず、連続する勤務時間がおおむね4時間未満のパート職員の休憩時間は、60分とする。

3 前項の規定にかかわらず、1日の勤務時間が6時間以下の...（以下略）」とする。

安心して子供を産み育てることができるよう、産休・育休を取得しやすくするための整備をしてください

産休（産前、産後）の休暇にはいる職員の業務において代替要員を配置すること

育児休暇にはいる職員の業務において代替要員を配置すること

いずれの場合にも週あたりの勤務時間数が下回らないこと

健康診断について

名古屋大学パート職員タイム勤務職員就業規則32条中「第53条(健康診断)」より、「(1週間の所定労働時間が30時間未満のものを除く)」を削除すること

パート職員の定年を法律に基づき見直してください

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成16年6月）」に従い、パート職員の定年を見直すこと。

正規職員を希望するパート職員に対して、応募する機会を優先的に付与してください

平成15年8月パート職員タイム労働指針は改正となり、パート職員と正社員との間の均衡を考慮した処遇をはかることが示された。