

その問題は、 ここで解決するかも しれません。



組合員の方は**無料法律相談**が利用できます

金沢大学でも、常勤/非常勤、任期の有無など働き方や職場の問題が多様になり、問題の本質が見えにくくなっています。

同じ雇用形態の方が周りにいないため、誰にも相談せず個人的な問題としてあきらめていませんか？一人で悩まないでまずは気軽に組合事務所までご相談ください。

組合事務所で話をお聞きした上で、法的な対応が必要な場合は、組合の顧問弁護士をご紹介いたします。相談には組合役員等が同行することも可能です（相談内容を第三者に口外することはありません。相談者のプライバシーを守ります）

個別の職場環境改善が、大学全体を働きやすい職場にすることにつながります。

相談内容

職場の労働問題に関すること

- ・パワハラ、セクハラ、いじめ等を受けている。
- ・上司から不当に退職を迫られている。
- ・賃金の不払い（不払い残業等）がある。
- ・過労で倒れそうだ。

無料相談の回数

**1 案件（お1人）につき
2 回の相談（各30分）**



次頁に労働チェックリストがあります。
あなたの働き方を確認してください。

まずは組合事務所に気軽にご相談ください。

電話076-262-6009／角間内線（81）2105

責任を持って顧問弁護士をご紹介します。

北尾法律事務所（金沢市）の岩淵弁護士と「顧問弁護士契約」を結んでいます。

あなたの労働チェックリスト

気になることがあれば組合にご相談ください。

□無理な超過勤務をしていませんか？

- 本学労使協定で、5時間／日、45時間／月、360時間／年を超える超過勤務は原則禁止されています。
- 育児・介護者の時間外労働は、24時間／月、150時間／年までに制限されています。
- 妊娠中と産後1年以内の女性は、変形労働制で1日の所定労働時間が7時間45分を超えている場合でも、1日7時間45分、週38時間45分の勤務にするよう請求できます。また、すべての時間外労働、休日出勤の免除も請求できます。



□休憩は適切にとれていますか？

- 使用者は、6時間を超えて働かせる場合45分以上、8時間を超えて働かせる場合60分以上の休憩時間を労働者に与えなければなりません。労働者は、その休憩時間を仮眠も含め自由に利用することができます。
- 電話番号や急患に備えた待機や給食指導などは労働時間と見なされます。



□超過勤務手当を正しくもらっていますか？

- 学部教員を除く常勤職員・フルタイム職員は1日7時間45分を超えて働いた場合、超過勤務手当(125%)を請求できます。休日振替えや休日出勤によって、同一週(日曜から土曜)に6日以上働いた場合は、6日目は125%、7日目は135%の割増給与を請求できます。
- 月60時間を超える超過勤務に対しては150%の割増給与を請求できます。
- 始業前の清掃や準備の時間も超過勤務手当の対象となります。
- 仕事量が多くてやむを得ず超過勤務した場合、上司の許可がなくても超過勤務手当を請求できます。
- 時間外や休日の会議や研修への参加は、仕事上必要な場合、上司の命令がなくても超過勤務手当を請求できます。



□休暇を適切にもらっていますか？

- いつでも必要ととき年次有給休暇を使用できます。
- 常勤職員は採用時から年15日、非常勤職員も採用初年度6ヶ月経過後10日の年次有給休暇が与えられます。
- 週4日以下のアルバイトでも、勤務日数、勤務時間数に応じて有給休暇が与えられます。



- 出産前8週間から(多胎妊娠の場合は14週間)、出産後8週間までの妊婦は、常勤、非常勤を問わず産前、産後休暇がもらえます。
- 3才未満の子どもの養育や、病気になった場合に育児休業や看護休暇が取得できます。
- 1日4時間または5時間の育児短時間勤務を申請できます。
- 親族の介護のために介護休業、介護部分休業を申請できます。

□裁量労働制で健康を害していませんか？

- 裁量労働制では、仕事の進め方や始業・終業時刻は教員の裁量に委ねられますが、健康を害さないようにするために、1日7時間45分となっています。
- 裁量労働制でも、部局長の許可を得て深夜(22時～5時)に仕事をした場合は、割増給与(125%)を請求できます。

□セクハラやパワハラ受けていませんか？

- セクハラもパワハラも本学規則に基づき、加害行為の停止や加害者排除の申立が出来ます。組合は、専門家の助言も得ながら、相談が寄せられた事件の解決に当たっています。

□恣意的な評価結果になっていませんか？

- 給与や昇進などに評価を用いる場合、次の3つの要件を満たす必要があります。
 - ① 評価基準自体が公正かつ客観的なものであること。
 - ② 基準に基づく評価が恣意的でなく、厳正になされていること。
 - ③ 異議申し立てが認められていること。



□パート労働法に従った扱いを受けていますか？

- 非常勤職員を採用する際、昇給の有無、退職金の有無、ボーナスの有無等を文章で明示することが義務づけられています。また、次の内容の説明が義務づけられています。「給与や労働条件とその変更の手続」「待遇の差別的取扱いが禁止されていること」「教育訓練の制度や福利厚生施設の利用」「常勤への登用の措置」等。
- パートタイマーの待遇は、常勤職員と均衡(バランス)を図るよう規定されています。具体的には、「職務」「人材活用の仕組み」「契約期間」の3つの要件が常勤職員と同じかどうかで、給与、教育研修、福利厚生などの対応を規定しています。3要件が常勤職員と同じ場合、常勤職員と同様の処遇がされなければなりません。