

2020年4月28日

国立大学法人金沢大学
学長 山崎 光悦 様

金沢大学教職員組合
執行委員長 市原 あかね

新型コロナウイルスの感染拡大防止措置に関する申入れ

大学で実施されている新型コロナウイルスの感染拡大防止措置に関して、以下の通り申し入れますので、よろしくお取り計らいくださるようお願い申し上げます。申入れを踏まえての対応について、回答を求めます。

記

1. 在宅勤務の勤務時間把握を適切に行うこと。

裁量労働制適用教員については「深夜勤務及び休日勤務の禁止」、裁量労働制適用教員以外の教職員については「時間外勤務及び休日勤務の禁止」が指示されています（教職員の在宅勤務の実施について－新型コロナ緊急対応「緊急事態」一、2020.4.21 付け、以下「在宅勤務の実施について」）。しかしこの文言では、労働時間が正確に申告されない事態が起きかねません。勤務時間の過少申告が生じないような文言への訂正を求めます。この点について言及するとしても、「健康管理の観点から、できるだけ時間外勤務及び休日勤務は控えてください」程度にとどめるべきです。

裁量労働制適用教員、裁量労働制適用教員以外の教職員ともに、新型コロナウイルスへの対応のために業務が増えていること、在宅での業務という不慣れた環境では就業時間通りの業務遂行、効率的な業務遂行が難しく、時間外・深夜・休日に業務を行わざるを得ない事態となることは容易に推測されます。そのことを前提に対応すべきです。結果的に業務が所定時間外に及んだ場合について、確実に把握する（申告しやすくする）よう改善を求めます。

裁量労働制適用教員についても、遠隔授業対応のため、勤務時間が平時以上に増大しています。また、健康確保の観点から注意喚起する目的として指摘するのであれば、教員についても「できるだけ所定労働時間（7時間45分）を超える労働は控えてください」と記載するべきではないでしょうか。

2. 派遣職員の在宅勤務についても速やかに進めること。

在宅勤務の対象は全教職員であり派遣職員も含まれることは、「在宅勤務の実施について」でも言及されています。しかし派遣職員については、在宅勤務の実施が遅れている場合があると聞いています。在宅勤務のために必要な契約変更は、本来であれば事前に行われるべきものですが、緊急の必要がある場合にまで、事前に書面で契約を結ぶことは求められていません（新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方角け）、厚生労働省）。第一に優先すべきは労働者の安全であり、直接雇用の職員と同様、速やかに在宅勤務を実施するように求めます。

3. 教職員（派遣職員を含む）を休ませる事態に至った場合についても、休業期間中の給与を全額支給すること。またその場合、年次有給休暇ではなく、新型コロナウイルス感染拡大防止に係る特別休暇とすること。

新型コロナウイルスに感染（疑いを含む）した場合、感染者と濃厚接触した疑いがある場合、臨時休校となった子の世話に係る対応が必要な場合については、有給とする旨の通知が既に出されていますが、在宅勤務導入に関連して、教職員を休ませる事態に至った場合（在宅で行える業務がないか著しく少ない場合）については、方針が示されていません。

休業した場合の法的な定めについては、民法第 536 条 2 項、労働基準法第 26 条等がありますが、労働者が安心して休めるよう（また仕事を続けられるよう）、実質的に休業状態にある者の給与について、全額支給するよう求めます。

日常の業務内容によっては、在宅勤務が難しい場合がありますし、難しいにもかかわらず業務分担を見直さないままに安易に在宅勤務が命じられているケースもあると聞いています。今回の在宅勤務は、金沢大学としても在宅勤務の経験が無い中で、全体として在宅勤務にふさわしい業務分担についての検討が不十分ななかで緊急避難的に実施されたものであることを考慮し、給与を全額支給するよう求めます。

4. 安易な解雇（雇止め、派遣職員の途中解除等を含む）を行わないこと。

非常勤職員や派遣職員に対して解雇をほのめかす発言がなされていると聞いています。使用者は労働者を正当な理由なく解雇することはできません（労働契約法第 16 条）。特に、新型コロナウイルスが原因で会社の経営状態に影響が出たことを理由に解雇する場合は「整理解雇」となり、解雇の正当性が通常の解雇よりも厳格に判断されることとなります。新型コロナウイルスが原因で一時的に仕事が少なくなったという程度の理由では整理解雇することはできません。

有期雇用職員の雇止めについても、労働契約法第 19 条は、一定の場合には、解雇の場合と同様に、雇止めに正当な理由が必要であると定めており、自由な雇止めはできません。契約期間の途中での解雇については、正社員の整理解雇と比較しても、約束した契約期間の途中で契約を打ち切ることになるので、「やむを得ない事情」が必要とされ、よりハードルが高くなっています（労働契約法第 17 条 1 項）

派遣職員についても、派遣労働者の雇用の安定をはかるため、派遣先である大学が、労働者派遣契約の安易な中途解除を行うべきではありません。派遣先の都合により、やむを得ず労働者派遣契約を中途解除する場合、労働者派遣法第 29 条の 2 に基づく労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置や、派遣先の講ずべき措置に関する指針に基づいた対応が必要です。今回のような緊急事態への対応のなかでは趣旨も期間も不十分であり、契約の継続を前提とした対応をすべきです。

5. 在宅勤務にかかる経費は大学が負担すること。

「在宅勤務の実施について」では、教職員が経費を負担するとされています。個人の自宅環境によってかなりの差があると思われませんが、業務遂行に必要な設備、機器は大学が負担すべきものです。

「テレワーク導入のための労務管理 Q&A 集」（厚生労働省）によると、テレワークに関わる費用負担区分については、「テレワークを導入する前に、通信費・水道光熱費など負担について明確なルールをつくり、従業員に対して、丁寧に説明することが必要」とあります。本来であれば、事前に定めなければならない事項です。テレワーク勤務手当等として支給するよう定めるべきですし、とりわけ今回のような緊急時においては、教職員個人に負担を押しつけるのではなく、（事後に支払うことにするとしても）大学が費用を負担すべきです。

以上