

# 組合 NEWS

Faculty and Staff Union of Kanazawa University  
金沢大学教職員組合執行委員会  
金沢市角間町  
Tel.076-262-6009(FAX同じ) / 角間内線2105  
E-mail kanazawa@ku-union.org  
ホームページ <http://www.ku-union.org/>

2017年3月3日

通巻1250号

この号の内容

12/20,2/1実施の  
団体交渉の報告

## 平成25年4月以降に雇用の非常勤職員の皆さん!!

法人は一律雇止めの方針を撤回し、本人が継続雇用を望み、職場が必要とし、学長が優秀と認めた職員は、無期雇用に転換すると約束しました!! 雇用延長を認める具体的な条件・具体的な手続きは未定で、これから決まっていくこととなります。最初が肝心です。

### 非常勤職員のみなさん!!

非常勤職員で、雇用継続を求めるみなさん、遠慮無く組合までご相談ください。雇用継続には何が必要かを明らかにするよう要請し、またその条件をできる限り合理的なものにしていくために、大学当局にどのように働きかけていけばいいか一緒に考えましょう。また、必要な場合には、一緒に交渉していきましょう!!

### 正規職員のみなさん!!

正規職員の皆さん! 職場で身近で働いている任期付き職員のみなさんの雇用継続のためには、何より一緒に働いている正規職員のみなさんの意思が決定的に重要です。身近に雇用継続すべきだと思う、してほしいと思う職員さんがいらっしゃる場合には、ぜひ組合までご相談ください。その方の雇用継続のために何が出来るか、一緒に考えていきましょう。

## 5年を超えて働ける制度 = 無期転換可能な制度に変更

大学は、5年を超えて働ける = 無期転換できる制度を提案しました。組合は有期雇用職員の5年雇止め撤廃を一貫して求めており、今回の提案は一步前進です。一律というわけではなく、以下の条件が付けられていますが、大学は、部局の状況を調査した上で、対象となる業務の検討を約束しました。

非常勤職員のうち、免許・資格を必要とするなどの専門的な特殊業務で、かつ短期間で交代すると教育・研究・診療に支障が生じるなど継続的な雇用の必要性が認められる職員のうち、審査により優秀と認められる職員

大学は、2014年10月22日の団体交渉でも、一律に無期雇用とすることは出来ないとしながらも「部局から5年を超える雇用契約更新の要求があった場合は、大学としてその可否を検討する」「法人として有益な人材を、現場のニーズを積み上げて転換出来る仕組みを検討したい」と回答し、組合と確認書を交わしています。

2013年4月以降に働き始めたというだけで、雇用上限が5年であると本人に通知することは大学の方針に反します。各部局では、現場のニーズを十二分に把握した上で、全ての有期雇用職員の雇用上限についてゼロベースで再検討してください。

また部局とは当該職員の所属部局のほか、働く場所のことも含みます。事務系職員の場合でも職場が教室事務等であれば教員のニーズも重要な点です。

そもそも、2013年4月に施行された改正労働契約法の趣旨は、無期雇用への転換を促すことで、有期雇用契約を繰り返し更新して働く人の雇止め不安を解消することにあります。同法は、有期契約が繰り返し更新され、通算で5年を超えた時は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換することを義務付けているのです。

\* 法改正前の金沢大学では、パートタイム職員は65歳まで働くことが出来ました。しかし、法改正を受けて大学は、2013年3月以前から働くパートタイム職員については、労働契約法の趣旨のとおり無期転換する一方、「2013年4月以降から働くパートタイム職員については、雇用上限を5年」と制限しています。

そのことは、独立行政法人の無期転換ルールの対応について、厚生労働局長から、「法の趣旨を十分に踏まえた対応をお願いすることからも明白です。また、業務が恒常的であれば「基幹的」「補助的」かは問われません（「有期契約労働者の円滑な無期転換のために」厚労省）。その業務が続く限り無期転換を前提にすべきなのです。引き続き仕事があるにもかかわらず、5年で雇止めを繰り返して新しい人を採用することは労働契

## 無期転換回避のための雇い止め『望ましくない』文科省の大学法人宛「事務連絡」が判明



有期の雇用契約が通算5年を超えて更新された場合に、労働者の申し出で無期雇用に転換できる労働契約法の規定（2012年の法改正で導入）が、2018年4月から実質的に動き出します。

**無期転換すべき5つの理由**

- 1. 仕事は継続してある。
- 2. 学内では無期転換への要望がある。
- 3. 雇止めしても経費は減らない。
- 4. 法改正は安定雇用のため。
- 5. 社会の風潮は無期雇用に化かっている。

東北大 職員組合  
〒920-8601 金沢市 1-13-1  
TEL: 076-234-2221

東北大職員組合作成ちらし「無期転換すべき5つの理由」

このことを踏まえた厚生労働省からの要請に応じ、文科省の人事課が昨年12月、各国立大学法人等の人事担当部署宛に、

- ①無期転換ルールへの対応方針の早急な検討（2017年4月までに労働者に明示）
- ②検討内容・状況の文科省への報告
- ③通算5年到来前の雇い止めは「個々の事案ごとに大学法人等に説明責任が生じる」ので「必要性を十分慎重に検討の上対応」すること

を求める「事務連絡」を出していたことがわかりました。

この「事務連絡」には、上記①について政権与党からも要請があったことや、③について昨年秋の臨時国会での厚労省の「無期転換を免れる目的での雇い止めは法の趣旨に照らし望ましくない」「事案を把握した場合、都道府県労働局で指導を行う」との答弁に触れるなど、各大学法人の当局が一定の重みを持って受け止めざるを得ないであろう記述があります。

全大教では、「事務連絡」の内容を入手し、1月18日の文科省との会見で、上記②で把握している状況や、各法人に対しての指導・相談などの対応内容を明らかにするよう人事課に求めました。

会見での回答は、対応状況の調査は集約中だ、半数程度の大学が対応方針「検討中」と聞いている、各法人には個々の事案に即し、都道府県労働局に相談するよう指導している、というものでした。

全大教として、無期転換ルールが動き出す前に「通算5年到来前の雇い止め」を行おうとする動きを阻止し、有期雇用教職員の無期雇用への転換を促進する取り組みを最重要課題として位置づけ、さらに取り組み強化をはかります。（書記次長 岩崎 誠）

（全大教新聞 第332号（2017年2月10日）から転載）

約法を潜脱する行為です。組合は、無期転換を原則とする制度への改正を求めています。



# 2016年人事院勧告への対応！

## 給与・賞与の増額改定で1億3000万円

## ただし、扶養手当の見直しで不利益になるケースも

2016年人事院勧告の通り実施するとの説明がありました。主な改定としては、給与を2016年4月に遡り増額改定（平均0.2%増）、賞与を0.1カ月分引き上げることとし、3月の給与支給日に支給されます。これによ

て約1億3000万円分が給与・賞与として配分されることとなります。扶養手当の見直しについては、子どもの扶養手当が6,500円から10,000円に増額となるのに対して、配偶者の扶養手当は13,000円から6,500円に

減額されます（教授については、配偶者の扶養手当等の子以外の扶養手当が3,500円になる）。このことで、家族構成等によっては減額になる場合があります。特に配偶者手当のみを貰っている場合は、年間10万円弱（賞与、地域手当分も含む）の減額に

なります。交渉ではこの減額に高度の必要性があるのか質し、また大学全体での不利益の程度（不利益を受ける人の人数、不利益の総額）を明らかにするよう求めました。扶養手当額の制度変更による影響については、折込資料をご参照ください。

【扶養手当額の見直し】		現行	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度～
配偶者	以下以外	13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	教(一)5級	13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
子		6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
父母等	以下以外	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	教(一)5級	6,500	6,500	6,500	3,500	3,500

教(一)5級は般(一)8級に相当  
 (注1) 職員に配偶者がいない場合の扶養親族一人に係る手当額については、平成28年度は11,000円、平成29年度は子10,000円・父母等9,000円、平成30年以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。

(大学の説明資料より)



## 病気休暇・休職制度の見直し

大学は、病休者の職場復帰支援プログラムを策定する一方、病気休暇・休職期間の通算等、病休者には厳しい提案を行っています。大学が提案している以下の5項目の内、特に影響が大きいと考えられる事項について説明します。 \*詳細は職員課のHPで確認してください。

1. メンタルヘルスに係る職場復帰プログラムの策定
2. 復職による勤務時間の短縮の取扱い
3. 裁量労働制の取扱い
4. 病気休職中の給与の取扱い
5. 結核特例の廃止
6. 病気休暇・休職期間の通算

### 病気休暇と病気休職期間の通算

病気休暇の通算については、復帰して6カ月以内に再度病気休暇を取得した場合は、直前の休暇を通算する、病気休職については、復帰してから1年以内に再度病気休職を取得した場合は、直前の休職期間を通算するという提案です。大学は他大学での実施例等を参考にしているといいますが、就業規則の基本的な制度設計を人事院規則に準拠してきた本学としては、異例の非常に

厳しい内容となっています。国家公務員の場合、病気休暇の通算は20日以内です（人事院規則15-14第21条第2項）、病気休職の通算制度はありません。

大学は、治療に専念し、病気からの回復、復帰を円滑に行うための措置であるといえます。しかし、病休期間の通算制度が、どうして「あせらず回復し、復帰していただくため」なのか理解に苦しみます。「期限

を決められれば焦る」というのが、当たり前の感覚です。国よりも大幅に厳しい基準に変更する真の意図は別にあるのではないかと勘ぐりたくなります。つまり病気になった教職員と退職に追い込むためのものではないかということです。

また、メンタル面の復帰プログラムが策定されましたが、その他の病気が想定されていません。例えば癌などのように、比較的長期にわたり定期的に治療が必要で休まなければならないケースです。国立がん研

究センターは2000～2003年のがんと診断された人の10年後の生存率が58.5%だったと発表しています。（2017年2月16日付け北陸中日新聞）。また癌患者は増加しており、3人に1人が就労可能年齢での罹患しています。国は「治療と職業生活の両立等の支援対策事業」を行っており、病気になっても働き続けられる環境を整備することが社会的な責任となっています。病休期間の通算で、働き続けることが難しくなるのは明らかであり、社会的要求に反しています。

## 経過措置期間の設定

休職等から復帰した際に暫く勤務負荷を軽減される経過措置期間を、最大3ヶ月を目途とするとしています。これまでのように無制限に認められている状態が望ましいとは思いませんが、病休の通算制度を合わせ

ると、安心して治療に専念できる制度になるか甚だ疑問です。体調が優れないことを隠して無理して出勤する可能性もあり、逆効果になることが推測されます。その場合、大学はどのような責任をとるのでしょうか。

## メンタルヘルスに関する職場復帰プログラム

職場復帰のプログラムができたことは歓迎すべきことです。ある調査によると、生涯に一度は鬱病になる人は15人に1人、また医師を受診していない鬱病の患者は4人に3人とも言われており、メンタル面の不調は誰にでも起こる可能性があり他人事ではありません。復帰に向けた丁寧な対応が求められます。

ただ、メンタル面での不調は職場の人間関係に起因していることが多く、総合相談室や保健管理センターでの相談体制を強化する等の対応も必要だと考えます。

加えて、メンタル面を含み身体の不調の一因は長時間労働にあります。長時間労働の問題は、朝型勤務等の試みはありましたが、全く解消される様子がありません。残業は5年前と比べても大幅に増えているのが実態です。過労死ライン（発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働、あるいは発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働）を超えるかどうかのレベルではなく、まずは定時帰宅を原則とする勤務環境を整備することが大学の責任ではないでしょうか。

まずは、病気にならないようにするために「健康的に働ける職場環境を構築する」ための施策を積極的に実施すべきです。例えば、36協定の特例で認められている時間外労働時間を廃止するとか、年次有給休暇取得日数の大幅アップとか、退社から出社までのインターバル時間の導入とか、まだまだ様々な工夫ができる余地があります。

-----病休の通算に関する大学の説明-----

断続的に病気休暇を取得する職員や長期間の療養が必要な職員は、病気の間治療に専念していただき、あせらず回復し、復帰していただくために、次の取扱いを新たに設ける。

### 病気休暇

連続する8日以上病気休暇を取得した後通常勤務に戻り、実勤務期間が6ヶ月に達するまでの間に再び同一又は類似の傷病により病気休暇を取得した場合は、直前の病気休暇の期間を通算する。

### 病気休職

病気休職から復職後通常勤務に戻り、実勤務期間が1年に達するまでの間に再び同一又は類似の傷病により病気休職となった場合は、復職前の休職期間を通算する。

-----