

# 組合そくほう

全大教ホームページ <http://www.zendaikyo.or.jp/>

信州大学教職員組合

URL <http://www7a.biglobe.ne.jp/~akarenga/>

信州大学教職員組合事務局  
直通電話：0263-33-0933 (FAX 兼用)

内線：811-2341

[akarenga@kbf.biglobe.ne.jp](mailto:akarenga@kbf.biglobe.ne.jp)

通算 809 号 2015 年 2 月??日発行

## 無期転換方針案提示される

労働契約法改正に対する法人案が提示されました。組合が主張してきた非常勤職員の無期雇用への転換が実現される内容であり、大いに評価できる案です。(法人の提示した資料を掲載します) 組合としてはより良い制度の導入を目指し、内容を検討したうえで法人に回答する予定でいますので、詳細について質問やご意見のある方は組合までご連絡ください。

平成 27 年 1 月 28 日

### 労働契約法改正に伴う非常勤職員の取扱いについて (案)

労働契約法 18 条に基づき、非常勤職員を無期転換する場合の基本的な考え方は次のとおりとする。

#### 記

#### 1. 無期雇用転換制度の概要

非常勤職員の有期労働契約は、一事業年度の範囲内で定め、雇用契約存続期間（当初の雇用開始の日から、短時間雇用職員は5年間、有期雇用職員は3年間）に相当する期間まで更新することができるものとし、次の条件を充足する有期労働契約更新希望者については、次期の1年単位の有期労働契約の更新を行う。6年目以降の労働契約期間中に無期転換を希望した者は、さらに次期の労働契約から無期転換するものとする。

なお、ここに定める非常勤職員の範囲は、国立大学法人信州大学が雇用する事務補佐員、技能補佐員及び技術補佐員とする。ただし、プロジェクト雇用の者を除く。

#### 【附帯条件】

- ①業務内容：補助業務から軽度の専門業務に従事し、これに相応する責任を有するものとする。
- ②勤務場所及び職種の異動：法人は、必要に応じて、無期雇用者を同一キャンパス内（ただし、長野地区は工学、教育、長野附属学校園）で異動できることとする。

③評価制度：常勤事務職員の能力行動評価に準じた評価制度を実施する（評価結果を本人にフィードバックする）。

④勤務時間：6時間勤務又はフルタイムとする（本人の希望を踏まえ、法人が指定する）。

⑤賃金：無期転換後の基本給は「国立大学法人信州大学非常勤職員給与規程」の別表に定める基本給のうち、「2期目」の額とする。

例) 事務補佐員、技能補佐員：時間給 950 円、日給 7、600 円

技術補佐員（医療職等）：時間給 1、160 円、日給 9、280 円

## 2. 制度の詳細

①H30. 4. 1 以降、評価結果が良好で6年目の雇用が更新された者のうち無期転換を希望した者全員を、次期の労働契約開始時点から無期転換する。

②H30. 4. 1 以降、評価結果が良好で6年目の雇用が更新された者のうち、無期転換を希望しない者については、従前のおり、雇用契約存続期間内において引き続き1年単位の雇用更新を継続する。

この場合においても、以降の更新された契約期間中であれば無期転換の申込みをすることが可能であり、評価結果が良好で無期転換を申し出た者については、次期の労働契約開始時点から無期転換する。

③無期転換の条件等は全学統一とする（病院のコメディカルについても同一とする）

④既に雇用している非常勤職員（また、今後新たに雇用する非常勤職員を含めて）無期転換の条件あるいは可否判断基準については、特別な事情のない限り同一とする。

⑤無期転換更新時に評価を実施する。

⑥無期転換更新時の評価期間中の育児休業取得期間は評価期間対象から除外する。（法的には育児休業期間も5年間に算入されるため）

⑦無期転換更新時評価結果については、評価者との面談において本人へフィードバックする。

⑧無期転換更新時評価の結果としての不更新（雇止）に対する苦情申立等への対応方法は現行と同じ（現行苦情処理規程の手続きに従って処理する）。

⑨無期転換非常勤職員の賃金等の財源及び人数は非常勤職員所属部局で責任を持って確保・管理する。

総務部人事課

---

団体交渉で組合から質問したことに対する法人からの回答は

1. 附帯条件③の評価方法については**現行の評価と同程度の評価**を行う。

2. 今後、**全ての非常勤職員は毎年常勤職員に準じた評価制度**を実施する。無期転換を希望した人だけ特別な審査があるわけではない。毎年の評価に通っていけば、6年目を迎えたときに無期雇用になれる。

3. 勤務時間は、現状でも6時間/日かフルタイム(7時間45分/日)。3時間/日もいるが例外的で、無期雇用になる場合は附帯条件④に示すどちらかになる。
4. 賃金については、今後の法人の財政状況がどのようになるか分からないため、当面提示した額とする。
5. **勤務場所及び職種の変動**がありえるので、本人の意向を反映させるため、「**身上調書**」を提出願う。
6. 制度の詳細③の括弧書きは誤解を与えないために付記したもの。また、ここにある条件とは前述の附帯条件①～⑤を指す。
7. 無期雇用となった場合、名称は「非常勤職員」から変更になるかも。また、**就業規則についてはこれから作成**する。非常勤職員就業規則の中に入れるか、新しく作るかは検討中。

## 団体交渉を行いました

1月28日(水)に団体交渉を行いました。交渉内容は下記の7項目で、1については上記の通りです。

1. 労働契約法改正に伴う非常勤職員の無期雇用
2. 55才以上の昇給停止の代替措置としての手当の新設  
4～5月に法人から提案がある予定である。
3. 養育を必要とする子供のいる職員に対する勤務制度  
短時間勤務に対する代替措置について、運用上の問題が考えられるので必要な対応をしたい。「育児短時間勤務制度」および「育児時間制度」の創設については法人が人事制度調査検討部会で検討する。
4. 非常勤職員(短時間雇用職員)の忌引き休暇の新設  
信州大学では非常勤職員の年次休暇は労働基準法第39条と比較して、6ヶ月前倒して付与される。法人曰く「6ヶ月前倒しをすることは、法定基準を上回り、また、他の国立大学法人と比較しても手厚い制度となっている。」とのこと。忌引きは【非常勤職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程】第25条で定める欠勤の“やむを得ない事由”として認められるが、“やむを得ない事由”の具体例を定めることは他の事由の排除になりえるため、具体例を挙げない方針。短時間雇用職員は有期雇用職員よりも勤務時間の短い職員であるためフルタイ

ムの有期雇用職員とは異なる扱い。以上の理由により、法人は短時間雇用職員の忌引きは年次休暇か欠勤による対応が可能と考えている。(現状維持)

5. 教職員の出産時の産前休暇の延長  
提案根拠について組合が再検討する。
  
6. 非常勤職員への夏季休暇の有給休暇への変更  
忌引き休暇と同様に、年次休暇を6ヶ月前倒しで付与していることを理由に、法人は年次休暇による対応が可能と考えている。(現状維持)  
他大学では、忌引き休暇、夏季一斉休業期間の特別休暇(年休を消化しない休暇)、夏季休業を導入しているところもあるが、法人としては、年次休暇の6ヶ月前倒し付与は、他大学と比較して、職員に対して手厚い制度との考え。
  
7. 組合員のチェックオフ導入  
平成22年度に法人から提示された協約を組合と法人の双方が見直しを行い、実施にむけて検討を進める。導入そのものについては平成21年度の段階で確認されている。