

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

通算 864 号 2019 年 3 月 15 日発行

非常勤職員に関する話題

I. 東京大学教職員組合は2月8日に、非常勤職員の「子の看護休暇」「介護休暇」を2019年4月から有給休暇とすることになったとの発表をしました。粘り強い交渉の結果です。

①子の看護休暇 小学校第3学年を終了する年の3月末までの子（配偶者の子を含む。）を養育する短時間勤務有期雇用教職員が、その子の看護（負傷若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）又は疾病予防の世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合にあっては一の会計年度において5日（その養育する小学校第3学年を終了する年の3月末までの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間

②介護休暇 短時間勤務有期雇用教職員が要介護状態にある家族の介護又は世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合にあっては、一の会計年度において5日（要介護状態にある家族が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間

①及び②のいずれの場合も、1人について5日、2人以上は10日間の有給休暇を取得できるようになっています。①はインフルエンザの出席停止期間などにも使え、安心して通常の有給休暇の取得ができるようになりました。

II. 京都大学では「有給の結婚休暇」が創設されました。

昨年的人事院では、国家公務員の非常勤職員に対して「非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、いわゆる結婚休暇を設けるなど慶弔に係る休暇について所要の措置を講ずることとする」と勧告を出しました。京都大学でも準拠して実施されることとなります。

信州大学は常に「人事院勧告準拠（の完全実施）」を組合交渉で提示していますので、当然準拠されるものと思われませんが創設したのでしょうか。???

III. 大阪医科薬科大学にアルバイト職員にもボーナス支給の判決

大阪医科薬科大学のアルバイト職員だった50代女性が、正職員との待遇格差は労働契約法違反だとして約1270万円の損害賠償を求めた訴訟で、大阪高裁は2019年2月15日、1審の大阪地裁判決を取り消し、大学側に約110万円の支払いを命じる判決がありました。

アルバイト職員という身分が非常勤教職員と同じかどうかわかりませんが、判決では、法人が正職員に一律の基準で賞与を支給していた点を重視し、賞与が「従業員の年齢や成績に連動しておらず、就労したこと自体に対する対価」に当たるとし、「フルタイムのアルバイトに全く支給しないのは不合理」と指摘して、アルバイト職員には正規職員の6割以上を支給すべきだと判断されました。

同一労働同一賃金の流れの中で、労働契約法20条が禁じる「不合理な格差」に当たるかが争点だった事もあり、画期的な判決ともいえます。

今年のGW 10日も働けないと生活できません

今年のGWは、天皇の即位の日及び即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律（平成30年法律第99号）に基づき、天皇の即位の日の平成31年5月1日及び即位礼正殿の儀が行われる日の平成31年10月22日は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号。「祝日法」）に基づく休日となります。

また、これらの休日は、祝日法第1条の「国民の祝日」扱いとなりますが、祝日法第3条第3項に、「その前日及び翌日が「国民の祝日」である日は、休日とする」旨の規定があるため、平成31年（2019年）4月30日と5月2日も祝日法に基づく休日となります。

その結果10連休となりますが、今年のGWはこの10日間のうち3日が勤務日でした。

信州大学ではこの10日間を休むことにしました。月給制の正規職員は、「働かなくても」賃金に変更ありません。ですが非常勤職員は「働けない」分の賃金がカットされます。時給900円6時間勤務の非常勤職員であれば、昨年より3日分で16,200円減額です。

信州大学は非常勤職員に対する配慮が欠けているだけでなく、国の方針にも反しているように思えます。

厚生労働省の方針 ホームページのQ&Aから

Q. 使用者は、本年4月27日から5月6日まで必ず労働者に休みを取らせなければ、労働基準法の違反となりますか。

A. 労働基準法（昭和22年法律第44号）第35条は、少なくとも毎週1回又は4週4日以上以上の休日を与えることを義務付けていますが、祝日法の「国民の祝日」に労働者を休ませることを義務付けるものではありません。労働基準法第35条の規定を満たす限り、「国民の祝日」を休日としなくても、労働基準法違反となるものではありません。

この場合でも、天皇の即位に際し、国民こそって祝意を表するという即位日等休日法の趣旨や、国民の祝日の趣旨等にかんがみ、労使間の話し合いによって、国民の祝日・休日に労働者を休ませ、その場合に賃金の減収を生じないようにすることが望ましいことはいうまでもありません。なお、今回の10連休が繁忙期に当たるような場合には、例えば、その後に労働者の連続休暇を確保することも考えられます。（下線は本誌）

と書かれていて、「国民の祝日」は絶対休む必要は無く、減収となる賃金は、労使間で話し合うことを推奨しています。

また報道によりますと、2月26日に政府としても保育・医療・小、中、高校などについて方針を出したほか、雇用についても長時間労働の抑制や、収入減が懸念される時給・日給労働者への適切な配慮を周知するそうです。

これらを踏まえて、全大教加盟単組のなかには法人側との協議に入ったところもあります。信州大学教職員組合としても、政府の方針である「適切な配慮」を大学側に求めていくほか、他の大学の組合とも連携・情報交換を通して、活動していきます。

信州大学の非常勤職員の時給は、法人化前に定められた1時間900円（6年目から950円、いずれも事務職）ですが、この間最低賃金は1.27倍（単純計算で1143円）になっています。信州大学教職員組合は、非常勤職員の昇給、有給休暇の増加に向けて、粘り強く大学側と交渉していきます。（本部直属支部 ○）