

パートタイム契約職員の病気休暇拡大について、この間、交渉を続けて来ました。

大学側の正式決定はこれからになりますが、2月9日(月)の団体交渉において、この4月1日より以下のように改定することで大学と合意しましたので、その概略をご報告します。

(文責 小藪、2月13日)

**パート  
契約職員の  
病気休暇拡大について**

**現在の病気休暇**

- (1) 常勤職員、フルタイム契約職員  
連続して90日まで。有給休暇。
- (2) **パートタイム契約職員**  
**週5日以上勤務者のみ年間で10日まで。無給休暇。**



**2月9日(月)団体交渉での合意内容**

パートタイム契約職員の病気休暇について、2015年4月1日から以下のように改定する。

週5日勤務の者	1年間に60日まで	無給休暇
週4日勤務の者	同 48日まで	同
週3日勤務の者	同 36日まで	同
週2日勤務の者	同 24日まで	同
週1日勤務の者	同 12日まで	同



この休暇は無給休暇で、有給化については今後の課題とします。

上記の日数は「勤務すべき日」でカウントし、取得は不連続でも構いません。

週5日勤務者の60日は、常勤職員等の「連続して90日まで」と実質的に同等となります。常勤職員等の「連続して90日まで」は、そこに土日祝等も含まれてカウントされますが、その土日祝等を除いたときがほぼ60日になります。

週4日以下の勤務者の日数は、週5日勤務者の60日を基準として勤務日数で比例させたものです。例えば、週4日の者は  $60 \div 5 \times 4 = 48$  日 となります。

「なんだ、無給か」と思われる方もおられると思いますが、それでも大きな違いは、「権利として休暇が保障されているか」あるいは「届出欠勤か」の違いになります。「届出欠勤」の場合は、それが長期に続いたとき、「心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えないとき」(契約職員就業規則の解雇事由)と判断される可能性もあります。

なお、これまで週5日勤務のパート契約職員が年10日までの病気休暇を取得する場合、休日を含めて連続して7日間を超える場合は「医師の診断書」の提出が必要とされています。(常勤職員等も同様)

この「医師の診断書」の提出を、とりわけ週の勤務日数が少ない契約職員の場合にどうするかは、交渉を継続中です。

# 労働基準法等及び大学諸規則での留意事項について

震地区において「労働契約法・労働基準法に関する説明会」を1月28日(水)、29日(木)の夕方に開催しました。

(参加者は両日で組合員2名、非組合員6名)

その中の「労働基準法等及び大学諸規則での留意事項について」は、震地区において相談がよく寄せられる事項を抜粋し、それらについて法律や大学規則等での正確な理解等を試みたものです。他地区においても同様な問題を有していると考えますので、以下、ご紹介します。(文責 小藪)

## 1. 育児休業について

●**育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律** (\_\_\_\_は小藪)

(育児休業の申出)

**第5条** 労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

**第6条** 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。

●**職員育児休業規則** (\_\_\_\_は小藪)

(定義)

**第3条** この規則において「育児休業」とは、職員が実子又は養子(以下「子」という。)を養育するためにする休業をいう。

2 この規則において「育児部分休業」とは、職員が子を養育するために所定労働時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて3時間(…略…)を超えない範囲内で、職員の託児の態様及び通勤の状況等から子の養育に必要とされる時間について、15分単位で取得する休業をいう。

(育児休業等の期間及び対象者)

**第4条** 職員が育児休業を取得することができる期間は、養育する子の3歳の誕生日の前日までとする。ただし、期間を定めて雇用される者(…略…以下「期間雇用職員」という。)の育児休業は、次の各号のいずれにも該当する者に限り取得できるものとする。

- (1) 大学に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- (2) 育児休業期間終了後引き続き雇用されることが見込まれる者(休業期間終了後1年以内の退職が明らかなる者を除く……小藪要約)

2 職員及び期間雇用職員(以下「職員等」という。)の育児部分休業は、1日の所定労働時間が6時間を超えるものに限り取得できるものとし、その期間は、子の9歳の誕生日の前日(以下「9歳到達日」という。)以後の最初の3月31日までとする。

(補足説明)

育児休業・育児部分休業の取得は労働者の権利であり、申請する労働者が条件(育児休業は1年以上の雇用があり、休業終了後1年内の退職が明らかでない者。育児部分休業は1日6時間を超える契約の者)を満たす限り大学はその申請を拒否することはできません。これは、全学の労働者に共通ですから、「〇〇部は方針で認めていない」、「〇〇職なら可能だが、△△職は不可だ」といったことは一切ありません。

【**育児休業と定期昇給について**】

育児休業規則や契約職員の給与・休暇等に関する規則には明記されていませんが、サービスグループに問い合わせを行い、サービスグループが給与係(人事グループ)とも確認の上、以下の回答を受けています。(2014年7月3日)

育児休業により職務に従事しなかった期間も、定期昇給の

際には「経験年数」にカウントされます。つまり、通算されます。

これを規則に条文化したものではありませんが、サービスGからの正式回答ですので、そのようにご理解下さい。

他方、常勤職員については、「職員の初任給、昇格及び昇給等の基準」に以下のようにあります。契約職員の育児休業についても、この常勤職員の扱いと同様にしているとのこと。以下、抜粋です。

**第38(復職時等における号俸の調整等)**

育児休業……した職員が職務に復帰し……た場合における号俸については、……休業の期間……を別表第8の休職期間等換算表に定めるところにより換算して得た期間(以下「調整期間」という。)を引き続き勤務したものとみなして、……昇給の場合に準じて調整することができる。

別表8 休職期間等換算表(第38関係)

(休職期間等の期間)	(換算率)
育児休業の期間	3/3

(小藪注) つまり、育児休業期間の  $3/3=100\%$  を引き続き勤務したものとみなす、ということです。

## 2. 時間外手当の支払いについて

(1) **時間外手当の支払義務**

●**労働基準局長名による通達**(基発150号、基発168号)

【**違法な時間外・休日労働の割増賃金**】

法第36条第1項の協定によらない時間外労働又は休日労働は、法第32条又は第35条違反であるが、法第37条の規定は法第32条若しくは第40条に定める労働時間を超え又は法第35条に定める休日に労働させた場合に割増賃金を支払わねばならないという意であるから割増賃金の支払義務は免れない。

(小藪要約 : 時間外・休日に関する協定が無い時間外労働・休日労働は労働基準法違反だが、第37条は8時間を超える時間外労働や休日労働へは割増賃金を支払う義務があるとの規定であり、したがって、違法であっても時間外労働・休日労働へは割増賃金を支払わねばならない。)

●**最高裁判決**(小島燃糸事件、S35.7.14)

適法な時間外労働等について割増賃金支払義務があるならば、違法な時間外労働等の場合には一層強い理由でその支払義務があるものと解すべきは事理の当然とすべきである…

(補足説明)

つまり、「大学の規則に違反しているから」、「法律に違反しているから」時間外手当が支払えない等ということはありません。実際に時間外に労働した事実があれば、大学は時間外手当を支払う義務があります。

## (2) 時間外労働の原則について

●事務・技術系契約職員の任免・給与及び労働時間・休日・休暇に関する規則 — パートタイム勤務の契約事務職員に関する節から ( ) は小数

### (時間外労働)

**第 61 条** 大学は、業務の都合上必要がある場合は、時間外労働を命じることがある。ただし、所定労働時間と時間外労働の時間の合計は、1日7時間45分及び1週間38時間45分を超えてはならない。

- 2 前項に規定する業務上の必要がある場合には、パートタイム勤務の契約事務職員からの時間外労働を行うことの事前の申出により、大学が業務上の必要があると認めるときを含むものとする。この場合において、大学がやむを得ない事由により事前に申し出ることができなかつたと認めるときは、パートタイム勤務の契約事務職員は事後において速やかに申出を行うことができるものとする。

#### (補足説明)

例えば、看護職において、患者さん対応を途中で切り上げることが出来ないために数分から10分超の時間外労働を何度か行なったとき、上司が「事前に許可していない。他の人に代わるように」と言い、時間外労働手当の申請を認めないという事例があるとします。

この上司は3つの点で間違っています。

- ①上記(1)の説明にあるように、事実として労働した場合は時間外手当を支払う義務があることを認識していないことです。
- ②時間外労働は確かに上司が命じるか労働者からの事前申請が原則ですが、この事例のように事前にそれを行なうことが出来ない事情がある場合は認めるべきであり、それ故、上記規則でも「大学がやむを得ない事由により事前に申し出ることができなかつたと認めるときは、パートタイム勤務の契約事務職員は事後において速やかに申出を行うことができる」としていることを理解できていないことです。
- ③患者さん対応の業務において何を優先させるべきかという基本が認識されていないことです。数分から10分程度で区切りが付く状態であるにもかかわらず、患者さん対応を中断し、他の交代できる職員を探しに行くことは現実的ではなく、また、何よりもその患者さんに対して失礼です。

(3) 時間外労働時間数の計算について (契約職員に関する規則も同じ規定)

●職員給与規則 第34条 (時間外勤務手当) 第4項

- 4 前2項に定める勤務した全時間は、一給与計算期間における勤務した時間数の合計とし、その合計時間数に15分以下の端数があるときは15分に、15分を超え30分以下の端数があるときは30分に、30分を超え45分以下の端数があるときは45分に、45分を超える端数があるときは1時間に切り上げるものとする。

#### (補足説明)

「前2項に定める勤務した全時間」とは時間外労働の全時間として、「一給与計算期間」とは一カ月として理解して下さい。したがって、1カ月の時間外労働の時間を1分単位で集計し、15分以下の端数は15分に、15分超～30分以下の端数は30分に、30分超～45分以下は45分に、45分超は1時間に計算するというものです。

それ故、上記(2)の事例においても、時間外労働時間数の計算は何ら問題ないことを示しています。

## 3. 年次有給休暇について

●労働基準法第39条(年次有給休暇)第5項 ( ) は小数

- 5 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

●職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規則 (年次有給休暇の請求)

**第 19 条** 職員が年次有給休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ時季を指定して請求するものとする。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ届け出ることができなかった場合には、事後速やかに届け出るものとする。

- 2 大学は、業務の正常な運営に支障があるときは、職員の指定した時季を変更することができる。

#### (補足説明)

労働者が年次有給休暇を取得する日を指定した場合、上司(労働時間管理者)の承認や承諾は必要ありません。当然、許可制などではありません。

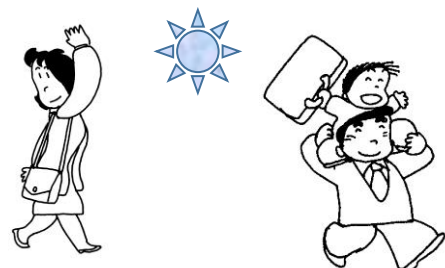
労働者が年次有給休暇を取る日を指定したとき、上司(労働時間管理者)が出来るのは「適法な時季変更権の行使だけ」です。言い換えれば、上司(労働時間管理者)が承諾していなくても、適法な時季変更権が行使されない限り、指定した年次有給休暇の取得は成立します。

上記の労働基準法第39条第5項に「ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる」とあり、この「他の時季にこれを与えることができる」ことを時季変更権と呼びますが、年次有給休暇の取得について組合へ相談のある多くの場合に、上司である労働時間管理者がこの時季変更権を「承認(承諾)権」や「許可権」と勘違いしています。

それでは、「適法な時季変更権の行使」とはどういうものなのでしょうか?

最高裁の判決(昭和62年7月)に「同法(労働基準法…小數注)の趣旨は、使用者に対し、できるだけ労働者が指定した時季に休暇を取れるよう状況に応じた配慮をすることを要請している」とあります。労働者から年次有給休暇取得日の指定があったとき、上司(労働時間管理者、使用者)はまず、その労働者が休みの場合にどのような体制や運営を取るか、代替要員が必要ならばそれをどう確保するかといった努力を行なわなければなりません。そうした努力を行なっても「事業(業務)の正常な運営」が不可能な場合に、初めて「時季変更権」が行使できるのであり、それが「適法な時季変更権の行使」なのです。

したがって、年次有給休暇の取得日を指定したとき、そうした努力なしに、「代わりはどうするの?」とか、「忙しくて無理でしょう」、「みんな取っていないでしょう」とかと上司(労働時間管理者)が拒否することは、時季変更権の行使とは認められず、違法なものです。



# がん診療業務従事職員等への手当支給の要求

組合員からの情報提供と要望を受け、1月27日（火）執行委員会で審議の後、1月28日付けで以下の要求書を提出しました。（小藪）

2015年 1月28日

広島大学理事（財務・総務担当）  
松ヶ迫 和峰 様

広島大学教職員組合  
執行委員長 吉田 修

## がん診療業務従事職員等への手当支給の要求について

貴職の日頃の奮闘と当組合活動へのご理解・ご協力に敬意を表します。

さて、広島大学病院においてがん診療業務に従事している職員等につきまして、2015年4月1日より、下記のように職務付加手当（業務的付加）を新たに支給または引き上げることを要求します。つきましては、2015年2月27日（金）までに文書で回答をお願いします。

記

### 1. 要求内容

#### (1) 新たな職務付加手当（業務的付加）の支給について

がん専門薬剤師	月額	3,000円
放射線治療専門放射線技師	月額	3,000円
認定臨床微生物検査技師	月額	3,000円



#### (2) 職務付加手当（業務的付加）の引き上げについて

放射線取扱主任者	月額	6,000円（現行月額3,000円）
----------	----	--------------------

### 2. 理由

広島大学病院は厚生労働省の「都道府県がん診療連携拠点病院」の指定を受けていますが、がん診療にあたっては上記資格者を確保し、診療の質を維持及び高めることが不可欠です。そのためには、それら高度な専門性を有する職員に対して相応の給与処遇が求められると考えます。

この度、国立病院機構において、2015年4月1日より「がん専門薬剤師」「放射線治療専門放射線技師」「認定臨床微生物検査技師」に対して新たな手当の支給（いずれも月額3,000円）が正式に決定したとの情報入手しました。これら薬剤・放射線・検査の3資格者について、国立病院機構と同程度の手当を広島大学においても支給することが妥当と考えます。

また、「放射線取扱主任者」については月額3,000円の手当が支給されていますが、これまでも当該主任者業務の重要さと責任の重さに比べて手当額の低さが指摘されていました。したがって、上記(1)の新たな職務付加手当の支給との関係から月額6,000円とすることを求めます。

### 退職・異動等がある方は組合までご連絡ください(お願い)

組合員管理・会計事務の都合上、以下の方はご協力お願いいたします

- ①退職 ②再雇用、非常勤になる方 ③休職・休業
- ④異動(学内異動も含む) ⑤個人番号が変わる方(雇用形態の変更等により)

定年のご退職の方は、長い間まことにお疲れ様でした。引き続き広大で勤務される方は継続して4月からも組合員になっていただけないでしょうか。その場合、勤務時間に応じて組合費等は月額300円～500円になります。何卒ご検討よろしくお願いたします。



発行 広島大学教職員組合

(東広島事務所 本部)  
東広島市鏡山1-7-2 (広大西口 西エネルギーセンター内)  
内線(東広島84)5390

…東広島以外からは84をつけておかけください。

TEL/FAX 082-422-7556

メール union@hiroshima-u.ac.jp

ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>

中国ろうきん 新システム導入(挟み込みチラシ参照)

「アール・ワン1周年記念キャンペーン」

車、教育、フリーローン

どうぞ活用ください!!!!!!