

2020年3月3日

国立大学法人山形大学  
学長 小山清人様

山形大学職員組合  
執行委員長 芦谷 竜 矢  
東北非正規教職員組合  
執行委員長 長 杉 直 人  
山形県労働組合総連合  
議 長 勝 見 忍

### 追加要求事項

#### [1] 待遇格差の是正について

- (1) 現行給与規程で定時勤務職員・短時間勤務職員には支給されていない諸手当のうち、当面、下記のものをおりに、少なくとも2020年4月1日分から支給するようにして下さい。  
(下記には2019年12月23日の情報交換会で山形大学が配布した「比較待遇表(諸手当・休暇)」から、格差の存在するものを抜粋して記載しています。同表では「正規職員」の用語が用いられ、各就業規則では「常勤の職員」の用語が用いられていますが、両者は同一の意味だと理解できますので、下記では両者を併用しています。)

手当名	現行	2020年4月以降
期末手当	正規職員、定時勤務職員には支給されるが短時間勤務職員には支給されない。	短時間勤務職員にも常勤の職員(左の正規職員の意味。以下同じ。)の例に準じて支給する。
勤勉手当	正規職員、定時勤務職員には支給されるが短時間勤務職員には支給されない。	短時間勤務職員にも常勤の職員の例に準じて支給する。
扶養手当	正規職員には支給されるが定時勤務職員、短時間勤務職員には支給されない。	定時勤務職員、短時間勤務職員にも常勤の職員の例に準じて支給する。
住居手当	正規職員、定時勤務職員には支給されるが短時間勤務職員には支給されない。	短時間勤務職員にも常勤の職員の例に準じて支給する。
寒冷地手当	正規職員、定時勤務職員には支給されるが短時間勤務職員には支給されない。	短時間勤務職員にも常勤の職員の例に準じて支給する。
退職手当	正規職員、定時勤務職員には支給されるが短時間勤務職員には支給されない。	短時間勤務職員にも常勤の職員の例に準じて支給する。

- (2) 現行就業規則で定時勤務職員・短時間勤務職員にはない、あるいは、正職員との間で格差が存在する諸労働条件のうち、当面、下記のものをおりに、少なくとも2020年4月1日分からは是正して下さい。(下記には2019年12月23日の情報交換会で山形大学が配布した「比較待遇表(諸手当・休暇)」から、格差の存在するものを抜粋して記載しています。「正規職員」の用語については上記(1)と同様です。)

事項	現行	2020年4月以降
私傷病による病気休暇	正規職員には有給、定時勤務職員には無給、短時間勤務職員には休暇なし。	定時勤務職員、短時間勤務職員にも、正規職員（左の正規職員の意味。以下同じ。）同様に有給の休暇とする。
生理休暇	正規職員には有給、定時勤務職員、短時間勤務職員には無給。	定時勤務職員、短時間勤務職員にも、正規職員同様に有給の休暇とする。
業務上の病気休暇	正規職員には有給、定時勤務職員、短時間勤務職員には無給。	定時勤務職員、短時間勤務職員にも、正規職員同様に有給の休暇とする。
通勤災害	正規職員には有給、定時勤務職員、短時間勤務職員には休暇なし。	定時勤務職員、短時間勤務職員にも、正規職員同様に有給の休暇とする。
骨髄移植のための特別休暇	正規職員には有給、定時勤務職員、短時間勤務職員には無給。	定時勤務職員、短時間勤務職員にも、正規職員同様に有給の休暇とする。
社会貢献のための特別休暇	正規職員には有給、定時勤務職員、短時間勤務職員には休暇なし。	定時勤務職員、短時間勤務職員にも、正規職員同様に有給の休暇とする。
産前休暇、産後休暇	正規職員には有給、定時勤務職員、短時間勤務職員には無給。	定時勤務職員、短時間勤務職員にも、正規職員同様に有給の休暇とする。
保育休暇	正規職員には有給、定時勤務職員、短時間勤務職員には無給。	定時勤務職員、短時間勤務職員にも、正規職員同様に有給の休暇とする。
職員の妻の出産のための特別休暇	正規職員には有給、定時勤務職員、短時間勤務職員には休暇なし。	定時勤務職員、短時間勤務職員にも、正規職員同様に有給の休暇とする。
妻が出産する場合の子の養育のための特別休暇	正規職員には有給、定時勤務職員、短時間勤務職員には休暇なし。	定時勤務職員、短時間勤務職員にも、正規職員同様に有給の休暇とする。
忌引き（父母の追悼）	正規職員には有給、定時勤務職員、短時間勤務職員には休暇なし。	定時勤務職員、短時間勤務職員にも、正規職員同様に有給の休暇とする。
介護休暇	正規職員には有給、定時勤務職員、短時間勤務職員には無給。	定時勤務職員、短時間勤務職員にも、正規職員同様に有給の休暇とする。

(3) 上記(1)(2)について要求に応じないという場合、以下の内容①②について文書にてご回答ください。そのうえで、改正前の労働契約法第20条や、新年度から施行の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム・有期雇用労働法」という）第8条などをふまえ、私たち労働組合と誠実に協議し、必要な改定を行って下さい。

- ① 上記2つの表に示した待遇格差につき、現行のままでよいと考える合理的な理由について、比較対象労働者を明示することも含めてご説明ください。または、パートタイム・有期雇用労働法に適合する対案を示し、その対案が同法に適合すると考える理由について、比較対象労働者を明示することも含めて、ご説明ください。

- ② 上記2つの表に示した待遇格差の他に、パートタイム・有期雇用労働法に基づき教職員から求められた場合に格差の存在理由等を文書で説明することが必要だと考えている項目をすべて列挙した上で、その格差が存在する合理的な理由をご説明ください。または、パートタイム・有期雇用労働法に適合する対案を示し、その対案が同法に適合すると考える理由について、比較対象労働者を明示することも含めて、ご説明ください。
- (4) 2019年12月23日に実施された情報交換会では、パートタイム・有期雇用労働法に基づく諸事項の検討・改定作業等に関する実務の遅れが指摘されました。必要に応じ臨時に関係部署の職員を増員することも含めて、実務の遅れの解消に努めてください。これに必要な人件費は理事会の責任でまかなって下さい。
- (5) 実務の都合で就業規則の変更などが遅れることがあっても、少なくとも2020年4月1日分からは不合理な待遇格差を是正してください。これは、2020年1月22日の団交の場で組合側から要望し、大学側も「それも含めて検討します」と応答された事項です。
- (6) なお、新型コロナウイルス問題への対応として、病気休暇（私傷病も業務上も含む）の待遇格差の即時撤廃などを行うことは、「感染等が疑われても、秘匿して出勤し、収入を確保しようとする」動機が非正規教職員に働くことを抑制し、ひいては学内感染の拡大を抑止するのに資するものと考えられます。もし病気休暇に関する規程の変更などに実務的な問題があるならば、当面は別の形で賃金保障を行うなどの措置を実施するとともに、病気休暇に関する規程を変更して格差是正を行う等々の用意があることも宣言してください。
- (7) パートタイム・有期雇用労働法に基づく待遇改善の結果、新たに課税されたり、社会保険について配偶者・家族の扶養から外れ本人加入とされる非正規教職員が生じたりする可能性もあります。その場合、本人の希望により、労働時間を短縮して収入額を調整する、等々の配慮をしてください。

## [2] 時間外労働、人員増、人件費確保などについて

### (1) 時間外労働賃金について

- ① 附属学校については2018年3月の山形労働基準監督署の指導後、サービス残業の改善に取り組まれているとご回答いただいておりますが、その他の事業場については「賃金の未払いはない、残業代は適切に支払われている」という回答をされてきました。しかし現場では、「予算に限りがあるため支払えない」と上司に説明された、という声が出されております。改めて、未払いの時間外労働賃金が存在しないか、調査してください。
- ② 教職員から未払いの時間外労働賃金を請求された場合は、その教職員が示す計算結果や証拠を尊重し、最大限、これらを採用するようにして下さい。  
※労働安全衛生法第66条の8の3、厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日）などにより、労働者ひとりひとりの始業就業時刻等を把握することは、本来、使用者の義務ないしは責務として求められているものです。が、そうであるにも関わらず、上記のように教職員が一定の証拠を伴って未払いの時間外労働賃金を請求するような場合には、使用者がその始業就業時刻等を把握する義務・責務を果たしていなかった可能性があると考えられます。
- ③ 実際に行った時間外労働に基づき計算された時間外労働賃金が各部署の年間予算を上回った場合、それを支払う義務は山形大学本部にある旨を回答してください。

### (2) 労働時間の短縮について

- ① 改正された労働基準法により、原則として、時間外労働は月45時間まで、年360時間までしか認められないことをふまえ、時間外労働がこの範囲に収まるようにして下さい。
- ② 職場での時間外労働を管理するだけでなく、いわゆる「持ち帰り残業」など職場外での時間外労働が原則として一切不要になるようにして下さい。
- ③ 教員については、職場外での授業案の検討・立案などを含めても不当な長時間労働となら

ないですむようにください。

(3) 36 協定の改定について

- ① 36 協定で時間外労働について定める場合、改正された労働基準法やその関連法令に基づき、労働時間を管理する単位ごとに、必要性が明確な範囲で上限を定めてください。
- ② いずれにせよ、36 協定で時間外労働について定める場合、改正された労働基準法やその関連法令をふまえ、同法 32 条を超える労働時間の上限は原則として月 45 時間、年 360 時間の範囲内としてください。
- ③ 上記②で要求した範囲を超える協定がどうしても必要だと考える場合には、その労働時間を管理する単位ごとに、その、必要な場合、必要な業務内容、必要な人員数または役職名を明示し、必要性を説明して、組合と協議したうえで締結してください。なお、そのような場合に、ひとつの協定で全ての職場を一括した上限を定めることはしないでください。
- ④ 以上について検討・協議に時間を要する場合には、当面、1 か月分に限定した暫定的な 36 協定を締結するようにしてください。その内容は、2020 年 3 月までの 36 協定の時間外労働の上限を超えないものとして下さい。

(4) 人員増について

- ① 上記 [2] の(1)～(3)の要求を実現し、かつ不要・不急の業務をなくす、減らすなどしても、なお人員が不足する場合には、必要な人員を増員してください。
- ② 上記①で増員する人員は、原則として正規職員とし、かつ、その時点で雇用している非正規教職員から公正に登用することを公募に優先してください。
- ③ 人員増が必要であることは労使共通認識であると思われます。教職員本人が望まない時間外労働がなくなる最大の原因の 1 つが人員不足だと考えられます。望まない時間外労働が不要となるためにも、賃金の大幅引き上げ、労働条件の大幅な改善など、これまでの延長上ではない施策を実施し、人員増を急速に進めて下さい。

(5) 人件費の確保について

- ① 雇用経費が安定的に確保できるよう、組合や吉村知事、各市町村などとも共同し、国に対し、運営費交付金の大幅な増額を求める運動を強化して下さい。
- ② 雇用の継続や安定のために柔軟に使える財源確保のため、募金による基金の創設や改善なども、検討・実施して下さい。
- ③ 上記①②の課題は、専門の部署として「財源確保・運営費交付金増額運動推進・地域連携室（仮称）」などを経営協議会の責任の下に設けるなどして、本格的・恒常的にすすめて下さい。なお、現在雇用されている職員の業務がこれ以上過重にならないよう、当該部署には、新規採用の検討も含めて、専属の職員を配置して下さい。なお、その効果や成果については経営協議会ないしは学長が責任を負うものです。当該部署の職員などには関連ノルマなどは課さないで下さい。
- ④ 事業や業務の見直しによって節約される人件費は、少なくとも当面、賃上げに使うことにしてください。これは時短への継続的な取り組みへの意欲を維持するためにも肝要であり、効率化の成果を教職員に還元することが経済社会の健全な発展にも資するものとなります。

[3] その他

(1) ハラスメントについて

山形大学職員組合、東北非正規教職員組合、山形県労働組合総連合、山形県医療労働組合連合会の4者が2019年1月23日に公表した「山形大学 xEV 飯豊研究センターにおけるパワハラ問題に関する共同声明」の中では、山形大学に具体的な取り組みを求めています。これらについて取り組みの状況および今後の取り組みの計画をご回答下さい。

(2) 第三者雇用などについて

山形大学が雇用していた教職員が、大学外の企業・団体（大学発ベンチャーなどを含む）や個人（大学教職員を含む）による雇用となった場合（以下「第三者雇用となった場合」などという。）であって、その後も山形大学に派遣、出向、請負、委託などで就業している事例につき、その期間、所属、賃金等の処遇を、2018年度以降に第三者雇用となった事例すべてに関して、調査して回答してください。

なお、非常勤講師については、山形大学が雇用するものであり、通算期間が5年を超えれば無期転換権も発生することが、団交の場でも確認されております。「委嘱」などの文言を用いた文書で「承諾書」の提出を求める事例が見られますが、不安を招く不適切なものですので、労働契約であることを明確にするように改めて下さい。無期転換についても分かりやすく案内するようにして下さい。

以上