

## 就業規則改正の説明会 & 連絡会を開催(6月9日)

### 就業規則改正の説明会では…

- ①新型コロナウイルス職域接種業務に従事した職員への手当について
- ②附属幼稚園に勤務する教諭等の処遇改善のための手当について
- ③看護助手の時間給の見直しについて
- ④児童生徒性暴力等の防止等に関する法律交付に伴う規則改正について
- ⑤変形労働時間制を適用する職員の労働時間規則等の一部改正について

法人からは、穴田人事課長、草島労務管理室長、森課長補佐が出席し、組合からは、島田過半数代表者、武田委員長、中村書記次長、秋月執行委員、大野執行委員が出席しました。

1

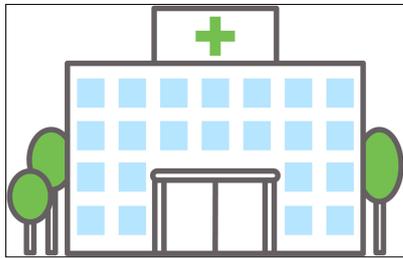
### 連絡会とは…

富山県労委との和解成立後、正常な労使関係を維持するため、就業規則改正の説明会のあとに人事労務課との連絡会を開催し、労使交渉を行うべき案件について情報交換を行っているものです

① 新型コロナウイルス感染症のコロナワクチン職域接種（追加接種）に係る業務に従事する職員に対する手当額

主な業務区分	手当額
予診（緊急対応）等	1回につき63,500円
接種、薬剤充填等	1回につき12,700円
受付・誘導等	1回につき10,160円

\* 休日に出勤した場合は休日給を支給



② 附属幼稚園に勤務する教諭等の処遇改善のための手当（新設）

職種	処遇改善額	処遇改善方法
常勤教員	9,000円/月	毎月支給定額手当
非常勤講師	70円/1時間あたり	時給単価への加算
短時間再雇用職員（教諭）	30円/1時間あたり	時給単価への加算



③ 看護助手の時間休見直し  
看護補助者の時給単価を改正  
(1030円→1130円)



④ 懲戒規則の一部改正

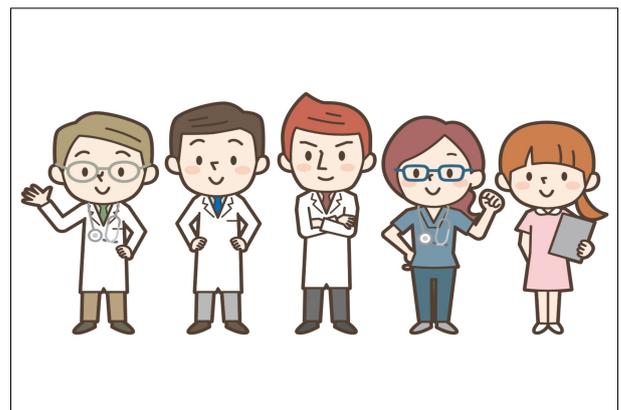
「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」が公布されたことに伴い、所要事項を改める

⑤ 附属病院に配置される医学系教員のうち医学系長が指名するものについて、裁量労働制から変形労働時間制に変更するものについての一部改正



**就業規則改正の説明会後に、組合側からの疑問を連絡会で懇談しました**

○ 臨床検査技師の「休憩時間」中の業務に対する手当について、⑤の変形労働時間の表にもあるが、17:15～翌朝までの勤務の中で「休憩時間」が指定されているが、この時間内に緊急の患者対応をした場合に手当は出るのか？



A：緊急の患者対応、電話対応の場合、超過勤務手当が支給されているはず。確認はするが、臨床検査技師だけではなく、放射線技師や薬剤師など事務職員も含めて「超過勤務手当」の支給対象となる。

（後日：労務管理室より回答。「【回答】技師が休憩時間に業務を行った際は、時間外労働として支給をしている。検査技師については、現在、長時間の休憩時間の勤務形態はとっていない」）

### ○ 6月のボーナスはどうなるのか？

A： 6月のボーナスは引き下げ。期末手当0.15月カットになる

Q： ボーナスカットは労働条件の不利益変更になる。代替措置は検討されているか？



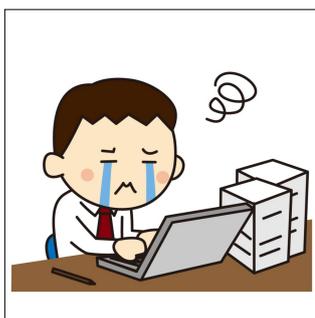
A 今のところ、考えてはいないが、代替措置とはどのようなことか？

Q： 他大学では、夏季休暇を連続12日間取得できるようにしたと聞いている

A： 休暇が多いのは良いですね。他大学の様子を確認します。

### ○ 就業管理システムの運用状況について聞かせていただきたい。システム上、残業の制限があるという情報もある。

A： システムに関してはあまりうまくいっていない。芳しくない。不具合については少しずつ対応させて頂いている。残業に制限を設ける機能はついていない。残るなどか残っても付けるなどは言っていない。



Q： 所定の時間が来たら一旦打刻して、また仕事をしている実態がある

と聞くが（事務職員）

A： サービス残業を減らすため、今、やり始めたところ。今後の課題。第一段階として始まったところ。全員がそのようにしているとも思わない。客観的に見えるようになったところ。認識はしている。

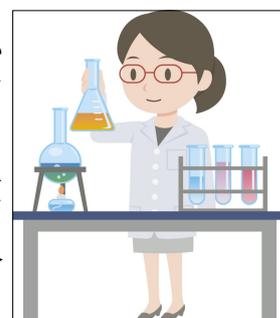
Q： 見える化をすることが重要。実情を洗い出すと事務方が凄く遅くまで仕事をしている実態が見える

A だいたいの方は実際に帰宅しているが自己研鑽をしている人もいる。本当は21時までいるけど19時に打刻しているという人は、そんなにいないと思う。実際に使う側もまだ慣れていないため、もう少し長い目で見てほしい。

Q： 教員は裁量労働のため、出張等で休日出勤となったときに「代休」の規則がないため、システムが入ったら今度は休日を入力するしかなく、最終的に休みが取れないというケースがままある。「代休」を認めてほしい。

A： 振替の保留とか、日を設定しない機能があればいいという事？お金がかかる話でもあり、それも含め確認したい。検討させてほしい。

Q 教員は裁量労働と言いながら、休日等に出てきてサービス出勤をしている。自己研修はエラーが出るため事務の方に負担をかけている。自己研鑽も自分で入力できるようにしてほしい。



### ○ 教員の任期制・昇任手続きの仕組みについて

Q： 教員の任期制が導入され、5年や10年の任期がついているが、実質的には、1年更新となるのか？ また、昇任手続きのしくみについて、最近変更となったが、昇任は原則公募だが、公募して選考から外れた場合、残留することが出来るのか？居づらくならないのか。

A 5年任期を1年刻みとはあり得ないことです。

Q 1年ごとにチェックが入るとか、そのようなことはないのか。

A: 任期が満了する1年位前に選考委員会が立ち上がり、教員の業績を調べて任期を更新できるかを見定めている。過去に達していないという事で退職になった方はいるが、本当に少数。あくまでも5年は5年、10年は10年。昇任手続きについては、昇任ポストがまず空いているから、公募になるわけで、その方のポストを削ってという話にはならない。選考から漏れて今の職にとどまることになったとしても、その方のポスト

が無くなるわけではない。まず、昇任という形は公募ではないはず。ポストの空きがないと募集は出来ないはず。



Q: 准教授の現職の方が教授に公募する準備をしていて、外部より優秀な方が来て教授で採用されると、現職の准教授はどうなるのか。

A: そのままですよ。准教授のポストを取って教授ポストを作るわけではないので、准教授のポストを使って若い方を講師でやったとして、その場合は准教授の定員を使っているの

ので、そのまま上がるのは難しいが、准教授がいて上に教授の定員があれば（ポイントのこと）、そこに別の人が入ったとしても、ポイントは減らす必要がない。ポイントを吸い上げるという話はない。逆にその人が教授になると、教授と准教授のポイントの差が無くなるので、学系的にはもう一人雇えるという話にはなる。

Q: 教育学系であれば、教員免許で教授の数が必要だとかあり、教授が定年となると、教授職にあがってもらわないとならないとか、もしくは外からなので、原則、公募という形になると思うが、それぞれの学系の中での判断とっていいのか。

A: 少なくとも、准教授の方が選考から落ちて他から教授が入ったとしても、この人が辞めなければならなくなるようなポイントだったとしたら、その教授の公募は認められない。ポイントが足りないから。ポイントの余裕があることで、漸く公募は許されることになる。教授が入ってきたから准教授や講師が辞めなければならなくなることはない。



**職場の環境を良くしませんか。**

**みなさんの「声」がたくさん集まると、労働条件等を改善する大きな力になります。ぜひ、教職員組合にご加入ください。非常勤職員の方も加入できます。**

