

富山大学教職員のための

権 利 手 帳



知って得する！ 知らなきゃ損！

働くものの権利

2018年4月

富山大学教職員組合

こんなにある・ある！ あなたの権利

無理な時間外労働をしていませんか？



- ◆ 本学労使協定で、1日4時間、月45時間、年360時間を超える時間外労働は原則として禁止されています。特に、育児・介護を行っている労働者の時間外労働は、月24時間、年150時間までに制限されています。
- ◆ 妊娠中と産後1年以内の女性は、深夜労働、時間外労働、休日出勤の免除を請求できます。変形労働制によ

って1日の所定労働時間が7時間45分を超えている場合でも、1日7時間45分、週38時間45分の勤務にするよう請求できます。

時間外労働手当を正しくもらっていますか？

- ◆ 裁量労働制適用教員を除く全ての職員は、1日7時間45分を超えて働いた場合、時間外労働手当(125%)を請求できます。
- ◆ 休日振り替えによって、同一週(日曜から土曜)に5日を超えて働いた場合は、25%の時間外労働手当を請求できます。
- ◆ 始業前の清掃や準備の時間も時間外労働手当の対象となります。
- ◆ 仕事量が多くてやむを得ず時間外労働した場合、上司の許可がなくても時間外労働手当を請求できます。



- ◆ 時間外の会議や研修への参加も時間外労働手当を請求できます。

裁量労働制では勤務時間は自己管理で



- ◆ 裁量労働制で健康を害していませんか？
裁量労働制では、仕事の進め方や始業・終業時刻は教員の裁量に委ねられていますが、みなし労働時間は1日7時間45分となっています。恒常的にこれを超えている附属病院のみなし労働時間の延長(時間外労働手当の支給)を組合は要求しています。

裁量労働制でも、所属長の許可を得て休日に仕事をした場合は135%、深夜(22時~5時)の場合は、150%の超過勤務手当を請求できます。

休暇を適切にもらっていますか？

- ◆ 労働者は、いつでも必要なとき年次有給休暇を使用できます。使用者には、年次有給休暇の自由な使用を保障する義務があります。
- ◆ 常勤職員は採用時から年20日、非常勤職員も採用初年度6ヶ月経過後10日の年次有給休暇が与えられます。また、使い残した有給休暇は20日を上限として翌年に繰り越せます。
- ◆ 週4日以下のパートでも、勤務日数、勤務時間に応じ有給休暇が与え



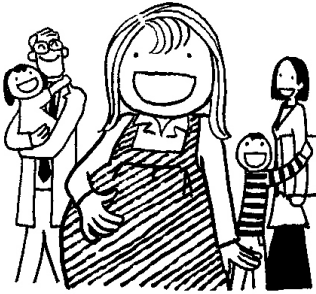
られます。忌引休暇(有給)も取得できます。

- ◆ 出産前 8 週間から(多胎妊娠の場合は 14 週間)、出産後 8 週間までの妊婦は、常勤、非常勤を問わず産前、産後休暇がもらえます。非常勤職員は、休暇中無給となりますが、健康保険から産前休暇前の給与の 60%にあたる出産手当を受けられます。



- ◆ 育児休業・看護休暇・介護休暇が利用できます。

産休・育休の保障を!



3 歳未満の子どもの養育や、病気なった場合に育児休業や看護休暇が取得できます。育児休暇期間は大学としては無給ですが、共済(常勤者)や雇用保険(非常勤職員)から一部(4 割)補填されます。また、看護休暇は常勤の方は有給で取得できます、男女の性別は問わず、大学は男性の取得を奨励しています。

- ◆ 小学校入学まで育児短時間勤務制度も利用できます。

休憩は適切にとれていますか?

- ◆ 使用者は、6 時間を超えて働かせる場合 45 分以上、8 時間を超えて働かせる場合 60 分以上の休憩時間を労働者に与えなければなりません。労働者は、その休憩時間を仮眠も含め自由に利用することができます。
- ◆ 電話番号や急患に備えた待機や給食指導などは労働時間とみなされます。この場合、使用者は、労使協定を結んで別途休憩を与えなければなりません。



- ◆ 厚労働省では「VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン」でコンピューターを使う仕事をする人（今はほとんどが対象です）は、1時間に付き 10～15 分の休憩時間をとるようにと指導しています。

セクハラ（性的嫌がらせ）やパワハラ（上司による部下

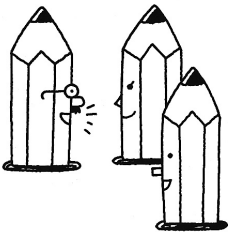
いじめ）を受けていませんか？

- ◆ 男女機会均等法により、使用者には、セクハラ防止のため適切な措置をとることが義務づけられています。
- ◆ セクハラもパワハラも本学規則に基づき、加害行為の停止や加害者排除の申立が出来ます。組合にご相談ください。富山大学教職員組合は、弁護士の助言も得ながら相談が寄せられた事件の解決に当たります。



恣意的な評価結果になっていませんか？

- ◆ 給与や昇進などに評価を用いる場合、次の 3 つの要件を満たす必要があります。



- ① 評価基準自体が公正かつ客観的なものであること。
- ② 基準に基づく評価が恣意的でなく、厳正になされていること。
- ③ 異議申立が認められていること。

- ◆ 評価の基準は、公開される必要があります。

パート労働法に従った扱いを受けていますか？

- ◆ 大学は非常勤職員を採用する際、昇給の有無、退職金の有無、ボーナスの有無、相談窓口等について文章で明示すること、また、以下の内容について説明することが義務づけられています。

給与や労働条件とその変更の手続き、待遇の差別的取り扱いが禁止されていること、教育訓練の制度や福利厚生施設の利用、常勤への登用の措置等。



- ◆ パートタイマーの待遇は働き方に応じて決定されています。
パートタイマーの待遇は、正社員との働き方の違いに応じて均衡(バランス)を図るための措置を講じるよう規定されています・
具体的には、職務、人材活用の仕組み、契約期間の3つの要件が正社員と同じかどうかで、給与、教育研修、福利厚生などの対応をそれぞれ規定しています。3要件が正社員と同じだと、差別的取り扱いが禁止されます。
- ◆ パートタイマーから苦情の申し出を受けたときは、事業所(大学)内で自主的な解決を図ることに努めなければなりません。
- ◆ 2012年度から、非常勤職員にも研修制度が導入されています。

一人一人が安心して働くために

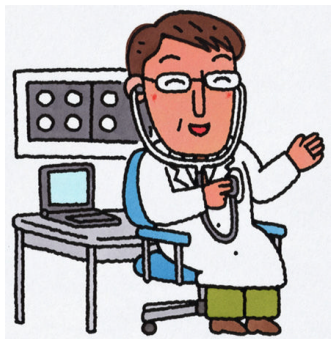
私たちの声を集めましょう

Q1 国家公務員ではなくなっちゃって!?

法人化後、教職員は非公務員となりました。このことにより、学長と教職員の関係は、使用者と労働者の労働契約となり、給与をはじめとする労働条件は、労働基準法を基礎とする様々な法律に基づいて、労働組合との団体交渉によって決定されることになりました。



Q2 働く環境や条件はどのように?



法人化にともない、私たち教職員組合も、職員団体から労働組合に衣替えし、労働三権(団結権・団体交渉権・争議権)が認められました。このことは、教職員の労働条件等を策定する仕組みが、今までと根本的に変わったことを意味しています。民間企業と同じように、給与や労働条件等は労働組合との交渉を通じて決定されるというのが基本的なルールになり、労働組合の果たす役割はとても重要になりました。

法人化にともない、私たち教職員組合も、職員団体から労働組合に衣替えし、労働三権(団結権・団体交渉権・争議権)が認められました。このことは、教職員の労働条件等を策定する仕組みが、今までと根本的に変わったことを意味しています。民間企業と同じように、給与や労働条件等は労働組合との交渉を通じて決定されるというのが基本的なルールになり、労働組合の果たす役割はとても重要になりました。



Q3 労働組合ってなに?

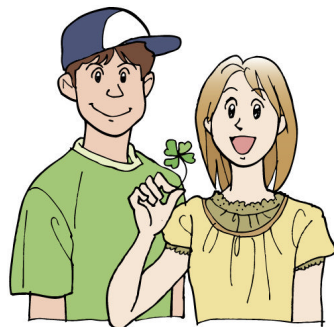
労働組合は、憲法 28 条や労働組合法で認められた給与・労働条件改善の

ための働く者の組織です。

労働組合には、法令により法的保護や様々な権利が認められています。

また、労働組合が求めた場合は、使用者側は団体交渉を拒否できません。

給与などの重要な労働条件は、原則的には労働者の同意なく一方的に不利益に変更することは出来ません。「就業規則」の作成、または変更を行うには、労働組合の意見を聞かねばならないことになっており、一方的に変更されても、合理性がない場合や手続きを欠いている場合には、労働者は拘束されません。



Q4 働くうえで不満がある場合は？

教職員が個々に大学と交渉するのは実質的に無理で、教職員組合が唯一、私たちの要求実現のための窓口となります。

たとえば、

- ① 給与体系が一方的に変わり手取りが減ってしまった。
- ② 超過勤務手当が一部しかつかない。
- ③ 評価結果に納得がいかない。
- ④ 恣意的に給与が差別される。
- ⑤ 整理解雇を一方的に申し渡された。



こんなことが起こらないようにするため

に、またもし起こっても是正や救済が出来るようにするためには、働くルールを教職員の立場から監視することが必要です。組合が窓口となって、給与や労働条件など、私たちが安心して働くために必要な事項について学長との団体交渉を行っています。

私たちの要求で実現しました！！

1. 給与の減額に対する代償措置を実現しました

2009年のボーナスと給与の減額に対して、組合は、「入試休日手当」の代償措置で、わずかながらも還元を勝ち取りました。2010年のボーナスと給与の減額に対して、組合は、教員には研究費追加配分、職員については能力アップ支援（研修）経費の代償措置を勝ち取り、損失額の51%を取り戻しました。

2. 休憩時間の改善

昼休みの休憩時間を、15分延長させました。

3. 杉谷地区のパート職員（平成20年4月以前に採用された方）の雇い止めを撤回させました。

4. 2010年4月より、産前休暇を6週から8週へ改善させました。

5. 入試手当を新設させました。

6. 助教の大学院調整手当を改善（1→2）させました。

7. 地域手当を公務員非適用地域（高岡）も含め全キャンパスで支給させました。

8. 附属学校教員の公立学校教員との給与格差を改善しました。

9. 契約職員・パート職員の夏季休暇等を実現しました。

10. 非常勤職員の事務職員登用制度を実現しました。

11. 2016年2月、過去2年分を遡って附属病



院看護師に2億円あまりの残業代を支払わせました。

12. 2017年5月から、「手術、処置の時間外・休日・深夜加算手当」を新設させました。

富山大学で働き始めた皆さん！

ずっと働いてきた皆さん！

組合に入りませんか？

Q1. 加入するには？

A 各分会（人文・理、人間発達科学、経済、工学）所属の教職員は、各分会役員または組合事務室まで、その他の学部の教職員の方は直接組合事務室にきていただくか、学内便でお届けください。

（連絡先は最終ページを参照してください）

Q2. 組合に入ると不利な扱いをうけたりしない？

A 組合に加入していることを理由として、処遇で差別したり、嫌がらせを行うことは不当労働行為として労働組合法で堅く禁じられています。不当労働行為が労働委員会に認定されれば、法的にも厳しい罰則が規定されており、コンプライアンス（法令遵守）が問われる大学にとって致命的な打撃になります。万一、組合員が不当な扱いを受けた場合には、組合が団体交渉や労働委員会への訴えなどにより是正させることが出来ます。

Q3. 加入資格は？

A 正規・契約・パートを問わず、教職員全ての皆さんに加入資格があります（ただし、大学役員等をのぞきます）

Q4. 組合費はいくら？

A 組合費は、正規職員は本給の千分の10 プラス 150 円、契約職員は本給の千分の9 プラス 50 円、パート職員は本給の千分の6 プラス 50 円です。

皆さんからの組合費は、書記の人件費、中央執行委員会などの会議費、組合ニュースの発行、学習会の開催、全国組織の（全大教）への参加、レクレーションの開催などに使われます。

教職員組合では、弁護士と提携契約を結んでいます。

富山大学教職員組合では、富山中央法律事務所の青島明生弁護士と「提携弁護士契約」を結んでいます。

利用方法について

相談内容：セクハラ、パワハラなどの職場の問題でも、相続等の個人的問題でもかまいません。

相談利用：組合員一人、年 1 回（30分）の相談を無料で受けられます。
（年間総利用件数は、中執からの相談も含めて、年 10 回が上限です。7 月～12 月に 5 回まで、1 月～6 月に 5 回まで、組合への申請順で利用できます。）

申請方法：組合事務所にお出でください。申請の際、相談内容は言う必要はありません。申請者に、弁護士への紹介状をお渡しいたします。相談日時はご自分で弁護士さんと調整してください。

事務所名 富山中央法律事務所

住所 富山市堀端町 1-12

TEL 076-423-2466(代)

FAX 076-423-0699

慶弔規定

1. この規程は、「富山大学教職員組合」組合員・賛助会員について、祝い金、見舞金、または香典を支出する際の基準について定める。
2. この規程を適用する範囲は次の通りとする。
 - ① 結婚
 - ② 出産（配偶者を含む）
 - ③ 療養（入院月 10 日以上、または休業日以上）
 - ④ 死亡（本人・配偶者・実父・実母・子ども）
 - ⑤ 定年退職
3. 支出する金額は、組合員・賛助会員本人死亡の場合は 1 万円、その他は 5 千円とする。
4. この規程の改廃は、定期大会において行う。
5. この規程は、2008 年 8 月 1 日から実施する。

富山大学教職員組合

住所：富山市五福 3 1 9 0（〒930-8555）

TEL： 076-445-6023（FAX 兼用）

E-mail: toyama@tu-union.org

組合では、教職員共済（総合・火災・団体生命・医療・自動車・車両・終身・年金・交通災害）の取扱いもいたしております。

また、労働金庫(労金)を利用できます。労働金庫は働く仲間から預かったお金を、仲間とその家族のために活かす金融機関です。

財産形成や低利の借り入れで活用できます。

* お問い合わせは、上記、組合事務室まで