

国立大学法人東北大学

総長 大野 英男 殿

国立大学法人東北大学職員組合

執行委員長 片山 知史

改正パートタイム・有期雇用労働法の2020年4月施行に際しての 均等・均衡待遇についての要求書

今回の法改正に伴い、事業主としての東北大学には二つのことが求められる。一つは、本学で働くいわゆる正規職員（本学就業規則にいう「職員給与規程適用職員」）と、様々な名称の短時間労働者・有期雇用労働者との間で、本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差をなくすことである。不合理と認められる差をつけることは禁止される。もう一つは、短時間労働者・有期雇用労働者から、正規職員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければならないことである。説明不可能な差はあってはならない。

そして、不合理な待遇格差の是正に当たっては、「同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）（厚生労働省告示第430号）（以下「ガイドライン」と略す）を最低の基準とし、間違ってもこの指針に届かないような待遇を残さないようにすることが必要である。むしろ優れた労働条件を実現することで、東北大学を働きやすく、働き甲斐のある職場にしていくことが求められる。

以上の観点から、当組合は法改正に際して最小限実現すべき、不合理な差の撤廃、均等・均衡待遇について、以下のように要求する。

1. 本給について

今回の本学の対応案においては、本給の水準それ自体については、まったく是正の対象となっていない。このことは問題である。本学における正規職員以外の様々な限定正規・短時間・有期雇用労働者（以下、総称として限定正規・非正規職員と呼ぶ）の中には、国家公務員時代の、説明のつかない低水準の処遇から移行したものがあり、その最たるものは本給である。様々な区分の限定正規・非正規職員について一律の方式で是正することが困難であることは理解するが、だからといって検討の俎上に載せなくてよいことにはならない。むしろ、4月1日時点で、これらの限定正規・非正規職員について、類似の職務に就き、類似の経験年数を経ているもお正規職員との給与差があることについて、説明を行うべきである。

議論の手がかりとして、さしあたり以下を要求する。

- * 正規職員と、限定正職員（フルタイム）、「准職員等給与規程」が適用される准職員（無期を含む）との間の本給格差はいかなる根拠によるものか、説明すること。

2. 賞与（期末・勤勉手当相当の手当）について

今回の法改正により、非正規職員に対して賞与をまったく支給しないことは違法となる。この条件に触れる待遇は、ただちに是正しなければならない。「ガイドライン」において「賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない」のは「問題となる例」であることが明示されている。本学において時間雇用職員が大学の職務遂行、大学の業績に貢献していることは明らかであり、まったく賞与を支給されていないことは違法と断ぜざるを得ない。また、准職員の間には賞与支給の格差があり、これを是正して准職員の全員に賞与を支給すべきである。

- * 時間雇用職員に賞与を支給すること。
- * 准職員の間での賞与支給の格差を是正し、准職員の全員に賞与を支給すること。

3. 休暇について

非正規職員の休暇について、正規職員との間に不合理な格差を設けてはならない。大学当局が一定の種類「勤務しないことの承認」について改善を図っていることは評価するが、休暇についての改善提案は、ドナー休暇以外は無給休暇の設置に過ぎず不十分である。「准職員等就業規則」が適用される非正規職員について、以下のことを要求する。これらを実現する方針を採っている国立大学も存在し、決して不可能なことではない。

- * 私傷病休暇の有給化、および通勤災害の適用要件への追加
- * ドナー休暇の有給化
- * 配偶者出産休暇の有給休暇としての創設
- * 育児参加休暇の有給休暇としての創設
- * 父母の追悼行事休暇の有給休暇としての創設

なお、准職員についてはフルタイム勤務が想定されていることから、正規職員と同等の休暇を保障すべきであり、以下の改善を要求する。

- * 准職員の休暇を正規職員の特別休暇と同様にする。

4. 非常勤講師について

非常勤講師については、雇用契約を結び給与を支給する対象であることが、大学当局によっても確認されている。したがって非常勤講師は今回の法改正の対象である短時間労働者・有期雇用労働者の一部である。にもかかわらず、処遇の不合理な差の是正について何の方針も提起されていないことは不適切である。非常勤講師が多様な性質の人々からなっており、その処遇について丁寧な検討が必要であることは理解するが、検討の俎上に載せなくてよいことにはならない。さしあたりの措置として、通勤手当を支給すべきである。少なくとも大学に通勤していることにおいては、非常勤講師と他の様々な職員の間には、頻度以外に何ら違いはないからである。

- * 非常勤講師に、通勤頻度に対応した通勤手当を支給すること。
- * その他、非常勤講師の公平な処遇について検討を開始すること。

5. 待遇改善に伴う部局の財政負担について

限定正規・非正規職員に対する待遇の不合理な差を改めていく場合、本学の予算制度がこれらの職員の多くについて、その人件費を部局予算から支出するとしていることが問題になる。すなわち、法改正のために限定正規・非正規職員の待遇を改善すると、その負担の多くは部局予算にのしかかり、研究・教育活動を圧迫するおそれがある。待遇改善を円滑に進めるためには、本部からの財政的支援が必要である。

- * 限定正規・非正規職員に対する待遇の不合理な差を改めるに際して、本部より部局に対して適切な財政的支援を行うこと。

6. 限定正規・非正規職員の待遇引き上げによって不合理の解消を図ること

今回の法改正の趣旨は、短時間労働者・有期雇用労働者の待遇を引き上げることによって、通常の労働者との間にある不合理な差をなくすことである。よって本学においても、限定正規・非正規職員の待遇を引き上げることによって不合理の解消を図るべきであり、正規職員の待遇を引き下げることによって低位均衡を図るようなことがあってはならない。この点について厳重に注意を促したい。

- * 不合理な差の是正は限定正規・非正規職員の待遇を引き上げることによって行うこと。待遇差の是正を理由とした正規職員の待遇引き下げを行わないこと。