

## 病院における「6時間パート」(雇用期限なし)の

### 待遇改善のための懇談会

日時場所：2009.12/03 16:00～17:00 本部第三会議室

組合側参加者：委員長・書記長・組合員4名

大学側参加者：人事課長・課長補佐3名

先の「懇談会申し入れ書」にて取り上げた6項目それぞれについての人事課側の説明の要点は以下の通り。(「」は組合側コメント。)

#### 1. 現状の雇用条件(雇用期限なし)のまま8時間パートへ移ることが可能かどうか。

- ・ 現在の制度におけるパートは、原則的に6時間。事務補佐など職種を限定して8時間パートもある。
- ・ 病院職員は8時間パートの適用職種に指定されていないが、一部には業務の必要性から、8時間パートが雇用されている。これは、以前の制度である「契約職員」の退職に伴ってその欠員を補充するために雇用したものである。新規に契約した者については3年の期限が付いている。
- ・ 上記の枠を利用して、雇用期限なしの6時間パートが、8時間契約職員に移行しようとする、新たに契約することになるので、3年間の期限がつく。  
「長年雇用されてきた者よりも新規に採用される者の方が待遇が良い」ということに対する不公平感については理解してもらいたい。

#### 2. 業務の必要性に応じて契約労働時間を延長することが可能かどうか。

- ・ 病院職員は8時間パートの適用職種に指定されていないので、現状の制度では無理である。

#### 3. 6時間パートには賞与の制度がない点。

#### 4. 6時間パートには忌引き・病欠などの制度がない点。

- ・ 現在の制度では設定されていない。
- ・ 現在の制度は、法人化した時に制定されたものだ。今後、社会情勢、民間とのバランスなどを考慮しながら、必要があれば制度を見直すこともありうる。

#### 5. 時間外労働を認める労働契約であるにもかかわらず、時間外労働の申請制度などが整備されていない点。

- ・ パート職員には残業させないのが原則である。やむをえない場合には、上司と相談してほしい。

組合側の主張としては、理由書や申告書の書式もないのはおかしい。契約書に「残業 有」と明記されているのだから、大学として、申請の手続きは定めておくべきである。

#### 6. 労働時間管理者によって労働時間の管理にばらつきが大きい点。

- ・ 適切な労働時間管理を行うよう、病院の総務課長を通じて伝える。

#### 7. その他

- ・ 今日の懇談の内容について、上司である役員に報告する。