

# くみあいニュース

山口大学教職員組合 (2023年3月31日 Friday)

第267 (2021年度-第12号) / 電話: 083-933-5034・メール: [fuy-union@ma4.seikyou.ne.jp](mailto:fuy-union@ma4.seikyou.ne.jp)

## 各種がん検診受診料の引上げに申入れ(2/22・3/16)で成果!

くみあいニュース第266号(2/22発行)でも報じたとおり、2月7日(火)に大学から組合へ提示された各種がん検診料の改定案に対し、組合は2月22日(水)に大学へ個人負担軽減を求める申入書を提出しました(2頁に掲載)。これについて3月1日(水)に大学から修正案が示され、個人負担額が原案から軽減されましたが、不十分であったため、組合は3月16日(木)に人事課長宛に再度、申入書を提出しました。また、3月17日(金)に提出した業績評価給と一時金支給についての団体交渉開催申し入れの中でも受診料問題に言及しました。



## 子宮頸がん検診受診料引上げ幅は700円・3年間据え置きに ～原案 5,500円→修正案 5,000円→再度修正で 4,000円に～



これに対し3月20日(月)に大学から回答書が届きました(3頁に掲載)。組合の要求した検診料の据え置きは「厳しい財政状況のもと困難」との回答でしたが、申し入れの2. で要求した「子宮頸がん検診」料金の引き上げ緩和について5,000円の修正案(原案は現行3,300円を5,500円に引き上げ)を組合の要求どおり4,000円に引き下げた上で、3年間据え置きとなりました。

ご存じでない方もおられると思いますが、各種がん検診は、元々は全額無料で教職員に対して提供されていました。それを大学から有料化および検診機会の削減提案があり今日に至っていますが、組合は教職員の利益をまもるという立場で協議・交渉をおこなってきました。そもそも健診や検診は教職員の福利厚生のひとつですし、また職員への健康支援は、仕事への意欲や生産性・効率等の維持・向上にもつながるもので雇用者にとっても必要なことでしょう。組合は職員が健康に安心して働くために、気軽にそして金額的にも安心して受診できる機会が提供されるよう今後もとりくんでゆきます。

## 年末年始の勤務に報いる特別手当支給を ～皆が休む大晦日・元日に出勤しても「平日勤務扱い」に疑問の声～

昨年末に組合へ、年末年始の勤務に関する相談が数件届きました。ともに変形時間労働制で勤務されている職員の方からの相談で、年末年始勤務に対する不満からくるものでした。この年末年始の休日ですが、法律上は「1月1日」のみ祝日で、山口大学の就業規則では、一般の職員については「12月29日から翌年1月3日」が「休日」と定められています。しかし変形労働制で勤務する方々は対象外となっており、その期間に勤務しても通常勤務としてカウントされ、さらに今年の大晦日、元旦(祝日)は土曜・日曜でしたので二重に負担感・不公平感が増したというところです。本来であれば勤務体系に関係なく相応の対価を支払って当然でしょうし、ご本人の業務へのモチベーションにも大きく関わってくることで。組合はこれまでの医学部・附属病院との懇談会のなかでこの問題を取り上げたことはありますが、今回の声を受けて再度、要求する方向で検討しています。



2023年2月22日

国立大学法人山口大学  
学長 谷澤 幸生 殿

山口大学教職員組合  
執行委員長 三原 敏秀



### 各種がん検診の検診料引き上げについての申し入れ

このことについて、去る2月7日（火）に総務企画部人事課安全衛生対策室より次年度からの「がん検診受診経費」の予定額について説明を受けましたが、その内容について、以下のとおり申し入れます。

そもそも各種がん検診受診経費は、任意受診を含めてすべて自己負担なしであったものを、その後の受診機会拡大の際に財政難等を理由に一部有料化が導入された後、2020年度からは「任意受診の全額自己負担化」に変更されたものの、組合との協議の結果2年間の経過措置を行った上で現在に至っているものです。

入札結果によるものであるとはいえ、全体として任意受診者の負担増を強いることは労働条件の不利益変更ともなるものであり、基本的に了解いたしかねるものです。特に女性にとってはかなりの負担増となり、女性比率の高い非常勤職員や若年層教職員への影響は大きいと考えます。

提示された資料によれば、自己負担分増の総額は「80万円程度」とされており、現在の「厳しい財政状況」のもとであっても、個人負担増を避ける意思さえあれば大きな問題なく「現状維持」とすることができるものと考えます。

つきましては、今回の自己負担増については見送るよう申し入れる次第です。

以 上

令和5年3月20日

山口大学教職員組合  
書記長 森下 徹 殿

人事課長  
都築 徳浩

各種がん検診等の受診料改定修正案についての申し入れ (回答)

2023年3月16日付けで申し入れのありました標記の件につきまして、下記のとおり  
回答します。

記

1. 「すべて据え置き」の可否について再度検討いただくこと
2. 1. が困難である場合、引き上げ額が大きく、受診対象が若年層を含む女性で相当数の任意受診希望者がいる「子宮頸がん検診」の受診料については据え置きとするか、提示された受診料からさらに減額して「4,000円」とした上で3年間据え置きとすること。

(回答)

貴組合からの申し入れを検討した結果、1の「すべて据え置き」については、来年度も厳しい財政状況となることから受け入れることは困難です。  
このため、2の後段で貴組合から提案いただいた、「子宮頸がん検診」の受診料については「4,000円」とした上で3年間据え置きとすること、を進めることとします。

以上

2023年3月16日

国立大学法人山口大学  
総務企画部人事課長 都築 徳浩 殿

山口大学教職員組合  
書記長 森下 徹



各種がん検診等の受診料改定修正案についての申し入れ

このことについて、2月7日に受診料の自己負担分改定案の説明を受けた後、2月22日に学反宛申し入れ書を提出したところ、3月1日に自己負担分の見直し案を提示いただきましたことについて、お礼申し上げます。

しかしながら、先日の申し入れでも述べましたとおり、見直しによる自己負担増総額が80万円程度ということからすれば、基本的には据え置かれてしかるべきものと考えます。  
このため、下記のとおり求めますので、再検討方よろしくお願いたします。

記

1. 「すべて据え置き」の可否について再度検討いただくこと。
2. 1. が困難である場合、引き上げ額が大きく、受診対象が若年層を含む女性で相当数の任意受診希望者がいる「子宮頸がん検診」の受診料については据え置きとするか、提示された受診料からさらに減額して「4,000円」とした上で3年間据え置きとすること。
3. 見直しが困難であるとするのであれば、人事労務担当理事との交渉の場を速やかに設定すること。

以上

3/16 組合から大学へ再申し入れ

3/16 組合申し入れに対する大学回答

# 休職者の復職に関する取り扱い一部改正は慎重に ～復職時の短時間勤務全面廃止は実質的な労働条件変更～

山口大学ではこれまで、心の病などによる病気休職者が復職する際、部局によって違いはありますが、その人の状況に応じて一定期間は短時間勤務など「職務上の配慮」が行われてきました。しかしこの度、3月8日（水）に開催された全学の労働安全衛生委員会で「休職者等の職務復帰に関する取扱いの一部改正」が提案され、審議の結果、決定されたとの情報が組合に届きました。

休職者の職場復帰条件変更は実質的な労働条件変更、しかも雇用そのものに関わるものであるため、組合が3月10日（金）に人事課からの説明を求めたところ、3月20日（月）に一定の説明がありました。その説明によると、主な改正点は「希望した者に対する慣らし勤務制度の導入」「再休職者の復職時の可否決定は新たに設置する復職判定委員会が行う」「職場復帰は原則、従前の勤務場所、勤務条件」の3点です。

休職者の復職問題は厚生労働省も重視しており、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を発行するなどして、各企業等が労働者の状態と気持ちに寄り添った適切な対応を進めることを促しています。その中で職場復帰前の「試し勤務」だけでなく復職当初の「時間短縮勤務」等についても紹介されています。

大学によるこの改正が4月1日付で行われるとの情報があったため、組合は3月24日（金）学長宛に申入書を提出し、一方的な改正はあってはならないものであり組合との協議・交渉を行うべきである旨、求めました。なお、3月29日（水）に開催された吉田事業場衛生委員会での組合選出委員からの質問に対して人事課長から「委員会で決定した旨の通知を4月1日付で発する予定であったが、組合から申し入れがあったため『保留』した」との説明があったとのことです。

\*決定保留については、3月31日（金）に人事課にも確認済みです。



## 改正を前提としても要検討事項・未整理点が複数以上



慣らし勤務制度の導入により、休職者が職場へ「馴染む」ことで復職への動機付けとすることは企業他でも広く行われており、組合としても基本的には改善措置と考えます。しかし、「勤務ではない」「職務命令を発しない」ため、通勤手当が支給されないことはともかく、「通勤中」の万一の事故・災害を被った際に労災保険（労働者災害補償保険）の適用外となり、まったく保障がないという問題があります。

この他、再休職後の復職に関する「復職判定委員会」の構成員が、産業医・衛生管理者の他に「属する事業場の職制」と「委員会が指名する者」となっていますが、「職制」という曖昧な用語を使っており、休職者に対し責任を持ち判断力もある者になるのかどうか判然としません。これは「指名する者」についても同じです。仮に主治医が「復職可」としたものをこの委員会が「不可」とした場合、「休職期間満了による退職」すなわち事実上の「解雇」となります。後に訴訟となった場合に、誰が責任を持つのかも不明です。

## 短時間勤務復職は廃止でなく誰もが納得できる形での制度設計を

今回の改正理由は文書ではなく口頭で、短時間勤務で復職した者が相当長期に渡ってフルタイム勤務に移行できない状態が続く例があり、現行制度への疑問の声があがっている等と説明されています。この点は復職後の短時間勤務制度を維持している企業等の状況も参考にして、単に廃止ということではなく、問題があれば議論してよりよい制度設計と弾力的な運用を目指すべきではないでしょうか。