

「宇治地区では一律の「雇い止め」が  
是正されていない！」

「「例外措置」を実施するよう緊急に  
求めました。」

宇治地区内では過去に「例外措置」適用の事例がありますが、2013年度以降は実績がありません。このため、宇治地区各支部は11月30日に宇治地区四研究所長及び事務部長宛てに「例外措置」制度の適用及び積極的な活用を求める申入れを行いました。

3月の学内会議等で周知されていても自ら是正していない部局・共通事務部が少なからずあり、適用に必要な公募の期限が迫っているため、これ以上放置されることは許されないとして改善するよう緊急に申し入れたものです。

相生 あいおい

京大職組

宇治支部連合機関誌

号外

2017.12.15 発行

【申入れ書】 [https://www.kyodai-union.gr.jp/jokti0et9-10/#\\_10](https://www.kyodai-union.gr.jp/jokti0et9-10/#_10)

2017年11月30日

京都大学化学研究所長	時任宣博	殿
京都大学エネルギー理工学研究所長	岸本泰明	殿
京都大学生存圏研究所長	渡邊隆司	殿
京都大学防災研究所長	中川 一	殿
宇治地区事務部長	森 勝二	殿

京都大学職員組合

化学研究所支部代表

防災研究所支部委員長

エネルギー理工学研究所支部

時間雇用教職員に係る「例外措置」制度の適用及び  
積極的な活用を求める申入書

日頃は本学の教育・研究・医療の発展のためにご尽力されておられますことに敬意を表します。

京都大学職員組合は、11月9日の総務・人事担当の理事との団体交渉において、本学で制度化している「例外措置」適用での各部局等（部局、共通事務部、事務本部各部）での運用実態について、「通算雇用期間5年上限」での一律の「雇い止め」は許されず、「3割強」に留まっている適用水準についても研究室、事務室の区別なくほぼ全員が適用される水準に改めるよう要求しました。（裏面に続く）

これに対して、総務・人事担当理事から、

- (1) 全部局・共通事務部においては制度として「例外措置」適用が可能である。この制度を活用して頂きたい。
- (2) 「部局等が、無期転換を避ける目的で「例外措置」を適用せず一律に「通算雇用5年上限」で「雇止め」をすることは、労働契約法の趣旨に反し、望ましくない。」ので、3月の部局長会議、総務系課長連絡会でも周知してきた。
- (3) 一律に「雇止め」をしていた部局は是正済みである。
- (4) 「例外措置」適用では定年までの財源確保を求めている。

との回答を得ました。

「例外措置」適用者数の現状については、（各部局毎の適用者数が公表されていませんが）全学で各年度の「雇止め」該当者中、3割強が制度適用をされています。

これまで積極的に適用を認めてきた理学研究科、一定数を適用している工学研究科、取扱い内規を定めて推進しようとしている農学研究科など、全学的に「3割強」の適用水準の姿勢を改め、専攻、研究部門等が申請すれば認めるなど、この制度を活用して多数を認める方向に動き出しています。

このような状況化のもと、宇治地区内の構成員にはそれらの事実も周知方を要請いたします。また、制度適用を認めているとしても適用者数が余りにも少なく、適用も認めていないと理解されているような状況になっており、社会的批判を受けないよう積極的に推進する方向に転換して頂くよう申入れるものです。

#### 記

- 1 宇治地区各部局、事務部においては、上述した団体交渉における理事回答にあるように「例外措置」制度適用の希望の有無を該当者全員に聴取するなど、この制度の積極的な活用を行うこと。
- 2 組合としては、該当の組合員への対応を個別に所属長等に要請しますので誠実な対応をお願いいたします。

#### 【解説】

1. 「例外措置」制度での雇用財源責任は定年まで求めない！ 制度上、5年間までの雇用責任や財源保障が部局等に求められている。

無期転換には定年までの雇用財源が必要になるとの話がありますが、「例外措置」制度は就業規則で「年度内」「通算雇用期間5年上限」としているため、最大5年間毎の「雇用や雇用財源の確保」について部局等が「誓約」することを求められているものです。そのため、仮に継続更新して無期転換への申し出をした職員についても6年目、11年目、16年目等の5年毎の節目で部局等から「例外措置」適用の報告書を提出する必要があるものです。