



京都大学職員組合 組合員募集

あなたの加入で 待遇改善は加速する

職員組合の活動により**実現**した時間雇用教職員の**待遇改善の成果**

- ① **夏季休暇**を獲得 [2004年]
それ以前は時間雇用教職員に夏季休暇は付与されておらず法人化に際しての団体交渉で実現しました。しかし、この時点ではまだ週4日以下勤務者に夏季休暇は認められませんでした。
- ② **忌引休暇**が実現 [2004年]
常勤職員と同じ日数の忌引休暇はありましたが無給でした。交渉で有給休暇となりました。
- ③ **病気休暇**を獲得 [2005年]
それまでなかった病気休暇10日が認められました。この時点では無給の休暇でしたが、病気で休んでも翌年の年休付与要件や出勤評価に不利に扱われることがなくなりました。
- ④ **創立記念日休業日の有給化** [2007年]
時間雇用教職員は無給休業と扱う大学の方針を運動により覆し有給の休業日とさせました。
- ⑤ **5年雇止めの例外措置**を認めさせる [2010年]
2005年度以降の採用から適用された5年雇止め制度の満期を前に、組合が大運動を展開し、5年越えて継続雇用を認める例外措置が導入されました。
- ⑥ **個別の例外措置**を支援、多くの**雇用継続**が実現 [2010年～現在]
5年雇止めの個別事案で組合が関与して部局と話し合いを重ねて、例外措置の適用と無期転換が多数実現しています。
- ⑦ **週勤務日4日以下勤務者にも夏季休暇**を認めさせる [2016年]
2004年に獲得した夏季休暇は週4日以下勤務者には付与されていませんでしたが、継続的な要求活動により週勤務日に応じた日数の夏季休暇が認められました。
- ⑧ 採用直後から**年休取得**が可能に [2019年]
それまで年休は採用後6ヵ月経過しないと取得できませんでしたが、採用直後から取得できるようになりました。
- ⑨ **通勤手当**の支給を獲得 [2020年]
2014年度以降採用の時間雇用教職員等(事務職員(特定業務)・再雇用職員含む)には通勤手当が不支給でしたが、継続的な要求活動により支給されることになりました。
- ⑩ **病気休暇の有給化**が実現 [2020年]
2005年に病気休暇が認められたときは無給でしたが、その後の継続的な要求活動により有給化されました。
- ⑪ **感染症**で勤務不能時も**有給**取り扱いに [2020年]
それまで、インフルエンザなどの感染症罹患で職場に感染を広げるおそれがある場合ですら、年休や無給の病気休暇で休まざるを得ませんでした。組合の要求により感染症の場合は有給の就業制限の取り扱いとなりました。
- ⑫ **新設職**への移行により**諸待遇改善**か? [2022年]
同一労働・同一賃金を求める団体交渉に呼応する形で、各種手当や休暇、昇給などを常勤職員に準じた待遇の新設職を導入すると表明。2022年度から導入し、時間雇用教職員や事務職員(特定業務)からの移行に言及していますが、その規模や予算は、まだ判然としていません。

待遇改善したいあなたは裏面へ

京

都大学職員組合(京大職組)は1948年の結成以来、常に学内で弱い立場にある非正規雇用として勤務する教職員の待遇改善にとりくみ続けてきました。国立大学教職員の身分が国家公務員であったときは、勤務条件が法律で決められていたため待遇改善が難しい時代でした。

しかし、2004年の国立大学法人化後、国立大学の教職員は公務員ではなくなり、民間と同じく労使の交渉で勤務条件が決められるようになりました。

大

学法人は、待遇改善に消極的でしたが、組合は粘り強く団体交渉を重ね、裏面のよりに、時間雇用教職員の待遇改善を多く実現してきました。有給化された休暇で得られる賃金を積算するだけでも、組合費(1000円/月)を大きく上回るメリットがもたらされています。

職

員の内、組合加入される方は伸び悩んでいます。それでも、これだけの成果を挙がっています。今後、より多くの組合員を背後に団体交渉ができるならば、待遇改善をさらに加速できると確信します。⑫にあるように、現在、京大職組の団体交渉とも相まって、大学法人は非正規雇用教職員の待遇改善する新設職の検討を進めています。新設職の勤務条件がどうなるのか、どれくらい的人数が新設職に移行できるのかは、この年度末のとりにくみにかかっています。沈黙は現状への同意とみなされます。

組

合員が小さな声をあげることで待遇改善が始まります。組合は切実な声を束ねて大きくする拡声器のようなものです。ようやく動き始めた勤務条件の改善をより前に進めることができるかどうかは、あなたの行動にかかっています。

組合の交渉により大学法人が2021年4月に示した新設職は、時間雇用教職員や事務職員(特定業務)の待遇改善を指向するものの極めて限定的な内容でした。組合は新設職に関する改善提言するなどの取り組みを重ね、これまでに次の様な改善策が示されています。

初期案	改善案
研究室・教室の支援業務に限定	事務部の業務も対象とする
採用後3年間の有期雇用期間	採用後の有期雇用期間を1年に短縮
手当支給に伴う増額経費の財源措置を示さず	各種手当支給による経費増額は本部が補助



残る懸念事項

- ・雇用期間が5年を越えて無期転換権を有する時間雇用教職員が新設職に移行した場合も、1年の有期雇用期間が設けられている（労働契約法の無期転換ルールに抵触のおそれ）。
- ・時間雇用教職員としての勤務歴や職務能力にかかわらず新設職採用後の俸給格付は一律に最低ランクとされること。
- ・外国語能力や専門知識を有する場合職務付加手当が支給されるが、こうした高度な職務能力に対して全体としての賃金水準が低すぎる。
- ・各種手当支給による経費増加分は本部が補助としているが、基本給の昇給や基本給と連動する都市手当は本部補助に含まれていない。
- ・依然として、新設職採用の人数や予算規模が示されていない。
- ・新設職導入と引き換えに常勤職員の定員削減が一層と進められる可能性。

あなたの加入で 待遇改善は加速する

ご加入はこちら → <http://www.kyodai-union.gr.jp/join/>

