

京都大学一方的賃下げ無効・未払い賃金請求事件 第3回控訴審2/15(月)11:00～(於大阪高裁202号法廷) 傍聴参加をお願いします!

第3回控訴審は2月15日です。この控訴審では、前回12月22日の控訴審の内容も反映して開催されるものです。つきましては、以下に前回の控訴審の概要を紹介します。

東日本大震災復興を理由に2012年8月～2014年3月の1年8ヶ月に及んで実施された不当な賃金引下げ(最大約80万円の減収)に対し、京都大学職員組合組合員及び元組合員110人を原告とする控訴審の第2回口頭弁論は、昨年12月22日に大阪高裁202号大法廷において行われました。傍聴には、原告の方々、京大職組組合員、全大教加盟の近畿の各国立大学組合員、京大職組OB会、京都総評等から約40人の方々が駆けつけてくれました。

口頭弁論では、原告からは高山原告団長が弁論に立ち、続いて弁護団長の村山晃弁護士が原告準備書面の論点について要旨次のように説明しました。

- ・国立大学法人は労働法の下にあるのにもかかわらず、使用者たる京都大学が労使自治による労働条件決定をしようとしていない。
- ・原審が賃下げを認める理由は「国からの要請」に収斂されるが、通則法は法人の給与決定についての国の関与を排する定めになっている。
- ・社会一般の情勢といいながら、同業の私立大学などの賃金水準は一顧だにされていない。
- ・賃下げしなかった場合に京都大学が被る風評についても、事実も根拠も示されていない。

また原告団は、原告主張を正当とする労働法学者の意見書(名大:和田肇氏、龍谷大:矢野昌浩氏)を裁判所に提出し、あわせて専門誌掲載論文(労旬1848号:深谷信夫氏)を紹介・提出しました。原告団は引き続き大阪市立大学名誉教授の西谷敏氏の意見書を準備している事を伝えました。これに対し被告代理人は、原告の意見書・書証に反論する意見書の提出を検討する旨を発言しました。

京都大学職員組合 加入申込書

ふりがな	性別	申込日	年	月	日
所属部局:	部署:	生年月日			
職種/職名:	(例: 教員/准教授)				
雇用形態:	<input type="checkbox"/> 常勤 <input type="checkbox"/> 有期雇用 <input type="checkbox"/> 時間雇用 <input type="checkbox"/> 再雇用 <input type="checkbox"/> その他 (
組合費:	<input checked="" type="checkbox"/> 給与控除(通常はこちら) <input type="checkbox"/> 給与控除以外の徴収法を希望()				
E-mail:	@				

あなたも組合に!

お申し込み

FAX:075-751-8365
<http://join.kyodai-union.gr.jp>

ご記入頂いた事項は「個人情報の保護に関する法律」を遵守し、組合活動情報のご提供、組合費徴収などの事務のために適切な取扱いいたします。

連絡先

京都大学職員組合 事務所
〒606-8317京都市左京区吉田本町
TEL:075-761-8916
FAX:075-751-8365
内線:7615(本部地区)
Email:office@adm.kyodai-union.org
URL: <http://www.kyodai-union.gr.jp>

職員組合ニュース

〒606-8317 京都市左京区吉田本町 TEL:761-8916 内線:7615(本部地区) FAX:751-8365 URL: <http://www.kyodai-union.gr.jp/> Email: office@adm.kyodai-union.org

大学、改善要求に 現状維持の姿勢

引き続きの団体交渉へ!!!

3月10日(木)午前9時30分～本部棟5階大会議室

京大職組は、法人への要求について団体交渉項目としてまとめ、要求の多岐に鑑み、回数は年1回ペースで無く、1回90分・複数回の実施を求め、法人と折衝を行い、合意し、実現しました。項目の約半分にかかる第1回の交渉を昨年12月17日に実施し、残る要求項目にかかる交渉は、3月10日(木)(午前9時30分～本部棟5階大会議室)に行います。

12月交渉は太田委員長はじめ中央執行委員、組合員の方々10数人が参加し、次の項目で行いました。◆交渉合意・確認事項は確認書として書面とする事。◆賃金確定は国家公務員給与のみ根拠でなく、職員はラスパイレス指数格差是正で改善、教員は大規模私立大等との格差を解消する独自賃金体系を作る事。人勤の一時金0.1月改善は期末手当で配分する事。再雇用職員の給与水準を引き上げて無年金期間が有る世代対応制度にする事。

◆時間雇用教職員、事務職員(特定業務)、再雇用職員の通勤費用は通勤手当支給が選択できる形態にする事。◆特定有期雇用教職員就業規則附則第2項の「1回限り」を削除し、特定職員の継続雇用を可能とする事。◆時間雇用教職員について:5年雇用期限を見直し、雇用の更新回数・期間上限の無い(定年除く)制度にする事、又は、期間の定めのない労働契約を原則とする事。夏季一斉休業による減収は同休業を創立記念日と同様に取扱う等により補償する事。週勤務日数5日未満教職員にも夏季休暇を比例付与する事。◆図書館職員について:専門試験実施による採用の事実を鑑み、他職種(事務・技術等)へ異動・配転を行わない事。京大組織規程第12条(職員の種類)に図書系職員を明記する事。

法人側の回答は、要求項目すべてについて現状のままの姿勢であり、この点では、少しでも労働条件を良くしたいとの誠意は感じられないものでした。私達の要求は、例えば教員賃金について大規模私立大学と格差があるのは事実であり(京滋私大教連調)、時間雇用教職員の労働条件でも、5年雇用制度が当事者に不安を与え、業務の間断無い進行にも影響を及ぼしており、通勤に要する費用の確実な保障が無い事や夏季一斉休業有給保障が無い事は常勤職員との格差放置であり、こういった事は労働意欲を削ぐものとなっています。図書職員についてもその専門性と職務の高度化に鑑みて、配置は専門性を第一義にする事や規程に明記する事は重要・必要の事です。働きやすい労働環境を作る事は法人側の責務であり、労働条件改善は基本的要件です。京大職組は今回交渉項目について引き続き実現を求めます。



3月交渉項目(要旨)は次のとおりです。◆教職員賃金は、時間雇用教職員最低時間給を1,000円以上とし、教職員については100円のベースアップを行う事。◆事務職員(特定業務)について、一時金

を冬期と同額以上で夏季にも支給し、昇給制度及び正規職員(定員職員)登用制度を導入する事。◆雇用形態・制度要求：全ての教職員の定年年齢(上限年齢)を65歳とし、職員定年年齢引上げ実施迄の間、希望する職員はフルタイム再雇用制度を導入する事。再雇用職員・事務職員(特定業務)新規採用等において常勤職員定員管理・枠を当て嵌めている運用を改める事。◆約700人もの派遣職員の従事業務は、順次直接雇用教職員に切り替え、当該派遣職員が希望する場合は直接雇用する事。◆時間雇用教職員の病気休暇を有給化する事。◆事務職員のこれ以上の定員削減を行わない事。◆看護師について指導的立場にある中堅看護師に手当を支給し、三交替制夜勤看護師の夜間看護手当を増額する事。◆技術職員の職務評価・位置づけを引上げ、昇任・昇格を改善する事。◆法人化前の日々雇用職員から継承された有期雇用教職員を定員化する事。年度一時金を改め、その相当額の累積金額を退職手当一時金として支給する事。◆女性について：産前休の期間を6週から8週に延長し、産前の方は一人職場に置かない事。

年度末、学年末のこの時期、組合員のみなさまにおかれては非常に多忙な時期ですが、団体交渉に参加いただければと存じます。



「図書系職員」存続の危機！？

初春を迎えた清々しさとは裏腹に、図書系職員の将来は決して見通しが明るいとは言えない状況が続いています。昨年4月と10月の人事異動で、若手職員が経理系へ配置換えされたことに衝撃を受けた方は少なくないでしょう。このことについて、附属図書館事務部長との2度に亘る懇談を初め、12月の団体交渉でも法人に、説明と図書系職員の位置づけ明確化を要求しました。清木理事は「他系で幅広い業務を経験することが適材適所の上でもプラスになると考えている」旨を発言しました。組合は、「図書館業務の知識を持ち、図書系職員への意欲を持って専門試験を受けて採用された職員が、全学に50程ある図書館・室で業務に従事する事以上の適材適所はないと思う。また、部局での勤務は必然的に他系との関わりが生じ、広い視野を持たずして業務はできない。わざわざ他系へ配置換の必要はないのではないか」と改めて説明しました。最後に西牟田副委員長から「本人の同意なく異動させない」ことについて確認があり、理事の回答は「一般的な人事異動に関しては、必ずしも本人の同意はないと考えている」というもので、副委員長は承諾できないと強く表明しました。そもそも図書の専門試験を受けて採用された職員を図書以外の業務に就かせることは「一般的な人事異動」とは言えません。専門性を生かさない人事異動は京都大学にとっても損失ではないでしょうか。

図書系職員は、日常業務や個人の努力を

通して得た知識・経験を活かし、教員や学生の研究・教育活動を日々支援しています。大学職員として広い視野を持つ必要は認識していますが、専門職の人材育成は、他系の業務の経験ではなく、先ずはその業務に必要なスキルを高めることであり、そのことが京都大学への貢献というに結果に繋がるものと考えます。

他にも深刻な課題は山積みです。直近の新規採用は3年前で、以降は採用がないという事実です。職員全体の余儀ない定員削減について抜本策を講じられないまま現在に至っていますが、今後の組織的な業務の継承や人材育成などを考え合わせると、事態の深刻さ・重大さに改めて思い至ります。

学内の教育・研究組織や事務組織が目まぐるしく動く中、図書系職員に求められる能力も変化しています。ただし、それは基盤となる「図書系業務」の上に位置づけられるものです。他系職員と連携すべき業務、また図書系ならではの業務を各々が理解した上で、他系職員等へ適切に説明することが今後益々必要になってきます。京都大学から図書系職員をなくさないために何が必要かをそれぞれが考えた上で共有し、伝えることが大切です。

これからも皆さまの思いを掬い取って考える場にしていきたいと思っております。動くのは職員一人ひとりであり、「誰か」ではありません。今後ともどうぞよろしくお願いたします。