

# 新年あいさつ

あけましておめでとうございます。旧年中は、嘔然とするようなことが色々ありました。「先の見えない時代になった」という嘆きが、ほとんど挨拶代わりに通用するようになった観さえあります。私たちの労働環境も目に見て厳しさをましており、この状況が今後さらに悪化することはあれ、改善することはないように思われます。

けれども、お先まっ暗というわけではありません。ある意味で皮肉なことに、ブラックな職場の蔓延や雇用の不安定化が進むにつれて、こうした問題についての理解もまた進み、そこに注がれる世間の目は厳しくなりつつあります。もちろん大学も例外ではなく、その雇用主としての社会的責任が問われる時代になったと言えるでしょう。

とりわけ非常勤の雇用問題をめぐって、風向きが変わろうとしています。新たに労働契約法で定められた無期転換ルールの適用を避けるための5年雇い止めが脱法的な

川島 隆  
京都大学職員組合  
中央執行委員長



措置であり、許されないことが、広く認識されつつあるのです。地方の国立大学の中には、有期雇用者の無期転換に踏み切る例がちらほらと始めており、この流れがいずれスタンダードになっていくだろうことを予感させます。

そのなかにあって、京都大学はどのような方針を取っていくべきでしょうか。研究・教育環境の悪化に直結する、時代に合わない「5年でクビ」制度をいつまでも放置していく、京都大学に属する人間として恥ずかしくないのか。どうすれば「恥ずかしくない京都大学」を作っていくことができるのか。非常勤で働く人だけでなく、常勤の職員・教員の人たちにも、ぜひ自分自身の問題として考えていただきたいと思います。

## 京都大学職員組合 加入申込書

申込日 年 月 日

ふりがな

性別

生年月日

所属部局:

部署:

職種／職名:

(例: 教員／准教授)

雇用形態: 常勤 有期雇用 時間雇用 再雇用 その他 ( )

組合費: ■給与控除(通常はこちら) 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をいたします。

### 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](mailto:office@adm.kyodai-union.org)

## 5年雇止めに警鐘

### 厚労省、労働契約法の趣旨に照らし望ましくない

労働契約法の改正(2013年4月施行)により、雇用期間が5年を超えた場合、有期雇用を無期雇用に転換できるルールが導入されました。しかし、多くの国立大学では雇用期間が5年を超える前に非正規雇用職員を雇止めする制度が設けられています。

法改正後、厚労省は国会答弁でも「無期転換を避けることを目的に、無期転換申込権の発生前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましくない」という見解を示し、文科省も国立大学への通知で厚労省の見解を紹介しています。

### 文科省も各国立大学の無期転換への対応方針の調査に乗り出す

文科省は昨年12月9日、無期転換ルールへの対応検討の再周知と同ルールへの対応状況の調査依頼を国立大学に通知しました。調査依頼文には「通算5年を超える更新を認めるという対応方針を決定している又は通算5年を超える更新を認めるという方向で対応方針を検討中であるという大学におかれましては」とあり、国立大学が5年雇止めを見直すことを否定していません。

### 複数の国立大学が5年雇用期限の職員にも法の趣旨適用を具体化

関東のある大学は、特例規程を「機動的に運用し、非常勤の講師・職員ともに、5年を超えて再雇用する」(要旨)、東北のある大学は、「無期転換申込権発生を不当に制限することのないよう見直しており、2018年3月31日に雇用期間が通算5年となる有期雇用職員について、その後も雇用を継続更新することで、鋭意、検討を進めている」(要旨)と、12

月に組合に回答しています。こうした対応は、他の国立大学にできて京大にできないはずはありません。

### 京大法人、「特段に変える考えはない」と5年雇止めに固執

しかし、京大法人は団体交渉でも、「5年雇止めは法改正前から設けており脱法ではないと考え」と雇止め制度に固執しています。一方、京大法人は、雇用延長を認めた通知で、「5年雇止めは新たな雇用者への業務指導等の負担があり、当該業務に適性の高い非常勤職員の活用が必要」とも示しています。こうした考えを多くの5年雇用期限の職員に適用することが法の趣旨を活かす道です。

改正法の無期転換の対象は5年を超えた者していますが、職場の実態を見れば、5年勤務の職員と5年+1日以上勤務の職員との差異は見出せません。法の趣旨を十分に踏まえて無期転換を広げることが、使用者の責務です。

### 長年の組合運動が反映され無期転換ルールの導入に至った

京大には、職員層では5年雇止めの人を含み約2700人の時間雇用職員の方々が勤務し、運営を支えています。職員組合は、5年雇止め制度の撤廃を一貫して要求してきました。労働契約法改正により無期転換ルールが導入されるに至ったのも、長年の組合の運動が反映したものでした。組合員のみなさまと組合運動を支持されている教職員のみなさまに深く感謝致します。組合を大きくすることが、要求実現の力です。組合加入を心より呼びかけます。

## 12.22 団体交渉報告

京大法人に求む、5年雇止め、定員削減、賃金体系の

# 抜本的な見直しを！

職員組合は2016年12月22日午前、京大法人と5年雇止め・無期転換、定員削減、人勧・国家公務員準拠の賃金改定についての団体交渉を実施しました。職員組合からは川島委員長はじめ組合員が多数出席し、法人側は清木理事らが出席。今回交渉項目の継続も含め、給与改定の扶養手当見直し問題については、年度内に引き続き団体交渉が設定されます。

## 5年雇止め制度撤廃と無期転換にかかる要求

### 法人の回答要旨

時間雇用教職員の業務の位置づけは臨時的・季節的・補助的業務であり、運営費交付金が削減される中、改組、業務見直しなどにより雇用を計画的に見直す必要がある。部局の判断で5年を超える雇用を認める例外措置を設け、無期雇用の事務職員（特定業務）も募集し、真に有用な人材については配慮している。これらの制度の有効活用で計画的な業務遂行は可能であり、5年の通算雇用期間の取り扱いを変えるつもりはない。また、この取り扱いは労働契約法改正以前から設けており、法改正の趣旨には反しない。改正法施行前から5年を超えて継続雇用される場合は、判例法理による無期転換は適用される。

なお、事務職員（特定業務）の採用見込み人数の根拠は、常勤職員（一般職）の定員削減計画が88名であり、常勤職員1名の減員に対し事務職員（特定業務）を2名配置する考え方から、176名の配置が可能で、再雇用職員の減少を勘案し、約200名の事務職員（特定業務）の採用が可能となる。

### 組合の主張要旨

法改正前からの制度というが、無期転換権が生じる5年経過の直前に多くの時間雇用教職員が雇止めされる実態は、客観的には脱法的であるという説りを免れない。

研究室では恒常的で重要な業務を時間雇用教職員の方が担っている。5年雇止めにより、現に教育・研究業務に滞りが生じている。

5年の上限が付されている時間雇用教職員は、満期が近づいてくると気落ちしてモチベーション維持に苦しんでいる。望まない転職準備のため時間をとられ、精神的負担も大きい。

部局が例外措置に抑制的になるのは、2010年の理事通知で例外措置にかかる財源担保を過度に求めているためである。例外措置の適用にあたり、該当事者の定年までの何十年間もの雇用財源を部局に求めるかのような運用は極端である。2010年通知の表現を緩和的に見直し、部局が例外措置をより積極的に活用できるようにすべきである。

### 賃金体系の見直し要求

### 法人の回答要旨

人事院は私大も含めた1万1千以上の事業所、従業員数49万人の民間調査を行い、この結果を基に教育職俸給表も改定している。厚労省の賃金構造基本統計調査（H27年度）の企業規模千人以上の大大学教員の年齢を考慮した平均年収と比較しても本学の教員年収は遜色ない。よって私大賃金実態を反映させた手当創設などは考えていない。

閣議決定“独立行政法人改革等に関する基本方針（H25.12.24）”に示される「民間事業者等の給与水準の比較」は、国家公務員より高い水準を設定する場合を指しており、あらゆる場合に求められるものではないと理解している。

### 組合の主張要旨

人事院が対象としている教育職とは他省庁の大学校など総勢百名に満たない教員である。また、人事院の私大の調査は参考資料でしかない。京大教員の賃金上限が大学校の教員と同程度で構わないという認識か。国家公務員給与水準以上の賃金を検討しないという考えを改めるべきである。

法学研究科では司法試験委員の経験ある主要科目の教授複数人が来春に私大へ転出するなど、人材流出が生じている。法人は人材流出の実態を把握せず、対策の検討もしていないということである。この問題を法人が重視していないという証左であり、本学の教育・研究に対して責任ある態度ではない。

様々な面で異なり、京大に公務員の制度を当てはめ続けることに無理があります。5年雇止めも同じで、非正規雇用というだけで優秀な人材を年限切れてしまうのも公務部門の悪しき制度です。そこで、本学に適した人員配置や独自の賃金体系確立に向け、抜本的見直しを決断するときです。

### 定員削減の留保・中止要求

### 法人の回答要旨

今後、運営費交付金が削減される予想の中、慎重に検討し、部局会議、教育研究評議会の了承も経て決定しており、中止する考えはない。今後の財政状況によっては、計画期間中に定削数を見直し得る。

運営費交付金の削減率をそのまま人件費削減に当てはめてはおらず、物件費に比べ人件費の削減率を低くした。教員と職員が同じ削減率となるよう、それぞれ年間平均所要額を基に必要な削減数を算出。

業務量増加には、特定有期雇用教職員や時間雇用教職員の雇用などで対応してきた。加えて、外部資金から得る間接経費などを常勤職員の雇用経費に充てられる仕組みを最近整えたところである。

### 組合の主張要旨

これまでの定員削減と業務量増加により職場は疲弊しきっている。その一方で示されている定削率の設定根拠が説明されておらず、根拠資料の開示を求める。また、H22～H27年度にかけて人件費支出が50億円以上増加している。外部資金増に伴う特定有期の教員・職員の増加との説明だが、本来定員であった人がポスト不足により特定有期になったケースもあり、詳細資料を求める。また、同期間の労働者派遣にかかる費用の推移資料も示されたい。

事務職員（特定業務）の採用についても、定員削減だけを原資とするのではなく、外部資金を用いて採用数を増やすよう検討されたい。