

吉田 事業場 過半数代表者選挙

任期：2018年1月～12月

投票日

11/15(水)

川島 隆

京都大学職員組合 推薦候補
文学研究科 准教授
京大職組 前中央執行委員長



職員組合が行ってきました賃金請求訴訟において、2017年6月6日に最高裁判所より上告棄却の決定がなされ、9/20(水)にこの裁判闘争の報告会をいたしました。

また近日中にその報告会の内容など号外ニュースとしてみなさんにご報告いたします。

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@g.kyodai-union.gr.jp
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@g.kyodai-union.gr.jp

雇用継続を あきらめないで

～例外措置は不可能じゃない～



職員組合は9月25日、労務管理室の担当者と事務折衝を行い、9月28日には本部構内(文系)共通事務部長らとの懇談を行いました。

2013年施行の改正労働契約法は、継続雇用期間が5年を超えた場合に有期雇用契約を無期に転換できる「無期転換ルール」を定めました。2018年4月から、無期転換の第一陣が始まります。京都大学では有期雇用の上限は5年と就業規則で定められていますが、職場で必要と認められる人員は勤続5年後にも再雇用が可能です(=例外措置)。つまり、例外措置を適用された場合は必然的に無期転換の権利が生じるのです。

25日の事務折衝では、無期転換権の発生を恐れて例外措置の適用を控えるような動きがあるか、特に一度雇止めして6ヶ月の「クーリング期間」をおいた後に再雇用するといった事例を把握しているかを糺しました。労務管理室側は、公募に「たまたま」同一人物が応募し、選考の結果、採用された事例はあるかもしれな

いと形式的に返答しましたが、無期転換ルールから逃れるために予め再雇用を口約束して雇止めするのは「不適切」であるとの見解を示しました。また、例外措置をしないと申し合わせるような動きはないことを確認しました。

28日の懇談では、多くの時間雇用教職員が実質的には継続的・専門的な業務に携わっている現状を指摘し、例外措置の適用にあたり業務内容の恒常性などを勘案する指針が必要ではないかと問題提起しました。事務側は、例外措置の適用はあくまで「個別に対応」するとの立場に終始しましたが、いずれにせよ例外措置は「従来通りやっていく」方針であることが確認されました。つまり、無期転換を避けるために例外措置を控えるような脱法的行為はタブーなのです。

非常勤職員例外措置について

—農学部支部からの報告



農学研究科では、2017年6月関連委員会での検討を経て同9月専攻長会議において、「非常勤職員(通算雇用期間5年満了者)の雇用における例外措置について」を策定し、専攻等の長が必要性と経費の責を負うことを明言すれば、研究科運営委員会および研究科長の承認上で**例外措置を実行するルールを定めました**。これは、これまで「今後新たに通算雇用5年となる非常勤職員の雇用における例外措置の取扱いを行わない」としてきた研究科の方針(2013年4月教授会決定)が、去る3月教授会において撤回されたことを受け、同研究科内で検討してきたルールを一部変更のうえ、明文化したものです。これにより、経費問題など実行が容易ではないにせよ(研究科

は経費の保証をしないとされました)、部局判断にゆだねられている**通算雇用期間5年満了を迎える職員の例外措置を同研究科で実施する道が開かれました**。

(ただし、今回対象とさ

れたのは、研究科の専攻や研究室に雇用されている非常勤職員の方であり、事実上、農学研究科の経費で雇用されている北部共通事務所属の非常勤職員の方は、その対象とはなっていません。)

この動きには農学部支部は深く関わってきました。すなわち、2016年2月末に通算5年を迎えた時間雇用職員(研究室の事務補佐員)からの相談があり、**研究科長交渉を実施、業務の継続性などを述べて例外措置の実行を強く求めました**。これに対して研究科側は、上述の教授会方針を理由にして不可と回答、当該職員は解雇されました。そして6ヶ月後に同じ職場でもとの仕事に復職しています(2016年組合ニュース04号)。その後、改正労働契約法の趣旨が厚労省、文科省により国会などで言及されるようになりました。**農学部支部でも恒例の“昼食会”で数回にわたって取り上げ、学習と意見交換を重ねました**。10数名の該当職員にアンケートを行うなどもしました。それらを通じ、**研究科教授会の方針転換を促す必要が強く認識され、組合員が上述の3月教授会で“方針見直し”の提案を行い、それが了承されるに至ったものです**。

このたびの農学研究科の方針変更は、このように組合の取組みを背景として成されたものであり、活動の成果の一つと言えます。農学部支部では、このような動きの原動力となった“年6、7回の昼食会”をしっかりと続けながら、引き続き職場の労働条件の改善に取り組むことにしています。

2017年10月11日

京都大学総長 山極 壽一 殿

京都大学職員組合

中央執行委員長 白岩 立彦

時間雇用教職員に係る「例外措置」適用及び無期転換等に係る
団体交渉の申し入れについて

標記のことについては、団体交渉の方式及び手続に関する労働協約第5条に基づき、団体交渉を申し入れます。

つきましては、誠意をもって団体交渉の場を設けていただきますよう、よろしくお願いいたします。す。

要 求 事 項

1. 例外措置の実態調査及び是正指導を行うこと
 - 1-1. 「部局等(部局、共通事務部、事務本部各部)が組織的な決定をもって例外措置を行わず、一律に通算雇用期間5年上限で雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らし望ましくない(2017.6.30 事務折衝における労務管理室見解)」ことを理事または総務部長名で部局等に通知すること。
 - 1-2. 部局等の例外措置の取り扱いの実態調査を行い、1-1.にあるような労働契約法の趣旨に照らし望ましくない取り扱いを把握した場合には、速やかに是正指導を行う(2017.6.30 事務折衝における労務管理室見解)こと。
2. 病院の医療技術職員の「通算雇用期間5年上限」についての人事政策を見直し、常勤職員への繰り入れを行うこと
3. 時間雇用教職員の「雇止め」を避けるために、部局間、部局内での「人事異動ルール」を検討すること。
4. 「例外措置」適用に関連する通知の見直しを行うこと
 - 4-1. 「非常勤職員の雇用手続き等について(通知)」(2010.1.28 総人企第25号)の別紙の「例外措置として雇用する非常勤職員の報告書」に含まれる「今後の雇用計画期間及び雇用経費」欄を削除すること。または、当該欄の記入は不要とする見直しを行うこと。
 - 4-2. 雇止めを前提にしているかのような、「時間雇用教職員の勤務状況評価について(通知)」(2013.12.19 総務担当理事裁定)に含まれる「6.評価を要しない場合の取扱い 評価を受ける職員について、次年度への更新を行わないことが決定している場合又は評価対象期間中の勤務が1月未満の場合は、当該期間に係る評価を行わないことができる。」の項目を見直し、5年目までの年度更新時と同様に勤務評価を実施するよう、当該理事裁定通知を改めること。
 - 4-3. 前項総務担当裁定通知の勤務状況評価日(1月31日)については、6年目の「例外措置」適用の検討を行うために少なくとも2週間程度早めること。

以上