

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 FAX: 751-8365 URL: <http://www.kyodai-union.gr.jp/> Email: office@g.kyodai-union.gr.jp

4-1 「非常勤職員の雇入手続き等について(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。

法人の回答要旨

例外措置を実施する際には、雇用部局の予算の確保は非常に重要。「今後の雇用計画期間及び雇用経費」欄はその確認のために記載してもらうものなので、削除や記入不要とすることは考えていない。

組合の主張要旨

個々の部局において仕事の量の細かい変動はあるとしても、長い目で見れば、京都大学が一流の大学として存続するために必要なミニマムの業務量と、その業務のために必要な最低限の人数というものが

あるはず。それは全学のレベルである程度確認できるものではないのか。その業務量・人数を把握しているか。

組合の主張に対する法人の回答

定員内の職員・無期雇用の職員だけではすべての業務はカバーできないために一定数の時間雇用・有期雇用職員がいる、というのはその通りである。しかし、それを一元的に定量的に確定するのは非常に難しい。本部で全部一律に定量管理をするのは実態に合わないため、時間雇用職員の雇用やその経費についてはその部局で管理するのが適切と思われる。

11.9 団体交渉報告

雇用財源責任は定年まで求めない!

(理事確認) 各部局で「例外措置」適用を積極的に活用をして頂きたい!



組合は、11月9日に本年度1回目の団体交渉を行いました。法人からは森田正信総務・労務・人事担当理事他が対応しました。本団交では、主に時間雇用職員の「5年雇止め」をやめさせて「例外措置」・無期転換を促進するために、後掲の4項目について交渉しました。法人は、(1)5年期限を迎える時間雇用職員の「例外措置」は部局・共通事務部を問わず可能であること、(2)「例外措置」を行うために定年までの雇用財源責任は求めていないこと、を改めて明言し、さらに無期転換が発生する前の雇止めを一律におこなうようなことは改正労働契約法【以下、労契法】の趣旨から望ましくないことの学内周知について、(3)問題があればその都度周知をする、そのことによってその趣旨が十分伝わるようにしている、と述べました。これらの内容と

表現には、数年来の交渉の経過からすると労契法の趣旨に沿った改善がみられます。労契法に関する厚労省の動きおよび組合の問題提起と活動を背景にしたものです。一方、本音では財源への不安が理由であってもそれを隠して無期転換につながる例外措置をしない例がみられたり、無期転換手続きについてその準備が始まっていることが該当職員に知らされていなかったりするなど、「周知している」とはいえない状況が続いています。組合は、各部局で「例外措置」適用を積極的に活用して頂きたい、との確認事項を生かして、引き続き支部ごとに該当職員の動向を把握し、無期転換を希望する組合員のみなさまについてはその実現のために部局・共通事務部との折衝あるいは団交を行っていきます。

【概要は次頁以降】



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
		生年月日			
所属部局:		部署:			
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>

1-1 「部局など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てのぞましくない(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などに通知すること

法人の回答要旨

無期転換を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する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いとは言えないという認識については、すでに部局長会議の他、事務方の会議においても周知している。改めて通知する必要はない。

組合の主張要旨

時間雇用職員は、実態として臨時的、季節的、補助的な範囲を超えている。たとえば雇止め後と同じ業種で誰かが雇用される、明らかに恒常的な業

務が多い。そのような有期職員の無期転換への道をどうつくるか問われている。現在の5年任期制度は“人事経費の固定化を避ける目的(平成21年12月人事制度検討会)”のものであり、これが労契法改正前(H22年)にできたからといって労契法の趣旨に反していないという論理はおかしい。労契法の趣旨を周知しているというが、末端まで周知されているといえない。

組合の主張に対する法人の回答

時間雇用職員は、実態を踏まえれば補助的業務の性格が強いものの、臨時的、季節的、補助的業務という基本性格の認識は変わっていない。周知について(それはされているとしながら)乖離がないよう必要があるため改めて通知する。

1-2 「部局等の例外処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こと」

法人の回答要旨

「無期転換を避けることを目的として、部局として一律に5年で雇止めをすることは望ましいことではない」ということは、すでに3月の部局長会議(理事)や月一回開催している総務系課長連絡会(人事課長)においても何回か周知をしている。一律に「雇止め」をしていた部局は是正済みである。したがって、そのような事例はないものと考えており、実態調査の必要性はないと判断している。個別の事例に対して、仕事の継続性などの観点から雇用継続をす

組合の主張要旨

かどうかという問題は部局の判断である。会議等で周知したということと、それによる実態の改善が行われているかどうかということは必ずしも一致しない。これは、実際に例外処置の適用がな

されたのかどうかという観点から判断されるべき事柄であり、まさに周知がなされた後の実態について把握することが必要である。回答から受ける印象では周知したばかりなので実態確認をする段階ではない、というように判断されるが、どうか。これまでも、本音では「無期転換した場合の財源への不安」が理由であっても、それを隠して例外処置を実施しないという事例を多く聞いており、それが実態であると考え。このような、原則と実態との乖離は現実的であり、それを把握する必要はあるということに同意できるか。

組合の主張に対する法人の回答

今必要なことは十分に周知することであると考えており、実態調査までは考えていない。組合から指摘があった該当事例に対しては是正を指導した。組合の主張にあるような「実態との乖離」がないように周知をしっかりとっていくことをこれからもやっていく。

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

法人の回答要旨

病院では病院収入等の予算や人員配置状況を総合的に勘案しながら、常勤の医療技術職員の枠を段階的に拡大し、有期契約の医療技術職員を無期雇用として採用する仕組みを取り入れている。有期契約者を無期雇用とするに当たってはその雇用の裏付けとなる病院の収入や予算など見極めた上で病院としての経営判断が必要になってくるものだと考えている。

組合の主張要旨

特定有期雇用職員のメディカルスタッフの方を常勤にするという仕組みをつくっている、ということはこちらも理解している。近々、遠からずというところでなにか具体的な話はないか。

組合の主張に対する法人の回答

常勤の医療技術職員に関してはなにか新しいことがあるというより段階的に拡大をはかっていっている。



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

法人の回答要旨

部局が管理する経費で雇用される時間雇用の経費に対して、事務本部が管理する経費で雇用される事務職員と同様な異動を実施することは予算の裏付けがないために現実的ではない。また、その人事異動を5年任期満了時に想定しているとするれば、雇用部局にとって特に必要だと判断される者に適用される例外措置の制度の趣旨にそぐわない。

組合の主張要旨

「雇止めを避けるための人事異動ルール」とは、5年期限満了時に他の部局で雇うことを想定したも

のではない。当該の部局が何らかの形で縮小するなどの理由で雇用継続が困難になった場合、最終的に全学のレベルで責任を担保する仕組みが必要ではないか。時間雇用職員は「補助的・臨時的・季節的」な業務に従事するとされているが、実態としては継続的な業務に携わっている。それに対応した制度の修正が必要である。

組合の主張に対する法人の回答

「補助的」業務に従事するという、制度としての時間雇用職員の基本的性格は変わらないと認識している。ただし、「補助的」業務であってもその重要性が強まっている実態については把握している。