

# 半額

最大15ヵ月間 今がチャンス!

職員組合の活動は組合員の皆さんから集められた組合員費で支えられています。

けれども、新しく職員組合に加入された方にとっては、組合員費が妥当な金額なのかどうか実感しにくいかもしれません。そこで、新しく組合に加入して下さった方については下の表にあるような期間(だいたい1年くらい)、**組合員費を半額**にいたします!

新しく加入を検討されている方、これから近くの人に声をかけようとしている方、どうかこのチャンスをご利用ください。この仕組みは、**新しく加入されるすべての新組合員の皆さんに自動的に適用されます。**

職員組合は働く環境をよりよくするために活動しています。5年雇用期限問題においては情報提供や個別の相談だけではなく、実際に雇用継続を勝ち取ることもできています。皆さんからお預かりしている組合員費は決して割高ではないと実感していただくと自負しています。

お互いに支えあうことで身近な労働問題を解決していきましょう。皆さんの職員組合へのご加入を歓迎いたします。

この期間に加入すると翌月から **ここまで組合費が半額!!**



## 無期転換の申込み受付が始まっています!

無期転換ルールは、2013年に施行された改正労働契約法(以後「改正法」)により導入され、有期労働契約の更新を繰り返して、その期間が通算5年を超えたとき、その労働者は使用者への申し込みにより無期労働契約に転換できるというものです。改正法施行から5年が経過した今年の4月1日以降、京都大学に勤務する時間雇用教職員の方の中にも無期転換の申込みができる方が現れています。

しかし、無期労働契約に転換するために学内で具体的にどのような手続が必要なのか、十分に案内がされていません。職員組合にご相談いただければ、より詳しいことをご案内いたします。

### 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@g.kyodai-union.gr.jp](mailto: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 FAX:751-8365 URL: <http://www.kyodai-union.gr.jp/> Email: [office@g.kyodai-union.gr.jp](mailto:office@g.kyodai-union.gr.jp)

## 就任あいさつ

京都大学職員組合  
2018年度中央執行委員長

## 江田 憲治

(人間・環境学研究科教授)



2018年度の中央執行委員長に選出されました、江田憲治と申します。なにとぞ、よろしくお願い申し上げます。

所属は人間・環境学研究科、専門は中国共産党史、いわばワシントン条約の保護を受けねば絶滅してしまいそうな希少動物(あ、「動物」ではなく「分野」)の研究者です。また、日本の「満洲国」支配や人体実験で悪名高い731部隊(部隊長も幹部の多くも京大出身!)についても、何冊か本を出してきました。

ただ、たいへん恥ずかしいことに、私はこれまで組合活動にアクティブな組合員ではありませんでした。中央執行委員の経験もありません。人間支部の支部長ではありましたが、なし得たことはほとんどありません。お詫びを申し上げるばかりです。『職員組合ニュース』をご覧の皆さんも、私の名をご存じでない方は「これはどんな人?」とお思いでしょうし、私のことをご存じの方は「こんな人でいいの?」との疑念を持たれるかと存じます。ご疑念は本当に、もったもなことです。

こうした自分の弱点も、職責に必要な知識も能力もないことも自覚しながら、なおかつ、前年度中央執行委員会の皆さんの鞭撻を受け、委員長職をお引き受けしようと考えましたのは、私たちが「働く場」である京都大学には雇用す

る側と働く側に大きな矛盾があり、それらの矛盾の解決に努力しているのが、京大職組であることに、思い至ったからです。京大職組とは、この「働く場」での少数者・弱者の立場にある人たちに寄り添い、当局に声をあげようとしているのだ、と知ったからです(今頃そんなことに「思い至り」、「知った」のか、とのご批判には、ひたすら恐縮するばかりです……)。

少数者の立場に立つ、と申しあげても、もちろん組合が少数であることを続けてはなりません。数は増やさねばなりません。それが力になるからです。同時に、組合加入の有無にかかわらずなく、京大職員の「声」に耳を傾け、それを吸い上げ、当局との交渉にぶつける、といった努力が私たち職組に求められているのでは、と考えます。

前委員長の白岩先生は先の京大職組の大会で、今の時点であればこそ組合活動は重要なのだ、と指摘されました。私は、この白岩先生からバトン・タッチを受け、同じ立場に立ちたいと思います。どうか、京都大学に働くみなさん、お力添えを!

## 派遣受け入れ期間延長と過半数代表への意見聴取をめぐって

### ・派遣法改正と京都大学の派遣の実態

従来の派遣法では、研究職や通訳など一部の高度に専門的な職種を除き、一つの業務への派遣労働者の受け入れは三年を上限とするという期間制限が設けられていました。しかし、2015年9月30日に施行された改正派遣法で、職種による受け入れ期間の区別は撤廃され、三年ごとに労働組合（または過半数代表）への意見聴取の手続きを行えば、派遣労働者の受け入れを継続できるようになりました。ただし、同じ派遣労働者が同じ部署で継続的に働けるわけではなく、上限は三年です。つまり、実質的に、一つの業務について人を入れ替えながら恒常的に派遣労働者を雇いつづけることが可能になったのです。

京都大学の派遣職員数は、かつて2011年から5年ほどで約4.5倍に急増しました。ここ数年はほぼ横ばいですが、現在、全学で800名を超えています。派遣職員を雇用すると、時間雇用職員を雇用するより大きなコストがかかります。単純計算して数億円が余計に支出されていることになるのです。本来は臨時的・一時的な業務に携わるはずの非正規労働者が（実質的に）恒常的な業務に携わるというアンバランスな状況にも拍車がかかり、労働条件が大きく異なる人々が肩を並べて働く現場からは、もう限界だという声が出ています。

### ・過半数代表への意見聴取

改正法の施行から三年が経過する2018年9月30日を前に、各事業場の過半数代表への意見聴取の手続きが行われました。吉田事業場からは、「派遣労働者の総数は抑制すべきであり、その分、時間雇用職員の待遇改善を進めると同時に、5年雇用制度を撤廃して無期転換を促すことにより、大学全体での雇用の安定化に努めるべき」との意見が出されました。附属病院事業場からは、経済的な理由により安易に派遣労働者を雇

用することを戒めるとともに、「派遣労働者の雇用が安定しキャリアアップする」ことの重要性を指摘する意見が出されました。宇治事業場からは、「派遣労働者の詳細、つまり個々の受入期間や目的」がわからなければ、やむを得ない理由で派遣の受け入れ期間が延長されているかどうかは判断できないと、現行の仕組みへの疑義が呈されました。熊取事業場からは、「直接雇用も選択肢とし、当該労働者の意思を尊重しつつ労働者が安定したより良好な条件で労働できる環境を整備」するよう要望が出されました。

### ・法人側の「取り組み」

以上の意見に対して法人側は、①「時間雇用職員における雇用期間上限の扱いと派遣職員受け入れとは相関関係が認められるものではない」ことを根拠に従来の方針の見直しを拒絶し、②教職員の公募情報を「派遣職員も含めた全学の教職員」に公開していることを派遣労働者のキャリアアップの取り組みの実例（！）として挙げ、③受け入れ期間延長の可否の判断材料として「個々人の契約内容等」の情報を提供することはできないと回答しました。

この回答からは、過半数代表への意見聴取の手続きをあくまで形式的なものとなつて、派遣労働の実態の改善（とりわけ直接雇用の推進）に真摯に取り組むつもりがない法人側の姿勢が明らかになりました。今後、現場の労働者の声をしっかり法人側に届けるためには、各事業場の過半数代表者になるべく声を揃えて現行の体制の問題点を指摘することが不可欠です。その意味で、過半数代表者間の横の連携の重要性が浮き彫りになったと言えるでしょう。



## タテカン撤去に物申す！

～「トップダウンのガバナンス」は大学を滅ぼす！？～

駒込 武（教育学部支部）

法人当局による立て看板規制にはさまざまな問題がはらまれているが、その中でも見逃すことのできないのは教授会での審議すら経ていないことである。

私の知る限り、昨年秋に学生生活委員会による「報告事項」のひとつとして京都市当局から立て看板は「違反」であるから撤去してほしいという申し入れがあり、しかたなくその方向で対応を検討することになったと報告されただけであった。その場合の京都市の条例とは何か？第何条に「違反」しているのか？その規定は、憲法に定める「表現の自由」や「学問の自由」との兼ね合いでどのように解釈すべきなのか？教授会における各種委員会の報告事項は膨大である上に、「審議事項」ではなかったこともあって、「ちょっと待ってくれ」と発言することができなかった。その時点では、まさか法人当局が本当に強制的に立て看板を撤去することにはならないだろう、「京大らしい？」落とし所を見つけるのではないかと楽観的に考えていたこともある。

今になってその時の見通しは甘かったことを後悔している。その後、京都大学立看板規程が制定され、撤去にかかわる既成事実が積み重ね

られることになった。教授会では事後的な報告がごく簡単になされるだけ。法人当局としては、WEB上で「ご意見」はいつでもお受けしていますと答えるのかもしれない。だが、その「ご意見」に耳を傾けるか否かは、理事などの意向次第、まるで江戸時代の将軍様が設けた「目安箱」のようである。このプロセスにおいて一貫して避けられているのは、条理を尽くして「話し合う」ことである。学生・院生や市民はもちろん、大多数の教員も職員も、この「話し合い」のプロセスから排除されている。

これが「トップダウンのガバナンス」なのかもしれない。だが、それは、組織の担い手としての帰属意識や就労意欲を失わせ、ただ言われたことだけやればよいのだという態度を生み出し、全体として大学のエネルギーを先細りにさせる。幸いなことに、職員組合は、法人当局に「話し合い」の場を求める権利を法によって保障されている。立て看板問題だけではない。あらゆる場面で「話し合い」の慣行が失われていく大学にあって、職員組合の果たすべき役割は今後さらに重要なものになっていくはずだと感じている。

### <法的な問題点>

高山 佳奈子（法学部支部）

京大の立看板は京大の歴史的景観そのものであり、かつ、他の景観を侵害してもいない。これを禁止する京都市条例は憲法21条の「表現の自由」に反する。しかも、条例は許容される広告物面積を「区画」あたり一律に制限しており、京大のように巨大な1区画を持つ主体に対し、憲法14条の「法の下の平等」に反する著しい差別を課している。さらに、京大法人は条例が明示的に許容する労働組合の看板まで一方的に撤去する違法な暴挙に出た。正当な労働組合活動の一環として長年法的に認められ設置されていた看板の撤去は、憲法および労働組合法に違反する。京大職組は法人に原状回復を要求している。