

# 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

## 項目 2-1. 教員・職員共に賃金水準を近隣大手私立大学並みに引き上げること。

**組合:** 2点質問する。①教員は裁量労働制なので残業代が1円も出ていないが、人事院の調査では本省勤務の国家公務員は平均月30.5時間の残業がある。合計給与額は国家公務員のほうが相当高いとの認識で合っているか。

②有力私大との間に1.5倍程度以上の給与格差があり、京大では毎年複数部局で、学会長クラスの教授も含めた多数の人材流出が起き、人材育成に支障を生じている。平成25年12月25日閣議決定「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」でも「役職員が非公務員である法人については、国家公務員との比較に加え、当該法人と就職希望者が競合する業種に属する民間事業者等の給与水準との比較など、当該法人が必要な人材を確保するために当該給与水準とすることが必要である旨を、その職務の特殊性を踏まえながら説明するものとする」とされているのに、京大は流出を容認するという理解で正しいか。

なお、項目3につき、京大で最低レベルの業績でも、他大学より上であることを付言する。

**理事:** ①はデータを持っていないのでお答えできない。②は私大との比較は難しい。人材流失については答えることが難しい。

## 項目 2-2. 最低限、今期の人事院勧告の給与改善を早急に実施し、それ以上の改善を図ること。

**理事:** 現在、検討中で結論は出ていないが、国家公務員の給与は本学の教職員給与を考える上で重要な資料であると考えている。今後これを参考に方針を決定していきたいと考えている。

**組合:** この人事院勧告以外のところの改善、手当の具体的な問題で、また別個の団交でお願いしたい、検討させていただきたいと考えている。

### 3-1. 教員の要求

#### (1) 政府が示す「国立大学における人事・給与マネジメント改革」による教員の年俸制移行を行わないこと。

**組合:** 10月にガイドラインが発表されると聞いていたが、具体的に検討している内容、こういう方針で考えているということなどがあればお聞きしたい。

**理事:** これは、今の段階では申し上げられる状況にない。総長からプロポストの方に検討要請があり、戦略調整会議での検討が始まったところである。今のところ、ガイドラインの内容も聞こえてきていないが、京都大学としては京都大学に相応しい方法を考えていくつもりである。



## 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>

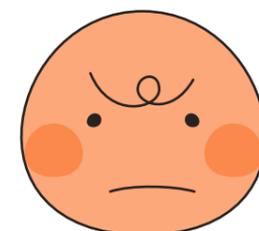
ご記入頂いた事項は「個人情報の保護に関する法律」を遵守し、組合活動情報のご提供、組合費徴収などの事務のために適切な取扱いいたします。

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@g.kyodai-union.gr.jp  
 URL: http://www.kyodai-union.gr.jp

## 11.6 団体交渉報告

# 例外措置の「厳格化」を許さない 「問題のあるケース」の 実在を理事も認める



職員組合は11月6日、本年度1回目の団体交渉を行いました。組合からは江田委員長をはじめ組合員が多数出席し、法人からは森田正信総務・労務・人事担当理事他が出席しました。

今回の団体交渉は、2018年度に予定されている要求項目のうち、1回の交渉で取り扱える項目を絞り込み、第1弾の交渉として申し入れたものです。第2弾としては12月27日に団体交渉を行いました。追って第3弾の交渉を申し入れます。

今回の交渉では、5年雇止め制度の撤廃を改めて求め、また派遣職員の雇用が割高であることを具体的なデータを示しつつ指摘したうえで、派遣職員の受入を縮小し、その分の費用を雇用安定のために使うよう求めました。5年雇用の例外措置をめぐっては、改正労働契約法で無期転換ルールが導入されたのを契機に措置の適用を「厳格化」しようとする動きが部局によって見られる事実を指摘し、例外措置への法人の立場は変更(厳格化)されていないと学内に通知することと、時間雇用教職員の雇用安定に資する全学共通のガイドラインを示す

ことを求めました。これに対して法人側は、改めて5年雇止め制度に固執する姿勢を示し、派遣職員の受入や例外措置の適用はあくまで部局の裁量に委ねている事項であるとし、新たな通知やガイドライン策定を拒みました。ただし、5年雇用の問題について「現状のままでいいとは思っていない」と述べた総長の発言との整合性を問われると、法人側は「問題のあるケース」が現状として実在することを認め、個別に対応していくと強調しました。さらに、賃金水準をめぐるっては、これを近隣大手私立大学並みに引き上げる必要性や、人事院勧告に基づく給与改善を早急に実施すべきことについて意見が交わされました。最後に、政府が示す「国立大学における人事・給与マネジメント改革」による教員の年俸制移行を行わないことを組合から申し入れ、京都大学としての方針策定の進行状況を確認しました。

【次頁へ続く】

**項目 1-1. 5年雇止め制度を撤廃すること。**

**組合：**非正規、非常勤など雇用不安にある人の雇用の安定を目的に、労働契約法等の法改正がされてきた。京都大学はどのような策を施し、雇用安定をはかろうとしてきたか。

**理事：**労働契約法等の関連法令の趣旨を踏まえ、遵守しながら、本学が制度として設けている例外措置の制度、事務職員（特定業務）という新たに設けた制度、こういった制度を適正に活用しながら、同時に厳しい経営環境と両立するようにご指摘のような問題を適切な対応をしていく事が重要であり、そういう運用をしていると考える。

**組合：**例外措置、事務職員（特定業務）の制度は、法改正以前からの制度である。法改正を受けて、どういった対応をされたのかを尋ねている。

**理事：**制度そのものの変更は労働契約法改正後も必要ないと考えている。法令を遵守する範囲内で両立するように運用する事で対応していく、これが京都大学の考えである。

**組合：**時間雇用職員数は法人化当時の約 2,000 人から、以降、1,500 人ほど増えている。無期雇用となっている人は 2005 年以前から雇用され人を含め約 1,000 人くらいときいている。法人化当時いた 2,000 人はベースとして必要な人数であり、あと 1,000 人くらいは無期で働く感じでよいのではないか。法改正を踏まえ積極性が足りないのではないか。

**理事：**経営状況、労働契約法令等の趣旨を踏まえ、例外措置の適正な運用をしていく。方針としてはそういうことである。

**組合：**では、法改正の趣旨を踏まえ雇用の安定化を進めていくという事について、人事や部局長の会議等でどのように伝えているのか。

**理事：**本学の制度は問題ない。平成 22 年に人事担当理事通知を出しており、当時説明したとおり、各部署の経費等の責任においてやっていくと言う事を、常に各部署に伝えている。説明そのものの変更はない。この制度の適正な活用により、ご指摘のような問題にも答えていくと言う事が大学として取り得る方策と考えている。

**組合：**法の趣旨を踏まえ適正に活用するということは、本学の方針として雇用の安定を進めていくということですね。

**理事：**適正にとは、制度の運用のこと。

**組合：**業務の現場では、時間雇用、派遣職員の担当業務は臨時的なものではない。雇用形態から臨時的であるという事は矛盾している。法の趣旨と現場の実態があっていないところに関し、大学として適切な雇用安定化の実現のため強い働きかけをお願いしたい。

**理事：**臨時的というものに当てはまらない業務があるのはその通りだが、補助的業務という性格が強いケースが多いと認識している。

**項目 1-2. 時間雇用教職員に比べ割高な費用を要する派遣職員の受入を縮小し、その縮小相当の費用を時間雇用教職員の 5 年を超える雇用継続や事務職員（特定業務）の増員に充てる方針を打ち出すこと。**

**組合：**仮に同じ業務に携わっているとすると、時間雇用職員と派遣を雇う場合、明らかに派遣の方が高いことは、客観的事実として認められるか。

**理事：**同じ業務であるならその通りである。

**組合：**法人側は、時間雇用教職員に比べて割高な派遣職員を使い続けていることについて、①より臨時的な業務、②より専門的かつ高度な業務、③フルタイム勤務が必要な業務の存在を根拠に挙げている。ならば、そのようなケースが実際にどのくらい存在するのかをチェックする体制はあるのか。

**理事：**必要経費は部局で確保するものなので、業務の必要性の判断は部局に任せている。

**組合：**恒常的に全学で 600 人以上の派遣職員が雇い続けられているという現状がある以上、チェックが機能して実態に即した雇用がされているのかは疑問がある。例外措置の場合だと、雇用の継続が全学の財政状況を圧迫しないようにと厳しい注意喚起がなされているのに、明らかに高くつく派遣職員を雇うことに関して、同じ注意喚起が全学レベルで各部署に対して出されていないのはおかしい。

**人事課：**当初派遣で入れたけれども、非常によい方

で長くいてほしいということで派遣から時間雇用に切り替えた、という例も多々あると聞いている。確かに、派遣で雇うか時間雇用に雇うかが微妙な業務もある。普通に考えれば、派遣職員は派遣会社に上前をはねられているわけで当然高くつくので、〔他の条件が〕全く同じなら時間雇用の方がよい。

**項目 1-3. 例外措置の取扱方針が 2010 年 2 月の理事通知より変更（厳格化）されていないことを改めて学内に通知すること。**

**組合：**前回まで交渉で、改正労働契約法への対応検討の経過資料で、「更新を厳格化する」と示されていたことは、決定されておらず、2010 年の理事通知から方針は変わっていない。その経過資料もイントラネットから削除したとのことだった。しかし、2013 年 12 月 19 日に示されている「時間雇用職員の勤務状況評価」の総務担当理事裁定では「…更新評価（通算 5 年例外措置の適用含む）の厳格化を図るとともに…」とある。改正労働契約法の無期転換ルール（2014 年 4 月施行）は有期雇用契約労働者の雇用安定のために導入されたものであるが、京大法人は法改正を契機に、雇用継続を抑制しようとしているように見える。

**理事：**労働契約法が改正された後においても、本学の例外措置は法に反するものではなく、制度変更の必要性はないと考えている。労働契約法などの関係法の趣旨も踏まえて、例外措置や事務職員（特定業務）といった制度を用意しているので、これらを適正に活用していくことが、本学に置かれた経営条件において取り得る方策であると考えている。

**組合：**法に反していないというが、京都大学のコンプライアンスとは、法に反しないギリギリでよいという考えか。法の趣旨を踏まえてということであれば、一步踏み込んで、部局の判断で例外措置や事務職員（特定業務）もどんどん活用してほしいという通知をしてもよいのではないか。

**理事：**繰り返しになるが、部局において運営費や外部資金などの予算状況を踏まえ、健全な経営を維持していくため、業務を見直し、効率化しながら適正な人員をもって遂行していく必要がある。その中で、各部署の判断で例外措置や事務職員（特定業務）の制度を適正に活用していただきたいと考えている。

**項目 1-4. 例外措置について、時間雇用教職員の雇用安定に資する全学共通の基準やガイドラインを示すこと。**

**組合：**組合としても全学一律の硬直的な例外措置ルールを設けるべきであるとは考えていない。しかし、現状は、あまりに裁量の幅が大きすぎる。前回の団交で理事は、「何が何でも定年退職までの財源を求めものではない」という発言をされていた。しかし、ある部局では、定年はおろか定年後の再雇用期間までの財源の見通しがなくと例外措置は認めないという姿勢を示している。せめて、理事が発言されたレベルのガイドラインや基準がもうけられるべきだ。同じような条件で働いている方が、ある部局では 5 年を超えて働くことができ、ある部局では雇い止めされるのはおかしい。

**理事：**大学としては 2010 年に人事担当理事通知を部局に示し、その当時でも、また、現時点においても適切であろうと考えているので、変更する必要はないと考えている。時間雇用教職員の雇用財源は各部署で確保する必要がある。運営費や外部資金などの各部署の状況に応じて判断していただく必要がある。

**組合：**夏に総長と懇談した折、5 年雇止め問題について「現状のままでいいとは思っていない」という認識を示されている。これまでの理事の発言では、何も問題がないかのように聞こえるが、どうか。

**理事：**制度の問題なのか、運用の問題なのか二通り考えられる。制度については現時点で変更の必要はないと申し上げています。これまで組合からご指摘のあったように、部局で一律に例外措置をしないと決めていたり、雇い止めした同じ方をまた半年後に採用するといったケースなどの不適切な運用がある場合には、部局に指導し改善を求めている。その意味において、現状に問題があるケースなら改善しなくてはならないし、現にしているのだから、総長のご認識とは矛盾しない。

