

「高等教育無償化」の 選別政策は間違っている



京都大学職員組合 中央執行委員長
江田 憲治
(人間・環境学研究科 教授)

安倍政権は、2017年12月の閣議決定「新しい経済政策パッケージ」で、「人づくり革命」なる人目を引くスローガンを打ち出し、柱として「高等教育の無償化」を提起しています。ですが、この政策は間違っています。「無償化」とは、低所得世帯の子弟の授業料を減免したり、給付型奨学金を拡大したりすることですが、こうした支援措置を受けられる大学は、政府が定める「要件」で選別されることになっているからです。しかも、制度の「要件」とは、①実務経験のある教員による授業科目の配置（卒業に必要な単位数の1割以上）、②外部人材の理事への任命（産業界などの外部人材の複数任命）、③厳格な成績管理の実施・公表、④財務・経営情報の開示、の4点です。①と②を見るだけでも、この制度がいかに産業界に媚びを売り、「大学改革」に従順な大学を選別しようとしているかが、わかります。最優先されるべき学生の学ぶ権利は、どうなるのでしょうか？

「朝日新聞」が昨年6・7月、全国の大学に対して行った調査（対象755大学、回答691大学）によれば、「要件をつけることはおかしい」「要件の中に不適切なものがある」と答えた学長が、全体でそれぞれ16.1%と26.9%で計43%、国立大学では23.5%と34.6%で計58.1%に達しました。「大学には職業人を養成するだけでなく、研究者を養成するという大事な使命もある。大学の実情を考慮せずに、産業界からの要望を

そのまま制度に取り入れるのはあまりに安易ではないか」（大阪大学）、「支援措置のために要件を定めることは、大学生への支援のための趣旨とは異なっているように感じる」（明治大学）という声があがるのも当然のことと言えましょう（「朝日新聞」2018年12月19日）。

これ以前にも、2018年の2月から3月にかけて、さまざまな高等教育に関わる団体が異議を唱え、懸念を表明しています。たくさんありますが、一つだけ、日本私大教連のものを紹介します。——「〔この政策は〕学生の視点からすれば、政府が選定する一部の大学に進学しなければ支援しないと等しい政策であり、若者の多様な大学進学希望をふるいにかける差別的な政策と言わざるを得ません」と。誰がこの批判に反論できるのでしょうか？

ところが、こうした反対や懸念の表明にもかかわらず、制度の開始は2020年4月が予定されています。文科省は「高校3年生が進路を決め始めるまでには、対象となる大学等の一覧が公表されている必要がある」とし、2019年度の半ばで大学等の「申請」を受け付け、確認作業に当たるとしています（文部科学省「高等教育段階の教育費負担軽減新制度」2019年1月版）。文科省は、「非常にタイトな申請・確認スケジュール」だと認めているのですが、これを強行しようとしています。

京大職組も、ここに声をあげたいと思います。政権の「高等教育無償化」政策は、学生にとっても大学にとっても、間違っている、と。

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@kyodai-union.gr.jp

時間雇用教職員の 休暇制度が改善されます 職員組合の要求が実現！



京都大学法人は、今春の就業規則改正に向けての過半数代表者への説明資料において、時間雇用教職員の年休付与要件の改善と、結婚休暇の創設、忌引き休暇取得の要件緩和を行う意向を示しました。これらの改善の中には、職員組合が長年にわたり要求してきたことが含まれています。

一方で、「働き方改革」の一環として、この4月より年休の計画付与が義務化されますが、運用次第では、必ずしも歓迎できない側面があります。

結婚休暇の創設

これまで時間雇用教職員や有期雇用教職員には結婚休暇の制度がありませんでしたが、4月より結婚の日の5日前から結婚後1ヶ月の間に5日間の休暇が有給で取得できるようになります。この改善は、昨年的人事院勧告で示され国家公務員の非常勤職員にも適用されることになったもので、京都大学法人は国家公務員制度に準拠して制度改正を行ったものと思われます。

年休付与要件の改善

常勤職員の年休は、採用後すぐに15日（4月採用の場合）が付与されますが、時間雇用教職員の場合、採用後6ヶ月の勤務を経て、10日間の年休が付与されるというものでした。この付与要件は労働基準法の最低基準と同じでした。職員組合は長年に渡り時間雇用教職員の年休付与要件の改善を要求してきたところで、昨年末12/27の団体交渉においても要求に掲げ交渉を行っていました。交渉に対応した理事は、「組合の意見も理解できるので、年休の付与、取得の在り方について見直しを検討する」と回答していました。

忌引き休暇取得の要件緩和

時間雇用教職員などの忌引き休暇は、法人化直後に職員組合と京大法人との団体交渉で合意し制度化されていましたが、6ヶ月以上の契約期間か6ヶ月以上の継続勤務が要件となっていました。今回の改正により、この要件が削除されました。あって欲しくはないですが、身内の不幸はいつ起こるか分からないものです。契約期間や勤務期間の要件をなくしたことは妥当な改正といえるでしょう。

年休計画付与の問題点

昨年来話題となっていた働き方改革にかかる労働法の諸改正がこの4月から施行されます。その一つとして、年休の計画付与があります。これは、10日以上年休を有する労働者について、その内5日分について労働者の希望を聞いた上で時季を指定して付与することが使用者の義務とされたのです。

この件は、先述の年休付与要件の改善と密接に関係しています。日本人の年休の取得率が低いことが言われて久しく、本学においても5月の連休や夏季休暇の際には人事部門から、年休取得推進の通知が送られています。その一環として、部署単位での一斉休業の設定が例示され、推奨されていました。

一方、新規採用者は4月に多く、これまでの年休付与要件では、5月の連休や夏季休暇の時季には年休が付与されていない方が大勢いたのです。そのため、部署単位で休業設定ができないか、年休付与されていない人が欠勤を強いられるという問題が生じていました。この度、採用と同時に年休

が付与されることとなったのは、こうした部署単位での一斉休業に対応するための思惑があると思われます。

しかし、年休の一斉付与を必ずしも歓迎できないという方もいます。年休付与が半年前倒しになったものの、付与日数は10日しかありません。しかも病気休暇は無給ですので、時間雇用教職員の方の中には、自身や家族の病気など不測の事態に備えて年休を残しておきたいと考えておられる方も少なくありません。そうしたところに年休の計画付与で、希望しない時季に年休取得が強いられることは望ましくありません。

この制度は、年休取得を推進する趣旨であり、時季指定すること自体が目的ではありません。制度運用にあたっては、こうした立場の方々に十分に配慮した柔軟な対応を求めます。

また、こうした憂いにより年休取得を躊躇する必要がないように、時間雇用教職員についても常勤職員同様の年給日数を付与し、病気休暇を有給化することを改めて求めます。

職員組合は総長宛に下記の要求を行いました

2019年3月4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 江田憲治2019年5月1日「天皇即位の日」の祝日化により
非常勤職員の賃金が減収となることを回避する措置を講ずることを求めます

日頃は京都大学の発展のためご尽力されていることに敬意を表します。

さて、ご存知の通り、「天皇の即位の日及び即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律(以後、『天皇即位の日』とする)」の成立により、本年5月1日が祝日となりました。また、「国民の祝日に関する法律(以後、『祝日法』とする)」の例により、5月1日前後の4月30日および5月2日も休日となり、いわゆるゴールデンウィークと呼ばれる期間が10日間に及ぶこととなります。

当組合としては、一般論として労働者が休息できる休日の増加について反対するものではありません。しかしながら労働者とは、賃金により生活の糧を得る者であるので、休日に賃金が得られない労働者にとって休日の増加は、生計に深刻な打撃を与えます。

とりわけ本学においては、月給制や年俸制の教職員は、休日が増えなくても基本的に賃金額は変わりませんが、時間給や日給で勤務する非常勤職員は、原則として休日には勤務日が割当てられないため、休日が増えれば増えるほど減収になってしまいます。労働組合にとって賃金は極めて重要な関心事項であるので、この問題を看過することはできません。

最近の報道では、皇位継承に伴う10連休にかかる政府の対応方針として、「時給や日給で働く労働者の収入が減ることに備えて、雇用主に対し、有給休暇としたり、臨時の手当を出したりするなど、適切な配慮を呼びかける」としたことが伝えられています。

については、少なくとも本年限りの祝日である天皇即位の日の設定に付随して祝日法の例により祝日ではない休日となる4月30日と5月2日の両日に関し、非常勤職員の減収を回避するための特段の措置を講ずることを求めます。

措置例としては、

- この両日が通常であれば勤務が割当てられる曜日である非常勤職員については、所定勤務時間相当の手当を支給すること。
- 非常勤職員については、この両日を勤務日として割当て、今年に限り2日間の特別休暇を付与して、この両日に充てる。

などが考えられます。

真摯にご検討いただきますよう、よろしくおねがいします。

なお、本要求は状況により団体交渉要求に追加する可能性があることを申し添えます。

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
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、組合費徴収などのじむのために適切な取扱を致します。

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.jpURL: <http://www.kyodai-union.gr.jp>