

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

要求前進！



2019年10月8日、大学法人と今期第1回団体交渉の機会を持ちました。

これまでの団体交渉は「ゼロ回答」ということが多かったのですが、今回は、組合がかねて申し入れていた、非正規職員への通勤手当支給や病気休暇、「即位礼正殿の儀の行われる日」の有給休暇化について前向きな回答を森田正信理事（労務・人事担当）から得ることができました！

また、正規の教員・職員の給与水準の低さについて、組合の指摘に同意しつつも、現時点では予算措置もなく、急に引き上げることはできないと回答しました。非正規職員の昇給については、昇給には言及しなかったものの、人手不足や最低賃金上昇などの社会情勢から単価の見直しを示唆し、5年雇い止めについては人事制度検討会であり方について検討することに言及しました。

来年4月1日から「働き方改革」の一環として「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（略称：パートタイム・有期雇用労働法）」が施行され、雇用主側に「同一労働同一賃金」を原則とする対応が求められている事情が、団交の追い風となったと考えられます。

組合としては、前向きな回答を「空手形」に終わらせないために、諸手当の具体化の方

休暇、通勤手当で改善回答

昇給・時給単価・雇い止めで見直し回答

針について引き続き要求を積み重ねていきたいと思えます。とりわけ非正規職員の昇給制度については、近いうちに再度団体交渉の機会を設けて、厚生労働省の指針（「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」）に沿った対応を具体的に引き出したいと考えています。

次ページから団体交渉の記録を要求項目ごとに整理して掲載しています。組合員の方も、組合に加入されていない方にも、ぜひ目をお通しいただければ幸いです。団体交渉は最大でも90分と時間が限られていますので項目も限られてしまいますが、例えば「もっと常勤職員の労働条件のこともとりあげてほしい」「派遣職員のことはどうなっているのか」などそれぞれの立場でご意見がありましたら、組合事務所までお寄せください（E-mail: office@g.kyodai-union.gr.jp）。「同一労働同一賃金」という法の趣旨をこの京都大学という職場において具体化していくために、知恵を寄せ合いたいと思えます。

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。

理事 高い業績に対して、高い給与水準であるべきという組合の考えは正当な指摘を含んでいるものと考え。一方で国家公務員の給与制度への準拠という点で慎重な意見もあり、予算措置もされていない現状として直ちにそれを実施できる状況にはなっていない。

組合 昨年、高度プロフェッショナル（以後「高プロ」と略）制度ができた。高プロの定義は高度の専門職で、しかも必ずしも仕事の量と時間の量とは比例しない仕事です。本学の教員は、高プロと呼ぶべき存在ではないか？

理事 法律上の高プロ制度には該当しないが、一般的な意味合いにおいて、大学の教員というのは高プロに相当する職種だと思う。

組合 高プロ制度の基準として 1,075 万円という収入要件が定められているのはそれくらいの収入があってもおかしくはないという理解があるためと判断できる。それにも関わらず、本学ではこの収入条件を満たす人は極めて少数であり、異常ではないか？ 本学のある教員が今回の団交にこの様なメッセージを寄せている。

私は今年 4 月に海外の大学から京都大学に赴任しました。こちらでの給料の低さにただただ驚いております。この条件で、有用な研究者を引っ張ってこれるのか大いに疑問です。

このような声に対して、どのように考えるか。

理事 財政問題がベースにあって、運営費交付金の配分が業績の高い大学にもっと多く配分されれば、もっと多くの人件費を確保することができるはずだと思う。

組合 組合としては他の国立大学の交付金を減らして京都大学を増やせ、ということではなく、国立大学全体のパイを増やした上で、加算して評価をするべきだと考えている。

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 人事院勧告に対する本学の給与改定の方針については、現在のところまだ確定していないが、これを参考に今後の方針を決定していきたいと考えている。

3

2019 年 10 月 22 日の「即位礼正殿の儀の行われる日」の祝日について、時間雇用教職員などの賃金が減収となることを回避する措置を講じること。併せて、同様に天皇即位にかかる祝日となった 4 月 30 日及び 5 月 2 日についても遡及して同様の措置を講じること。

理事 10/22 の即位礼正殿の儀の行われる日については、国からの通知の趣旨、それから前回の団体交渉（2019/5/22）後の他大学の状況等を考慮して、有給休暇の追加的付与について本学としても検討したいと考えている。

組合 法人の対応を評価する。すでに過ぎているけれども、4/30、5/2 についても、さかのぼって同様の措置をするようお願いする。

4

同一労働・同一賃金の実現に向け、時間雇用教職員、事務職員（特定業務）、再雇用職員、特定有期雇用教職員らの待遇を改善すること。差し当たり次の改善を行うこと。

4.1 時間雇用教職員、事務職員（特定業務）、再雇用職員、特定有期雇用職員に通勤手当を支給すること。

4.2 時間雇用教職員について、常勤職員と同様に有給の病気休暇を付与すること。差し当たり、現行の病気休暇 h を有給で取り扱うこと。

理事 来年 4/1 から施行される「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を踏まえて検討した結果、本学としては、来年 4/1 から新たに通勤手当の支給の対象となる教職員として、時間雇用教職員、事務職員（特定業務）、再雇用職員（時間雇用再雇用職員を含む）を加えることに決定した。

組合 この点は評価する。ただ、来年 4 月から実施ということでは例えば来年 3 月で辞められる方にとって、大きな不公平感を与えるのではないか。即時、例えば来月からでも通勤手当の支給を実施すべきではないか？

理事 各部署ではそのための予算の確保をしないとイケない、その準備の期間、周知の期間を考えて、来年 4 月から実施するのが適当であろうと判断した。

組合 この 5 年間、時間雇用教職員の時間単価に交通費を含んだ形で支給するために交通費をやめたはずなのに、時間単価の増額はなされなかった。せっかくこうして交通費の復活を決めたのだから、一日でも早い実施を

お願いしたい。部局の予算ということは理解するが、法人として責任をもって何らかの方法を考えていただきたい。

理事 病気休暇については現在、規程改正に向け、具体的に検討を進めている。改正の時期についてはまだ確定していないが、今年度中の改正を目指したい。

組合 同一労働同一賃金という原則に従うならば、常勤職員の病気休暇（有給）が同一傷病について 90 日あるが、それをベースに考えているという理解でよいか。

理事 そこはまだ検討中である。

5

俸給表に依拠せず賃金が定められている教職員について、近年の最低賃金に比例したベースアップを行うこと。

理事 時間雇用教職員の時給単価については、2005 年 4 月に改正を行い、雇用する者の経験や業務内容に応じて、各部署が単価表から時給単価を決定できるように変更した。各部署の財政負担を鑑みると厳しい状況もあるが、他方で昨今の社会的な人手不足で人材の確保が難しい中、単価表について何らかの対応が必要であることは我々も認識している。

組合 厚生労働省の告示では、「労働者の勤続年数に応じて支給するもの」と、それから「労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの」という 2 つの点から昇給の仕組みを常勤職員と同じように設けるべきだ、と定めている。例えば、事務職員（特定業務）の場合、現状では基本給は 21 万円のままだ上らない仕組みとなっている。これは明らかに厚生労働省告示に違反していないか。

理事 事務職員(特定業務)については、その処遇の改善、あるいは、より責任の重い処遇への登用制度等の必要性を認識している。

組合 事務職員(特定業務)の一部の処遇を改善したとしても、事務職員(特定業務)という職種が残り続けるとしたら、その人たちの昇給システムが考えられなくてはいけないことについて、同意できるか。

理事 常勤職員の場合は職として部局毎にする配置転換、あるいは異なる業務への異動等を行うことを想定された職であり、配置転換等を踏まえた能力や責務に対しても想定した給与水準を考える必要があると考えている。他方で時間雇用教職員、あるいは事務職員(特定業務)の方については、大きな配置転換、大幅な業務変更ということを前提とした職ではないという違いがある。

厚労省の「同一労働同一賃金」告示に沿った待遇改善を

組合 厚生労働省の告示では、“「将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明”ではダメだと書いている。将来的な配置転換の可能性という今の説明は、あまりにも“抽象的”ではないか。

組合 2005年以前は時間雇用教職員の賃金は一般職の俸給表から算出した時給単価表を用いて、一年半ごとに昇給する仕組みだった。(大学法人は)当時と今で時間雇用教職員の役割や位置づけを変えていないのであれば、昇給制度を設けない理由にならないのではないか。

理事 単価表に基づいて、それぞれの方の業務内容等や能力を評価して時給決定をしていただくという現行制度は妥当なものであると考えている。

組合 派遣職員について、厚生労働省は、同じ業務で3年の経験を積んで業務内容が変われば初年度より3割賃金を上げるなどの具体的な指針を示している。京都大学はこれについて対応する方向で検討するか。

理事 何年でいくら、という様な自動的な昇給制度的なものになじむ職となじまない職がある。現状では考えていない。

組合 厚生労働省の指針は無視する、ということか。

理事 その派遣職員の指針の趣旨や意味を確認する。時間雇用教職員については、業務内容や能力、あるいは、スキルなどに応じて、単価表のなかから時給設定ができるという仕組みであるので、高い知見・スキルをお持ちの方に高い時給設定をするということは本学の現在の単価表でも可能な仕組みになっている。

組合 時給設定について部局による対応に違いもあるが、本部としてはどういう態度を示すのか。本部事務棟にも時間雇用教職員の方がいるはずである。「勤続年数」ではなくて「能力の向上」という観点によっても、どういう点をどういう風にクリアしたら、どのように昇給するのかという見通しを示すことが必要なのではないか。

組合 同じ時間雇用教職員であっても、昇給のある部局とない部局がある。(能力やスキルに応じて)時給何円からスタートするという判断は部局に委ねるとしても、昇給の仕組みは統一的であるべきだ。同じ職種・雇用形態間で不合理な差があってはならない。

理事 現状は、本学のように大きな大学の場合は適切なやり方であるという風に考えている。

時代錯誤な業務評価による待遇格差を解消せよ

組合 2004年の採用で15年目の非常勤職員であるが、昇給をしてほしいという希望を述べるチャンスがそもそもない。労働条件通知書を年度はじめに交付されたときに時給はすでに入力されており、「あー、今年も1,200円なんだ…」ということがもう15年も続いている。昇給の希望を述べる機会がない状況で、その機会は私たちから部局長とかに要求しなければならないのか。本部として非常勤の人と話し合う機会を設けよという通達みたいなものを出してくれれば、と思いがあふ。定員の方の異動を理由として時間雇用教職員の昇給は考えないと話をされていたが、私たち時間雇用教職員の立場から見ると、定員の方と助け合って仕事をもちろんしているけれども、やはり2~3年で異動するので、業務にかかわる知識という点で私たちの方が知っていることも多くなりもする。そういう立場で、違う部署から来られる方に仕事を伝えることも多々生じている。異動のストレスもあるかと思うが、2~3年で自分の上司が変わっていくストレスも、同じくらい大きいのではないかと思う。むしろ今は定員の数も少なくなって、非常勤と派遣の方でまわっている部局がほとんどだと思う。異動がないのだから非常勤が昇給にあたらぬとか、能力が俸給評価されないとか、そういう理由は時代錯誤ではないか。

理事 年度年度において、時間雇用教職員の方の能力評価が行われているのか、行われていないのか分からないまま次年度の契約になっているというご指摘をうかがった。もう少し方策を考える必要があると思われるので、受け取らせていただく。

組合 部局の自律性を尊重するという聞こえは良いが、結局、働く人にとってはいつど

うしたら昇給できるかもわからず、モチベーションが下がってしまう状況になっている。最終的に部局に任せるとしても、本部として例えば本部事務棟で時間雇用教職員を雇う場合にはこうした昇給システムを設ける、事務職員(特定業務)についてはこういう俸給表を設けるという案を次回の団交で示していただきたい。

6

5年雇い止め制度を撤廃すること。

理事 優秀な方には長期にわたって、本学に勤務していただく、という観点から例外措置の適正な運用をはかることが必要であると考えている。またそれに加えて、現在の例外措置の仕組みがこのままでよいのか、検討していきたい。

組合 新委員長就任時の懇談の際に山極総長は“法律がありますから、雇い止め、5年条項というのがあって、今まで例外事項として条件付きでやってきたんだけど、完全に撤廃するわけにはいかない”と発言をされた。理事は、この総長の発言について補足される必要はないか。

理事 現在の例外措置の仕組みというものを、「もう少しなんとかならないか」というお気持ちは総長にもおありなのではないかと私は受け止めた。

組合 我々は、団体交渉で5年雇い止めのルールが法律の趣旨にそぐわない運用のされ方をする可能性が高いということを一貫して言い続けてきたが、総長のご発言はそもそも法律の趣旨を全然知らない人の発言に聞こえ非常に驚いた。私自身は有期雇用ではない、恵まれた働き方をしているが、そういう比較的恵まれた条件で働いている人間であって

も、京都大学に勤めている以上、同じ職場にいる人間がどういう条件で働いているのか、多少なりとも知っているべきだと思う。特にこの5年雇い止めの問題は本当に深刻な問題で、今の現場の人の働き方と合っていない制度だとずっと言い続けてきたが、「総長の立場にいる人がそれを知らないんだ」と素朴な実感として驚愕した。総長との情報の共有のあり方に問題があるのではないか。

7割が5年雇い止めされるのに、雇用安定を目的とする無期転換ルールの趣旨に反していない？

組合 2017年3月24日、衆議院厚生労働委員会の記録において当時の塩崎厚生労働大臣が労働契約法第18条無期転換ルールについて、「これは有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、有期契約で働く方の雇用の安定を図るために設けられた規定」であるというように答弁している。京都大学はおおよそ3割強くらいが例外措置で5年を超えて勤務しているとされているが、逆に言うと6割～7割弱の人が職を失っているということになる。7割もの人が雇止めされている状況が「雇用の安定」という趣旨に則しているのかどうか、見解を示されたい。

理事 3割の方が例外措置適用の対象となっているので、無期転換を避けるために一律に一方的な定めをしているというものにはあたらない。現行の仕組みでも労働契約法や厚生労働省の見解に反するものではないと考えている。ただし、最初にも申し上げたが、財政事情も踏まえつつ、同時に優秀な方には長期にわたって、本学で勤務していただくということは重要だと認識している。

限られたリソースだからこそ、意欲ある方には直接雇用の真っ当な待遇で応えるべき

組合 組合としては、今「例外措置」と言われているものを一般的な措置というように方針を改めてほしいと考えている。先ほど派遣職員3年勤務なら時給3割値上げという方針が示されているということを申し上げた。消費税の増税は派遣会社に支払う経費の増加に繋がる。当然、派遣会社に支払うマージンもある。限られたリソースのなかで、能力があり、意欲があり、経験のある方に京大の職員として業務を担ってもらうためには、派遣職員をできる限り減らし、派遣職員のなかで希望される方は直接雇用へ切り替える、しかも無期として、昇給制度を設けて、キチンとした待遇をしていく、そういうことが必要なのではないかと考える。

理事 派遣の方にはお願いしないといけないのは、非常に突発的な短期間の業務であろうと考える。時間雇用の方の採用が難しいケースなどもあるため、業務の違いに応じて適切な方法で業務をしていくということが必要だと考えている。

組合 部局の総務掛なども数年前までは時間雇用教職員だったポストが、どんどん派遣職員に代わっている。おそらくあまりにも条件が悪すぎて、なかなか人を集めることができないと思われる。しっかり「同一労働同一賃金」の原理に即した対応策を考えられたく、次回の団交でご回答いただきたい。

次回の団体交渉では、タテカン強制撤去問題を再びとりあげます。

組合員は労働協約により、有給にて団体交渉に参加できます。

厚労省も同一労働同一賃金への対応に向けた 周知・啓蒙にのり出していますが…

パートだから… 契約社員だから…

同一労働同一賃金への対応に向けて

「仕方がない」と思っていないですか?

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パティちゃん」

正社員と比べて、こんな差ありませんか?

基本給 賞与 手当

少 無 無

「仕方がない…」と諦める前に

パートタイム労働者・有期雇用労働者は
正社員との間の待遇差について
事業主に説明を求めることができます。

パートタイム・有期雇用労働法
2020年4月1日施行
中小企業は2021年4月1日適用

詳しくは裏面へ

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp>

パートタイム・有期雇用労働法のポイント

- 1. 不合理な待遇差が禁止されます**
事業主は、基本給や賞与、手当など、あらゆる待遇について、個々の待遇の目的や性質に照らして、不合理な待遇差を設けてはなりません。
- 2. 待遇差の内容や理由について説明を求められるようになります**
パートタイム労働者・有期雇用労働者は、正社員との待遇の違いやその理由などについて、事業主に説明を求めることができます。また、説明を求めた労働者に対する不利益取扱いが禁止されます。
- 3. 職場でのトラブルについて紛争解決援助が利用できます**
都道府県労働局で、無料・非公開で紛争解決のお手伝いをします。

⇒相談ください!!

左の図は、厚生労働省が「同一労働同一賃金」にかかる各種の法律について周知を図るために作成したチラシの一つです。来年度からパートタイム・有期雇用労働法の施行により、今回の団体交渉でとりあげた、通勤手当、時給単価、昇給制度意外にも、賞与（ボーナス）や各種の休暇制度など、あらゆる面について、正規職員との不合理な待遇差が禁止されます。

不合理と思われる待遇差がみられる場合には、その理由について説明を求めることができます。法律でこうした定めがされることは、非正規労働者の待遇改善に向けた大きな前進です。

ただ、不合理な待遇差について事業主に説明を求めることができるとはいえ、一人で人事担当の課長や部長に説明を求めて直談判することができるのでしょうか？ 多くの人にとって、それは難しいことだと思います。せっかくできた法律も、活用できなければ絵に描いた餅になってしまいます。

職員組合は、これらの法律をフル活用して、京都大学内の正規職員と非正規職員の間にある不合理な待遇差を解消していきたいと考えています。私たちがまだ把握できていない、不合理な待遇差も多くあるかと思っています。

組合員、組合未加入の方問わず、みなさんの声を職員組合までお寄せください。

今年度、新たに着任されたみなさん

京都大学には職員組合があります

京都大学によこそ。

私 たちは、京都大学で働く仲間

間でつくる、労働組合です。雇用や労働条件の維持向上をめざして日々活動しています。

職 員組合に加入して活動する

と、部局や職種を超えた人脈が拡がり、仕事にも役立ちます。

他 の国立大学、公務員、民間

の労働組合とのつながりもあるのです、大学や働くものをめぐる様々な情報も多く得られます。ぜひ、この機会にご加入ください。



組合員のみなさんへ

新規採用、異動、転入などで新たに職場に着任された方へ、組合加入のお声かけをお願いします。職場に着任された方をお知らせいただければ、組合事務所から職員組合の案内資料一式を当該の方に直接お届けします。

京都大学職員組合

組合費

半額

キャンペーン

最大15ヵ月間 今がチャンス!

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り扱いをいたします。

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>