

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

時間雇用教職員の 病気休暇が 有給化

しかも、
3月から



京都大学法人は、来年度に向けた就業規則の改正において、**現在無給である時間雇用教職員の病気休暇を有給で取り扱うことを示しました。**

法人化直後の2005年に職員組合の団体交渉において、無給ながら10日間の病気休暇を獲得し以来、有給化を求めて交渉を重ねてきました。大学側が示した経過資料にも、職員組合が継続的に団体交渉で要求してきた事実が示されています。

職員組合としては、いま、**新型コロナウイルス感染症が拡がる状況に鑑み**、来年度を待たず今年度からすぐに病気休暇の有給化を求める要求書を提出（次頁参照）したところ、京都大学法人もこれに応じ、**3月から有給の病気休暇が取得できることとなりました**（3/2に通知あり）。

この間、要求運動が実を結び、通勤手当も復活支給されることになりました。待遇改善には粘り強い取り組みが必要です。それを支えているのは組合員の力です。支える組合員が多くなれば、それだけ、待遇改善の実現は加速します。教職員みなさんの組合加入をよびかけます。

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>

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: _____@_____

職員組合は、下記の要求書を総長宛に提出しました。

2020年2月27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 駒込 武

新型コロナウイルス対策基本方針に基づく対応として病気休暇の有給化を
直ちに実施することを求めます

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。

2月21日付で「有期雇用及び時間雇用教職員にかかる病気休暇の見直しについて」と題する改正案が過半数代表に送付されました。京都大学職員組合として、有期雇用及び時間雇用教職員にかかる病気休暇（年度あたり10日）にかかわる給与の取り扱いを「無給」から「有給」に改める改正案に賛同します。ただし、施行日については2020年4月1日ではなく、今年度から即時に実施とすることを求めます。

2月4日付「総人職第80号 新型コロナウイルス対策にかかる事務手続について」において「通知に基づく就業禁止期間については、常勤教職員、有期雇用教職員及び時間雇用教職員いずれも給与を支給し、年次休暇算定の基礎となる勤務日数に含めるものとします」と通知しましたが、この措置は大学法人により「就業禁止」を通告された教職員に限定されます。

政府も2月25日付で「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」を発表し、今後大幅な感染者数の増加という事態を想定する必要があるという見解を示しています。他方で、新型コロナウイルス感染者を判別するための検査体制の整備が立ち遅れており、感染の疑いのある教職員が検査を受ける機会もないままに勤務して感染を拡大させる可能性が高まっています。

有期雇用及び時間雇用教職員が自らの判断で病気休暇を取得する場合、現状では無給の扱いとなってしまいます。したがって、教職員が感染の疑いある場合に自らの判断で自主的に休暇をとることを促進するためには、病気休暇を有給とする措置が不可欠です。

については、4月1日に施行を予定されている病気休暇の有給化を人事担当理事通知等により、今年度より即時に実施することを求めます。

記

時間雇用教職員等の病気休暇の有給化を今年度より即時に実施すること。

以上

関連情報を職員組合の公式 Web サイトにも掲載していますので、ご覧ください。

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



「職員の勤務条件改善のためのアンケート」概況



職員組合では、昨年 12 月より「職員の勤務条件改善のためのアンケート」に取り組んでいます。既にアンケートにご回答いただいた方には、ご協力に感謝申し上げます。現在、回収と集計を並行して作業していますが、今号では中間報告的に、集約されているアンケートの概況をご案内いたします。

✓ ハラスメントについて

妊娠・出産・育児に関しては、10% 程度の回答者がハラスメントを経験しているようです。ハラスメントを受けたことについての相談については、約 12% が「誰にも相談できなかった」、約 40% が「誰かに相談した」と回答しています。職場の相談体制が一定程度機能している様子が見えます。一方で、育児休暇を取得したことにより、不利益な勤務評定あった旨の記述も見られました。

✓ 職場環境について

アンケートの設問が的を射ていなかったのか、「該当項目なし」が多数を占めてしまいました。比較的多かったのが、「休憩時間にゆっくりできる場所がない」とあり、教職員が利用しやすい休憩施設の不足が見えます。次いで多いのが「執務室が暑い／寒い」でした。

✓ 業務内容、休日・休暇、超過勤務

業務内容については、約 20% が「業務量が多い」と回答しています。休日・休暇に関しては「休日出勤の振替休・代休が取れない」という回答が 9 割近くあり、改善を必要とする重要な課題です。

超過勤務については、最も多い月で「60～80 時間」との回答が約 44% あり、先述の「業務量が多い」の回答率と符合します。一方、約 8 割が「サービス残業はない」と回答しています。

✓ 有期雇用について

「業務に慣れた職員が雇用期限で辞めた後、部署の業務が滞ると感じる」という回答が約 37% あり、約 9 割が「有期雇用の職員を無期雇用にすることに賛成である（条件付き賛成も含む）」と回答しています。

アンケート継続中！

下記 URL や右 QR コードより PC・スマホにて回答できます (3 月末迄)。



<http://www.kyodai-union.gr.jp/enq/2019-20/>

父親の育児休業

File No.01

理学研究科 原田裕己

私 が育児休業を取得したきっかけは、同じ職場の先生との何気ない会話でした。野外演習からの帰りの電車で、「第一子の時は海外単身赴任で毎回帰る度に忘れられていて辛かったですし、父親として育児にほとんど関わらず妻に負い目を感じています。次の子がもうすぐ生まれるので今度は育児も頑張らないと。」というような話をしたところ、その先生に「育休取らないんですか？」とカジュアルに背中を押していただき、育休取得を真剣に考えるようになりました。その後、多くの方々に授業担当や学務の調整、事務手続き等にご尽力いただき、4ヶ月の育児休業を取得できることになりました。

い ざ育休が始まってみると、最も大変な新生児育児ではほとんど戦力になれず（オムツ替えはできても寝かしつけに挫折…ネット上に溢れている「赤ちゃんを簡単に泣き止ませる方法」のなんと役に立たないこと！）、結局第一子と長く時間を過ごすことになりました。結果的には、こうして上の子とようやくまともに関われたことが、育休を取得して一番良かった点でした。といっても、上の子もママと過ごしたい時がある（多い）ので、父子関係の構築もすなりと行ったわけではありませんでした。毎日公園に行って遊び、たくさんコミュニケーションを取ることを通じて、徐々に親として認められていったように感じます。

育 休中に一番辛かったのは、育児のために休業してるのに育児に貢献できていない「パパ役立たずタイム」が少なからずあったことで、このような時は仕事さえすればよい方が正直よっぽど楽だと感じました。この点は、新生児育児にもめげずにもっと直接的に関わればよかったと、少し後悔が残っています。

こ のように私の育休経験は、「大変だが、報われる」ものでした。ただ、これは人によって体験が異なるかもしれません。先日テレビで目にした育休中の男性へのインタビューで、「時間を持て余してます」と話していたのが私には衝撃的でした。（そんな手のかからない子どもなんているのだろうか。。）父親育休を取る方が良いのか、取った場合にどのような体験をするのかは、その親子それぞれでケースバイケースでしょうが、私は育休を取って本当に良かったと思っています。同時に、職場でご協力いただいた方々に心から感謝しています。

同 様の境遇にある同世代の話を聞くと、父親の育休取得に極めて消極的な職場も未だ決して珍しくなく、このような恵まれた職場で働けていることが幸運であったと感じます。そして、育休取得の機会がある男性が周りにいたら、私もぜひ、背中を押し、応援し、協力したい。そうして父親の育児休業が当たり前の世の中になってほしい、と願っています。

