

# 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)

## 善処示唆するも 具体性なし



### ざっくり言うと...

2020年3月6日、職員組合は勤務条件一般の要求にかかる第2回目(立看板の交渉含まず)の団体交渉を実施しました。

交渉に対応した平井理事(総務・労務担当)は、要求項目によっては職員組合の主張に理解を示し、善処に向けた検討を行うことを示唆するも、今回の交渉では具体策は示されませんでした。また、この4月から対応が求められる同一労働・同一賃金に向けた、時間雇用教職員などの待遇改善については、準備の遅れが目立つ不十分な回答内容でした。

### 1

天皇即位にかかり増えた休日に対する時間雇用教職員への措置休暇(有給)をあと3日追加すること。

**理事** 実際に時間雇用教職員の人件費を負担されている部局の了解が必要だが、部局の財政も厳しい。また、即位礼にかかる政府要請には10/22の休日は含まれていない。本学は4/3と5/2に授業を行い、附属病院も開けており出勤されている時間雇用教職員の方もおられた。この日について有給で取り扱っていると不公平が生じるため、5/1の1日分について有給の休日として措置した。

**組合** 部局の財政が厳しいという理由だったが、財政問題が解消されれば、残りの3日の特別休暇を認められるのか? 時間雇用教職員の人件費は概算で予算組されており、一人一人の勤務予定日を積算して予算立てされていないのではないかと。

**理事** 部局の財政が主たる理由ではない。申し上げた通り、休日とされた日に出勤されている方もおり、公平性を考慮した判断である。

**2**

近年、引越料金が高騰し、現在の手当では不足する。異動に伴う転居費用を全額保障すること。

**3**

単身赴任手当の支給期間を3年から、単身赴任の状態が続く限り支給する制度に改めること。

**理事** 引越料金は時季や曜日、荷物の量により大きな幅があり、要した費用を全て給付することは難しい。本学では定額制になっているが他大学と比べても遜色ない。ご理解いただきたい。

**組合** 人手不足もありシーズンの引越料金が高騰している。あまりに高額なため、宅配便で引越荷物を送り自身受け取るという、一人キャッチボールのような方法で費用を圧縮した事例も聞く。異動は命令によるものなので、それに伴う転居費用は使用者が全額負担すべき。大学が引越業者と一括契約して、総費用を圧縮する方法もある。やたらと国家公務員に準拠する必要はない。一方、国家公務員の単身赴任手当は支給期限が定められていないが、京都大学は3年の支給期限が付されており、ちぐはぐな規定になっている。

**理事** 私も全国異動をしており、気持ちはよくわかる。宅配便で引越荷物を送ったこともある。色んな方法で転居費用の総額を抑える方法は考えられ、仰られた、大学が一括して引越業者と契約するのも一つの方法だろう。異動する教職員にも大学にとっても負担が小さくなる方法を考えていきたい。私の前々任者は3年を超えて本学にいたそうで、3年を超えたところで単身赴任手当がなくなったと聞く。教職員のモチベーションにも影響するだろう。このモチベーションを高める評価が、私のこれからの一番大きなテーマであると考えている。人事制度の設計を大きく変える必要がある場面に直面しているので、このことも含めてしっかりと検討していきたい。

**4**

同一労働・同一賃金への対応について全体像とスケジュールを示すこと。

**理事** 国からガイドラインが示されている。本学としても今後、全体としてこのガイドラインに掲げられている項目を中心に考えていきたい。これまでにも、社会情勢を踏まえた処遇改善として、この4月から時間雇用教職員の通勤手当の支給することを決め、病気休暇の有給化は3月に前倒しして実施する。今後のスケジュールについては、現時点でお示しできるものはないが、社会情勢や司法判断が積み重なってくるので、それを踏まえて着実に進めていきたい。

**組合** 同一労働同一賃金の法施行により、この4月から派遣職員の昇給も義務づけられる。報道によると、1年毎に昇給すると3年後には31%増しなるとも言われ、退職金の考慮も必要となる。これは、派遣職員を雇用している事業者の義務だが、人材派遣を導入している京都大学にも、その費用が跳ね返る。実際に派遣会社から値上げが打診されている。労働者派遣の費用には派遣会社のマージンが含まれ、労働者に支払われる時給が同じなら、直接雇用より人材派遣の方が多くの金額を必要とする。組合の試算では時給1,200円、週30時間勤務とした場合、社会保険の使用者負担分を加味しても派遣の方年間で70万円高い。しかも法律で派遣職員は同じ人がその職場で3年までしか務められない。派遣職員の時給が上がる一方、時間雇用教職員の時給が据え置かれるようなことがあれば、時間雇用教職員のモチベーションは著しく下がる。マージンを含む派遣費用を払える原資があるならば、時間雇用教職員の雇用継続や昇給制度を整えるべき。

**理事** 労働者派遣には業者のマージン分のお金がかかることは理解する。業務の内容によっては、派遣職員の方が短期間に特定の業務に当たれる利点もある。派遣に依存せずに健全に業務が安定的に回せるよう、よい職員を採用し人を育てることが重要であることは理解する。

## 5

時間雇用教職員について、例外的に5年を超えて雇用継続する「例外措置」を大幅に見直し、雇用継続を標準的な取り扱いとする就業規則改正と「雇用継続措置」を設けること。

5.1 時間雇用教職員の雇用期限については、「期間の定めをしない」形態と「期間の定めをする」形態を設け、期間の定めのない恒常的な業務には、原則として前者の形態で採用すること。

5.2 期間の定めをした場合にも本人が雇用継続を希望する場合には、雇用継続措置を講ずること。雇用継続措置にあたっては要件や仕組みを具体化すること。

- ① 勤務部署により不公平が生じないよう、全学統一の評価基準を設け、定期的に常勤職員に準じた勤務評定を行うこと。
- ② 前号の勤務評定において標準的な評定を得た者は雇用継続を可とすること。
- ③ 異なる部局・部署への雇用継続応募を可とすること。その際の採用基準は②を用いること。
- ④ 時間雇用教職員の採用にあたっては、学内の雇用継続希望者を優先すること。
- ⑤ 雇用継続措置においては、現在の「例外措置」における「例外措置として雇用する非常勤職員の報告書」に見られるような、過度に雇用責任を部局に負わせる手続を求めないこと。
- ⑥ 局所的に生じる可能性がある雇用経費の枯渇に備える全学制度を用意すること。

5.3 期間の定めをした場合にも本人が雇用継続を希望する場合には、雇用継続措置を講ずること。雇用継続措置にあたっては要件や仕組みを具体化すること。

**組合** 時間雇用教職員の方が5年働いて、京都大学の職場に愛着を持ち、経験も能力もあり職場としても続けて働いてもらいたいのに、5年雇止めの規則があるために不本意な形で職場を去る方がいる。いま明らかに人手不足のときに経験とやる気のある方を切ることは、非常に不当であると同時に、大学にとっても大きな損失だ。何年も継続して求めているが、この5年雇止め制度を撤廃されたい。6年目になったら無期転換を申し出ることができる法律ができたが、それ故に5年で雇い止めという話しも耳にする。どうしても撤廃できないのなら、今の「例外措置」を大幅に見直すべきだ。「例外措置」は5年満期になる方の2、3割しか適用されない。採用したものの職務・職場にどうしてもマッチしない場合もあるので10割とは言わないが、8~9割くらいの方は大学にとって貴重な人材であり、5年を超えて無期転換することを標準化すべきだ。

**理事** 例外措置は部局の業務も含めて「絶対にこの人は離したくない」といった要望からできた制度だと思うが、そういう人たちが5年を超えて勤務出来る制度は非常に重要だと思う。ただ、それは必ずしも全ての人に当てはまらない。継続に馴染まない人は5年の中で判断される。また、懸念するのは組織の硬直化と固定費として財政を圧迫する材料になってしまうことだ。大学としてはダイナミックに組織改編してスリム化することも一方で必要である。さすがに8割ということになると、機動性がなくなってしまう。現在の例外措置を残しつつ、その割合を見直していくことが現実的だと考える。

**組合** 8~9割の目安だが、それでも間に合わない。時間雇用教職員を公募しても、応募が非常に少ない状況が生じている。いま派遣職員の大幅な待遇改善が進もうとしていて、今の京都大学の時間雇用教職員の待遇は魅力的じゃない。派遣や無期の仕事に流れてしまっている。5年を超えて雇用継続をしても、新たに予算措置が必要になるわけではない。5年雇止めの原則を撤廃し、雇い止めはどうしてもの場合に限定すべき。東大はその方向に転換している。また、勤務時間が厳格で

短期で人が入れ替わるため、結果として常勤職員の超過勤務を増やす要因になっている。直接雇用を増やし例外措置の抜本的見直しが経営合理性の観点からも望ましいと考える。

**理事** 現場の実情をご紹介いただき、ありがたい。各部局からもお話しを聞かせてもらい、労働者派遣に問題があるのならば、積極的に見直して行きたい。

**組合** 例外措置については、他にも問題がある。それは公平性の問題。大学入試改革では、公平性や機会均等の観点から、民間英語検定や記述式試験の導入が見送られた。大学は、それほどに公平性を大切にすところ。しかし、例外措置には公平性がない。例外措置は全学押し並べて3割程度だが、ある部局では多くの人に例外措置の適用があり、ある部局ではゼロに近く声もかからない。5年で雇い止めすることは簡単だ。雇用継続をして組織が硬直化するなら、硬直しないように、公平な「人事」をしてほしい。

人事部門も厳しいのはわかる。通勤手当が支給されると、その算定が大変になることも理解する。京大で働く人が happy になるためには、常勤職員も非常勤職員も、もう少し増員しないと、大学が潰れてしまうという危機感を抱いている。

6

2019 年人事院勧告・給与法に準拠により改められた住居手当基準により、住居手当が減額改定される教職員について、その減額を行わないこと。

**組合** 人事院勧告に準拠することが不合理な場合もある。人事院は全国の国家公務員を対象に居住手当の分配方法を見直したが、京大教職員と国家公務員とでは居住地の分布が全く異なる。組合がこの方法を推奨するわけではないが、仮に引き上げ幅を 1000 円ではなく、500 円にしたならば財源の範疇で住居手当の引き下げも大幅に圧縮できた。単身赴任手当のように京大独自の規定も設けられるのであるから、もう少し工夫をされたい。

**理事** 住居手当が下がる人は、厳しい状態になるかと思うが、下がる人には激変緩和措置が講じられている。本学としても、この改定で 100 万円の持ち出しが必要になるので、それが無くなるのであれば、それが一番いいが、直ちに「はい、分かりました」という状況にもなく、当面は、今の制度に乗っかるしかないと考えている。

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>

右のQRコードを用いてスマートフォンからのお申し込みもできます。



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