

# 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)

## これが労組のチェック機能!

### 新型コロナ禍の非常時でも不当なことは見逃さない

#### 職員組合のチェック事項

- いま教員の打刻が本当に必要なのか?
- 在宅勤務なら超勤は発生しないのか?
- 休講ならOAを無賃で休ませられる?
- コロナ禍は災害として扱うべきでは?

● 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため政府は4/7に緊急事態宣言を発し、本学においても、授業が休講となり、教職員は急に在宅勤務が求められることになりました。前例のない事態に職場は混乱し、とりわけ京都大学法人の人事部門はその対応に大変ご苦労されたと思います。そのため、緊急事態宣言の前後に発された通知などに疑問のある点が目立ちました。職員組合としては、現場から寄せられた戸惑いの声を要求書としてとりまとめ、不適切な運用の是正を求めました。人事部門も職員組合の要求に真摯に耳を傾け、Q&Aを作成し逐次更新するなど、徐々にですが運用は適正化しつつあります。

● 非常時には普段にも増して弱い立場の人たちにしわ寄せが行きがちです。こうした事態に直面したときにこそ職場の勤務条件のチェック機能を果たすのが労働組合の重要な役割です。

#### 外出を避けるべきなのに 教員の在室時間打刻が通知される

3/30付で人事部門から、裁量労働制の教職員が研究室で在室時間を打刻することを求める昨年9/12の総長名通知に基づいて、在室時間登録システムを4/1より本稼働させる通知が発出されました。外出を避けるべきときに毎日の研究室からの打刻を徹底させるというエイプリルフールの悪い冗談のような通知に、京大職組は即座に対応しました。4/1に、同通知で打刻が不要とされる「システムでの打刻実施が真に困難な環境」に、新型コロナウイルスの感染およびリスクに対応する必要性も該当することの確認を求める申入書を提出しました。

[https://www.kyodai-union.gr.jp/joyo7m6xj-10/#\\_10](https://www.kyodai-union.gr.jp/joyo7m6xj-10/#_10)

4/7に、この要請内容を全面的に含む形で、総務担当理事名の「テレワーク」通知が発出され、すべての教職員について在宅勤務が認められることになりました。他の国立大学に先んじて教職員の安全を図る措置が実現したのは、組合の要求の成果です。

#### 必ずしも「みなし勤務時間」 にならない在宅勤務

京都大学の就業規則では、感染症により社会全体に外出自粛が要請される事態は想定されており、在宅勤務にちょうどよい規定がありませんで

した。そのため、主に出張時に適用する「事業場外の勤務」の規定を流用する形で、在宅勤務の運用が行われることになりました。しかし、緊急事態宣言直後の在宅勤務にかかる通知には、事業場外の勤務規定の「勤務時間については、所定労働時間を勤務したものとみなす」という部分だけが抜粋参照され、それを受けて複数の部局で「原則みなし勤務時間」という通知が出されていました。一部の職場では、在宅勤務中も厳格な勤務時間管理や、事細かな業務進捗報告を求める事例がみられました。在宅勤務の状況によっては「みなし勤務時間」を適用できませんが、労働基準法でも就業規則の当該規定にも、その前段に「その勤務(労働)時間を算定し難いとき」という留保条件があります。先出のように在宅勤務であっても厳格な勤務時間管理や業務進捗管理が行われる場合には「みなし勤務時間」を適用することはできません。また、在宅勤務において、所定勤務時間内で処理することができない過大な業務が求められる場合にも「み

なし勤務時間」を適用することができず、超過勤務手当の支払いが必要となります。職員組合はこうした旨の注意喚起を4/20に発表し、同趣旨の要求書4/24に提出しています。

[https://www.kyodai-union.gr.jp/joybnmqk0-10/#\\_10](https://www.kyodai-union.gr.jp/joybnmqk0-10/#_10)

京大法人が4/29に告示した「新型コロナウイルス感染拡大防止にかかる在宅勤務(テレワーク)Q&A」では、「業務の輻輳により突発的にみなし労働時間から大幅に乖離した勤務の必要が生じる場合、どのように対応すればよいか。」というQに対して「監督者は、通常の日報に加え、始業・終業及び休憩時間について、メール等で報告を受け、通常勤務管理を行ったうえで、超過勤務命令簿又は勤務表に超過勤務時間を記載することで、当該勤務日についてみなし労働時間制を適用せず、超過勤務を命じることが出来るものとする」というAが提示されました。組合による申し入れがチェック機能を果たしたといえます。

### 休講でも無補償でTA,RA,OAを 休ませることはできない

一方で、緊急事態宣言の要請による図書出納の縮小で、突然に勤務がなくなり賃金が支払われなくなったと、OAから職員組合に助けを求める声が寄せられました。確かに政府による緊急事態宣言は発せられましたが、その内容は事業者営業の自粛を要請するにとどまり強制力がありません。従って、休講や図書出納の縮小は京都大学の判断によるもので、それに伴いTA,RA,OAの業務がなくなったとしても、一方的に勤務をなくして賃金支払わなくてもよいわけではありません。都合よく「ノーワーク・ノーペイ」という言葉が使われがちですが、実際の労働に先立ち労働契約が発生しており、今回のケースでは京大側が契約を履行できなかった、という事実を見落としてはいけません。この事例でも職員組合は要求書を提出しました。

[https://www.kyodai-union.gr.jp/jo9y23mqk-10/#\\_1](https://www.kyodai-union.gr.jp/jo9y23mqk-10/#_1)

その結果、人事部門が動き、前向きな対応がなされることになりました。ただし、具体的な対応のあり方は部局により異なっており、①在宅でできる業務を割り当てて賃金を支払うとした部局、②自宅待機を指示して賃金を支払う部局、③休業補償(平均賃金の6割)を支払う部局があったようです。速やかに適法な対応がされたことは評価しますが、②と③は、当該TA,RA,OAの状態は同じなのに得られる賃金に大きな差が生じます。TA,RA,OAの多くは本学の学生や大学院生なので、勉学や研究を支えるという意味でも、より有利な対応を統一的に実施すべきであったと考えます。この点については、①が難しい場合には、②のように有給の「自宅待機」とする、あるいは、次頁にあるように特別休暇の適用を可能とするための働きかけを引き続き行っていきたいと考えています。

## 新型コロナ禍は災害と同様に 特別休暇の適用を

3/2 付で山極壽一総長は、子どもが臨時休校となっている教職員について「部局の運営に重大な支障をきたすことのない」場合に「新型コロナウイルス対応にかかる特別休暇（年次休暇以外の休暇）」を認めるべきという通知を発し、同日付けで中村一也総務部長が「新型コロナウイルス対応にかかる特別休暇（年次休暇以外の休暇）」の申請手続きにかかわる通知を発しました。その後、4/16 に京都府も緊急事態宣言地域となるなど事態は深刻化しているにもかかわらず、京大法人は特別休暇を認める条件の緩和を公に告知していません。ですが、感染の危険性は居住地域や家族構成により千差万別である以上、たとえ子どもが臨時休校という条件にあてはまらない場合でも、教職員がそれぞれの事情に応じて特別休暇を申請できるようにすべきと法人に申し入れました。

とりわけ注意を要するのは、公共交通機関を用いた通勤途上における感染の危険性です。新型コロナウイルス感染症が日本でも拡がり、密室・密集・密接の3密を避けることが求められています。混雑する通勤電車についても様々な

情報がありましたが、現時点においては感染拡大の原因となり得ることがわかってきました。混雑する時間帯に公共交通で通勤すること自体が教職員の健康を脅かし、学内に感染クラスターを生じさせかねません。もはや新型コロナ禍は災害と同視できる事象であるという観点から、職員組合は4/24に要求書を提出し、災害時に通勤できなくなることを想定した就業規則による特別休暇を柔軟に適用することを求めました。

[https://www.kyodai-union.gr.jp/jozmnf3wi-10/#\\_10](https://www.kyodai-union.gr.jp/jozmnf3wi-10/#_10)

本稿執筆時点では、新規感染者数も減少に向かい、外出自粛要請や緊急事態宣言の解除も視野に入る状況になっています。このまま収束することを切に願いますが、第2波、第3波の感染拡大も起こり得ると言われています。どのような状況でもより適切な勤務条件対応ができるよう、京大法人側と話し合いを続けたいと考えています。

## 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](mailto: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・医学部附属病院院長宛に提出しました

2020年4月23日

京都大学 総長 山極 壽一 殿  
医学部附属病院長 宮本 享 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(COVID-19)感染患者の受け入れにあたり 医療従事者へ賃金の加算支給を求めます

日頃は京都大学の教育・研究・医療の発展のためのご尽力、並びに今般の新型コロナウイルス感染拡大への対応にご奮闘されておられますことに敬意を表します。

さて、新型コロナウイルス感染拡大により、政府は4月16日に緊急事態宣言の対象を全国に拡大しました。京都府は、先行して対象地区となっていた7都府県と同様に「特定警戒都道府県」に指定されました。

今後、本学医学部附属病院(以下「附属病院」)においても、感染患者の受け入れが本格化していくと思われます。あらためて申し上げるまでもなく、病院勤務者は高い感染リスクに晒され、過酷な勤務を余儀なくされています。聞くところによれば、附属病院でも新型コロナ対応のため、外来でのトリアージやコロナ病棟増設、エレベーターホールや検体採取場所のゾーニングと動線の確保など、中等症～重症患者は対象としたユニットはもとより、軽症者を対象とした一般病棟でも以前にもまして業務負担が増えているとのこと。

せめて加算支給という形で、全学を挙げて附属病院を支える姿勢を示してください。附属病院に勤務する全ての職員について賃金の加算支給を行うこと、とりわけ最前線で感染者治療にあたる医療従事者(医師、看護師、コメディカル)に特段に手厚い加算支給を行うことを要求いたします。また、医療従事者は自らが感染する／感染させる危険性と背中合わせと考えられますので、感染防護のための医療資材の確保に万全を期すること、さらには家庭内での感染を防ぐための宿泊施設の提供、あるいは宿泊費の実費支給を要望します。

緊急の対応としてまず京都大学の内部的措置として加算支給を実施すると同時に、国、府、市など行政機関に対して加算支給のための予算措置を公的補償の一環として要請することを求めます。

### 記

1. 差し当たり、先3ヵ月の間について、最前線で感染者治療にあたる医療従事者、および医療従事者以外の病院勤務者にコロナ対応特別手当を支給すること。大阪市内で市立病院における医療従事者に月額4,000円の手当を支給するという方針を表明している事実を鑑みて、医療従事者への手当は最低でも月額5,000円、医療従事者以外の病院勤務者への手当は最低でも月額1,000円とすること。
2. 3ヵ月経過以降も感染拡大が収束しない場合には前項に加えて、従事業務の危険度に応じて俸給の調整額の加算を行うこと。
3. 感染防護のための医療資材の確保に万全を期すること。
4. 医療従事者が家庭内感染を避けるためにホテル等宿泊施設に宿泊しながら勤務を行う場合に備えて独自の宿泊施設の確保に努め、対応が困難な場合には少なくとも宿泊費の実費を支払うこと。