

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

職員組合は、昨年10月26日の申入れを皮切りに2020年度の団体交渉をスタートさせています。11月13日には第1回目、12月3日に第2回目の団交を実施し、2月10日に第3回目の団体交渉を実施しました。今号では、申し入れた要求項目と、第1回目(11/13)と第2回目(12/3)の交渉内容をダイジェストでご案内します。



団体交渉 要求項目

1. 2020年人事院勧告に準拠した一時金の減額を行わないこと。併せて、近日に人事院が示すとされている月例給の改定勧告がマイナスである場合も、減額を行わないこと。

理事 ボーナスについては0.05ヶ月分の減額、月例給については「減額なし」とする勧告通りに改定すると決定した。法人化に伴い、給与は大学法人が独自に決定できるようになったが、人事院勧告は重要な判断根拠である。

組合 コロナで困っている教職員がいる。今の回答で本当に十分なのか。コロナの影響をどう考えるか？

理事 ボーナスは数万円程度の減額の影響が出る職員が多いだろうが、全国民に10万円給付がされており経済的なダメージを上回る補填がなされている。

組合 月給の引き下げがなされた場合も人事院勧告に従うのか？

理事 その場合でも、人事院勧告を重視する。

組合 教職員の収入減は、経営危機に陥っている大学生協にも大きな影響を与える。

理事 大学生協の売上減は大学としても非常に深刻な問題と考えるが、教職員の給与とは別問題。大学としても経営が苦しく、教員の負担が増え、研究費の持ち出しも発生しているのは事実。附属病院は70億円を超える赤字。国家公務員に対する世間の目は厳しく、努力している姿勢を見せなければならない。



組合 一方的な不利益変更はあり得ない。リフレッシュ休暇などの代償措置は考えていないのか。

理事 夏季休暇を弾力的に取得できるようにしている。在宅勤務をやりやすくするため、大学持ち出しで情報インフラの強化、オンライン授業の環境整備を進めている。リフレッシュ休暇に関しては、コロナ対応とは関係がない。

組合 コロナ特別休という発想はないのか？

理事 休暇より業務内容を見直し、在宅でできる勤務の幅を広げる方向を考えるのが有益だ。

組合 出勤できる状況かどうかの全学的な統一基準は示さないのか？

理事 バラツキがあるなら、具体的に調べてみたい。

組合 教職員の自宅に通信環境がない場合は？

理事 学生に対しては無償でルーターを提供している。職員に関しては、電話連絡でできる範囲の仕事をやってもらおう。今後は環境整備を進めていく。

組合 在宅勤務ができない非正規雇用が困っている。通勤の感染リスクが高い場合は特別休暇を申請できる制度を検討してほしい。

理事 本当にその人にしかできない仕事なのかを考え、やり繰りしてほしい。今回、例えば図書館も長期間閉めることになったが、民間のような大量解雇は生じていない。雇用維持と経済負担軽減をぎりぎり両立させている。

組合 部局によって、学生アルバイトが在宅勤務できる例と休業させられた例がある。全学的な対応をお願いしたい。

理事 学生の経済問題は大きな問題。夜の居酒屋バイトなどではなく、TA や RA など、なるべく大学内の雇用を増やしていきたい。努力する。

組合 海外に行く教員や、課外活動をする学生にとって、学内に PCR 検査所があると助かる。

理事 検討中である。附属病院の設備を活用し、検査できる体制をめざす。ただし PCR 検査はあくまで検査時点での感染の有無を調べるもので、全学生への実施は費用対効果の面で効果が不透明。それよりは感染拡大の防止をしっかりとっていく。

団体交渉 要求項目

2. 時間雇用教職員の5年雇止めを撤廃すること

(ア) 恒常的な業務に当たる者については、原則として「期間の定めのない契約」で採用すること (要約)

(イ) 前項の早期実現が困難な場合も、雇用継続に向けた次の改善を行うこと (要約)

- ① 例外措置の定量的拡大を図ること。
- ② 勤務部署により不公平が生じないように全学統一の評価基準による定期的な勤務評定を常勤職員に準じて実施すること。
- ③ 勤務評定で標準的評価の者は雇用継続
- ④ 異なる部局・部署への雇用継続応募を可能にし、採用基準は②を用いること
- ⑤ 時間雇用教職員の採用は、学内の雇用継続希望者を優先すること。
- ⑥ 雇用継続措置において部局に過度な雇用責任を負わせないこと。
- ⑦ 雇用経費の枯渇に備える全学的な基金の用意すること。

3. 同一労働・同一賃金への対応計画を示すこと。

4. 事務職員 (特定業務)、時間雇用教職員、再雇用職員に住宅手当及び扶養手当を支給すること。

5. 時間雇用教職員、再雇用職員に期末勤勉手当に相当する一時金を支給し、事務職員 (特定業務) には夏季にも一時金を支給すること。

6. 時間雇用教職員・事務職員 (特定業務) に昇給制度を設けること。

理事 前回提案のあったリフレッシュ休暇の取得期限について各部局の状況を確認した。「コロナ禍で取りづらい」との声もあり、実際に取得率があまり高くない。規程改定の手続きに取りかかっている。

理事 総長も (ア) の問題については関心をもっている。スキルの高い人には残ってほしいが、業務の継続性を鑑みると、予算内で競争的資金が占める

割合が高くなっているため、安定的に継続雇用できるか、めどが立ちにくい、総長の指示もあるので、改革の検討の準備をしている。

理事 (イ) について。①、継続的な業務をできるだけ安定的に確保し、予算の確保ができれば予算の許す範囲内で安定的に雇用していきたい。②、③は、部局ごとに大きく状況が異なるので、統一的な評価基準を作るのは難しいが、時間雇用の雇用単位自体を統合することで問題解決の道を探っている。④の5年雇止めの問題との関係で、部署を移ると評価基準をどうするのが難しい。⑤は、一概に長く勤めている人がその職に適しているとは必ずしも言えないので、そのつどの判断になる。⑥は例外措置の継続雇用のための財源は部局が負担するので、「部局で責任をもって」と言わないわけにはいかない。財源の負担以外の負担軽減のためには、主に本部の人事課が手助けやアドバイスをしている。⑦は、基金という形をとれるかは未知数だが、財政的な安定化を図るための仕組みは、先に述べたように改革を検討している。できるだけ早いうちに方向性を示す。

組合 実際に時間雇用として勤務を行っている者の思いとして、時間雇用職員にも勤務評定制度があればモチベーションが上がる。

理事 参考になる提案だ。現状では監督している人がバラバラだが、誰がどれだけの成果を出したか分かるようにするため、統一的な評定が必要。検討していく。

組合 例外措置の適用の可否については、部局ごとのバラつきが大きすぎる。解釈の統一的な基準を示してほしい。

理事 部局ごとの不均衡は是正していく必要がある。現場の声を調べて制度に反映させていく。

組合 今年度も多くの人雇止めになる。現行の制度内でも善処を図ってもらいたい。

理事 実際にどのような部局間不均衡があるのか、調べてみないと分からない。できるだけ早く(調査に)着手したい。

組合 大学が必要としている職員の絶対数は、それほど大きな変動はない。にもかかわらず5年雇

止めがあるのは矛盾。大学が抱えるリスクを弱い立場の人に押しつけているのは理不尽ではないか。継続的な仕事はすでに安定的にある、というのが現場の印象。「継続的な業務をできるだけ安定的に確保」とはどういう意味か？

理事 時間雇用を募集する際には、あくまで特定の期間の必要な仕事のために募集する。それが毎年繰り返されることによって、現場の人の目に「継続している」と形骸的に見えることがあるが、雇用側の意図とは異なる。ただ、実態として継続しているケースもあるかどうかも含めて、制度を新しく見直していく。長く勤めて経験値が増し、仕事の能力・スピードが上がった人にはインセンティブを与える制度も考えられる。

－ 3. 同一労働・同一賃金 －

組合 厚労省の同一労働同一賃金ガイドラインは、年数に応じた基本給アップと能力に応じた基本給アップの両方を想定している。勤務年数が増えれば熟練して能力もアップしていく、と理解しているのか？

理事 働いた時間ではなく、仕事の量で評価するシステムへの見直しを国が提言している。その方向にシフトしていくべき。コロナ関係でのテレワーク導入で、働いた時間で評価するのが不合理だということが浮き彫りになった。

組合 そんな話ではなく、これまで昇給の制度がなく5年雇止めを受けてきた非正規雇用の職員に関して、勤続年数が増えれば基本的に能力が向上していくとの理解にもとづき、昇給させる仕組みを検討しているのかと確認している。

理事 同一労働同一賃金ガイドラインに基本的には沿う形で前進させていきたい。病気休暇の有給化と通勤手当の支給は対応済みである。

－ 4. 5. 6について－

理事 日本郵政の扶養手当などに関する判例が大学の実情に適合するかを確認しながら、検討を進める。

理事 大阪医科薬科大の非正規職員にかかる一時金についての最高裁判決は、あくまで数ある同一訴訟の一例だが、参考にしながら全体としてのバラ

スを考えていく。

理事 優秀な人にモチベーションをもって働いてもらうため、評価体制を検討している。できるだけ時間をかけず結論を出したい。

組合 社会の動向を見ながら後追的に改革するだけなのか。京都大学として大学の労働条件や就労環境の改善を牽引していこうという自負はないのか？

理事 本学は国を代表するイノベーションを創出する役割を担った大学。国を代表する成果を出した人には国を代表するぐらいの高い処遇を与える、メリハリつけた給与制度を導入すべき、と議論されている。きちんとした業績評価とセットで、これまで以上にメリハリをつける必要がある。

組合 時間雇用教職員の話をしている。他の産業が就業条件を改善したら京大が後追いするのではなく、京大が率先して改革することを期待している。

理事 時間雇用教職員と期間の定めのない教職員を区別して考えているつもりはない。高い能力を持ち、安定的に力を出していただける職員を確保することに大きな力を割きたい。すべての時間雇用教職員の正規職員化も一つの回答。本人の雇用形態と能力とモチベーションとの組み合わせの問題になる。

組合 恣意的な評価システムは逆効果で、モチベーションを阻害する。公平なシステムづくりのためのボトムアップの情報収集は組合の役割。それ以外にどのように情報収集するのか？

理事 各部局に情報収集を依頼している。組合にも協力をお願いしたい。

組合 吉田事業場過半数代表として職員の勤務条件に関するアンケートを大学のメールシステムで全職員に流すのは不可と言われた。フォーマットがあるので、一斉メールで流せるようにされたい。

理事 過去の経緯を調べて回答する。

組合 経験・能力とは別の、ベースラインの昇給について。京都大学の賃金水準が20年間変わらず、最低賃金の上昇に取り残され、相対的に低賃金となっている。最低賃金の上昇に合わせたベースアップは必要ではないか？

理事 これまで単価を抑えて多くの人に働いてもらってきたが、能力のある人が集まらないと困るので、高いパフォーマンスを要求することとセットで厚遇するような見直しは考えていく。

組合 こちらの要求項目に対して、「いつから始める」「何%の昇給」といった具体的な線を出してほしい。

理事 今のところ、すぐに答えを出せる項目がない。前回要望を受けたリフレッシュ休暇や、以前に要望を受けた単身赴任手当が3年で切れる問題については、近日中に規則改正が実現する。

2/10 実施
後日報告

団体交渉 要求項目

1.3 技術職員について、事務職員・図書館職員と同等の昇格・昇給改善を行うこと。

1.4 近年の人手不足による引越料金高騰のため、特に遠隔地への異動においては、支払われる手当では転居費用を賄えない状況が生じている。異動に伴い要した転居費用全額を保障すること。

1.5 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。



今回の団交では、中央執行委員以外の組合員の方々に多数参加いただき、また、発言もいただきました。交渉の場においてこれほど心強いことはありません。個々人の思いが団結することの強さをあらためて認識しました。【委員長 伊庭】

当初、団体交渉要求項目に掲げていた、

1.2 政府が示す「国立大学における人事・給与マネジメント改革」による教員の年俸制についての学内検討状況を説明すること。

については事前の労使協議を行い、団体交渉予備折衝(2/5)において、人事課長や本件担当者から説明を受けることとしました。その概要についてご案内します。

9月に戦略調整会議が作成した業績評価に対する検討結果では年度毎に実施する年度業績評価と、複数年度毎に実施する昇給業績評価という2種類の評価を想定。教育・研究・運営・学外活動及び社会貢献、そして診療が項目案、具体的な評価の細目、評価細目は各部局で作成。データは、基本的には評価の対象となる教員の自己申告を基本として5段階で評価。この業績評価委員会(部局)と、業績評価委員会(全学)という2種類の委員会を立ち上げて、本学における業績評価制度を実施していく考え。

12月に行われた全学の会議で業績評価と新年俸制と項目立て、昇給にかかる評価期間を1年から3年に改め、年度毎の特定の業績及び職責における貢献について明確化し業績及び勤勉手当に反映、新年俸制は新規採用教員及び希望職員を対象、上位職の基本給は下位職の基本給を下回らない。上位の職階への昇任時、昇格時における基本給の昇給幅を月給制よりも大きくする、同一職階内での昇給幅は月給制より小さくする、現在の55歳以上の昇給抑制制度は撤廃する、月給制から新年俸制への移行時は現在の基本給を保証するというポイントに則った具体的な制度設計に向けて検討中。

以上、明確に確定していると言えるものはないが、現状としてはそういった検討状況。

順次、各部局の教授会などで説明が行われる予定です。その状況も含めて次号以降で詳細を掲載します。

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>

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: @

年俸制の導入で 教員の給料が上がる!?

—富山大学では3割の教員が減給となっている…

「人事給与マネジメント改革」の一環として教員に年俸制を導入しようとする圧力は年を追う毎に高まっています。すでに多くの国立大学で導入、京都大学でも導入という方針を定めて、業績評価等の具体的な枠組みについて審議中です。京大職組としては一方で法人当局に対して審議状況の開示を求めると同時に、他方で年俸制を導入済みの大学の組合と連携して年俸制度導入をめぐる問題点を洗い直す方針です。その一環として、昨年12月4日、教員部会主催でオンライン学習会を開催し、富山大学教職員組合執行委員（前委員長）の大野圭介氏に「富山大学における年俸制の実態—経過・現状と今後の展望」というテーマでお話いただきました。以下はその要点です。

○希望者への適用から強制適用へ！

富山大学では2015年度から年俸制(旧年俸制)を実施してきたが、2020年4月に新年俸制を導入することになった。旧年俸制は希望者だけを対象とした制度であり、学部により対応に大きな差異があった。医学部は新規採用者に原則適用、理学部と人間発達学部(旧教育学部)は数名程度が適用、人文学部・経済学部は適用者なしであった。これに対して、新年俸制では新規採用教員については全員適用を原則としている。しかも、現員であっても、准教授から教授に昇任した際に「昇任公募に応じた時点で新年俸制に同意することになる」という理屈で年俸制を適用する可能性がある。

○絶対評価ではなくて相対評価！

年俸制において教員給与は基本給と業績給から構成される。業績給はS評価からE評価まで6段階で評価される。基準となるC評価に対してS評価は30%アップ、A評価は20%アップ、B評価は5%アップとなる一方、D評価では5%ダウン、



E評価では20%ダウンとなる。基本的に相対評価であり、減給となるD・E評価に3割が当てられることになっている。また、旧年俸制の下では各部局固有の事情に基づいた独自の評価基準が設けられていたが、新年俸制の下では全学で統一の基準で業績評価を行おうとしている。これにより特定の学部・専攻にD・E評価が偏ることが懸念される。

○不当労働行為の申立

新年俸制では一定の割合で教員が減給という不利益変更を受けることになる。しかも、富山大学の場合には、新規採用教員全員に対して年俸制導入と同時に任期制も導入することになった。これも不利益処分となる。組合としては実施に際して団体交渉を申し入れたが、新型コロナ対策などを理由として団体交渉を拒否したために、昨年3月31日に富山県労働委員会へ救済申立書を提出、現在、和解案を検討中である。

「年俸制を導入したら教員の給料が上がるのでは!？」という期待もあるかもしれませんが、やはり問題山積みであることがわかります。組合としては年俸制導入により不利益変更がおこなわれないかを監視するために情報収集に努めると同時に、団体交渉の議題としてとりあげていく予定です。