

# 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

## まわりの ちやぶ台返し

支援職員制度導入が  
「同一労働同一賃金」  
対応の為というのは

嘘!!

### 7/14 団交報告 理事が交渉経過無視の騙し討ち回答!

職員組合は、7月14日に京都大学法人との団体交渉を実施しました。職員組合側からは林委員長はじめ13人が出席し、法人側は7月に就任した串田理事が交渉のテーブルに着きました。

今回は、前回に引き続き、時間雇用教職員と支援職員にかかる下記の要求事項についての交渉となりました。

しかし、理事の口から語られた要求への回答は、これまでの交渉の経過や、部局長会議で説明されてきた支援職員制度導入の背景や前提を根底から覆す、背信的な内容でした。

職員組合としては、法的措置も視野に入れた強い姿勢で、時間雇用教職員の待遇改善を迫っていく考えです。

#### 団体交渉でとりあげた要求事項

1. 時間雇用教職員（従来制度）と支援職員を共通した基準による評価制度を導入し、時間雇用教職員（従来制度）の支援職員への登用を進めること。
2. 時間雇用教職員（従来制度）で採用されている者については、2022年10月以降も例外措置の適用を可能とすること。
3. 支援職員制度の導入について、全ての教職員が参加可能な説明会を開催すること。
4. 時間雇用教職員から支援職員への登用に際して

生じるテニュアトラック（有期雇用期間）後の選考により不採用とした場合、既に行使している無期転換権を失効させる取り扱いをやめること。

5. 支援職員採用にあたっての1年間のテニュアトラック期間は、京都大学での勤務歴のない新規採用者に限定し、現に勤務している教職員からの登用する場合には適用しないこと。
6. 光熱費の高騰により研究室等への配分が減額され、支援職員の採用や時間雇用教職員の雇用継続に悪影響が及んでいる部局が見られるため、部局に光熱費高騰相当の資金援助を行うこと。

# 驚愕の理事回答

- (1) 支援職員は新たに設けた新規採用する職種であり、時間雇用教職員を移行させるものではない。
- (2) 現在の時間雇用教職員の待遇は、判例に照らしても同一労働同一賃金原則に適っており、少なくとも反していない。

もはや、どこから突っ込んでよいのやら、分からなくなるほど唾然とする回答です。職員組合は、京大法人が今年4月に「支援職員制度」を提示してから、団体交渉を始めているわけではありません。

遡れば、法人化以前、京都大学に「時間雇用」という雇用形態の教職員が採用され始めた1980年代から、その待遇改善を求め続けています。差し当たり直近の案件としては、2021年3月25日に実施した団体交渉（以後、「3.25 団交」と略）で、職員組合が、時間雇用教職員の給与ベースアップ、定期昇給、扶養手当・ボーナス支給を求めた団体交渉における理事の回答を受けて、今回の支援職員にかかる団体交渉があります。3.25 団交の要求は、2020年10月に最高裁が非正規労働者の賞与、手当、休暇の格差を不合理とした判例（大阪医科薬科大学事件、日本郵便事件）を要求趣旨に盛り込んだ上で団体交渉に臨んでいるのです。

3.25 団交において、職員組合が時間雇用教職員の待遇改善の具体的時期を迫り、その交渉の席に対応した前任の平井理事は、

「時間雇用教職員等の処遇に関しては、「総長も重要な問題である」との認識で、大学執行部としてもキチンと取り組んでいく。時間雇用教職員の雇用のあり方については（この交渉の時点で）、戦略調整会議で集中的に検討をしており、（2021年）5～6月には具体的な話ができるだろう。」

といった回答をしていたのです。つまり、職員組合の時間雇用教職員の待遇改善要求に対して現在検討中であるから少し待つようにと回答したのです。

その後、2021年4月13日の部局長会議において、「教員の事務負担軽減策（時間雇用職員制度の見直し）に関する検討結果（概要）」が示され、現在導入が進められている支援職員が「新設職」として提示され、その導入の背景として「教員の事務負担軽減」と「同一労働同一賃金への対応」が謳われており、部局長会議でもその旨の説明がなされていました。

2021年度中も、職員組合は、新設職（支援職員）の対象業務の拡大を求め、現に勤務している時間雇用教職員への手当支給も要求する団体交渉を実施しています。これに対して平井前理事は、「今回もこれ（新設職の導入）に合わせて時間雇用職員に対しても扶養手当の問題ですとか、住宅手当の問題、これについて、合わせて改善できる様に検討を進めるところでございます。」と発言し、2020年10月最高裁判決を背景趣旨とした組合要求に呼応する回答をしていたのです。こうした経過を踏んできた今回の団体交渉の場において、串田理事は左記の回答を言い放ったのです。

# はあ？

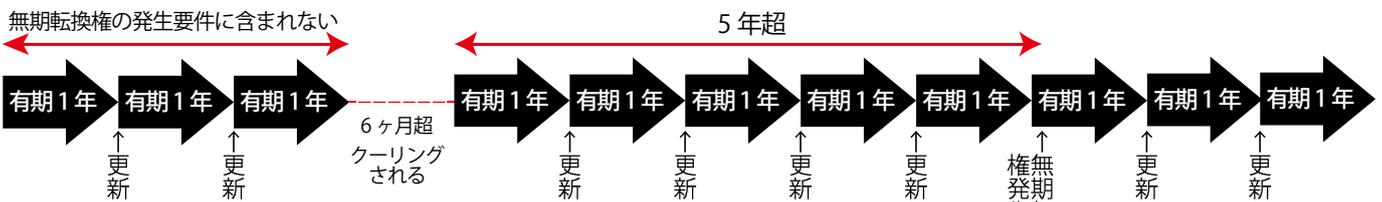
こんな回答をされては、信頼関係もなにもあったものではありません。京大法人は、職員組合の時間雇用教職員の待遇改善要求に対して、時間雇用教職員に関係しない支援職員制度が検討中であることを理由に、1年以上も団体交渉の遅延行為をしてきたこととなります。しかも、その間に実施した団体交渉において、時間雇用教職員の待遇に同一労働同一賃金にかかる問題が存在することを示唆する発言を織り交ぜて無為な交渉を重ねさせた末に、支援職員制度導入直前にして真相を告げる騙し討ちです。これは、極めて不誠実な交渉態度であり、明白に「不誠実交渉」に類型される不当労働行為というべきものです。職員組合としては、より厳重な対応を選択せざるを得ません。

## 支援職員への登用に雇止めの罠

そして問題は、これだけに止まりません。有期雇用を繰り返し 5 年を越え無期転換権を得て行使した時間雇用教職員の方が支援職員に応募し採用された場合、最初の 1 年間のテニュアトラック（試用の有期雇用期間）の後に雇止めされるかもしれない罠が仕掛けられているのです。今回の団体交渉要求の 4. の要求趣旨で述べていますが、大学側は、既に無期転換権を行使している時間雇用教職員が支援職員に採用されると無期労働契約が解約されること、及び無期労働契約としての時間雇用教職員の期間が 6 ヶ

月を超える場合、無期転換する前の有期労働契約の期間がクーリングされることについて同意書を求めています。これは、無期転換ルールを定めた労働契約法 18 条の有期雇用期間の通算方法の規定によるもので「クーリング期間」とも呼ばれます。有期労働契約と次の有期労働契約の「間隔」が 6 ヶ月を超える場合、前後の有期労働契約期間は無期転換権を得るための期間として通算されません。この「間隔」は、同一の使用者と有期労働契約でなければ足り、同一の使用者であっても 6 ヶ月を超える「無期労働契約」期間はクーリング要件を満たします【図 3】。これにより、支援職員のテニュアトラック後に雇用継続が認められない場合は、雇止めになってしまいます。

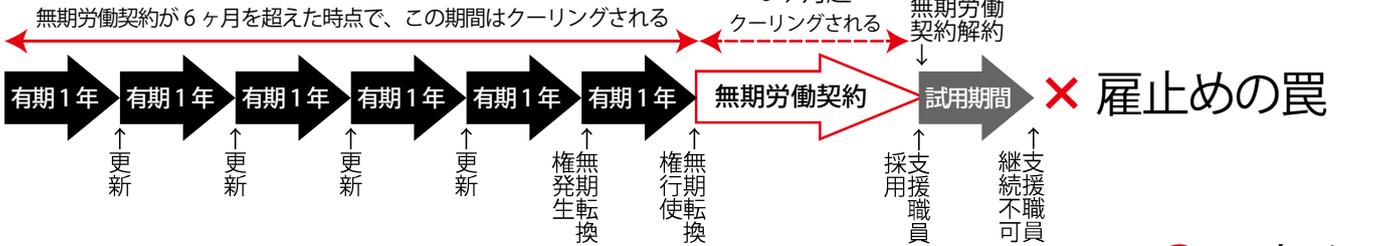
【図 1】



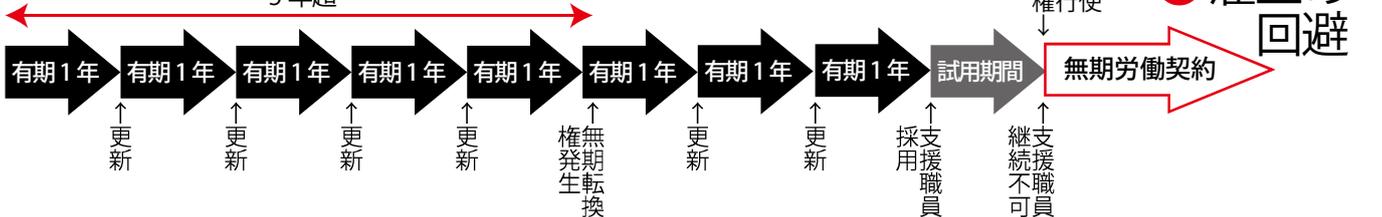
【図 2】



【図 3】



【図 4】



一方で、無期転換権が発生していても、権利行使していない時間雇用教職員の方は、仮に支援職員の試用期間を経て継続雇用が認められなかった場合も、その時点で無期転換権を行使することで、雇止めを回避することができるのです【図 4】。これは、既に無期転換権を行使している方を不利益に扱う差別採用であるか、無期転換権の行使を妨げる違法行為か、あるいは、無期労働契約になっている時間雇

用教職員を雇止めしようとする罠か、無期労働契約の時間雇用教職員が支援職員に応募することを萎縮させる嫌がらせか、いずれにせよ悪意に満ちた登用制度であると言わざるを得ません。団体交渉で法人側は「そのような意図はない」と述べていますが、左ページのような交渉態度が、私たちにこのような不信感を抱かせていることを、よくよく考えるべきでありましょう。

## 時間雇用教職員から支援職員への採用にテニユアトラックは不要だ

前頁の問題の根幹は、長年勤務してきた時間雇用教職員を支援職員に採用する際にまでテニユアトラックを設けていることです。特に、部局推薦型の支援職員採用にあっては、これまで長期に業務に当たってきた実績ある時間雇用教職員を部局の財源で採用するにもかかわらず、テニユアトラックを強制する意味がわかりません。時間雇用教職員からの支援職員採用にテニユアトラックを不要にすることも含めて、職員組合は採用基準を明確にすることを要求していますが、京大法人は交渉で採用基準を示すことなく10月からの支援職員採用に突っ走ろうとしています。

## 例外措置を今年10月で廃止すれば、労働者派遣の受け入れ増加を招く

京大法人は「支援職員への移行を進めるために、例外措置は継続しない」と回答していますが、現時点で支援職員の通常採用募集で示されているのは吉田地区事務部門で約15名、研究室等(8件)でそれぞれ若干名の募集があるだけです。それに対して、10月以降に5年の雇止め満期を迎える現制度の時間雇用教職員は、確実にその人数を上回ります。しかし、10月以降に採用できる新制度の時間雇用教職員の雇用期間は1年以内とさ

れているのです。これでは職場が回らなくなります。それを埋め合わせるために、3年間同一の人に勤務してもらえらる労働者派遣の受け入れを増やさざるを得なくなることは必定です。現に、退職や雇止めで時間雇用教職員の欠員が生じても補充採用をせず、労働者派遣で繋ぐ動きを職員組合は把握しています。支援職員の導入は、非正規労働者の待遇改善や同一労働同一賃金の対応ではなく、労働者派遣事業者を儲けさせるための方便だったのではないかと疑いたくなります。

## 光熱費高騰については必要な対策を検討すると回答

理学研究科教員の林委員長は、特に理系分野では光熱費の高騰により、研究室予算が圧迫され、基盤経費か研究費かのどちらかを削ることを迫られている。基盤経費を削ることになれば、研究室で働いてもらっている時間雇用教職員の方の雇用維持ができなくなる、と研究現場の実情を訴え、対策を求めました。

これに対して、法人側は光熱費の高騰は本学の財務運営に強いインパクトがある。5/31に「電気及びガスの料金高騰に関する本学への影響に関して」という通知を出し、健康・安全・教育・研究に支障のない範囲での節電をお願いしている。こうした取り組みや部局の状況を注視しながら、必要な対応を検討していく旨の回答がなされました。

### 京都大学職員組合 加入申込書

ふりがな		性別	申込日	年	月	日
_____		_____	生年月日			
所属部局:		部署:	_____			
職種/職名:		(例: 教員/准教授)				
雇用形態:		<input type="checkbox"/> 常勤 <input type="checkbox"/> 有期雇用 <input type="checkbox"/> 時間雇用 <input type="checkbox"/> 再雇用 <input type="checkbox"/> その他(       )				
組合費:		<input checked="" type="checkbox"/> 給与控除(通常はこちら) <input type="checkbox"/> 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>