

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・ 支援職員問題

10月24日
団体交渉報告

2022年10月24日(月)、団体交渉が実施されました。対面とオンラインを併用するハイブリッド方式です(部分的にせよ対面方式が復活したのは、久しぶりでした)。冒頭では、対面式での参加人数の決定方法について、組合より苦言が呈されました。

【組合】ハイブリッド方式での実施に応じていただき、感謝する。ただし、対面での参加者を制限することに大学法人側がこだわり、最終的に双方4人までと決まったが、このような数字にこだわるのは合理性がない。

【理事】コロナの状況を鑑み、出席人数はそのつど折衝して合意を取りたい。

【組合】授業も会議も人数制限なしの対面式に移行している。団体交渉のみ人数制限をするのは合理性を欠くので、今後は合理的な判断根拠を示していただきたい。

【1】部局長会議やこれまでの団体交渉での説明に反して7月14日の団体交渉で理事が回答した「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合しており、少なくとも反していない」について、その根拠を明らかにし、時間雇用教職員の待遇改善の必要性についての見解を示すこと

【理事】2020年12月3日の団体交渉における、時間雇用職員の待遇について「検討の準備をしている」との当時の平井理事の回答は、2021年3月25日の団体交渉における「戦略調整会議で集中的に検討を行っている」との発言と同様、総長から要請を受けて戦略調整会議で検討していた、現在の支援職員制度の検討状況についての回答で

ある。一方、後者の団体交渉では、時間雇用教職員の時給アップや扶養手当の支給などを求めた組合の要求に対して、平井理事は時間雇用教職員の待遇改善を直接的には認めず、組合側も「ゼロ回答」と認識していた。また、2021年11月2日の団体交渉においては、支援職員制度についての要求とは別に、常勤職員に認められている休暇手当・一時金等を他の職種・雇用形態の教職員にも同等に支給するよう組合は求めた。したがって、この時点で支援職員制度と時間雇用教職員の待遇改善は別であると双方が認識していたはずだと考えている。

さらに、2022年3月3日の団体交渉においては、すべての時間雇用教職員を支援職員(仮称)に移行させよとの要求に対し、平井理事は「学内の経験の有無にかかわらず平等に応募の機会があるので、そこにしっかりエントリーしていただければ」

と発言しており、時間雇用教職員全員を移管させることを考えていなかった点に誤解の余地はない。戦略調整会議の報告でも、現行の時間雇用教職員が新設職となる際には審査を要すると明記していた。なので、支援職員制度は、当初から一貫して、現在の時間雇用教職員の待遇は同一労働同一賃金原則に少なくとも反していないとの考えのもとづくり制度設計されたものだと考えている。

【組合】都合のいいところをピックアップした回答であり、納得いかない。組合は、この「新設職」（今の支援職員）に関する要求をする際には、一貫して、時間雇用教職員の雇用制度見直しにかかる要求と認識しており、その前提のもとに1つ1つ要求項目を挙げていた。

【組合】納得いかないというより、詭弁である。2021年3月25日の時点では、支援職員制度はまだ存在していない。存在していなかったものと実在の時間雇用職員を比べて「同一労働同一賃金の観点から問題がない」と後出しで述べているわけだが、当時は比較自体できなかったはずである。2021年4月13日の部局長会議資料でも、2020年4月に「働き方改革関連法が施行されたことに伴い、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間の不合理な待遇差が禁止される」「今後、本学としても同一労働同一賃金の原則の観点から、時間雇用教職員等に対して適切な処遇をしなければ、大学としてコンプライアンス違反を問われることだけではなく、本学の処遇が他と比較して劣悪になることで、優秀な人材を確保できなくなる」と労働法の専門家である村中プロボストが述べている。これについてはどう考えるのか。

【理事】その前提なども含め、新しい支援職員制度および現在の時間雇用教職員制度の処遇のあり方をどうするか議論のなかで、同一労働同一賃金の判例などを整理して検討してきた。

【組合】それでなぜ、後から出した支援職員と時間雇用教職員を比較して同一労働同一賃金の話

をしているのか。支援職員制度は時間雇用教職員の待遇改善のために求められた。ここが一番大事である。

【組合】新しい人を雇って研修などをして経験を積んでもらうにはコストがかかる。それより、すでに経験がある時間雇用の人たちを積極的に登用しようとは思わないのか。

【理事】支援職員制度は、オープンかつ公平な基準で選考を重ねることが大事な前提になっている。応募の時点で、重責があることを認識してもらい、有用な人材を採用するという制度。

【組合】現に働いている時間雇用教職員の方々は、現場レベルでは非常に支えになっており、新たに採用される支援職員に遜色ない。それを否定する考えか。

【理事】支援職員になるべく多くエントリーしてほしい。そこでフェアに選考をする。

【組合】時間雇用の当事者である。みんな支援職員になりたいと思っておらず、純粋に今やっている仕事を評価してほしいと思っている。時間雇用の中には、常勤職員と同じ働きをしている人も大勢いる。その現状が同一労働同一賃金に適っているとは到底言えない。本部採用だと異動があるので支援職員への応募を躊躇する人や、自分が今働いている現場で培った経験がキャンセルされて一からやり直さなければならぬ点を不安に思っている人もいる。部局推薦だと、自分が推薦されるかどうか分からず、なれる人となれない人の線引きによって職場の雰囲気が悪くなるのを恐れ、みんな遠慮してしまう。テニユアトラック制度への不安も大きく、手を挙げられない。その現状をどう思っているのか。

【理事】非常勤職員の方々が大学運営に貢献している点は十分に認識しているが、雇用サイドの認識としては、勤務実態等に差がある。現在の処遇でお困りの点や、支援職員に行こうか行かないかで迷っている点があるなら、執行部としては部局長を通して説明するか、HP等でQ&A

で回答する。改善できる点は改善していく。

【組合】実際にどういう仕事をしたかの労働実態によって待遇は決まってくるべき。それが一般的な労働の考え方だが、今の支援職員制度は、「形式だけ2つに分けました。あなたたちはこっち」と言われているかのようだ。今の時間雇用の人たちは本当に大学に貢献している。その労働実態をちゃんと把握し、現場が何を求めているかも把握した上で、ちぐはぐでない制度設計を求めたい。

【組合】一点確認したい。現在、時間雇用で働いている人たちのなかに、実質的に恒常的業務を担っている人がいることは認めるのか。

【人事部長】時間雇用の方は期間を区切っているわけなので、雇用形態がそうである以上、恒常的な業務ではない。

【組合】それは詭弁である。そうであるはずのものが、実質的に恒常的な業務を担当しているのが問題。

【人事部長】現場を全部分かっているわけではないので、我々が判断するのは不適切。

【組合】それを把握するのが人事部の仕事ではないのか。現時点で把握していないなら調査をしてほしい。

【理事】さまざまなチャンネルを使って把握していく。

【組合】「さまざまなチャンネル」とは具体的に何か。

【理事】全体の中で考える。

【組合】個々の実態を見るべき。非常勤職員はもはや京大では半分を占めており、そこで非恒常的な労働だけをしているとは、もはや考えられない。現場は支援職員に大きな期待を寄せていたが、蓋を開けてみればこの状態で、みんなや

る気を喪失している。大学本部が、わざわざ足を引っばるような制度を作り、「あなたたちは対象じゃない」と言ってくる。本当にショックで、傷ついている。

【理事】そのような課題があれば、解決に努めていく必要がある。

2. 時間雇用教職員の待遇改善にかかる要求

【2.1】時間雇用教職員に現在支払われている時給を30%以上ベースアップすること。および、経験・能力に応じた定期昇給制度を2023年度より導入すること。

【理事】時間雇用教職員は、業務の内容および当該業務に伴う責任の程度が正規の職員と異なり、職務内容および配置の変更の範囲が異なることから、従事する職務に応じた時給を設定し、支給する制度としている。俸給適用職とは異なり、制度上、定期昇給という概念がない。

【組合】人が集まらない背景には、近年の最低賃金のアップの問題がある。相対的に京都大学の時間雇用教職員の労働価値は下がっているのではないか。

【理事】最低賃金は大事な観点だとは思う。これまでの制度では惰性でやってきたが、解をどこに生み出していくのかの議論をするのが大事。

【組合】それを議論するのが団体交渉の場である。客観的な状況からすると、大学の業務の価値が下がったとしか解釈できない。

【理事】業務の価値を測るには、賃金の他にも

色々な観点がある。(京大で働くことによって)大きな箔がつく。

【組合】それを言い出せば、能力主義や成果主義は成り立たなくなる。賃金＝労働価値である。

【理事】今ここで労働価値の話をするのは難しい。



【2. 2】時間雇用教職員・再雇用職員に常勤職員に準じた扶養手当を遅くとも2023年度より支給すること。

【理事】日本郵便に関する最高裁判決では、契約社員に対する扶養手当の支給を認めたが、時間雇用教職員については、職務内容および人材活用の仕組みが異なることから、(支給せずとも)直ちに短時間有期雇用労働法第8条に抵触するものではないと考える。今後は、他大学の導入状況や社会状況等を注視しつつ、本学の財政状況も踏まえながら、引き続き検討する。

【2. 3】時間雇用教職員および再雇用職員に夏季・冬季それぞれに1ヵ月(年2ヵ月)分相当の一時金を支給すること。

【理事】大阪医科薬科大学の最高裁判決の内容や東京大学をはじめとした他大学の導入状況、社会状況等を注視しながら、本学の財政状況も併せて検討中だが、現段階では具体的に示せるものがない。

【組合】いつ頃までに結論が出るのか。

【理事】いつまでにとは答えられない。

【2. 4】少なくとも2022年9月以前に採用された時間雇用教職員については、例外措置の適用を継続すること。

【理事】例外措置制度の終了は事務補佐員に限った措置で、その他の時間雇用教職員については、制度を継続する。2022年10月には50名を超える支援職員の採用が決定しており、今後も2023年4月と2023年10月の年2回の採用を継続し、可能な限り多くの支援職員の雇用をしていきたい。ゆえに事務補佐員にかかる例外措置制度は延長しない。

【組合】例外措置が可能かもしれないと期待して働いている時間雇用の人にとっては、不利益変更ではないか。

【組合】2021年3月25日の団体交渉で平井理事は、「時間雇用職員の無期化をできるだけやっていく」「同時に派遣職員への依存をどんどん減らしていく」と言った。例外措置をなくして無期化できなくするのはベクトルが逆である。同一の法人格なのだから、回答の整合性を図ってもらいたい。

【理事】平井理事の回答は、全体として、時間雇用教職員にはできる限りの対応をしていく、という趣旨である。

【組合】時間雇用の「無期化をできるだけやっていく」と「無期化にする道を閉ざす」では、まったく逆だ。

【人事・労務課課長】無期化については、新規の支援職員を雇う、という意味で言っていた。個人に対して期待権が発生するとは理解していない。

【組合】時間雇用を無期化していく方向だと理事は言っている。期待権の話になる。団体交渉でそれを言い、記録に残っている。

【組合】無期化しないなら、2022年10月以降、採用される時間雇用は1年雇用になる。そうな

れば、実際の現場では人が来ない。派遣職員ですらなかなか集まらず、採用されてもすぐ辞めてしまう。条件が悪いから。人手不足で苦労している現実を知っているのか。人を確保するために、正社員化を進めている企業も多い。その状況下で、せっかく3年も5年も働いている人をわざわざ切る。本当に現場は困っている。

【人事部長】その点は我々も理解している。だからこそ、今いる時間雇用の人たちが無期雇用で力を発揮できる支援職員制度を作った。その意味では、組合がめざす方向と必ずしも不一致ではない。運用上、人が集まらないならば一大事なので、実際に運用して制度を見直すべき部分が出てくる可能性は否定しない。ただ、今の時点はこの制度を動かしていく方針である。

【組合】この制度は周回遅れである。改善できることは早急に改善するべき。

【人事部長】必要なことはやっていかなければならない。

3. 支援職員について、学内勤務の時間雇用教職員の応募および部局推薦型の採用を促進させるための要求

【3. 1】支援職員採用にあたって、諸手当支給等にかかる本部からの経費補助は恒久的措置にすること。

【理事】現時点では、第四期中期目標中期計画中の期間についてのみ補助を明言しているが、それ以降の補助を停止するという意味ではない。経費補助の継続については引き続き検討していく。

【3. 2】無期転換権を行使した時間雇用教職員を、支援職員の登用に際して設けられ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も、少なくとも支援職員のテニュアトラック期間直前の時間雇用教職員の待遇で雇用継続をすること。

【理事】テニュアトラックの規定はリスク提示により応募への意志を挫こうと意図したものではない。審査の基準等について周知を図り、無期雇用への移行実績を積み上げるなかで、優秀な時間雇用教職員が積極的に支援職員に応募できる環境を整備したい。

【組合】回答の意味が分からない。我々が求めているのは、テニュアトラック後に不採用になった場合の（テニュアトラック以前の雇用形態での）雇用継続である。

【理事】以前の雇用形態で雇用継続をする制度を導入するつもりはない。

【組合】では、無期転換権を有して無期転換権を行使してない人が、その時点で無期転換権を行使したらどうなるのか。

【人事・労務課課長】その人が行使したタイミングの職で無期転換される。

【組合】ならば、同じ無期転換権を持った人でも、無期転換権をすでに行使した人は雇止めに遭い、無期転換権を行使してない人はそのまま支援職員として雇用継続される。不公平ではないか。

【人事・労務課課長】不採用になった際に無期転換権を行使することは想定していない。

【組合】想定していなくとも、法律ではそうなっている。法律上は想定可能だと知りながら、そのような制度を組むならば、悪意があることになる。

【人事・労務課課長】本人にとって、どちらがい

いと感じられるかの問題。

【組合】そういう点が、今いる時間雇用職員が支援職員に応募できない理由の1つになっている。

【理事】とにかく制度に則って運用していく。支援職員に応募してもらいたい。

【組合】新しい制度が導入されたとき、法律に則って運用された場合に不公平が生じるなら、それは制度上の不備なのではないか。

【理事】制度の運用上、不具合が生じてくれば、修正することはあり得る。さまざまなチャンネルで状況の把握に努める。適切な運用に努め、制度の改善も必要であれば考える。世の中の常。

【組合】雇止めの事態が発生してからでは遅い。明らかに予見できる不備が指摘されているのに、「無期転換権を行使した人も応募してください」と言えるのか。

【理事】さまざまな意見があれば運用の改善を図るが、その判断は執行部が全体として検討し、決定する。

【組合】不公平感が著しい。「後出しするけどじゃんけんしましょう」と言われてじゃんけんする人がいるのか。ものすごく困惑する。真剣に検討してもらいたい。

【理事】執行部として制度設計をしっかりと説明し、支援職員制度に応募してもらえるよう努める。

【3. 3】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採用する場合には適用しないこと。

【理事】支援職員には常勤と同等の責任を持って教育・研究支援業務に従事してもらう必要があるため、事務職員（特定業務）を除き、1年間の

テニュアトラック期間を適用する。今後、無期雇用への実績を積み上げるなかで、優秀な時間雇用教職員が積極的に支援職員に応募できる環境を整備したい。

【組合】別の職種に関しては審査しなければならないにしても、今働いている部署に関しては能力が証明済み。そこにもテニュアトラックを適用するのは不合理である。

【理事】採用の選考にあたっては、時間雇用教職員の実績は十分考慮する。有期を無期にするにあたっては、雇用する側としても一定の責任を負わなければならない。テニュアトラックを設定すれば、外から来る人にも中から上がる人にとっても平等かつ公正に判断できる。

【人事部長】常勤職員にも試用期間として半年のテニュアトラックがある。

【組合】なぜ給料が安くて仕事の責任が低い方が長いのか。

【人事部長】他の法制と比べて、1年間は妥当。優秀な人であれば突破してもらえるはず。

【組合】常勤の場合と違って、時間雇用教職員には試用期間後の保障がない。1年後にどうなるかわからないのでは自分の優秀さに自信を持ってない。

【人事部長】かといって、(テニュアトラックを)なくしていい理由にはならない。無期として雇用する前提には、評価が必要。

【組合】今の職場から離れ、信頼関係がないところに配属されるのは不安があって当然。たとえば厳しい上司のもとに配属されたら不利な評価を受けることになり、テニュアトラックの存在は大きな足かせになる。

【人事部長】お話を伺い、上司が誰になるかによって不利益が生じることがないようにしなければならないと思った。

【3.4】支援職員の通常選考にあたっては、現に勤務する時間雇用教職員からの採用を優先すること。

【理事】支援職員と時間雇用教職員は別制度であり、その職責は時間雇用教職員とは異なり、常勤と同等の責任を持って教育・研究支援業務に従事するものであるというのに尽きる。その選考過程において、学内での目標および技術を考慮することは考えたい。

【組合】支援職員採用の情報提供依頼への回答は。

【理事】2022年10月1日付の応募選考状況は、応募者327人、採用51人。うち通常選考28名、部局選考23名。

【組合】時間雇用教職員の応募はどうなっているのか。

【理事】今はお答えできない。

【組合】それは答えてもらわなければ困る。我々は、支援職員制度によって時間雇用教職員の待遇改善がされるならば、移行制度でも別制度でも構わない。しかし、時間雇用教職員の待遇改善に資さないのならば、我々の要求に何も答えていないことになる。

【理事】今すぐには答えられないが、データ分析はしている。

【組合】今後の支援職員採用の数・規模等はどうのような計画になっているのか。年に1回は続けるのか。

【職員育成課課長】配置申請が進めば、その分、採用が進む。

【組合】部局からの配置申請を待ち、本部から積極的にこの支援職員を採用する、という働きかけや目標設定はなされないのか。

【人事部長】基本的には、この制度の趣旨をしっかりと理解してもらい、そこに乗ってもらいたい。

【組合】大学内で約3,500人もいる時間雇用教職員のうち、2022年10月に採用された支援職員は51名。全然進んでいない。

【人事部長】この制度についてまだ理解が進んでいない部分があるのは事実と認めざるを得ない。

【組合】まもなく定年を迎える今59歳の人は、試用期間のことも考えると、2023年4月になると支援職員に移行できず、切られてしまうのでは。

【人事部長】そうである。

【組合】デッドラインが迫り、もう時間がない。なるべく早くその理解を広めてほしい。半年間「柵ざらし」にされた上に支援職員に応募できない人も実際に出てくる可能性がある。

【人事部長】部局の側も色々シミュレーションしていると思う。「一定の猶予」は絶対に必要である。

【組合】要するに、時間雇用の方が辞めざるを得ない状況になってくる。支援職員の採用数を増やしてほしい。

【人事部長】部局側が要請を出してくる数を増やしてくればよい。本部がまったく把握していないわけではないが、評価の主体は部局に担ってもらおう。

【組合】時間切れなので、この話題は仕切り直し、再度要求項目として挙げる。



今年度、新たに着任されたみなさん

京都大学には職員組合があります

京都大学によろこそ。

私

私たちは、京都大学で働く仲間

間でつくる、労働組合です。雇用や労働条件の維持向上をめざして日々活動しています。

職

員組合に加入して活動する

と、部局や職種を超えた人脈が拡がり、仕事にも役立ちます。

他

の国立大学、公務員、民間

の労働組合とのつながりもあるので、大学や働くものをめぐる様々な情報も多く得られます。ぜひ、この機会にご加入ください。



組合員のみなさんへ

新規採用、異動、転入などで新たに職場に着任された方へ、組合加入のお声かけをお願いします。職場に着任された方をお知らせいただければ、組合事務所から職員組合の案内資料一式を当該の方に直接お届けします。

京都大学職員組合

組合費

半額

キャンペーン

最大15ヵ月間 今がチャンス!

京都大学職員組合 加入申込書

申込日 年 月

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!

加入申込

www.kyodai-union.gr.jp/join



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>