

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

新しい Labor Union 新年のあいさつ を目指して



中央執行委員長
ミツヨ・ワダ・マルシアーノ

新 年明けましておめでとうございます。旧年同様、今年も宜しく願います。7月に組合委員長に就任して以来すでに半年が経ちました。この間、京都大学をこれまでとは異なる角度から眺めることができたと同時に、次々と巻き起こる大学改革の波に対峙する日々でもありました。

多 くの方々がすでにご存じの通り、大学教育に関する政府のトップダウン改革が、物凄いスピードで私たちに押しつけられようとしています。組合では、国際卓越研究大学の認定候補に応募することに対して疑問を投げかけ続けてきました。また、国立大学法人法改正案に対する反対表明も発表しました。すでに可決されてしまった改正法案ですが、今後どのような変化がもたらされるかを注意深く吟味し続けるつもりです。教員、事務職員、図書館で働く人々、医学部附属病院で働く人々、守衛さんや清掃員の方々、そして学生たち、実際に京都大学を支えるこれらの人々の日々の幸せや、より良い教育環境が、このような政府からのおしつけ改革によって改善されたり向上したりするとは思えないからです。大学や国といった「器」としての利益の最大化よりも、そこで暮らす人々を優先しなければいけないはずなのに、現在のトップダウン改革ではそういったことが論じられずに置き去りにされているようです。

人 々の幸せな暮らしの優先は、どのように実現することができるのでしょうか？皆様はグーグル社員らによるアルファベット労働組合(AWU)が2021年に米国で発足したことをご存じでしょうか。会社の商品のあり方はもとより、それらの社会への影響、そしてすべての労働者にとって職場の環境がフェアである

かを問い続けることを目標とするAWUは、大きな驚きと希望を提示しました。米国はEU諸国やカナダとは異なり、労組が強い国だというイメージが歴史的にありませんでした。言うまでもなく、労働組合とは、働き手が集団で雇用側と労働条件などについて話し合う機関です。日本であれば、国鉄労働組合(国労)などが大規模な労組を作り上げましたが、1980年代の国鉄民営化に伴い国労は解体し、それと同時に日本における労働組合運動そのものが勢いを失いました。ますます増加の傾向にあるIT産業やサービス業といった、働き方が多様な職場では、労組を組織すること自体が難しく、組織率が減少の一途にあります。労組は「時代遅れ」だと目されてきた背景には、こういった事情がありました。

し かし、そういった状況が、今大きく変わろうとしています。AWUを筆頭に、労働組合の新境地、新しいLabor Unionが生まれつつあります。昨年、池袋の西部池袋本店で社員によるストライキがあったことを覚えていらっしゃるでしょうか。労働組合は時代遅れではなく、それぞれの働き方が複雑に分化する現代だからこそ、益々必要な組織であり運動だと思います。誰もが、幸せだと感じる職場で仕事をしたい。そして、日々の暮らしを楽しみたい。そのためには、大学や国といった「器」の利害だけではなく、公共的にどういった新しい価値観を作り上げられるか、どのような幸せを人々が担保できるか、こういったことを考える「場」の役割を、京都大学職員組合が果たせればと思います。人々の暮らしを優先させるためには、小さな声が大きく繋がる場が必要です。より多くの京大メンバーが、組合に加入されることを切望して止みません。どうぞ皆様宜しくお願いいたします。

教室系技術職員の昇任・昇格が遅れている問題

誰の問題をとりあげているのか

京都大学には様々な職種、雇用形態で勤務されている方がいます。特に 2004 年の国立大学の法人化後、独自に様々な職種、雇用形態で職員を採用してきました。あまりにも多様なため、京都大学の雇用・勤務条件に向き合い続けてきた私たち職員組合でさえ、その全てを網羅し把握することが困難なほどです。まずは、問題の対象者を特定した上で説明を始めます。

今回の記事でとりあげるのは、法人化以前から継承される、民間企業でいうところの正社員にあたる一般職の教室系技術職員の賃金についてです。

一般職を職種で大別すると、事務職員、図書館職員、技術職員があります。それをさらに職務系統別に分類すると、事務職員なら教務系・総務系・経理系などがあり、技術職員の場合は施設系・情報系・教室系（フィールド系含む）があります。

職員組合は、東日本大震災を口実に教職員の給与を引き下げたことは不当と争った訴訟（2013 年～）の準備作業で、教室系技術職員は他の一般職の職種集団に比べて昇任昇格に明かな遅れがあることを把握しました。

昇任・昇格とは…

上述の一般職は、国立大学が法人化する前の国家公務員の行政職から承継された職員であるため、賃金（給与）テーブルとして国家公務員行政職の「俸給表」が準用されています。一般職の俸給表は 1 級から 10 級までであり、「級」がさらに細分化された区分として「号」があります。四年制大学新卒者の場合は、1 級 25 号に割り当てられている金額が基本給として格付けされます。標準的な勤務成績の職員の場合は毎年 4 号ずつ基本給が上昇します。これを一般に定期昇給と呼びます。何年か勤務歴を重ねて勤務評定を受けると 1 級→2 級→3 級と級が上がりますが、この級が上がることを「昇格」といいます。一方、主任→掛長→課長補佐→課長と任じられる役職が上がることを「昇任」と呼びます。つまり、教室系技術職員は、他の一般職（事務職員・図書館職員・施設系技術職員・情報系技術職員）より、昇任と昇格のペースが著しく遅れていることが、問題の焦点となります。

2012 年の人事評価制度の見直しが発端

2012 年に一般職の人事評価制度の見直しが行われ、目標管理を軸とした人事評価制度が導入され、それと同時に役職と級を一致させる措置がとられました。具体的には、主任なら 3 級、掛長なら 4 級、課長補佐なら 5 級と、役職と級をズレなく対応させる措置となります。それ以前は、「昇任」が先行し「昇格」が後を追う人事・給与制度の運用となっていました。

しかし、教室系技術職員については、役職や級に求められる基準が明瞭でないとして、役職と級を一致させる措置の適用が見送られることとなったのです。結果として、教室系技術職員については、事務職員等に比べて掛長相当の 4 級への昇任・昇格が滞り、同期入職であっても事務職員と教室系技術職員とでは看過し難い給与水準の格差が生じてしまっています。

職員組合が調査したところ、2023 年時点の教室系技術職員と、それ以外の一般職の級別分布人数は下表のような状況です。

教室系技術職員（2023年11月現在）

級	人数	割合%
1	5	2.3
2	57	26.4
3	117	54.2
4	26	12.0
5	9	4.2
6	2	0.9
7	0	0.0
8	0	0.0
総計	216	

事務・図書職員（2023年4月現在）

級	人数	割合%
1	97	9.0
2	173	16.1
3	291	27.1
4	299	27.8
5	142	13.2
6	52	4.8
7	18	1.7
8	2	0.2
総計	1074	

団交重ねるも、検討は二転三転し進まず

職員組合は、教室系技術職員の昇任・昇格改善を求めて2016年からこれまで10回にわたり団体交渉を重ねてきました。学内の技術職員部門組織である総合技術部も、事務職員組織に準じた新たな技術職員組織と勤務評定制度を策定し、2021年度より運用が開始される見通しであることを、2021年2月の団体交渉において当時の労務担当理事が回答しました。しかし、団体交渉で示された新たな制度は運用開始されることはなく、技術職員組織の案件が突如としてプロボストへの検討要請事項となり、プロボストの下で戦略調整会議で再検討されることとなったのです。つまり2021年2月の団体交渉での回答がいきなり反故にされ、教室系技術職員の評価制度も塩漬け状態にされたのです。

その後、2022年4月の部局長会議において戦略調整会議から「研究支援体制の再構築（技術系職員）検討結果について」という報告書が示され、技術職員について雇用形態のあり方も含めた職種の再整理案とキャリアパス・処遇・育成評価の見直し案が示されました。併せて、研究の技術的支援組織として「コアファシリティ」構想が示されていました。一方、「コアファシリティ」構想は、大規模な新規施設の建設も視野に入っており、その財源として国際卓越研究大学に認定による大学ファンドからの交付金を期待していた様子が見えがえしました。

「研究支援体制の再構築（技術系職員）検討結果について」の報告を受け2022年11月に技術支援企画委員会が発足し、研究支援体制の再構築（技術系職員）検討とスケジュール案が示されました。その議事の中では、大学ファンドの枠組みだけで技術職員組織の案件を考えることを不安視する意見が述べられていました。

ご存知の通り、京都大学は2023年春に国際卓越研究大学に申請するも、認定候補から漏れる結果となりました。「コアファシリティ」構想と紐付けられていた技術職員組織見直しは、再び方向性を見失いかねない状況になっています。次回の国際卓越研究大学の申請で認定されるまで教室系技術職員の組織や評価制度の問題が塩漬けされるようなことは絶対にあってはなりません。

「一概に比較できない」は甚だしい詭弁

このように、技術職員組織や評価制度の見直しは二転三転としてきました。昇任・昇格に適切な評価が必要であることは理解しますが、評価制度そのものが定まらないことについて、被評価者である教室系技術職員の方々に何ら責任はありません。

制度設計の検討が迷走する一方で、団体交渉において京大法人として一貫している主張があります。それは「事務職員と教室系技術職員とを一概に比較することはできない」というものです。

しかし、そんなことは自明のことです。比較しがたいものを比較する場合は、共通の指標を用いることがセオリーです。

事務職員と技術職員に共通して用いることができる指標は、「一般職俸給表」です。一般職俸給表に基づき個々の職員に供されるのは基本給という賃金です。同じ俸給表を用いるなら、俸給表の値が大きいほど基本給（賃金）は高く、小さいほど低くなります。

賃金とは労働の対償として使用者が労働者に支払うもの（労基法11条）であり、賃金は原則として通貨で労働者に支払われるもの（労基法24条）です。本邦においては通貨と貨幣は、ほぼ同義で円です。貨幣の重要な機能は価値尺度です。

同じ俸給表が適用される事務職員集団と技術職員集団を比較して、一方の水準が高く一方が低いならば、賃金格差が生じているということであり、京都大学は教室系技術職員の労働価値を事務職員より低く評価しているとしか表現しようがありません。

この項で述べてきたことは賃金交渉の前提条件であり、改めて説明を要するまでもない一般常識です。それにもかかわらず、7年にもわたる団体交渉で具体的な根拠を一切示さずに「事務職員と教室系技術職員とを一概に比較することはできない」とする回答を繰り返すことは甚だしい詭弁であり、極めて不誠実な交渉態度と言わざるを得ません。

教室系技術職員の昇任・昇格改善の要求は、引き続き団体交渉で取り上げていく方針です。次回の団体交渉こそ真つ当な回答が提示されることを強く求めます。

時間雇用教職員の時給大幅アップを

物価も最低賃金も大幅な上昇

近年、戦争や円安の影響により物価の上昇が続いています。こうした状況も受け大企業を中心に賃上げが続いています。昨夏の人事院勧告でも民間の賃上げを反映して、国家公務員の給与が僅かに増額され、これを準用する京大の常勤教職員の賃金も少し増えました。賃上げの機運の後押しもあり、最低賃金の上昇幅も大きくなってきています。

20 年近く据えおかれている時給

こうした社会情勢にもかかわらず京都大学の時間雇用教職員には、その恩恵がありません。時間雇用教職員の中でもとりわけ事務補佐員については、20 年近く時給が据え置かれたままになっています。その間、**京都府の最低賃金は 50% 近くの上昇**を見えています（下表参照）。

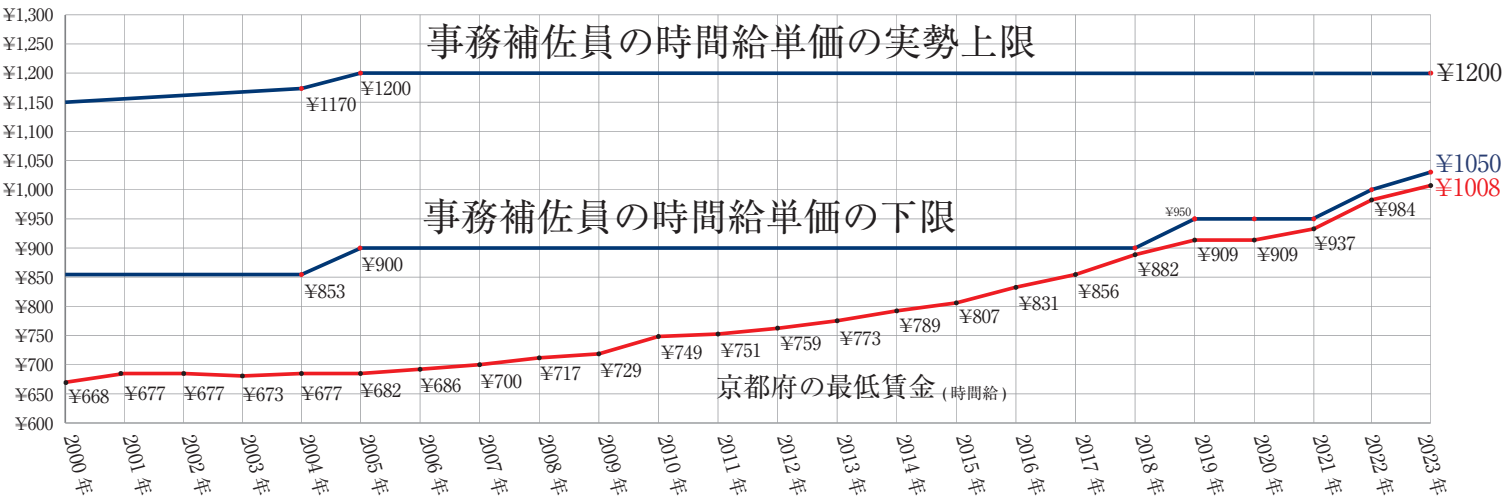
大幅な時給アップを実現するためには

職員組合はこの数年、物価や最低賃金の上昇に見合うだけの時間雇用教職員の時給ベースアップを求めて団体交渉を重ねていますが、京大法人は、いくらか高い時給を得ている時間雇用教職員がいること（右表参照）を口実に「職務に応じた時間給設定がされている」として要求を拒みますが、問題は時勢に応じた昇給がないことなのです。

物価高は世界的な傾向ですが、諸外国では労働者がこれに対して声を上げることで賃上げを実現しています。**沈黙は現状に同意しているとみなされるのです**。組合に入り、組合を通じて声を上げ、暮らしを守る大幅賃上げを実現していきましょう。

事務補佐員の
時給単価別分布人数
(2022 年度)

総 数	1779 人
平 均	1250 円
時給額	分布人数
1000 円	76 人
1050 円	11 人
1100 円	129 人
1150 円	48 人
1200 円	960 人
1250 円	54 人
1300 円	142 人
1400 円	110 人
1450 円	13 人
1500 円	64 人
1550 円	7 人
1600 円	128 人



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 ④