

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

その待遇差に合理性はあるか？ その交渉態度に誠実さはあるか？ 均衡を欠いた勤務条件を直ちに是正せよ

6/13 団体交渉報告

職員組合は6/13に次の要求項目を掲げて団体交渉を実施しました。京大法人からは、4月に着任した小幡泰弘理事（労務・人事担当）はじめ、人事部長ら人事部の役職者が席に着きました。職員組合は、ワダ・マルシアーノ委員長はじめとする組合役員、組合員が参加しました。

前回の団交において串田前理事は交渉前に回答概要の通告に努めることを回答していたため、今回の団体交渉においては前日に（全要求項目拒否の）回答概要が届いていました。職員組合としては、いずれの要求項目も継続案件であり、事前に回答概要を得ていることから、理事から改めての「回答書読み上げ」は不要であると考え、直ちに議論に入ることを求めました。しかし小幡理事の強い要請により「回答書の読み上げ」が行われました。その内容は、全ての要求項目について従前の回答と大きく変わるところはありませんでした。継続案件について従前と変わらない回答を読み上げることは、交渉の時間稼ぎに他なりません。読み上げ回答文が用意されているならば、その文書を職員組合に示せば足ります。こうした態度では建設的な話し合いができません。

1. 事務部において時間雇用教職員の支援職員登用の推進要求

【回答要旨】

- (1) 支援職員は時間雇用教職員から移行するものではなく別制度である
- (2) 部局推薦型選考は特例である
- (3) 選考方法を問わず支援職員の賞与、扶養手当、住居手当、退職一時金については第4期中期目標中期計画の6年間の補助を行う。

(1) については、雇用形態の移行制度なのか別制度であるかは本質的な問題ではありません。2021年3月の団交において同一労働・同一賃金の考えに基づく時間雇用教職員の待遇改善要求に対して、当時の平井元理事は、現在の支援職員制度に至る戦略調整会議での検討を示しています。同年4/13に戦略調整会議が部局長会議に示した資料では、「教員の事務負担軽減策（時間雇用職員雇用制度の見直し）に関する検討結果について」とあり、教員の事務負担軽減と併せて、時間雇用教職員の勤務条件が同一賃金の原則の観点からコンプライアンス違反を問われかねないことに

言及されています。こうした経緯から支援職員制度の導入は同一労働同一賃金の考えに基づく時間雇用教職員の待遇改善と不可分です。

(2) については、支援職員制度の検討・設計段階においても部局推薦型選考は特例である旨が示されていましたが、制度運用が開始されてからの採用実績を見ると、部局推薦型選考による採用が6割を超えており、事実上、部局推薦型選考がスタンダードな採用方法になっています。一方で、部局推薦型選考によって支援職員を採用できるかどうかは、採用する部署の資金状況に大きく影響をうけます。複数の部局からの拠出金によって事務経費が工面されている共通事務部においては、中長期の雇用計画を立てることが困難です。そのため、現場に支

援職員に登用することが適任の時間雇用教職員がいたとしても部局推薦型選考による採用ができない状況にあります。支援職員制度の導入と同時に5年の雇用期間の例外措置が廃止され、新規に採用する事務補佐員の雇用期間が1年以内に制限されたことから、それまで業務を担っていた時間雇用教職員の欠員が補充できず、派遣職員が充てられる事例が散見されます。

(3) については、一見従前と同様の回答に見えます。しかし、次期中期計画以降の一時金・手当の補助は未定であるとされてきましたが、今回の回答ではその旨の言及がありませんでした。このように人件費面で不確定要素が含まれることが部局推薦型選考による採用を躊躇させる要因と言えます。

2. 時間雇用教職員の時給単価のベースアップ要求

【回答要旨】

- (1) 多くの時間雇用教職員の雇用経費は教員が獲得した外部資金等により賄われており、個々の職務内容に応じて適切な時給設定がされている。一律に時給を引き上げた場合、現状の雇用を維持できなくなるおそれがある。
- (2) 本学の事務補佐員の平均時給は1281円であり、近隣大学の一般事務補助職の平均時給1020～1070円を大きく上回っており待遇が低いとは考えない
- (3) 最低賃金の改定を踏まえ、今年度より最低時給を引き上げ時給設定単位を50円から10円刻みに改め、柔軟に時給改定ができるようにした。

(1) は問題のすり替えをしています。近年の民間企業の賃上げや最低賃金の引き上げは物価上昇に対応したものです。その一方で本

学における時間雇用教職員の時給(名目賃金)は長らく据え置かれており、実質賃金からみても地域の賃金相場からしても時間雇用教職員の賃金は下がっているのです。常勤職員は曲がりなりにも人事院勧告準拠で民間の賃金水準を一定程度反映した賃上げがされますが、時間雇用教職員にはそうした仕組みがありません。団交では時間雇用教職員の時給は職務給であり、職務に応じた時給が設定されているという旨の回答ありました。しかし、時間雇用教職員が担う業務の質や量は上がることがあっても下がりはありません。最低賃金や地域の時給相場が上昇する中で時給を据え置くことは、京都大学の業務価値が下がったと言うに等しいこととなります。

多くの時間雇用教職員の雇用経費が外部資金に依拠している事実がありますが、その事情により不適切な時給を正当化することはできません。先述のように時間雇用教職員の時給を含む各種待遇には、もとより同一労働同一賃金の観点からの問題があるわけですから、支援職員の手当・一時金の補助をしてい

るように、時給のベースアップのために京大法人が一定の拠出をするしかありません。

(2) については、現時点の時給差だけを捉えた比較は不適切です。現在の京大の時間雇用教職員の時給体系が定められた2005年当時のこれらの大学の事務補助職の時給は800円台だったのです。これらの大学でも今日に至るまでに時給の引き上げているのに、本学の時間雇用教職員の時給が全く見直されていないことが問題なのです。

(3) 時給の設定を細かくすることで、雇用

経費負担の激変を避けて少しでも時給を引き上げやすくするという意図は理解しますが、京都大学で求められる業務の時間給が、最低賃金に追われて10円ずつ引き上げる”セコイ在り方でいいはずがありません。7月の厚労省の審議会では、今年度の最低賃金の引き上げ幅は全国平均で50円程度引き上げる方向で調整されている報じられています。もはや時給設定の刻みを細かくするといった弥縫策で対応できる情勢になく、抜本的に時給水準を引き上げる見直しが必要です。

3. 特定職員・特定専門業務職員への通勤手当支給要求について

【回答要旨】

(1) 同職種に通勤手当の支給がないのは月給制か年俸制かの違いによるものであり、パートタイム有期労働法や労働契約法に定める、有期雇用であることを理由とした不合理な待遇差に当たらない。

確かに、本学においては多様な雇用形態があり有期雇用であっても通勤手当が支給されている教職員もあれば、特定職員・特定専門業務職員のように通勤手当が支払われていない教職員がいます。その意味では法令に明示規定のある「有期雇用であることを理由とし

た不合理な待遇差」には当たらないのかもしれませんが、通勤手当は、本学で勤務するための通勤交通費の実費弁償の性格の賃金であり、本学の大半の教職員に支給される通勤手当が特定職員・特定専門業務職員にだけ支給されない制度となっていることに何の違和感も覚えないのでしょうか。交渉の中では「通勤手当は法定支払い事項ではない」旨の発言もみられましたが、法定支払い事項は最低基準であり、法定されていないことを理由に特定の雇用形態の教職員のみ通勤手当不支給を正当化しようとする主張は、重大なコンプライアンス違反（労働基準法第1条）と言わざるを得ません。

4. 国際卓越研究大学応募にあたっての説明会実施要求

【回答要旨】

(1) 説明要求は労働条件事案ではなく義務的団体交渉事項にあたらないため回答しない。

3/7のCSTIの有識者会議において、国際卓越研究大学の認定要件として運営方針会議の学外委員による賛成を議決の要件とする示されました。言い換えれば学外委員に拒否権

を認めるかのような制度が示されました。この制度が法定されると、これまでの労使慣行や労使の合意事項が学外委員によって覆されることも起こる可能性があり、労使関係に重要な影響を与える問題であるので、義務的な団体交渉要求項目にあたると職員組合は主張しました。

これに対して、小幡理事は、国際卓越研究大学に関して決まっていることはなく我々も何も聞いていないので回答はできないと述べました。

5. ハラスメント案件の対応遅滞の改善要求

【回答要旨】

- (1) 複雑なハラスメント案件も多くコンプライアンス部において拙速な調査とならないよう慎重に取り扱っているため時間を要している
- (2) 相談件数が増加傾向にあり、2021 年度の延べ 98 件から 2022 年度には延べ 221 件と大幅に増加している。
- (3) 2024 年 4 月にコンプライアンスにかかる事務組織を改組して体制を強化した。英語対応についても外部業者や収支貴社への翻訳委託を 5 月から実施し、迅速な対応に努めたい。

組合は、コンプライアンス部の組織体制を強化したとする答弁を評価しつつも、組合が関与した事案の調査が 6 か月も要した上、最終的には部局に差し戻されたという事例を示し苦言を呈しました。現在の仕組みではハラスメントを申し立てた教職員がどういう審査過程となっているのかが分かりにくいため、ハラスメント案件の処理過程や対応時間についての情報を公開するなどの透明化を図ることを求めました。

また、ハラスメント案件と研究活動上の不正を同じ窓口で扱われていることに対しても懸念を示しました。対応部署ではハラスメントの専門的な理解と対応が必要であるとして、専門の職員や弁護士の増員を含む、適切な人材配置を求めました。

京大タテカン訴訟 10/22(火),25(金)に証人尋問を実施!

10/22(火) 10:30~17:00 原告 京都大学職員組合 証人尋問(主尋問)

10/25(金) 13:30~17:00 被告 京都大学 証人尋問(反対尋問)

会場:京都地裁101号法廷(大法廷)にて

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>