

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

2024年度 団体交渉レポート

小さな前進の
積み重ねが
働きやすい明日の
職場をつくる

職員組合は 2024 年度に 2 回の団体交渉を実施しました。近年、民間企業のベースアップや初任給引き上げなどの賃上げが続く中、職員組合は、とりわけ賃金改善が急がれる時間雇用教職員の時給引き上げ、教室系技術職員の昇任・昇格改善、看護師の長日勤手当・夜勤手当の引き上げを求めました。これらの賃上げに関係する要求に対して、京大法人は具体的な改善の方向性を示すことはありませんでした。

一方、教職員の日々の経理業務で負担になっていた、立替払いの上限額の引き上げ要求については実現しました。

近年制度導入された支援職員にかかる要求については、大学法人が「支援職員は職務給制度」としな

がらも、採用時に職務内容が示されないまま配属が行われ、評価基準が曖昧なまま 1 年のテニュアトラックが適用され雇止めされた事例を示し、改善を求めました。また、支援職員について当事者の希望と学内マッチングにより異動が可能とするよう改善を求めました。

また、外国人教職員へのサポート不足が深刻なハラスメント事案に発展し職員組合の対応案件にもなっていたことから、外国人教職員をサポートする専門部署の創設を要求しました。この件については、英語対応できる専門人材の配置やサポート体制の拡充を図る意向が示され、2025 年 4 月からはコンプライアンス部門を拡充すると回答しました。

団体交渉要求項目別の概要

第 1 回団体交渉要求事項

1. 不妊治療に係る休暇・休職制度を充実させること

《法人回答概要》

必要な日数は個人差がある。人事院も、不妊治療にかかる休暇を 5 日、体外受精等がある場合は 10 日という基準を示しており、現時点では適切な日数であると考えている。

《組合反論概要》

本学は、不妊治療も含む先端医療・基礎研究を行う機関である。こうした立場にある機関としては、内在的な横並びから遅れて制度対応をするのではなく、医学研究に資する制度を積極的に導入していくべきである。

2. 看護師に長日勤手当を支給すること

《法人回答概要》

看護師が、色んな家庭事情もある中で長時

間の勤務になってしまっている。全体を通して看護師が働きやすい環境をつくっていくことは、大きな課題である。院内保育園を設置し「24 時間保育」や「預かり保育」なども実施している。一方で、経営財源がないと人も雇えず手当もつけることはできないので、現段階で直ぐに長日勤手当を支給することは難しい。

《組合反論概要》

看護師の勤務環境改善のため、様々な努力をされていることは承知している。院内保育園の設置も評価しているが、その受益者は子どもを授かった職員となる。産育休期間は就業制限や短時間勤務の利用などで長日勤のシフトに入ることができず、結果として子を持たない職員の負担が大きくなり、退職者の増加にもつながっている。勤務負担の不均衡の緩衝措置として長日勤手当は必要であると考える。

3. 看護師に夜間看護手当の増額を行うこと

《法人回答概要》

国や近隣の国立大学病院の夜間看護手当より京大病院の手当の金額は高い。経営財源の観点から、直ぐに引き上げることは難しい。

《組合反論概要》

京大病院の夜間看護手当額が低くはないことは承知しているが、人材獲得で競合するのは国立病院や国立大病院だけではない。民間の病院ではもっと高い水準のところもあり、転職による離職を減らし、優秀な人材に定着してもらうためには、反生理的労働である夜間看護を厚く手当する必要があると考える。

4. 2024 年 10 月からの教室系技術職員にかかる新組織発足を踏まえ、これまで事務系・図書系職員より大幅に遅れていた昇任・昇格を早急に改善すること。また、事務系・図書系職員の昇任・昇格状況と遜色ない水

準に達するまでの計画・見通しを示すこと

《法人回答概要》

従前の制度では、職責などの観点から教室系技術職員と事務系職員の昇任・昇格を一概に比較することはできなかった。昨年 10 月より、全学的観点から戦略的かつ柔軟な対応を行うことができる新たな制度を導入した。新制度の導入に伴い技術系職員の管理職ポストも増枠した。適切な評価を実施していくことで、職階と給与が連動する給与体系の導入を技術支援企画委員会において検討していく。

《組合反論概要》

ようやく昇任・昇格を伴う新制度が導入されたことは、一応の評価をする。しかし事務系職員と教室系技術職員の級別比較をみると、前者のボリュームゾーンは 4 級で後者は 3 級である。級の違いは俸給額水準の差に他ならず、賃金を基準に考えると同じ一般職なのに、京大法人は事務系職員より教室系技術職員を低く評価していると言わざるを得ない。いつ頃までに、この格差を是正するのか目標設定をして運用すべきである。

第 2 回団体交渉要求事項

1. 給与支給日を遅らせる労働条件の不利益変更の代償措置として、時間雇用教職員の時間給を一律に引き上げること

《法人回答概要》

- ・ 給与支払日を遅らせることは不利益変更と考えていない。
- ・ 時間雇用教職員の賃金は部局経費により支払われており、本部が一律に時給を引き上げることはできない。時給引き上げを実施しやすいよう、時給テーブルの刻みを 50 円単位から 10 円単位に変更した。

《組合反論概要》

- ・ 取引において決済日に支払いが滞る遅延損害金が生じる問題であり、支払日を遅らせることが不利益変更であることは社会常識であ

る。

・ 部局推薦型で採用した支援職員の人件費も部局やその下の専攻・教室、研究室で負担しているが、部局や研究室に何の断りもなく一般職の賃金改定と連動して賃上げされており法人の拒否理由はダブルスタンダードである。

2. 近年の物価上昇に鑑み、教職員が携わる予算執行にかかる基準額を見直すこと

2.1 立替払いの基準額を 10 万円から 20 万円に見直すこと。

2.2 相見積もりを要する基準額を 100 万円から 150 万円に見直すこと。

《法人回答概要》

2025 年 4 月実施に向けて検討を行っている。

2.1 については、2025 年 2 月の通知で、2025 年 4 月より立替払いの基準額が 50 万円まで引き上げられることとなった。要求実現！

2.2 については学内の実態把握に努める。

3. 【提案要求】支援職員に関して以下のことを提案し実現を求める

3.1 支援職員の採用にあたっては、とりわけ通常選考型の場合に配属予定部署と当該部署で求められる業務内容を示す職務記述書を明らかにした上で募集を行うこと。

3.2 支援職員は原則として異動がない制度設計となっているものの、職務内容が明確にされないまま採用された結果、職務不適合によりテニユアが得られず雇い止めになるケースが散見する。学内の支援職員の他部署への異動希望を定期的に調査し、部署異動のマッチングを実施できる仕組みを設けること。

《法人回答概要》

3.1 については明確な回答なし。組合が接した個別事案に関しては、単なるミスマッチだけでは説明できない事情による、やむを得ない対応であった。

3.2 については、面談や人事シートなどで異動希望を述べることもでき、異動がまった

くできないわけではない。テニユアトラック期間についても同様である。

《組合反論概要》

3.1 支援職員がいわゆる職務給・ジョブ型雇用であるならば、従事する具体業務を示さないまま採用・配置する運用は適切ではない。こうした運用で京大法人が採用者の適性を判断して配置したのであれば、ミスマッチの責を負うべきは京大法人であり、テニユアトラックを理由に採用者を雇止めすることは不当である。

4. 【提案要求】外国人教職員が京都大学で勤務するにあたってのサポートを行う専門部署を創設すること。

《法人回答概要》

外国人研究者および、その家族の課題へサポートして、入国の際に必要なビザや住居手配に関する手続き等は国際交流サービスオフィスを中心として行っている。外国人研究者ハンドブックも発行し、大学で必要な手続きや、相談窓口等の一覧をまとめたものを配布している。共通事業部や各部局においても国際の部署を設けている。この間、組合から指摘のあったコンプライアンス部においても次年度より英語対応ができる専門人材を配置する。外国人研究者の増加が見込まれる中、勤務上の利便向上や関係教員の事務負担軽減のためにも、適切な人材配置や組織編成を進め、サービス拡充に努める。

《組合意見概要》

外国人研究者のサポートを知己の同僚研究者などが属人的に対応していて、その方が学外

転出してしまうと相談相手がいなくなり困り果てているケースが見られる。結果として部局内でコミュニケーションの齟齬が積み重なって「聞いていた話と違う」というようなトラブルが生じる要因になっている。制度的にサポートできる窓口の確立を急がれない。

京大には職員組合がある

私

たちは、京都大学で働く仲間
でつくる、労働組合です。賃
金、雇用や労働条件の向上をめざ
して日々活動しています。

最

近、組合に寄せられる各種ハ
ラスメントの相談が増加して
います。職員組合が関与することで
解決した事例も少なくありません。

よ

り大切なことは、問題が生じ
てから職員に入るのではな
く、多くの教職員が組合に参加し、
その取り組みを通じて、問題の発
生を未然に防ぐことです。

職

員組合に加入して活動する
と、部局や職種を超えて人脈
が広がり、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、大学や働くことをめぐる
様々な情報も多く得られます。

私たちと共に、働きやすい京都大
学の職場をつくっていきましょう。

京都大学職員組合

組
合
費

半額

キャンペーン

いま加入すると 2026 年 7 月まで半額

京都大学職員組合 加入申込書

申込日 年 月 日

ふりがな

氏名： 生年月 年 月

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