

2019年4月12日

京都大学総長 山極 壽一 殿

京都大学職員組合  
中央執行委員長 江田 憲治

### 団体交渉申入

本年、3月29日付けで団体交渉の申し入れを行いましたが、年度初めの労使双方の業務の事情等に鑑み、同申し入れを一旦撤回した上で再度申し入れます。「団体交渉の方式及び手続に関する労働協約」5条2項の「団体交渉を受理した場合は、3週間以内に団体交渉を行うものとする。」の3週間には、連休期間となる4月29日(月)～5月3日(金)を算入しなくとも差し支えありません。

なお、要求項目の構成につきましては、昨年10月15日の団体交渉申し入れ時に提出した別紙1の「京都大学職員組合2018年度 団体交渉申入予定要求事項」をご参照ください。この一連の団体交渉要求項目に含まれている3-1.(1)については、昨年11月6日に団体交渉を実施いたしました。交渉以後に情勢の動きが生じているため、改めて情勢変化後の回答を求めます。

これに加え、3月4日に提出いたしました要求書の“2019年5月1日「天皇即位の日」の祝日化により非常勤職員の賃金が減収となることを回避する措置を講ずることを求めます”の趣旨を含んだ団体交渉要求を申し入れます。

#### 3-1. 教員の要求

- (1) 政府が示す「国立大学における人事・給与マネジメント改革」による教員の年俸制移行を行わないこと。【再】

#### 3-2. 事務職員の要求

- (1) 定員削減を中止し増員を図ること。差し当たっては2013年度時点の定員を回復すること。

#### 3-3. 技術職員の要求

- (1) 事務職員・図書館職員と同等の昇格・昇給改善を行うこと。

#### 3-4. 図書館職員の要求

- (1) 異系職務への人事異動を行わないこと。
- (2) 「国立大学法人京都大学の組織」第12条に図書館職員を位置づけること。

3-6. 時間雇用教職員の要求

- (4) 2019年5月1日「天皇即位の日」の祝日化により時間雇用教職員などの賃金が減収となることを回避する措置を講ずること。【追加】

3-7. 事務職員（特定業務）の要求

- (1) 勤務年数や職能に応じた昇給を行うこと。
- (2) 一時金を夏季にも支給すること。

3-8. 有期雇用教職員の要求

- (1) 法人化後、日々雇用職員から承継した有期雇用教職員を定員に繰り入れること。
- (2) 無期転換を申し込んだ有期雇用教職員は、文科省共済適用者として取り扱うこと。

## 要求趣旨

### 3-1. 教員の要求

- (1) 政府が示す「国立大学における人事・給与マネジメント改革」による教員の年俸制移行を行わないこと。

#### 【要求趣旨】

昨年 11 月 6 日に行った団体交渉でも掲げた要求ではあるが、その時点では文部科学省からガイドラインが示されていなかったため京都大学の方針としては未定という回答であった。本年 2 月 25 日に文部科学省よりガイドラインが示されたため、これに対する京都大学の方針や検討状況を本交渉にて示されたい。

### 3.2. 事務職員の要求

- (1) 定員削減を中止し増員を図ること。差し当たっては 2013 年度時点の定員を回復すること。

#### 【要求趣旨】

36 協定の年間超過勤務上限時間は 570 時間から下がることなく、1 日の上限も 10 時間までとする事業所が複数あり、多数の教職員がその上限時間に達している状況が続いている。定員削減により、補佐以上の役職兼任が常態化し一人当たりの労働過重が増加してきている。定員 1 名の削減に対して事務職員（特定業務）2 名を採用することで過重労働の緩和を図っているようだが、1 名の定員が削減された職場に必ずしも事務職員（特定業務）2 名が配置されるわけではない。定員職員が担っていた職務を、そのまま事務職員（特定業務）が担うような状況もあり、こうしたサイクルを繰り返しては同一労働同一賃金には一向に近づかない。

定員削減の裏側には多くの超過勤務があると思われるが、超過勤務には割増賃金を支払わなければならないため超過勤務手当の人件費も膨大な金額になっているものと思われる。超過勤務削減により生み出される人件費を人員増に充て過重労働を緩和していく方策を真剣に検討すべきである。

### 3-3. 技術職員の要求

- (1) 事務職員・図書館職員と同等の昇格・昇給改善を行うこと。

#### 【要求趣旨】

職員組合からの照会により、今回の団交に先だって提示された一般職（事務・図書、技術）の級別人数と、過去に職員組合が調べたデータとの突き合わせを行った。2014 年に比べ、技術職 1 級の比率が半分となり、5 級比率が増えている。一見、底上げ的な改善がされているように見て取れるが、昇格状況が事務職員と同等であった施設系・情報系の技術職員も母数に含まれているため、職員組合が注視している教室系技術職員の昇格が改善したかどうかの評価は留保する。教室系技術職員の昇格改善について、これまでにどういった改善策を講じたのか具体的に示されたい。

今回に示された資料を見ても、4 級、5 級については依然として事務・図書との差は大

きく、改善を求めるところである。今後どのような改善方策を講じ、いつ頃までに事務・図書と同水準に至らせる考えなのか回答されたい。

### 3-4. 図書館職員の要求

- (1) 異系職務への人事異動を行わないこと。
- (2) 「国立大学法人京都大学の組織」第12条に図書館職員を位置づけること。

#### 【要求趣旨】

図書館職員は一般職員として採用されるが、その採用にあたっての選考においては、図書館業務にかかる専門試験が課せられている。図書館職員は、専門職としての誇りとアイデンティティーをもって日々の図書館業務にあたっている。

近年、図書館職員の教務・経理・総務などの異系業務への異動が行われるようになった。職員組合としては、広く大学業務を知り経験するという意味においての異系異動人事を必ずしも否定するものではない。しかし、近年、一般職員の定員削減が一層に進められている現状で、図書館業務以外の人員不足を埋めるという意味合いで図書館職員を異系業務の現場に異動させているということならば、図書館職員のアイデンティティーを傷つけるであろう。こうした疑念を生じさせるのは、京都大学の組織に図書館職員が規定されていないことにも一因がある。一般職員の内、技術職員は事務職員とは別に分類されているが、図書館職員は組織規程上、事務職員と同じ分類とされている。図書館職員には、いつか事務職員と混合した人事が行われるのではないかという不安が常に伏在しているのである。

2017年に京都市図書館において、仏文学者の桑原武夫氏の遺族が寄贈した蔵書1万冊が廃棄されるという事件が生じた。これは、京都市の職員制度において専門職としての図書館職員がしっかりと位置づけられていない人事が一因にあったと思われる。

図書は、教育・研究における知の源泉である。こうした貴重な図書が、高い専門性をもって維持され、教育・研究に供され続けるためにも、規程上も図書館職員の位置づけが必要であると考えらる。

### 3-6. 時間雇用教職員の要求

- (4)2019年5月1日「天皇即位の日」の祝日化により時間雇用教職員などの賃金が減収となることを回避する措置を講ずること。【追加】

#### 【要求趣旨】

「天皇の即位の日及び即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律(以後、『天皇即位の日』とする)」の成立により、本年5月1日が祝日となった。また、「国民の祝日に関する法律(以後、『祝日法』とする)」の例により、5月1日前後の4月30日および5月2日も休日となり、いわゆるゴールデンウィークと呼ばれる期間が10日間に及ぶことになる。

当組合としては、一般論として労働者が休息できる休日の増加について反対するものではない。しかしながら労働者とは、賃金により生活の糧を得る者であるので、休日に賃金が得られない労働者にとって休日の増加は、生計に深刻な打撃を与える。

とりわけ本学においては、月給制や年俸制の教職員は、休日が増えても基本的に賃金額は

変わらないが、時間給や日給で勤務する非常勤職員は、原則として休日には勤務日が割当てられないため、休日が増えれば増えるほど減収となる。労働組合にとって賃金は極めて重要な関心事項であるので、この問題を看過することはできない。

また、天皇の即位の日及び即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律案に対する衆参両院の附帯決議においても「休日の増加が時給制や日給制によって雇用されている労働者の収入減少を招くことのないよう、各事業主等において適切な対応が取られること。」とされており、政府も2月25日と3月25日に発した「即位日等休日法の施行に伴う大型連休への対応について」において同趣旨の要請をしている。

よって、少なくとも本年限りの祝日である天皇即位の日の設定に付随して祝日法の例により祝日ではない休日となる4月30日と5月2日の両日に関し、非常勤職員の減収を回避するための特段の措置を講ずることを求める。

なお、この申し入れによる団体交渉が実施される時期は、当該連休後になることが想定されるため、事前対応がなされないのであれば、事後的にも賃金減を補う措置を講じることを要求する。

### 3-7. 事務職員（特定業務）の要求

- (3) 勤務年数や職能に応じた昇給をおこなうこと。
- (4) 一時金を夏季にも支給すること。

#### 【要求趣旨】

職員組合が長年にわたり主張し、近年においては政府も方針を示している同一労働同一賃金の考えに鑑み、正規職員が経験年数や職能に応じて昇給し一時金が支給されるのであれば、期間の定めのない労働契約で長期の勤務が想定される事務職員(特定業務)についても、相応の昇給が行われ、一時金が支払われるのは当然のことである。

### 3-8. 有期雇用教職員の要求

- (3) 法人化後、日々雇用職員から承継した有期雇用教職員を定員に繰り入れること。
- (4) 無期転換を申し込んだ有期雇用教職員は、文科省共済適用者として取り扱うこと。

#### 【要求趣旨】

(3) 労働組合の矜持にかけて要求する。日々雇用職員の問題は、本来、法人化の段階で定員繰り入れによって解決されるべき問題であった。他の国立大学では法人化時に日々雇用職員を定員に繰り入れたところもある。この問題は法人化以前の負の遺産である。

京都大学法人が、いかに形式論として正規職員（定員職員）と制度や位置づけが異なると主張したとしても、実態として日々雇用職員(現 有期雇用教職員)の方々は、正規職員（定員職員）と同等、あるいはそれ以上に職場にとって不可欠な存在として勤務を続けてこられた。正規職員（定員職員）が担っていた業務を、より待遇の低い雇用形態の職員制度を設けて代替するという実態は、形を変えながら今日まで存続している。こうした負の遺産を京都大学が清算することなく自然消滅を待つという態度をとるのであれ

ば、事務職員（特定業務）といった新たな職員制度も、第二の日々雇用職員・定員外職員問題になりかねないと強く危惧する。

これまでの団体交渉でも述べてきた、日々雇用職員・定員外職員系譜の有期雇用教職員の経過や問題点について以下に再掲する。

---

閣議決定（1961年2月28日）では本来非常勤教職員の任用は臨時的・季節的業務に限ることが示されているにもかかわらず、1980年4月以前に雇用された現有期雇用職員は、雇用形態は日々雇用職員のまま正規職員と同じ勤務形態で恒常的業務に従事する職員、いわゆる「定員外職員」として任用されてきた。過去においては、空きポストを使った協議採用により定員に繰り入れられたこともあった。

定員外職員（現有期雇用教職員）は、削減された定員内教職員の肩代わりとして基幹的かつ恒常的業務を担ってきた。法人化後も教育・研究・医療現場での業務はますます高度化、複雑化、増加しており、これらを正規職員と分かちながら担っている。経験や実績を蓄積し職場を熟知しているため、新しく配属された正規職員の業務を支援することも多い。しかし待遇は低く抑えられたままである。職員組合は法人化以前から「定員外職員の定員化」を訴え、待遇改善を大学・文部省・政府に長年要求してきた。法人化以前の京都大学当局も文部省へ提出する要望書で非常勤教職員処遇改善の数々を採りあげてきた。1980年文部省は「定員外職員問題の抜本的な解決は定員化しかない」と公言した。即時の定員化は実現しなかったものの、当面の措置として1980年5月文部省は2級4号俸頭打ちの解消を行なった。同時に定員外職員問題の拡大を避けるために日々雇用職員の任用抑制や長期化防止を打ち出し、以後日々雇用職員の任用は限定的な任用は除き、全国の大学で絶たれた。

しかし、国立大学の法人化以降、京都大学以外の国立大学では定員外職員を正規職員化する動きが見られ、福島大学では法人化後に該当職員全員を正規職員化し、名古屋大学や九州大学などでは、当該大学独自にその他の非常勤職員とは別途に定員外職員を対象とした正規職員登用制度を設けて段階的に正規職員化を実施し、法人化以前からのいわゆる「定員外職員問題」を決着させている。

これまでの本学における経過、他の国立大学の状況等も踏まえ、1980年4月以前採用の定員外職員（現有期雇用職員）を正規職員化することを求めるものである。

---

(4) については、無期転換権を行使し得る該当者に文部科学省共済の制度について丁寧な説明を行った上、その希望に基づき文科省共済適用を検討することを求める。