

2019年9月9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 駒込 武

団体交渉申入

団体交渉の方式及び手続に関する労働協約第5条に基づき、下記の要求事項にかかる団体交渉を申し入れます。早急にご準備いただきますよう、お願いいたします。また、交渉日までに文書による一次回答をご提示いただきますよう要請いたします。

- 1 教員・職員共に賃金水準を近隣大手私立大学並みに引き上げること。
- 2 最低限、今期の人事院勧告の給与改善を早急に実施し、それ以上の改善を図ること。
- 3 2019年10月22日の「即位礼正殿の儀の行われる日」の祝日について、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じること。併せて、同様に天皇即位にかかる祝日となった4月30日及び5月2日についても遡及して同様の措置を講じること。
- 4 同一労働・同一賃金の実現に向け、時間雇用教職員、事務職員(特定業務)、再雇用職員、特定有期雇用教職員らの待遇を改善すること。差し当たり次の改善を行うこと。
 - 4.1 時間雇用教職員、事務職員(特定業務)、再雇用職員、特定有期雇用職員に通勤手当を支給すること。
 - 4.2 時間雇用教職員について、常勤職員と同様に有給の病気休暇を付与すること。差し当たり、現行の病気休暇を有給で取り扱うこと。
- 5 俸給表に依拠せず賃金が定められている教職員について、近年の最低賃金に比例したベースアップを行うと共に、勤続年数に応じた昇給を行うこと。
- 6 5年雇止め制度を撤廃すること

要求趣旨

1 教員・職員共に賃金水準を近隣大手私立大学並みに引き上げること。

昨年の団体交渉において本要求と同じ要求項目について、対応した理事は次の様に回答した。

“国立大学法人の教職員の給与につきましては法人自ら決定することとなっている一方で、準用する独立行政法人通則法及び閣議決定等において、国家公務員の給与等考慮することとされており。また、平成 25 年 12 月 24 日に閣議決定された「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」において、法人の給与水準について法人の事務、事業の特性等を踏まえ、当該事務・事業がより効果的かつ効率的に実施されると見込まれる場合には、国家公務員より高い水準を設定することも可能とはされておりますが、一方で透明性の向上をはかり、適切に説明責任を果たしていくことも求められております。特に国家公務員と比べて法人全体の教職員の給与水準が高い法人はそのことの合理性・妥当性について国民に対して納得が得られる説明を行うこととするということが掲げられております。京都大学の運営は国からの運営費交付金により運営されていることから一部他大学のみを抽出して比較し、給与を算定することは適切ではないと考えております。”

民間企業に勤める方に京都大学の研究者の給与水準について話すとき、だれもが驚きを隠せない。その、あまりにも水準の低さにおいてだ。

昨年、働き方改革の一環と称して、「高度プロフェッショナル制度」が導入されたが、その導入要件として、高度専門職にある、おおむね 1075 万円以上の年収のある者とされている。労働時間や休日・休憩などの労働基準法の一般規制を適用除外しうる労働者の必要な年収要件の指標であると理解している。京都大学の教員・研究者にも「高度プロフェッショナル制度」に近似する専門業務型裁量労働制が導入されているが、年収が 1075 万円を超えている者がどれほど存在するのであろうか？ 京都大学法人は、本学の教員・研究者を高度専門職者ではないと考えているのか？

本学は、日本で最も多くのノーベル賞受賞者を輩出し、ノーベル賞以外にも世界的に権威のある学術賞の受賞者を多数輩出している。第3期中期計画においては、指定国立大にも指定されている。文部科学省は「世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれる国立大学法人を指定国立大学法人として指定する」としている。国家公務員の給与水準を上回ることの合理性・妥当性として、「世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれる」と評される国立大学法人の教職員であることでは、なお不十分だということか。現状が不十分であるということであれば、京都大学は今後どれほどの業績をあげたならば、その教職員は、国家公務員の給与水準を上回ることの合理性・妥当性について国民的理解が得られるのか、京都大学法人の見解を示されたい。

2 最低限、今期の人事院勧告の給与改善を早急に実施し、それ以上の改善を図ること。

前項までの要求趣旨から、人事院勧告に示される給与水準は最低ラインである。その最低ラインが改善されたのであれば、それに対応するのは当然であり、諸手当を含め人事院勧告水準を超える改

善を強く求めるところである。

3 2019年10月22日の「即位礼正殿の儀の行われる日」の祝日について、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じること。併せて、同様に天皇即位にかかる祝日となった4月30日及び5月2日についても遡及して同様の措置を講じること。

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。同趣旨の通知は、内閣府・厚生労働省から独立行政法人や国立大学法人宛にも届いているはずである。

本年5月22日、当組合は上記のような主張を掲げて団体交渉に臨んだが、京都大学法人の交渉担当理事は、次のような回答をした。

<1> “有給休暇の追加的付与については、内閣府や厚生労働省の非常勤職員においても、そのような措置は講じられていないと聞いております。他の国立大学法人においても、同様に特段の措置は講じられていないと考えておりますので、本学としてもこれらの機関と同様の対応をとることが我々の考えであります。”

<2> “非常勤の職員の方の勤務を要する日は、予め契約の段階でお示ししているはずでありまして、医学部附属病院であるとか教務系の方については、開院日や授業日があるという条件をお示した上で契約を結んでいると思いますし、それ以外の教職員の方は、その日は休日であり勤務を要しない日であることをお含み置きの上で契約を結んでいただいているというふうに考えております。事後的に、後からそれを修正することは困難であると考えています。”

<3> “同じことの繰り返しになりますけれども、国からの通知を踏まえて我々が検討した結果、さきほどご説明したとおりでございますので、この場で変わる話しではないと思っております。”

<1>について反論する。国は、民間企業や独立行政法人、国立大学法人等に対して、「休日の増加が時給制や日給制で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、有給休暇の追加的付与や特別手当の支給など各事業主等によって適切な対応をとられること」と通知しながら、足元で勤務する国家公務員たる非正規職員については何ら措置を講じなかったことについては、甚だしい手落ちであり、非難に値する。一方で、国家公務員は非正規とはいえども勤務条件法定主義であるた

め、根拠法がないことには措置することはできない。しかし、国立大学法人は任意に措置することができるのであるから、措置が不可能である国の非正規職員を引き合いに出すこと自体が誤りである。

<2>について反論する。およそ団体交渉とは、既に就業規則や雇用契約書で定められている労働条件を、労働者に有利に変更することを求める法に定められた手段である。既に契約されている内容を根拠に要求を拒むことは、端的に団体交渉の否定である。

団体交渉が労使間の意見交換をする場としての要素があることは否定しないが、団体交渉の本旨は、労働組合の要求に対して労使の合意形成を追求することにある。交渉前から合意形成を否定するような回答をしたことを強く非難する。

<3>について反論する。団体交渉における使用者の対応者には、労働組合の要求に応じたり、妥結する権限を有することが求められる。団体交渉の場で判断できない者は、団体交渉における使用者の対応者としての要件を満たしていない。

上記の論点から、本年5月22日の回答は、団体交渉における使用者としての回答の体をなしていない。団体交渉における回答の在り方について抜本的に見直し、以後、誠実な回答をされることを強く求める。

4 同一労働・同一賃金の実現に向け、時間雇用教職員、事務職員(特定業務)、再雇用職員、特定有期雇用教職員らの待遇を改善すること。差し当たり次の改善を行うこと。

4.1 時間雇用教職員、事務職員(特定業務)、再雇用職員、特定有期雇用職員に通勤手当を支給すること。

4.2 時間雇用教職員について、常勤職員と同様に有給の病気休暇を付与すること。差し当たり、現行の病気休暇を有給で取り扱うこと。

職員組合の従前からの要求であるが、加えて「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が公布され、同法では雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保が求められる。通勤手当の支給や休暇制度などについても同法の対象となる。

厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」は昨年末に示されており、この間も同趣旨の団体交渉もおこなってきた。このタイミングにおいてもなお、待遇改善について影も形も示せないということはありません。検討の概要だけでも速やかに示されたい。

5 俸給表に依拠せず賃金が定められている教職員について、近年の最低賃金に比例したベースアップを行うと共に、勤続年数に応じた昇給を行うこと。

時間雇用教職員を例にすると、俸給表を基礎としない現在の時間給の体系への就業規則改正が施行されたのが2005年4月であり、事務補佐員の場合、900円～1200円の時給テーブルが設定された。その後、2014年4月に通勤手当の廃止と共に、900円～1600円の時給テーブルへと改められた。しかし、実際に募集される事務補佐員の多くが、従前通り900円～1200円の範囲の時給設定であ

り、採用された者の中には通勤費用が勘案されているとは考えられない時給設定も散見される。

一方、京都府の最低賃金は2005年に時給682円だったものが、今年10月には909円となり、実に約45%もの上昇率である。しかし、京都大学の時間雇用職員については設定される時間給は、2005年以降据え置かれたままである。2014年以降の採用者は通勤手当が支給されないため、可処分ベースでは給与水準が下がっている場合もある。

言うまでもないが、最低賃金とはその地域において、職歴や学歴などに関わらず最も単純な業務に従事した場合においても支払わなければならない最低額の時間給である。こうしたことから、この十数年で本学の時間雇用教職員の時間給は地域の賃金相場から相対的に下がり続けているといえる。また、時間雇用教職員が担う業務は、この十数年間の定員削減なども相まって、密度やレベルも高まってきており、こうした状況を含めて勘案すると、最低賃金の上昇幅以上に実質的な賃金は下がっていると考えられる。

京都大学法人は本年8月21日に、改定最低賃金を下回ってしまう教職員についてのみ、是正をもとめる通知を発したが、最低賃金を下回らないことは当然のことであり、その措置だけでは全く足りない。

本学は、本邦でも有数の高度教育研究機関である。京都大学法人が団体交渉で繰り返し述べる「臨時的、季節的および補佐的業務」という主張を仮に受け入れたとしても、日本社会に存在する「最も単純な業務」より、相当程度に高度な知見やスキルを必要とする。こうした業務に従事する優秀な人材を勤務させるにあたり、最低賃金周辺の時間給の処遇などあり得ない。

また、業務の経験年数を重ねれば、その業務遂行レベルは一定程度まで確実に向上する。しかし、俸給表に依らない賃金設定がされている時間雇用教職員などには昇給の仕組みが設けられておらず、業務に対するモチベーションを維持することを困難にさせている。2018年12月28日に厚生労働省が示した「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」の昇給にかかる記述には

“通常労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、通常労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。”

とされている。京都大学法人はこれまでの団体交渉で時間雇用教職員にかかる昇給を含む賃金要求に対して、「時間雇用教職員の業務は、補佐的、臨時的、季節的業務」云々の形式的・主観的・抽象的な説明に終始し、常勤職員との位置づけが異なると述べてきたが、そのような言い逃れは、もはや通用しない。時間雇用教職員らが担う業務の客観的及び具体的な実態に照らして、勤務年数に応じた昇給が行われるべきである。

6 5年雇止め制度を撤廃すること。

京都大学法人は、2005年4月以降の採用者より、時間雇用教職員などの有期雇用契約の教職員に5年の通算雇用期間上限とする、いわゆる「5年条項」を定めている。京都大学法人は、労働契約法第18条のいわゆる「無期転換ルール」が法定される前から「5年条項」を設けており、無期転換権の発生を避けることを目的としたものではないと主張する。5年を超えて雇用継続ができる例外措置は設けられているものの、極めて抑制的に運用されている現状がある。例えば、5年満期となる時間雇用教職

員が雇用継続を希望し、担っていた業務が今後も継続されることが明らかで後任者を募集しなければならない(財源がある)にもかかわらず、例外措置を認めず雇止めをする事例が多々見られる。

たとえ5年条項が無期転換ルールの法定前に設けられたものであったとしても、「有期雇用契約労働者の雇用の安定を図ること」を趣旨とする無期転換ルールが定められた以上、雇用継続を行わないことについての説明責任は使用者たる京都大学法人にある。しかし、例外措置の運用を委ねられている部局が示す例外措置を適用しない理由は、「将来(5年より先)の財源の保障がない」という抽象的なものばかりである。このような将来の財源の保障がないことは常勤職員の人件費についても同じである。ひいては経済成長が鈍化している日本社会における多くの事業者でも、中長期の人件費を確実に見通すことは容易なことではない。こうした社会経済情勢も踏まえながらも「有期雇用契約労働者の雇用の安定を図ること」を趣旨とする無期転換ルールが法定されているのであるから、「将来(5年より先)の財源の保障がない」という言説は、全くもって説明責任を果たしていないというべきである。

上記までは、これまでの団体交渉の議論を踏まえた論点であるが、最近、京都大学法人が5年雇止め制度を残している理由が、これらとは別のところにあるのではないかという疑念を抱いている。本年8月6日に行った職員組合の新任役員と山極総長とのあいさつ会見において、本件の話題に及んだ際、山極総長は、

“上から降りてきた規則を例外として簡単にクリアするわけにはいかないんですよ。この場合は法律がありますから、雇い止め、5年条項というのがあって、そういうのを今まで例外事項として条件付きまでやってきたんだけど、完全に撤廃するわけにはいかないんですよ。”

と述べられた。

この発言は、大学の5年雇止め条項と労働契約法の無期転換ルールの制定過程や対応関係を倒錯して理解されていることが疑われる。総長のいう「上から…」が何を指すのか判然としないが、就業規則より上位に位置する労働諸法令には、5年で雇い止めの義務づけや推奨するルールは存在しない。労働契約法の無期転換ルールは、有期雇用契約を反復更新し、通算5年を超えたとき労働者は無期転換を申込みことができ、使用者はその申込みを承諾したものとみなす、というものであり、やはり雇い止めに義務づけることや推奨するものではない。むしろ厚生労働省は「無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換権が発生する前に雇い止めをすることや、更新年限や更新回数の上限を一方的に設けるといったことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましくない」という見解を示している。

大学の最高責任者が、法制度や自校の就業規則を誤認しているのであれば、労務政策を誤った方向に導くことになる。改めて、京大法人の5年雇止め条項の制度目的を再度確認し、この制度が現場から総長まで統一的な理解の下で施行されているものなのかを問う。