

2020年2月13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

団体交渉要求項目の追加について

2020年1月31日の団体交渉申入について、下記の要求項目を追加いたします。追加要求項目を含めて、2020年1月31日の団体交渉申入のように取り扱い願います。なお、各回の交渉で取り扱う要求項目については、別紙をご参照ください。

- 6.3 差し当たり今年度末については、前項の趣旨を踏まえ、勤務する部局にかかわらず希望者が公平に雇用継続されるよう例外措置の運用方針を策定し、その運用方針を部局に徹底周知すること。

- 12 2019年人事院勧告・給与法に準拠により改められた住居手当基準により、住居手当が減額改定される教職員について、その減額を行わないこと。

以上

2020年1月31日申入の団体交渉について、1回目の交渉での取り扱う要求事項(2月13日追加要求含む)及び要求趣旨をお知らせします。

- 1 天皇即位に関連して休日になったのは4/30、5/1、5/2、10/22であるが、代替として措置された特別休暇は1日だけであったため、今年度内に加えて3日の特別休暇の加算を求める。
- 3 近年の人手不足による引越料金高騰のため、特に遠隔地への異動においては、支払われる手当では転居費用を賄えない状況が生じている。異動に伴い要した転居費用全額を保障すること。
- 4 単身赴任手当の支給期間を3年から、単身赴任の状態が続く限り支給する制度に改めること。
- 5 同一労働・同一賃金制度への対応について全体像とスケジュールを示すこと。
- 6 時間雇用教職員について、例外的に5年を超えて雇用継続する「例外措置」を大幅に見直し、雇用継続を標準的な取り扱いとする就業規則改正と「雇用継続措置」を設けること。
 - 6.1 時間雇用教職員の雇用期限については、「期間の定めをしない」形態と「期間の定めをする」形態を設け、期間の定めのない恒常的な業務には、原則として前者の形態で採用すること。
 - 6.2 期間の定めをした場合にも本人が雇用継続を希望する場合には、雇用継続措置を講ずること。雇用継続措置にあたっては要件や仕組みを具体化すること。
 - ① 勤務部署により不公平が生じないよう、全学統一の評価基準を設け、定期的に常勤職員に準じた勤務評定を行うこと。
 - ② 前号の勤務評定において標準的な評定を得た者は雇用継続を可とすること。
 - ③ 異なる部局・部署への雇用継続応募を可とすること。その際の採用基準は②を用いること。
 - ④ 時間雇用教職員の採用にあたっては、学内の雇用継続希望者を優先すること。
 - ⑤ 雇用継続措置においては、現在の「例外措置」における「例外措置として雇用する非常勤職員の報告書」に見られるような、過度に雇用責任を部局に負わせる手続を求めないこと。
 - ⑥ 局所的に生じる可能性がある雇用経費の枯渇に備える全学制度を用意すること。
 - 6.3 差し当たり今年度末については、前項の趣旨を踏まえ、勤務する部局にかかわらず希望者が公平に雇用継続されるよう例外措置の運用方針を策定し、その運用方針を部局に徹底周知すること。

- 12 2019年人事院勧告・給与法に準拠により改められた住居手当基準により、住居手当が減額改定される教職員について、その減額を行わないこと。

要求趣旨

- 1 天皇即位に関連して休日になったのは4/30、5/1、5/2、10/22であるが、代替として措置された特別休暇は1日だけであったため、今年度内に加えて3日の特別休暇の加算を求める。
【要求趣旨】 要求項目の通り。
- 3 近年の人手不足による引越料金高騰のため、特に遠隔地への異動においては、支払われる手当では転居費用を賄えない状況が生じている。異動に伴い要した転居費用全額を保障すること。
【要求趣旨】 異動は業務命令であるので要した移転費用は実費弁償されるべきである。移転に要した実費が赴任手当等を超える場合には、少なくとも費用超過相当額が補填されるべきである。
- 4 単身赴任手当の支給期間を3年から、単身赴任の状態が続く限り支給する制度に改めること。
【要求趣旨】 遠隔地施設を有する部局において、各施設での研究活動の特性から3年を超える赴任が必要であるにもかかわらず、単身赴任手当が3年しか支給されない不利益が生じている。異動は業務命令により行われるものであるため、単身赴任の状態が続く限り単身赴任手当を支給する制度に改めること。また、育児・介護などにより一時的に単身赴任状態が解消される場合があるが、その期間相当の単身赴任手当の支給延長がされない不利益も生じている。
- 5 同一労働・同一賃金制度への対応について全体像とスケジュールを示すこと。
【要求趣旨】 要求項目の通り。
- 6 時間雇用教職員について、例外的に5年を超えて雇用継続する「例外措置」を大幅に見直し、雇用継続を標準的な取り扱いとする就業規則改正と「雇用継続措置」を設けること。
【要求趣旨】 プロジェクト研究などの外部資金による業務は雇用経費も有期であるため、有期雇用は一概に否定しない。一方、大学や部局が存する限り必要である期

間の定めのない業務については、そもそも有期雇用で充てるべきではない。業務適性をはかるために差し当たりは有期雇用で採用することも考えられなくはないが、その場合も雇用継続可否の見定めは1～2年あれば足りると考える。

現在の「例外措置」は、雇用継続希望者の評価・評定に至る前に部局の方針により継続の可否が決定される不平等・不公平・不合理な制度である。いわゆる「働き方改革」による労働法制の改正では「有期雇用であることを理由に通常労働者と不合理な待遇差を設けること」を禁じるようになった。ならば、同じ有期雇用の時間雇用教職員の間で、雇用継続という重大な勤務条件について不合理な待遇差を設けてはならないということは、常識的にも論理的に当然である。

近年の人手不足と最低賃金の底上げも相まった時間給相場の上昇により、時間雇用教職員の募集をしても応募がないという現場の声が相次いでいる。こうした状況の中、業務経験を積んだスキルのある時間雇用教職員を雇用継続することは、大学業務のパフォーマンス維持のためにも必要な措置である。「例外措置」の運用で時折見られる「勤務評定が“極めて”優秀な者」だけを雇用継続するといった尊大な態度は改められるべきである。

現在の「例外措置」において部局が雇用継続を躊躇する大きな要因は、「例外措置として雇用する非常勤職員の報告書」に見られる過度な雇用責任の追及である。基幹的経費である運営費交付金の漸減傾向は続いており、運営費交付金からブレイクダウンされる部局経費が先細る中で、将来の雇用経費を不安視する気分は理解する。一方で、近年は事業者が中間マージンを得る派遣職員の採用人数も少なくない。また、派遣事業者も働き方改革の法改正対応を迫られるため、今後は派遣職員費用の増大も懸念される。直接雇用と間接雇用の比率を大幅に見直すことにより、稀に局所的に生じうる雇用経費枯渇に対応する費用を捻出する仕組みを構築することは可能であると考える。

直ちに上記の制度改正を行い年度内に実施されることが望まれるが、制度改正には一定の時間を要することも有り得るため、現行の「例外措置」について、上述までの趣旨を踏まえた運用方針を策定し、その運用方針を部局に徹底周知すること。

12 2019年人事院勧告・給与法に準拠により改められた住居手当基準により、住居手当が減額改定される教職員について、その減額を行わないこと。

【要求趣旨】人事院は、全国为国家公務員に支給される住居手当総額を原資に、住居手当を増減する措置を行ったが、教職員の大半が京都市および京都市周辺に居住する京都大学の教職員とは状況が異なる。増額は利益変更であるので理由を問わず歓迎するが、前提条件が異なる参考情報に基づいた不利益変更は受け入れられない。