

2020年12月22日

京都大学総長 湊 長博 殿

京都大学職員組合
中央執行委員長 伊庭 治彦

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。年末年始の休業期間中は同条の「3週間以内」に算入しなくとも差し支えありません。なお、要求項目が多数のため、2回に分けて交渉することを求めます。本件2回目の交渉は、本申入から3週ンを越えても差し支えありませんが、本件1回目の交渉から3週間以内にご調整願います。各要求項目について、交渉日までに文書回答を求めます。新型コロナウイルス感染症の対策を講じることを前提に、対面での交渉ができるようご調整願います。

1 本件1回目交渉の要求事項

- 1.1 管理職研修において職員組合(労働組合)との適切な関係性についての項目・内容を盛り込むこと。すでに盛り込まれている場合は、内容・時間を拡充すること。
- 1.2 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についての学内検討状況を説明すること。
- 1.3 技術職員について、事務職員・図書館職員と同等の昇格・昇給改善を行うこと。
- 1.4 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。
- 1.5 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。

2 本件2回目交渉の要求事項

- 2.1 時間雇用教職員に現在支払われている時給を30%以上ベースアップすること。および、経験・能力に応じた定期昇給制度を2022年度より導入すること。

- 2.2 時間雇用教職員・事務職員(特定業務)・再雇用職員に常勤職員に準じた扶養手当を遅くとも2022年度より支給すること。
- 2.3 時間雇用教職員および再雇用職員に夏季・冬季それぞれに1ヵ月(年2ヵ月)分相当の一時金を支給すること。事務職員(特定業務)の一時金を夏季・冬季それぞれに1ヵ月(年2ヵ月)分支給に増額すること。
- 2.4 学内の派遣職員が従事している業務について、順次に直接雇用の教職員に切り替えること。現在本学に勤務している派遣職員が希望する場合には、当該派遣職員を直接雇用すること。
- 2.5 附属病院の医療従事者を大幅に増員すること
- (ア) 新型コロナウイルス感染症に対応する附属病院勤務の教職員への手当を増額し、支給対象者を拡大すること。
 - (イ) 附属病院勤務者については、夏季休暇の取得期間を恒常的に延長すること。
 - (ウ) 附属病院で2交代制の日勤勤務する看護師に長日勤手当を支給すること。
 - (エ) 特に有期雇用の比率が高い医療技術職員を常勤で充足させること。

以上

1 本件1回目交渉の要求事項の要求趣旨

1.1 管理職研修において職員組合(労働組合)との適切な関係性についての項目・内容を盛り込むこと。すでに盛り込まれている場合は、内容・時間を拡充すること。

【要求趣旨】

団体交渉への組合員参加については、就業規則や労働協約において給与減額としない職務専念義務免除(有給職免)が定められている。しかし、就業規則の本則に有給職免が記述されていない時間雇用教職員については、申請の際に「部局の総務担当者から時間雇用教職員に有給職免はないと言われた」という苦情が毎年のように寄せられる。たとえ間違いであっても立場の弱い時間雇用教職員にとっては、交渉参加を萎縮させるものとなる。組合からも苦情を伝え、人事課も都度対応をされているが、抜本的な改善に至っていない。法人化後16年を経た今なお、こうした状況にあることは、結果として不当で不誠実な対応と言わざるを得ない。

また、管理職者が個別の組合員に、組合加入に対する圧力とも疑われる言行が見られたこともこれまでに複数件把握している(組合員保護のため、件数・時期・類型・部局・職種・職系・役職等の情報は一切明かせない)。

こうした事例が生じるのは、管理職者等に組合(員)との適切な関係性についての見識が不足していることが原因であると考えられる。については、管理職研修(労務担当者にあっては掛長以上)において、職員組合(労働組合)に関わる就業規則・労働協約をはじめ、どのような言行が不当労働行為に当たる(を疑われる)のか、などについての研修項目・内容を盛り込むことを求める。すでに盛り込まれている場合は、その効果が不十分であると思われるので、内容・時間の拡充を求める。

1.2 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についての学内検討状況を説明すること。

【要求趣旨】

前回の団体交渉において検討中である旨のご案内をいただいた。他の国立大学においては具体案が示されつつあり、その中には、相対評価により、何割かの教員に必ず年俸減額が割り当てられる不利益変更を伴う年俸制も散見される。国内外より優秀な研究者が集う本学において、こうした評価制度は馴染まないと考える。また、年俸制導入の過程において、労働組合との交渉を蔑ろにしたため、労働委員会に不当労働行為の救済が申し立てられる大学もみられる。本学においては、こうした事態が生じぬよう、検討過程においても教職員、職員組合、過半数代表に丁寧な説明を行い、誠実な団体交渉を重ねることを求める。

本交渉においては、下記の点について説明されたい。

- ① 年俸制の適用対象となるのは新規採用者のみか、あるいは在職者も全て含まれるか。また、年俸制の適用が昇任・昇格の条件とするか。
- ② 年俸制の前提となる評価は絶対評価か相対評価か。相対評価の場合は評価区分のあり方と年俸の増額・減額の割合はどうなるか。

- ③ 年俸制の前提となる評価は誰（どのような組織）が行うのか。また、教員の業績評価は部局単位でおこなうのか、全学を単位として行うのか。評価の指標となる項目はどうか。
- ④ 年俸制の導入と合わせて任期制を導入するか。

1.3 技術職員について、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】

12/3 の団体交渉で、改善に向けた制度設計の検討が進められているとうかがった。把握可能な直近の技術職員と事務職員および図書館職員との水準差の上方を示し、現在の検討状況、水準差が解消される時期の見通しなどについて回答されたい。

1.4 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】

最近、旅費規定が見直され新幹線運賃が実費精算となった。これは新幹線のチケット価格が下方に流動性があるため、実費弁償の観点から適正化が図られたものと理解する。ならば、上方への価格流動性がある引越費用についても実費弁償の観点から適正化が図られるべきである。

前回の同要求の交渉において、理事がこの問題について共感・理解を示されたことについては評価したい。しかし、本件は既に当該教職員に不利益が生じており、共感・理解だけでは足りない。昨年からの検討の進捗状況、問題解消の見通しや時期について具体的に回答されることを求める。

1.5 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】

昨年 12/3 の団体交渉において、この問題の解消に向けた就業規則改正を検討されているとのご案内であった。本交渉では、より詳しい内容についてご案内いただきたい。

2 本件 2 回目交渉の要求事項の要求趣旨

本件 1 回目の団体交渉を実施する前後にご案内する。