

「時間雇用職員雇用制度の見直しに関する検討結果」に対する 見解と提言

京都大学職員組合中央執行委員会

初稿：2021年9月3日

本年4月13日の部局長会議において、「教員の事務負担軽減策（時間雇用職員制度の見直し）に関する検討結果」（以後「検討結果」とする。）が示された。職員組合は数十年間にわたり時間雇用教職員をはじめとする非正規雇用の教職員の待遇改善を求めて京都大学と交渉を重ねてきた。とりわけ近年は、政府も認めた「同一労働・同一賃金」の原則を実現するために頻繁に団体交渉を重ね、時間雇用教職員について、病気休暇の有給化や、採用即時の年休付与、通勤手当の回復をさせるなどの成果を勝ちとってきた。

アうした情勢の中2020年10月には、最高裁において日本郵便における正規職員と非正規職員の手当や休暇制度などの待遇格差は不合理とする判断が示された。職員組合はこの判例を昨年の団体交渉で提示して本学にお

ける非正規教職員の待遇を抜本的改善することを求め、京大法人は近く方向性を示すと回答していた。今般示された検討結果が職員組合の要求を踏まえて「同一労働・同一賃金」の原則に対応しようとしたことについては、一定の評価をるところである。

シかし、この検討結果には大きな問題がはらまれている。そもそも「教員の事務負担軽減策」と、「同一労働・同一賃金」原則にかかわるコンプライアンス（法令遵守）違反の問題に同時に対応しようとしている点が誤っている。「教員の事務負担軽減策」は別に検討することとして、まずコンプライアンス違反状態の克服を急ぐべきである。職員組合で検討して浮かび上がった課題や問題点をここに指摘するとともに、見直しの方向性について提言を行うものである。

【課題・問題点】

- 1** | 新設職の導入されるのは、教員の直接支援を行う専攻・教室・研究室が想定されているが、事務部門に勤務する非正規教職員への言及がない。
- 2** | 新設職は近年導入された事務職員（特定業務）に近似し、それを上回る待遇例もみられるが、事務職員（特定業務）をどのように位置づけるのかについて言及していない。
- 3** | 現時点で正規職員と不合理な待遇差のある時間雇用教職員をどれくらいの規模で新設職に移行する計画なのか不明である。加えて、週の勤務時間数が少なさへの対応についての考慮がみられない。
- 4** | 待遇改善は人件費負担増をもたらす一方で費用負担は部局とされるが、負担増加分の予算措置について言及されていない。
- 5** | 新設職に3年間のテニユアトラック期間を設けているが、業務適性を判断するためであれば3年は長すぎる、現在の5年雇止めのような運用になりかねない。

【職員組合の提言】

A

新設職は、教員の直接支援を行う専攻・教室・研究室に限定せず、また事務系や施設系という職種にかかわらず、事務部門に勤務するすべての非正規教職員を対象とする。将来的には非正規職員は新設職に一元化し、新設職のフルタイム勤務者の賃金・諸待遇をベースにして、柔軟な所定勤務時間の設定を可能とし、ボーナス・手当・休暇等は所定勤務時間による按分支給とする。

B

事務職員（特定業務）については、導入の経緯やこれまでに担ってきた役割の観点から無条件に新設職への移行を認め、少なくとも新設職のフルタイム相当（付加業務手当付）まで待遇を引き上げるべきである。

C

拙速な制度移行は新設職増加に伴う経費増大に耐えられない部局において大量雇止めや人手不足などの悪影響をもたらしてしまうことが懸念される。現状において来年度の雇用継続について大きな不安を抱いている者も少なくない。そこで新設職への一元化までの暫定的措置として、時間雇用教職員のうち現状ですでに無期転換している者については新設職への移行を無条件に認める一方、無期転換していない者についてはさしあたり5年雇い止め制度を撤廃し、週の所定勤務時間数の上限を35時間までに引き上げた上で、下記のような待遇改善を段階的に実現するものとする。

【時間雇用教職員に必要とされる待遇改善事項】

- ① 少なくとも年2月分程度のボーナスを支給すること。
- ② 最低賃金上昇幅に比例した賃金テーブルのベースアップを図ること（最低時間給単価を最低賃金の33%割増額以上とする賃金テーブルの確立）。
- ③ 勤続年数に基づく昇給制度を導入すること。
- ④ 有給の病気休暇の拡充すること。
- ⑤ 主たる生計維持者である場合には、扶養手当・住宅手当を支給すること。

D

雇用財源について

- ① 臨時的（概ね1年未満）業務を除き、原則として人材派遣業からの受入を止め、経験を積んだ派遣職員の時間雇用教職員への転換を進め、これまで人材派遣業者に支払っていたマージン分を、待遇改善経費に充てる。
- ② 部局が負担する職員1人あたりの負担経費を標準化し、属人的な要素で増減する手当などは、大学本部において負担する。

E

1年限りの時間雇用職員制度の導入は見送る。現状の時間雇用教職員から新設職、新設職から常勤職員へのキャリアパスを明確にし、将来的な展望を持って京都大学で安定的な勤務ができるようにする。時間雇用教職員から新設職に移行した者についてはテニユアトラック期間を設けず、新規採用の新設職のテニユアトラック期間は1年以内とする。

この見解と提言は、集会などを通じて教職員のみなさんの要望・要求・意見をとりまとめながらブラッシュアップを図っていく所存です。ぜひ職員組合のこの取り組みに参加して、待遇改善のチャンスを活かしましょう。



【北部会場】 農学部総合館 1階 W100 教室



【本部会場】 法経本館 2階法経6番教室