

2017年12月7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 白岩 立彦

団体交渉の申し入れ

下記の要求項目について、「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、団体交渉を申し入れます。

つきましては、誠意をもって団体交渉の場を設けていただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、団体交渉時間をより充実した議論に充てたいと考えておりますので、要求事項への回答は事前に文書でお示しいただきますよう、重ねて要請いたします。

記

2017年度第2回団体交渉要求事項

1- 大学運営にかかる要求

1-1. 軍事研究指針の策定に当たっては、昨年4月12日の部局長会議でも報告された1967年の部局長会議の申し合わせ「軍から研究費の援助を受けることは、その研究成果が戦争に利用される危険があるので好ましくない」という考えを踏襲し、本学において軍事研究は行わない姿勢を明確に示すこと。

1-2. 軍事研究指針の検討状況を明らかにすること

【要求主旨】今夏の総長との懇談において、大枠での方向性を知ることができた。本学が軍事関連の研究を受けるか否かは、研究環境や学生への教育のあり方など、教職員の勤務条件に大きな影響をあたえる事柄である。検討の進捗状況について回答されたい。

1-3. 運営費交付金の減額中止と増額を文部科学省・財務省・政府に要請すること

【要求主旨】運営費交付金は、全ての教職員の勤務条件にかかる基礎的要因である。基盤的経費である運営費交付金の削減により、外部資金(期限付研究資金)の獲得を余儀なくされ、業務増大や有期雇用の増加を招いている側面もある。本学がこれまで是としてこなかった軍事研究が視野に入るようになったことも、運営費交付金の削減と無関係ではない。

2- 常勤職員の賃金にかかる要求

2-1. 一般職の賃金水準を引き上げること

【要求主旨】一般職全体のラスパイレス指数比においては国家公務員の水準に近づいており、一定の評価はできる。しかし、国家公務員は考慮対象の一つに過ぎない。国立大学法人が準用する独立行政法人通則法第 57 条においても、考慮する対象として国家公務員のほか、「民間企業の従業員の給与」が挙げられている。同業大手の私立大学の職員と比較すると大きな較差が存在する。また、採用試験が類似する京都府・市とは人材獲得において競合が生じ得るが、京都府・市ともにラスパイレス指数比において国家公務員を上回っており、人材獲得上の観点からも一層の賃上げの努力を求めるものである。

2-2. 技術職員の昇任・昇格が、事務職員・図書館職員に比べ遅れているため、改善を図ること。

【必要照会資料】2017 年度の技術職員にかかる役職別・級別・年齢別一覧(11/27 時点未回答)

【要求趣旨】労務管理室から提供を受けた 2014 年度の技術職員にかかる役職別・級別・年齢別一覧によると、事務職員・図書館職員に比べて昇任・昇格に大きな遅れが見られる。技術職員にかかる評価制度の整備が遅れたことが一因であると聞いているが、評価制度の不備は被評価者の責任ではない。結果として、同じ一般職である事務職員や図書館職員と比べ、昇任・昇格に大きな格差が生じていることは問題であり、回復措置を求める。

また、一般職の給与水準がラスパイレス指数比較で国家公務員に僅かに及ばない状況にあるのは、技術職員の昇任・昇格の遅れが一因であると思われる。

2-3. 教員の賃金水準を近隣大手私立大学教員並に引き上げること。

【要求主旨】過去の同趣旨の要求項目にかかる団体交渉において、総務省の大学教職員の賃金水準統計を用いて、京大の教員の賃金水準はそれに遜色ないという回答であった。しかし、大学の規模、優秀な研究者獲得にあたっての大学間競争、本邦における本学が期待される役割など考えれば、あらゆる規模・性格の大学の賃金統計値と比較することは妥当性を欠く。少なくとも、本学と同様に総合大学に近い規模の私立大学と比較する必要がある、その観点からすれば本学教員の賃金水準はかなり低い状況にあり、改善を求めるところである。

2-4. 2014年人事院勧告「給与制度の総合見直し」準拠による現給保障を2018年4月以降も継続すること。

【必要照会資料】2018年4月時点において、俸給減額前の2015年3月の水準を越えない教職員の人数(11/27折衝にて照会回答済：6千人弱の常勤職員中の約1200人)

【要求主旨】2015年4月以降の時点で55歳を超えている者は昇級停止となっており、2018年4月以降において2015年3月時点の俸給額を超えられないケースが少なくない状況である。加えて、この層はこれまでの給与改定により、昇級幅が抑えられ、臨時給与減額でも若年層に比べ大きな不利益を被っている。また、物価上昇により2015年時点より実質賃金は下がっている。該当する教職員の生活保障の観点から少なくとも定年まで現給保障を継続すべきである

2-5. 国家公務員退職手当法の改正に準拠した退職手当の減額を行わないこと。

2-6. 国家公務員退職手当法の改正に準拠した退職手当を減額する制度変更が避けられないのであれば、退職金減額の不利益が生じないように、定年(停年)退職までの残年数に応じた昇給を行うこと。

【要求趣旨】退職手当は賃金の後払い性格を有するものであり、教職員の退職後の生活を支える原資である。2013年にも大幅な退職手当の減額が段階的に実施されたところである。また、退職手当を受けるのは、直近により大きな率の給与減額や昇給停止を被ってきた教職員であり、これ以上の不利益は容認できない。

2-7. 看護師の長日勤に対して手当を支給すること。

【要求主旨】所定勤務時間を12時間とする長日勤は、二交代制で所定勤務時間を16時間とする夜勤を軽減する方途として導入されたものである。しかし、看護師の日勤業務は処置、検査、手術等々、夜勤時間帯に比べ労働の強度が高く、心身への負荷は非常に大きい。しかしながら、12時間が所定労働時間と設定されているため、賃金に一切の付加がされない。こうした労働強度の高い長日勤に加え、人間の活動生理に反した夜勤が交代制により一定のサイクルで従事しなければならないのであり、全体としての労働負荷は高い状態になっている。また、勤務時間帯の関係上、子育て世代の看護師は長日勤シフトに組み入れることが難しく、若年層と子育てを終えた中堅・ベテラン層に長日勤の割り当てが多くなっている。とりわけ中堅・ベテラン層の看護師から長日勤の疲労感を訴える声が寄せられている。本来は、一層の増員により労働の強度を下げることや、一人当たりの長日勤の回数を減じることが求められるところである。附属病院、看護部共に看護師の獲得に努められているところではあるが、看護師の労働市場が強い売り手市場となっているため、増員はおろか欠員の補充もままならない状況にある。

労働強度の高い長日勤を担わなければならない看護師に少しでも報い、看護師獲得のための勤務条件の向上の観点からも、長日勤に対しての手当を求めるものである。

なお、金沢大学病院では1回につき1,000円の長日勤手当が支給されていることを申し添える。

3- 時間雇用教職員などの賃金・待遇にかかる要求

【参照資料】政府の「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」、2017年8月人事院勧告

【要求趣旨総論】政府は2016年12月20日に「同一労働同一賃金ガイドライン案」を示し、今後、具体的な立法措置が講じられる見通しである。同ガイドライン案の前文(目的)には、「正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものである」とされている。こうした考えは、当組合をはじめ日本の労働組合運動において従前から主張し続けてきたことであり、今日ようやく国の政策に取り入れられたものである。また、民間の労働政策だけにとどまらず、国家公務員においても人事院は近年、非常勤職員の待遇改善について言及している。

本項に掲げる各要求は、当組合が従前から掲げてきたものであり、先述の政府のガイドライン案や人事院の非常勤職員の待遇改善の方向性に沿った要求項目である。

3-1. 時間雇用教職員に常勤職員の期末勤勉手当に準じた一時金を支給すること。

【参照資料】

(1) 平成 29 年給与勧告の骨子(人事院) III.2(3)

「本年 7 月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導。」

(2) 同一労働同一賃金ガイドライン案(政府) 2.(2)①

「賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。」

3-2. 時間雇用教職員および再雇用職員の通勤手当を支給(復活)し、事務職員(特定業務)への通勤手当を支給すること。

【参照資料】

(1) 同一労働同一賃金ガイドライン案(政府) 2.(2)①

「有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない」

3-3. 時間雇用教職員・有期雇用教職員の病気休暇を有給化すること。

【参照資料】

(1) 同一労働同一賃金ガイドライン案(政府) 2.(3)④

「無期雇用パートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者と同一の付与をしなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて、付与をしなければならない」

(2) 平成 28 年度第 12 回吉田事業場衛生委員会議事録

【要求趣旨】政府の「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」でも言及しているとおり、常勤職員に有給で認められている病気休暇についても、有期雇用かパートタイムなどの雇用形態を問わず有給で付与されるべきものである。

加えて、病気休暇が無給であるばかりに感染症の病身を押して出勤し、職場内で感染が拡がれば円滑な業務遂行が妨げられ、超過勤務増加の要因ともなり得る。また、学生や保育施設に感染が広がった場合は、より深刻な問題となる。こうした事態を回避する観点からも、感染症罹患の時には、雇用形態にかかわらず賃金が減じられず休養できる制度が必要である。

なお、吉田事業場および病院事業所の過半数代表から事業場の衛生委員会に、時間雇用教職員らが季節性インフルエンザなどの感染症に罹患した場合には出勤停止扱いとすることについて検討が要請された。病院事業場の衛生委員会では衛生員会で扱う検討案件とされず、吉田事業場においては平成 28 年第 12 回衛生委員会(2017.3.16)において「…国の基準と同様に本学においても『季節性インフルエンザ』は就業禁止の対象になるとは考えていない」という考えが示され、併せて「時間雇用職員に対する病気休暇が無給であることが根本的な問題と思われるので、この点について職員組合から人事の労務管理室と話し合っただけだと考えている」という意見が述べられていることを申し添える。

以上