

要求趣旨

1- 雇用安定化にかかる要求

1-1. 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体でも、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。

東京大学、名古屋大学、岡山大学、金沢大学、徳島大学、東京農工大学、室蘭工業大学など他の国立大学においても、無期転換ルールに対応し、原則無期転換の方針や、より積極的な無期転換を打ち出しており、京都大学は大きく遅れをとっている。

もはや説明責任すら果たすことができなくなった5年条項は早急に廃止すべきである。

- 1-2. 時間雇用教職員に比べ割高な費用を要する派遣職員の採用を縮小し、その縮小相当の費用を時間雇用教職員の5年を超える雇用継続や事務職員(特定業務)の増員に充てる方針を打ち出すこと。

労働者派遣法改正により3年を超える派遣労働の受入が可能となったが、派遣される労働者は3年毎に替わらなければならない制度となっており、業務の継続性が損なわれ、頻繁に再教育が必要になるなど業務上の不合理は大きい。

京都大学法人が、労働者派遣の受入継続にかかり吉田事業場の過半数代表者への意見聴取のために提示した資料を当組合で分析したところ、派遣労働者1人あたりに要する年間費用は、時間雇用教職員を一人雇用するよりも約70万円割高となることがわかった。同事業場では平均して600人以上の派遣労働者を受け入れているので、年間4億円を超える差額が生じていることになる。

法人側は、5年条項を維持する理由として無期転換による財源的な雇用リスクを主張してきた。しかし、雇用の無期化により法人が多少のリスクを抱えることになるとしても、派遣労働者の受入抑制による差額財源をもって十分リスクヘッジすることができ、無期転換の積極的推進や事務職員(特定業務)の増員が可能である。

- 1-3. 例外措置の取扱方針が2010年2月の理事通知より変更(厳格化)されていないことを改めて学内に通知すること。

2013年度に労働契約法改正への対応のための検討過程で学内に広く提示された「労働契約法改正に伴う本学の対応について」において、“例外措置適用の厳格化方針”が示されていた。その後の検討の結果、この方針は採用されず、例外措置の取扱は2010年2月の理事通知が維持されることとなったが、学内には印象・風評として“例外措置適用の厳格化方針”が残り、個別の例外措置の判断において影響を及ぼしている。昨年、職員組合からの要請により「労働契約法改正に伴う本学の対応について」は学内イントラから削除されたが、改めて“例外措置適用の厳格化方針”は採用されておらず、2010年2月の理事通知の取扱が維持されていることを学内に通知することを求める。

- 1-4. 例外措置について、時間雇用教職員の雇用安定に資する全学共通の基準やガイドラインを示すこと

労働契約の終了や更新・継続にかかる事項は極めて重要な労働条件である。また、労働契約法第18条に定める、いわゆる「無期転換ルール」は、その制定過程やこの間の国会審議における厚生労働大臣等の答弁からしても、「有期雇用契約労働者の雇用の安定を図ること」を趣旨としていることは明らかである。また、法律である以上、その適用には公平・公正が求められることは言うまでもない。

本学は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年条項を定めているが、その一方で2010年1月28日の人事担当理事通知（総人企第25号）により、5年を超えることを認める例外措置を設けている。有期雇用契約の更新により通算雇用期間が5年を超えることは、無期転換ルールの要件とも合致しており、今日において例外措置の適用の判断は即ち、無期転換権発生の有無と直結しているのである。

しかしながら、例外措置の判断は全て部局に委ねられており、その適用の判断基準は、部局により著しい相違がみられる。

ある部局が、より積極的に例外措置を適用する運用している一方で、極めて硬直的な運用をする部局も存在する。一例を示すと、ある部局の教員らが、当該教員らの秘書業務に従事する時間雇用教職員について、その定年年齢までの財源の見通しを示し、例外措置の適用を当該部局長に申し出たところ、当該部局長は「定年後の再雇用期間にかかる財源見通しが示されていない」としてはねつけたことが確認されている。先般の団体交渉において森田理事は、「例外措置として雇用する非常勤職員の報告書のなかで記載して頂く今後の雇用計画期間、雇用経費の部分は定年までのことを部局長と事務長が保障しなければ一切まかりならん、というそういう硬直的なつもりはありません。」と回答したところであるが、この事例は理事回答とも齟齬が見られる。

同じ京都大学法人の、同じ就業規則が適用される時間雇用教職員について、労働契約の終了や更新・継続という極めて重要な労働条件にかかる判断基準が、所属部局により著しく異なる現状は、不公平・不公正であると断じざるを得ない。

については、「有期雇用契約労働者の雇用の安定を図る」という無期転換ルールの趣旨に沿って、例外措置についての全学共通の基準やガイドラインを示すことを求めるものである。

2- 賃金にかかる要求

2-1. 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。

国立大学法人法が準用する独立行政法人通則法の第57条第3項には「一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与を参酌し、かつ、民間企業の従業員の給与、当該行政執行法人の業務の実績及び事業計画の第35条の10第3項第3号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならない。」と定められている。過去の団体交渉において京都大学法人は、総務省の統計を引いて京大の教員の賃金水準はそれに遜色ないと回答した。しかし、統計値には業務の実績は反映されておらず、調査対象の平均値が示されているに過ぎない。日本における学術・研究機関としての本学の業績は平均値程度であると京都大学法人は自己評価をしているのか。評価指標は様々あるであろうが、多くの指標において本学の業績が日本国内の上位にあるこ

とは、ほとんどの国民にとって異論のないところであろう。こうした立ち位置にある京都大学の教員の水準が、統計値と比べて遜色がないという時点で、適切性を欠いていると言わざるを得ないのである。現に多くの人材が、大手私立大学や海外の研究機関に流出している事実が、このことを雄弁に物語っている。

むろん、今日までの京都大学の業績は教員・研究者の力だけで成しえたわけではなく、それを支える職員もあってのことであるので、京都大学全体として然るべき賃金水準で遇されるべきである。

独立行政法人通則法の第57条第3項にも民間企業の従業員の給与の考慮が求められていることから、本学と同様に総合大学で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職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。

2-2. 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- 職種・雇用形態別の要求

3-1. 教員の要求

- (1) 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移行を行わないこと。

法人化以来「人件費の削減」「教員数の削減」が強行され、このことが「教育研究基盤の弱体化」をもたらしていることは国大協の2018年6月28日付けの声明でも明らかである。こうした状況に重ねて、年俸制の導入を図ることは、大学教員の研究と生活を軽視して、政府の意向に迎合することに他ならない。これまで、年俸制に自ら移行する教員の数が少なかったのは、教員の研究と生活に寄与することがないと見込まれたからである。

政府が昨今掲げている「国立大学における人事・給与マネジメント改革」では、研究者の業績評価を年俸額と連動させる方向が打ち出されているが、こうした「改革」は、教員間の不平等を惹起させかねず、ただでさえ疲弊している教員の労働意欲を挫き、生活環境を悪化させることになる。