

国立大学法人京都大学教員就業特例規則等の一部改正等に関する過半数代表協議の記録

日時：2007年3月9日(金) 10:00-12:20

場所：本部棟5階 大会議室

出席者：過半数代表側：小田滋晃代表（吉田事業場）、森美幸代表（病院事業場）、松波孝治代表（宇治事業場）、高橋知之代表（熊取事業場）、藤田昇代表代理（大津事業場）、友永雅己代表（犬山事業場）

法人側：木谷理事、澤田人事部長、花島人事課長、村田職員課長

概要：次のとおり。

■冒頭、次のような、やりとりがあった。

小田代表：書記を2名つけます。それと、録音してもいいですか。

木谷理事：構いません。

■法人側、過半数代表側の順に自己紹介があった。

■木谷理事から「国立大学法人京都大学教員就業特例規則等の一部改正等について（案）」について、次のとおり説明があった。

1. 国立大学法人京都大学教員就業特例規則の一部改正
  - (1)研修の機会の一部改正（第12条第4項）
2. 国立大学法人京都大学特定有期雇用教職員就業規則の一部改正
  - (1)「年俸制特定教員」の新設（第2条第2号）
  - (2)「特定外国語担当教員」の新設（第2条第3号）
  - (3)「特定事務職員」を「特定職員」に変更（第2条第5号）
3. 国立大学法人京都大学有期雇用教職員就業規則の一部改正
  - (1)医員、医員（研修医）となるための資格の変更（別表第3・第5）
  - (2)医員、医員（研修医）の始業及び終業の時刻等の追加（別表第6）
  - (3)その他（第58条、別表第8）
4. 国立大学法人京都大学時間雇用教職員就業規則の一部改正
  - (1)「オフィスアシスタント」の新設（別表第1・第4）
  - (2)その他（第50条、別表第7）
5. 国立大学法人京都大学外国人研究員就業規則の一部改正
  - (1)俸給月額表の改正（第6条）
6. 国立大学法人京都大学教職員出向規程の一部改正
  - (1)出向期間の延長（第7条）
7. 国立大学法人京都大学教職員給与規程の一部改正
  - (1)俸給の調整額の改正（別表第7）
  - (2)扶養手当の改正（第14条）
  - (3)広域異動手当の新設（第32条の2）
  - (4)遠隔地異動・出向手当の新設（第33条の4）
  - (5)その他（別表第9）
8. 国立大学法人京都大学教職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則の一部改正
9. 国立大学法人京都大学教職員倫理規程の一部改正
  - (1)利益相反行為の防止の規定の追加（第16条の2）
10. 国立大学法人京都大学教職員の勤務時間、休暇等に関する規程の一部改正
  - (1)京都大学医学部附属病院規程の改正に伴う教職員の区分の変更（別表第3）
  - (2)1箇月単位の変形労働時間制の割振りの変更（別表第3）

11. 国立大学法人京都大学教職員の育児・介護休業等に関する規程の一部改正
  - (1)育児休業の再申請要件の追加（第3条第2項第5号～第7号、第8条第2項第4号及び第5号）
  - (2)育児休業の申出期間の変更（第5条第1項及び第2項、第7条第1項）
  - (3)育児のための早出遅出勤務対象者の拡大（第20条の2）
  - (4)介護休業等の取得可能日数の改正（第35条、第41条）
  - (5)その他、規定の整備（第20条の5、第24条、第29条、第32条、第40条）
12. 国立大学法人京都大学教職員懲戒規程の一部改正
  - (1)国立大学法人京都大学教職員倫理規程の改正に伴う懲戒処分事由の改正（別表）
13. 京都大学教職員退職手当規程の一部改正
  - (1)退職手当の額に係る特例についての改正
14. 京都大学教員の任期に関する規程の一部改正
  - (1)任期の取扱いについての改正
15. 「国立大学法人京都大学教職員の勤務時間、休暇等に関する規程」に定める病気休暇の期間に関する取扱いについて
  - (1)病気休暇期間の取り扱いの変更

---

■スケジュール等について、次のような、やりとりがあった。

小田代表：今後のスケジュールをお聞かせいただきたい。

木谷理事：3/13 部局長会議、3/27 教育研究評議会、3/28 経営評議会。それまでの間、労使協定を含め、過半数代表の意向を伺い、協議の場を設定させていただく。

小田代表：初めての方もおられるので、過半数代表の権利と義務について、簡単にご説明いただけますか。

澤田部長：就業規則の改正に際し意見書を提出いただく。それから、労使協定を締結していただく。

小田代表：過半数代表の意見は反映されるのか。

澤田部長：反映できる意見は反映する。

小田代表：意見については役員懇談会等で議論されるのか。

木谷理事：必要に応じて、適宜、報告している。

---

■創立記念日における時間雇用教職員の取り扱いについて、次のような、やりとりがあった。

小田代表：創立記念日における時間雇用教職員の取り扱いについて、不信感を持っている。労働者は36協定で譲歩しているわけだが、信頼関係を保てなければ、いささかの譲歩をすることはできない。

木谷理事：2004年度に締結した労使協定を文字通り読んで、対応している。時間雇用教職員の取り扱いについては2004年度にも2005年度にも説明し、2005年度には川添代表から意見をいただいている。説明を変えているわけではない。

小田代表：それは法人側の理解に過ぎない。

藤田代表：2004年度に労使協定を締結した時点で、時間雇用教職員はすべて対象外とするとの話はなかった。その話は2005年度就業規則化の際に出てきたもので、その話に同意したことはない。

---

■15番目の病気休暇の期間に関する取り扱い等について、次のような、やりとりがあった。

小田代表：本来「2. 復帰支援策の検討、及び復帰時及び復帰後のケアの充実」を先にやらなければならない。2を曖昧にしたまま、「1. 病気休暇が90日を越え、なお、療養が必要と医師が診断した場合には、原則として病気休職とする。」として、本当に産業医は対応できるのか。

木谷理事：産業医の体制については今、意見交換しているところである。

小田代表：産業医の体制があって、その上で1が実施されてしかるべきではないか。休職は処分である。その運用については就業規則に盛り込んでもらう必要がある。メンタルヘルスに関しては結核並の扱いとしてはどうかと思う。

木谷理事：復帰支援策については早急にまとめていきたいと思っている。就業規則に基本的なことはすべて書かれている。これは、その運用規則の明確化が目的である。この件で人件費の削減等は考えていない。

あくまで復帰支援が目的である。

小田代表：それであれば、もっと産業医の配置等を考えるべきである。遠隔地を含め、すぐに産業医に行ってもらえるのですか。

木谷理事：人数的に厳しい点があるのはご指摘のとおり。今後考えなければならぬ。

小田代表：それを先にすべきではないですか。それは順序が逆じゃないですか。

松波代表：不適切な取得に対処する必要があるのであれば、まずはチェックシステムを考えるべきである。2が前面にあってしかるべきで、1に手を着けて働くものに不安を与えるのは控えてほしい。

木谷理事：今回の変更により、本人が経済的に安定すると共に、後任の手当もしやすくなるので、療養に専念していただける。療養に専念してもらおうということでは、90日を越えた頃の時期が保障されるということが大事である。

澤田部長：病気休暇が90日を越えると俸給が半減するが、病気休職とすれば80%の俸給が保障される。

高橋代表：90日を越えても半減ではなく80%とできないか。

澤田部長：国家公務員の取り扱いを引き継いでいる。給料を支払うには説明責任が伴う。それで病気休職の活用で提案している。

高橋代表：給料は1年3ヶ月しか支払われないのですか。給料が半減する9ヶ月分を後ろに回すことはできないのですか。

澤田部長：ずうっと休んでいてもいいということではなく、一番大事な時期に治療に専念していただくことが大事なのではないですか。

小田代表：メンタルヘルスの療養は時間がかかる。メンタルヘルスの問題は重大で命にかかわる可能性が高い。京大の事情もあり、独自対応があってもいいと思う。結核並の対応ができないか、それをきちっと就業規則に盛り込んでくださいといっている。そのためには、まず産業医の体制が最優先ではないか。

松波代表：病気休職の対象の方は年にどの位おられるのか。

花島課長：正確には把握できていない。数十名と思われる。

森 代表：復帰支援以前の問題として、環境安全衛生の改善に日頃から努力されていると言われるのだが。もう少しその点に力を入れていただいているのであれば、今回の提案も理解できるのであるが。もっと職場の環境づくりについて説明できる環境を整えていただきたい。

木谷理事：環境安全保健機構が十分に機能していない点は課題として認識し、すでに、その改善案を部局長会議に説明し提案しているところである。その案に基づき充実していくことを進めている。

小田代表：超過勤務の縮減目標についてどのように考えておられるのか。

木谷理事：時短の委員会でも段階的に削減していくことが提案されている。昨年、上限を700時間から630時間へ削減したが、現実を見ながら、さらに削減していきたいと考えている。

友永代表：最大の目的が復帰支援であるならば、参考資料「病気休暇期間の取扱いについて（19.2.6、教員制度検討会）」の【現状と問題点】にある「地方公共団体における不適正な病気休暇取得の実態」については別のところで議論していただいた方が理解しやすい。メンタルヘルスについては、労災や結核性疾患と同じ特殊な病気の1つとして議論していただきたい。

松波代表：京大での実態がよく分からない。まず1年はダメだということできているように思われる。京大の現状や復帰支援体制の提案を資料と共に提案していただいてから、1を提案いただきたい。それがなければ職員に説明ができないので反対である。

---

■学内採用制度について、次のような、やりとりがあった。

小田代表：学内採用制度は何かならないのか。

木谷理事：試験採用とバランスをとるため、統一試験と同じ内容の試験を受けていただいている。意欲のある方には積極的に採用試験を受けていただきたい。

小田代表：地方公務員の場合、中途採用制度がある。統一試験とは別途の試験により、採用する道があってもいいのではないか。

---

■7番目の国立大学法人京都大学教職員給与規程の一部改正の(1)俸給の調整額の改正について、次のような、や

りとりがあった。

松波代表：現行はどうか、それがどうなるのか。

木谷理事：資料 11 ページにあるように、現行は第1は調整数3、第2は調整数2、第3は調整数1となっている。このうち、第1と第3は廃止する。ただし、経過措置として、第1は条件を満たす間は調整数3とする。満たさなくなれば調整数2となる。第3は条件を満たす間は調整数1とする。また助教については当分の間、調整額1とする。なお助教の調整額については、今年の夏または秋を目処に検討し結論を出すこととなっている。

---

■11 番目の国立大学法人京都大学教職員の育児・介護休業等に関する規程の一部改正について、次のような、やりとりがあった。

友永代表：「大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない教職員」や「介護休業申出があった日の翌日から93日以内に退職することが明らかな教職員」でも、介護が必要になることはある。

---

■10 番目の国立大学法人京都大学教職員の勤務時間、休暇等に関する規程の一部改正について、次のような、やりとりがあった。

森 代表：2006年10月1日から18時間変則2交代制が試行された。過半数代表ということで説明があったが理解できない。労働時間の変更は重大な変更である。資料を示して説明してくださいとお願いしたが、説明されていません。試行の経過についても説明がありません。仮眠環境は整備されていない。希望者ということであったが、業務命令であった。看護師の場合、拘束時間＝業務時間となり、勤務時間が終わる頃には酩酊状態と同じ状況にある。それで患者の命が守られるとは考えられない。試行の評価等、資料を揃えて納得のいく説明をしてください。7対1看護に向けた採用が行われているが、働き続けられる環境が感じられない。目に見えては改善されていない。

木谷理事：病院の方でもきちっと説明をする必要がある。今の話は病院の方にも伝える。ただ病院の方でも努力している。看護師の確保もあと一息までできている。できる限りの改善努力は図っている。

---

■その他

藤田代表代理：遠隔地異動・出向手当は退職金に反映されない。退職時にそのような状況が起こらないようにしていただきたい。

高橋代表：本部から熊取へ移動した場合どうなるのか。

澤田部長：これまでは10→8→6であった。これからは10→10→10となる。

高橋代表：京大独自でも社会的に説明がつくと判断されたのか。

木谷理事：説明がつくと考えている。

小田代表：創立記念日における時間雇用教職員の取り扱いの件、もう一度、検討の場を設定していただきたい。これがされなければ36協定にはサインできない。

木谷理事：求めがあれば、説明意見公開の場は設定させていただく。

小田代表：社会に範を示すようなことをしていただきたい。

木谷理事：信義違反とは考えていない。変更するわけではない、拙速には当たらないと考えている。

森 代表：この次、資料は提示してもらえるのか。抗議文を出したときも、資料の提示はなかった。

小田代表：創立記念日における時間雇用教職員の取り扱いの件、必ず総長に伝えてください。