



2006. 4. 11 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
<http://web.kyoto-inet.or.jp/people/kitunion/>

給与構造改定、原案どおり労基署に提出される！ 4月から道理なき平均5%の給与引き下げを強行

給与改正に関する交渉の要点

1. 成績良好者（Cランク）の昇給幅が3号俸（他は4号俸）となる特定職員に、すべての教授が該当することについて、3月15日の規則案提示まで明らかにしなかったことの非を法人が認めた。しかし、実施は譲らず。
2. 平成22年1月1日までは、通常昇給より昇給幅が1号俸抑えられる。人事院勧告そのまま合理性なし。教授の昇給幅はさらに抑制される（Cランクで2号俸）。この昇給に関する経過措置については、**継続協議を確認**。
3. 勤勉手当は、**成績によらず、一律 +0.05ヶ月／年**を確約。
4. **期間を限らず**、基本給が3月31日時点の給与を上回るまで、その給与が保障される（**現給保障**）。退職金も保障される。
5. 昇給に関わる勤務成績の評価の基準・方法については、来年1月1日の初適用までに策定し、組合と協議することを確認。複数の評価者（教員では、研究科長と学域長を想定）でインタビューにもとづいて行うことを計画中。

勤勉手当における成績は半年ごとの評価という違いはあるが、来年度以降は昇給と同様の方法で評価する。

現在の勤勉手当の成績は、無断欠勤・懲戒など客観的事由がない限り、「良好でない」にはならないことを確認。

—高年齢者雇用安定法の改正関連—

**定年延長（給与・退職金据置き）を要求するも、
職員の新陳代謝の妨げ、退職金制度などの理由から
認められず、再雇用制度を来年より開始**

再雇用に関する労使協定を締結！

（再雇用のための条件についての協定）

（協定抜粋）

1. 再雇用の対象となる者

定年に達したときに、次の各号の要件を満たしている者とする。

- ① 勤労意欲に富み引き続き勤務を希望していること
- ② 勤務に支障がない健康状態を維持していること
- ③ 過去3年間において無断欠勤がないこと
- ④ 過去3年間において懲戒処分を受けていないこと
- ⑤ 過去3年間において勤務成績が良好(本学職員給与規則第14条第6項第3号をいう。)であること
- ⑥ 法人が職員に再雇用の意思を確認する時点において、本学が所有する職員宿舎に空室(法人が計画的に空室としたものは除く。)がある場合を除き、自宅若しくは自己の用意する住居より通勤可能なこと。

交渉の経過

②については、当初の「体力的に勤務継続可能と判断できること」は、基準があいまいであり、産業医の判断とされていたため、本人の申告あるいは本人の主治医の判断で満たせる条件に変更した。

⑤については、単なる勤務成績良好では抽象的であるため、給与規則に定める「良好」(Cランク以上)と明記させた。これは、無断欠勤、懲戒処分がないことと同義であることを確認した。

⑥については、当初は単に「自宅若しくは自己の用意する住居より通勤可能なこと」とだけあり、職員宿舎に居住しながら定年を迎えた職員が再雇用を望むならば、無条件に退去しなければならなかった。合同宿舎と本学所有の宿舎では事情が違うこともあるので、本学宿舎に空きがある場合は居住可能とするところまで、双方が譲り合った。

また、基本月額(171,600円)については、将来の社会状況によって、変更される可能性があることを確認した。