



**交渉や説明会において全く説明のなかった制度を
給与規則改定案に盛り込んだだまし討ち的な法人の
対応に断固抗議する！**

当局は同改定案を即時撤回せよ！

5%賃下げの回復がますます遅れる教授層！

当局案に突然繰り入れられた内容とは、

特定職員（教授および一般職7級）という区分を設けて、昇給幅に差をつける。特定職員の昇給幅はその他の職員より1号俸小さい。

2007年1月の昇給幅はさらに1号俸小さく、特定職員は1号俸（55才以上では0号俸）、その他の職員は2号俸（55才以上では1号俸）しか昇給しない。

- 18年度給与改定については、深刻な減収に対する保障（裏面要求書参照）を要求しましたが、現給保障の適用期間がなくなったこと以外に、進展はありませんでした。

36協定（時間外労働、休日労働に関する労使協定） の労使協議で、一定の前進！

1. 入試などの土日出勤および突発的な休日出勤に対して、 割増賃金と代休を実現

入試のような大学行事により、土曜・日曜あるいは日曜・祝日など、2日連続の休日出勤を命じられた場合、2日のうち1日は休日出勤とみなし、休日割増賃金135%が支給される。また、その代休日を出勤日から1ヶ月以内を取得できる。（残り1日は従来どおり週40時間の中での割り振りで休日を与えられる）

設備のトラブルへの対処など、突発的に休日に出勤せざるを得なくなった場合は、事前に振替は困難であるため、上記と同様に、休日出勤とみなす。

2. 時間外労働の時間単価が約6%アップ

時間単価の計算の際に、分母とされる労働時間から祝日や年末年始を省き、実労働時間にもとづいた計算に変更したことにより、時間単価が上昇した。これにより、時間外労働および休日労働の手当は増額する。

3. 育児のための15分単位の部分休業が有給となる

昨年交渉で獲得した1日15分単位の育児部分休業（子が3歳まで）については、従来その分減給されていたが、今後は減給しないことを労使協定により合意した。ただし、30分を越える部分休業については就業規則どおり減額される。

●2007年度からの再雇用制度に関する就業規則と雇用条件に関わる労使協定の提示が行われ、交渉中です。週4日、月給171,600円＋ボーナス1.6ヶ月（一般職員）で、65歳までの再雇用（2007年度からの再雇用者は63歳まで、1年ずつ順次延長）が可能という案です。組合は定年延長を要求していますが、財政的理由から拒否されています。

2006年3月22日提出分

京都工芸繊維大学
学長 江島 義道 様

京都工芸繊維大学職員組合
委員長 大倉 弘之

2006年春季統一要求書

日頃より京都工芸繊維大学の教育・研究の発展と教職員の労働条件改善のためにご尽力いただいていることに敬意を表します。

交渉でも確認しましたように、今回の給与改定は、法的に強制されたものではなく、国家公務員の給与改定に準拠することを最大の理由として、本学法人が判断したものです。第一義的な理由が財政事情によるものではないことより、法人においては職員の労働条件や労働意欲を引き下げないように、独自に種々の措置を講ずることが可能であると考えられます。

1. 期末・勤勉手当の引き上げを要求する。

(説明) 給与構造の改定は、将来にわたり収入の大幅な減少を招くことを確定させてしまう。基本給の改定が不可避であれば、一時金での減収回復に努めるべき。

2. 昇給幅の拡大を要求する。

(説明) 今回の給与構造の改定は、中堅～熟年教職員にとって大きな打撃である。大幅な基本給切り下げに、昇給幅の抑制が追い討ちをかける。とくに、現給保障時の昇給が3号俸に抑制されていることは基本給の回復にさらに時間をかける。

3. 女性や技術職員など、公務員時代の昇級・昇格の遅れの是正を要求する。

(説明) 昇級・昇格の遅れは、生涯賃金の大幅な目減りにつながる。過去の経過も調査し、可能な限り2005年度中の改善を求める。

4. 夜間主の教育(授業・卒研指導)に対する業務手当を要求する。

(説明) 裁量労働制により、教員の長時間勤務が覆い隠されている。組合のアンケートによれば、教員の平均労働時間は10時間以上である。とくに、本学は夜間主での授業や卒研生の研究指導は、長時間労働の一因となっている。

5. 種々の大学行政に関わる手当の新設・増額を要求する。

(説明) 本来の教育・研究に関わる時間を夜間や休日に回し、学内行政や入試業務などに努める職員に報いるものが少ない。

6. 創立記念日を休日とするなど、労働時間短縮のための休日を設けることを要求する。
(説明) 労働時間短縮が低賃金への一つの代償とすれば、法人独自の休日を新設することは時短の一つの方法である。
7. 育児休暇の適用を就学時までとすることを要求する。
(説明) 子どもの送り迎えの必要性は、就学時まで変わらない。社会的にも努力目標として就学時までの育児休暇が求められている。
8. 産前休暇(8週)、妻の産前産後の期間中の休暇(5日)など、母性保護・育児支援制度の拡充を要求する。
(説明) 国立大学法人は、公務員・民間に比べて遅れている次世代育成制度を充実させるべきである。
9. 女性教員の産休・育休にともなう教育業務の支援体制の整備を要求する。
(説明) 現在および将来にわたって、女性教員にとって働きやすい職場環境を作ることが男女雇用機会均等の保障となる。
10. 非常勤職員の雇い止め制度の廃止を要求する。
(説明) 非常勤職員が常時雇われている職場も多く、非常勤職員の経験や能力の蓄積が法人に貢献している例が多数あり、雇い止めの不合理性は明らかである。
11. 非常勤職員の夏季特別休暇を要求する。
(説明) 他大学でも実施されていることであり、出勤日数に応じて、常勤職員並みの特別休暇が与えられるべきである。
12. センター入試における入試特別手当を職員にも支給することを要求する。
(説明) センターからは、教員・職員の業務とも、業務内容に応じた手当が支給されている。教員にだけ特別手当が支給されるのはおかしい。