

くみあいニュース No. 147

2020. 11. 18 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行

<https://laborunion.xsrv.jp/kitunion>

本日、労使協議：ボーナス 0.05 月減 提示

11 月 18 日の夕刻、職員組合は、松ヶ崎キャンパスおよび嵯峨キャンパスの過半数代表とともに労使協議に出席しました。協議では、人事院勧告を踏まえた国家公務員の給与関係法令の改正案に準じた本学の職員給与規則等に関する以下の改正案が提示されました。

対象となる規則：「職員給与規則」「年俸制適用職員給与規則」「期間雇用非常勤職員就業規則」

内容：＜月例給＞改正なし

＜賞与＞支給月数を 0.05 月分引き下げ（現行 4.50 月→4.45 月）

改定時期：令和 2 年 12 月 1 日

年度区分	6 月期	12 月期
令和 2 年度 期末手当	1.30 月（支給済み）	1.25 月（0.05 月減）
勤勉手当	0.95 月（支給済み）	0.95 月（改正なし）
令和 3 年度 期末手当	1.275 月（0.025 月減）	1.275 月（0.025 月減）
勤勉手当	0.95 月	0.95 月

協議においては、人件費の原資が税金である運営費交付金に基づいていることや現下の厳しい経済情勢、国家公務員がおかれている状況などを鑑みると、令和 3 年度（来年度）の賞与引き下げなど人事院勧告に基づく改定に一定の理解はできるものの、**他大学では、人事院勧告の内容とは異なり、本年 12 月期の期末手当の減額を見送った大学や減額幅を 0.025 月に圧縮した大学などがあり**、本学教職員は国家公務員ではなく、運営費交付金の使途は大学に委ねられており、人事院勧告をそのまま適用して引き下げる必然性はないことを主張しました。さらに、**コロナ禍の現状において、職員においてもコロナ対応などの業務負担が増加したこと、教員はリモート授業や対面授業の準備などの負担が増加したこと、特に裁量労働の教員は残業代が発生せず、例年と比較して勤務時間が増えた可能性が高い状況においてボーナスの減額は大きな減給になることから、組織の士気の低下を招く危険性が高く、給与規則等の改正については実施しないことを強く主張しました。**現在の職員組合は過半数組合としての力を持ちませんが、労使協議の場においては、多くの教職員の方の声を代弁すべく、訴えをおこないました。**今回の 12 月期の期末手当の減額については反対です。コロナ禍の厳しい環境の中、学生のため、社会のために、全力で働いてきた職員、教員の労に報いるためにも、0.05 月の減額は納得できません。**

しかし、**12 月のボーナス引き下げの実施に向けて、11 月 24 日（火）までに過半数代表より意見書を受けたいとの発言があり**、粛々と規則の改正等が進んでいく可能性があります。確かに、過半数代表者に説明をおこなうなどの手続きが踏まれていれば、法的には問題がないのかもしれませんが、そのような厳しい状況の中ですが、少しでも教職員が気持ちよく働くことができるよう、少しでも何かを得られるよう、法人に対して前向きで積極的な提案をしていきたいと思っています。他大学の事例などを踏まえると、たとえば、0.05 月ということは「二十分の一」です。すなわち、1ヶ月のうち 1 日分の給与に相当するものとして、教職員全員の有給休暇を与える（12 月 28 日を休暇とすれば年末年始 9 連休、あるいは、自由に設定できる 1 日）こと。少なくとも 0.025 月減に減額幅を圧縮すること。ボーナス引き下げ相当の人件費分を教育・業務支援の臨時配分をおこなうこと。在宅勤務に関する規定を整備すること。などなど、組合員の皆さま方からも、考えやアイデアなどありましたら、執行部に声をお寄せください。皆さま方の声を拾って、気持ちよく働くことができる職場環境構築に全力を尽くします。

・連絡先：kitu-info@laborunion.xsrv.jp

・匿名で声を寄せられる場としてフォームを作りました：<https://forms.gle/xNYPweCy8LoWVWNKA>