

第1号議案

2019 年度活動報告

1. 職員組合の新体制

2019 年 12 月 新体制発足

2. 組合員の増減と勧誘活動

本年度の組合員は昨年度と比べて9名の減少です。新規採用者への説明は時期ごとに欠かさず行っていますが、組合への加入者を増やすことはなかなか難しい状況です。また組合員は比較的年配の方が多く、当分の間、定年退職による組合員の減少をくい止めることはできません。不断の広報・勧誘活動が不可欠です。

2019. 10. 1 新規採用者(職員 1 名)への職員組合に関わる説明を実施
2019. 10. 4 新規採用者(教員 1 名)への職員組合に関わる説明を実施
2020. 1. 1 新規採用者(教員 1 名)への職員組合に関わる説明を実施
2020. 2. 1 新規採用者(教員 1 名)への職員組合に関わる説明を実施
2020. 3. 30 新規採用者(教員 2 名)への職員組合に関わる説明を実施
2020. 4. 1 新規採用者(職員 5 名)への職員組合に関わる説明を実施
2020. 4. 21 新規採用者(職員 1 名)への職員組合に関わる説明を実施
2020. 8. 1 新規採用者(教員 1 名)への職員組合に関わる説明を実施

3. 法人との労使協議

2020 年 2 月 6 日に法人との労使協議(事務説明)があり、次の2点について法人から説明があった。法人からの配布資料は組合ホームページからダウンロードできます。

<https://kitunion.wixsite.com/kitunion/activity/>

内容は下記の6つがあります。

1. 同一労働同一賃金関係(常勤と非常勤の違いをできる限りなくす)
 - 病気休職の付与

➤ 年次休暇の付与日を採用日に前倒し

➤ 病気休暇の有給化

特別休暇の有給化が主たるものですが、規則をそろえる観点から住居手当の削除(期間雇用非常勤職員)などもみられます。

2. 年休の時間単位取得 労基法では協定に基づいておこなわなければならないとなっているが、規則に入っていたので、労基法準拠となるよう変更する。

3. 新年俸制、評価 ➤ 新年俸制

4. 職員兼業

➤ 規則がいろいろ分かれていたのを一本化

➤ 審査の基準や申請方法を追加

基本的な流れや考え方は変わっていない。

5. 外国人研究員 「外国人研究員」としての雇用がなくなったため削除する。

6. 学生対応シフト

➤ 学生サービス課の夜間対応の時間設定

協定書として下記の3つが提示されました。

1. 時間外勤務、休日勤務に関する協定書

2. 専門業務型裁量労働に関する協定

3. 時間単位での年次休暇の取得に関する協定書

2月6日に実施された労使協議に関して3つの質問または意見(下記の1, 2, 3)、昨年12月18日に実施された労使協議に関して2つの意見(下記の4, 5)を法人に提出しました。

下記に、質問と回答をまとめます。

2020年2月6日の労使協議(事務折衝)の内容に関して2月25日に組合執行部から出された3つの質問に対して、下記の通り法人からの回答を受け取りました。

1. テニユアトラックで採用されている方が専任教員として採用されることになった場合、新採用扱いとなって新年俸制が適用されるのか、あるいは本人の希望に基づいて選択できるのか?

(回答) 本年3月以前に採用されている方は、本人の希望に基づいて新年俸制を選択することができます。

2. 新年俸制では評価が年一回となるが、きめ細やかな評価は可能か? どのような評価体制をとるのか。

(回答) これまでの評価(副学長が教育、研究等の全項目を一度に評価し、人事委員会又は業績評価委員会(年俸制教員)の審議を経て、学長が最終決定する)と異なり、3段階の評価を行うとともに、第1次評価では教育や研究等の項目ごとに学域長、学系長等が評価を行うなど、評価者を新たに加えることで評価体制を強化し、きめ細やかな評価を行えるようにします。

また、評価項目においても、小項目の数を増やしたり自由記述の箇所を設けるなど、教員の活動状況をより伝えていただける仕組みを構築しております。なお、労使協議の場でお伝えしたとおり、新たな評価制度は新年俸制の教員だけでなく、全ての常勤教員に適用するものであることを念のために申し添えます。

評価体制は次のとおりです。(資料 1-16「常勤教員に係る業績評価実施要領(案)」)

第1次評価:

- 1) 「教育」「国際貢献」「地域貢献」の項目について、学域長は副学域長と協力して当該学域にかかる教員の評価を行う。なお、評価に際して、課程長、専攻長及び学科目長の意見を聴取するものとする。
- 2) 「研究」「社会貢献」の項目について、学系長は副学系長と協力して当該学系にかかる教員の評価を行う。

第2次評価:

- 1) 「教育」「国際貢献」「地域貢献」の項目について、第1次評価結果を基に、教育担当副学長及び学長が指名する副学長が全学的な見地から評価を行う。
- 2) 「研究」「社会貢献」の項目について、第1次評価結果を基に、研究担当副学長及び学長が指名する副学長が全学的な見地から評価を行う。

最終評価:

人事委員会は、第2次評価結果、管理運営に係る業績、貢献度が高い業績の報告並びに勤務状況を基に、全学的、分野横断的な見地から総合的な評価を行う。

評価決定：人事委員会の審議を経て学長が最終評価を決定する。

3. 新年棒制に関する説明会を開催していただきたい。特に、現在の月給制との比較(メリット、デメリット)を説明して欲しい。

(回答) 説明会については3月中に開催できるよう検討していましたが、今般の新型コロナウイルス感染症への対応のため、映像配信による説明を3月に実施する予定です。

2019年12月18日に実施された労使協議(事務折衝)に関して1月8日に組合執行部より提出された2つの要望に対して、下記の通り法人からの回答を受け取りました。

4. 特定再雇用職員についても、賞与の引き上げをして欲しい(昨年度も同様の人事院勧告だったが、特定再雇用の賞与の引き上げがあった)。賞与に関しては(現役時代とは異なり)基本給額程度であり基本給そのものが低い上に月数も低いので、厳しい状況である。

(回答) 本学ではこれまで人事院勧告に準拠した対応を取っております。令和元年は国の再任用 職員にかかる賞与引上げ勧告がなかったため、規則を改正していないことをご理解ください。

5. 短時間勤務非常勤職員の昇給について、現規則に疑問を持っている。現規則では4月の時点で1年間の勤務実績が無いと昇給出来ない。例えば4月に採用された非常勤職員は1年で昇給が決まる(必ずとはなっていませんが)が、5月に採用された非常勤職員は、1年11ヶ月経たないと 昇給出来ない規則となっている。同一労働同一賃金の観点から、是正されないとすれば問題である。

(回答) 非常勤職員の給与表に定める給与額は、元々、常勤職員の初任給算定方法を参考に設定されています。常勤職員の初任給算定方法では、採用方法、学歴に加え、本学採用前の職歴の年 数を積み上げて号給額を算定しており、民間企業等で勤務していた期間が1年間ある場合は、給与額に4号給分(定期昇給1回分に相当する号給)に相当する額を加算することが可能となります。一方、民間企業等で勤務していた期間に1年に満たない端数の月数が生じた場合は、当該月数は号給の加算対象とはならず、号給算定から切り捨てられることとなります。

このような非常勤職員の給与表設定の経緯及び常勤職員の初任給算定方法に鑑み、非常勤職員において常勤職員と同様に、1年に満たない端数の月数を昇給の対象とはせず切り捨てることにも、一定の合理性があるものと理解しております。

以上の質問または意見および法人からの回答は、下記サイトよりダウンロードできますので、ご覧ください。

<https://kitunion.wixsite.com/kitunion/activity/>

4. 組合から人事労務課への質問、抗議

組合員から執行員会に伝えられました疑念、抗議を人事労務課に問い合わせを行いました。

年棒制への移行に関しする問い合わせ内容（6月19日）および回答（6月23日）

問い合わせ内容：

年棒制への移行時期による不利益が生じる可能性はどうか。具体的には、月給制の人が年棒制に切り替えるとき、ボーナス月の翌月（7月1日か1月1日）からの切り替えにしないと、損をすることはないか。

人事労務課山崎課長からの回答：

月給制から新年俸制に切り替える場合の年俸額については、次のとおり決定している。

- 1) 切り替えのあった年の1年間の給与額（年収）を、切り替えの前後で比較している。
- 2) この際、職務給基本額が期末手当に、年次業績給が勤勉手当に対応することになるが、年収で比較する場合、実際に新年俸制教員として在職した期間ではなく、切り替え前から同給与制度の教員として在職したものとみなして（満額計算して）それぞれの年俸額を計算。
- 3) 既に切り替えの申し出があった教員には、この方法で計算した給与の比較資料に基づいて説明を行い、年俸を決定している。
- 4) また、切り替え前に実際に期末手当・勤勉手当が支給される場合は、新年俸制の職務給基本額及び年次業績給の一部又は全部が先に支給されたものとみなして差引を行い、残額がある場合はそれを毎月の職務給基本額又は12月期の年次業績給として支給することで、調整を行う予定である。

このように、切り替え時期によって有利不利が発生しないように考慮している。

コロナ対応等に関する問い合わせ（4月7日）、回答（4月8日）

非常勤教職員に関する質問：

- 1) コロナ感染問題のため講義が減少するなどの理由で非常勤教職員の出勤回数が減った場合、手当てに影響するか。また、影響する場合はどのように影響するか。
- 2) 非常勤教員の場合、出勤に関する時間数に関して契約が交わされている。出勤管理の観点から、非常勤教員が自宅からオンライン講義することは認められるか。
- 3) 連休明けまでに moodle を利用した 1 回分の授業をすることについて、非常勤教員の場合、授業をしたことの確認、いつ出勤したことになるか、どのように対応をされる予定ですか。また、非常勤教員への周知はどうなっているか。

人事労務課山崎課長からの回答：

4月7日付けで非常勤講師の方へ文書（「前（春）学期の授業の実施方法及び受講登録について」）を発出している。遠隔授業の活用（必要に応じて対面授業との併用）によって大学設置基準の規定を満たすことを記載しており、また、遠隔授業の課題を学生情報ポータルに掲載した日に1回分の授業を実施したものとして対応することも記載している。

全教員に関する質問：

現在、オンライン講義および対面講義を併用することが指示されています。オンライン講義をする場合に、その環境を整えるための費用はどうなるか。

人事労務課山崎課長からの回答：回答保留

新年俸制に関する抗議

新年俸制に関して、組合員からの下記の抗議に対し、至急に対応を依頼。「新年俸制の件で、「見積もりシミュレーションを依頼したいので連絡先を教えてください。」という意見を moodle で出しましたが、返事が来ていない。その間に、3月31日付で新年俸制への変更締め切りが出されました。意見を募っておきながら何も回答せずに、新年俸制への変更締め切りを打ち出されて、不愉快に思っている。」

人事労務課山崎課長からの回答

moodle への回答遅延について、大変失礼いたしました。早急に対応いたします。3月31日付けで発出した文書は、新年俸制への移行手続きや申出書の様式に関する通知です。

(URL:<https://www.jim.kit.ac.jp/soumu/portal/Reader/index.php?function=NoticeMessage&id=10735>)

令和2年4月1日～4月30日の間に移行の申出を行った場合は、切替日を令和2年4月1日に、そして5月1日～6月15日の間に移行の申出を行った場合は、切替日を令和2年7月1日とする旨を記載しております。3月31日をもって新年俸制への移行を締め切っておりませんので、その旨ご理解のほどよろしくお願いいたします。

コロナ対応に関する問い合わせ（8月30日）、回答（9月8日）

1) 後期から対面講義が始まるにあたり、学生、教職員を含めた全員のコロナ感染の検査を実施すべきではないか。安全が保証されない状態では対面講義は開始すべきではないのではないか。

回答：全員に検査することとなると数千万～億の費用がかかり、予算上の問題から実施することは困難です。学生及び教職員に対し、新型コロナウイルス感染症対策本部長（学長）から感染症への対応について通知を発出するとともに注意喚起を行っており、咳や発熱といった風邪の症状がある場合は登校・出勤を控えるなど、本学の構成員おののかが自覚した行動をとっていただきたいと考えております。

2) 対面講義でコロナ感染のクラスターが発生し、教員が感染した場合、労務災害に相当するのではないか。

回答：本学における業務遂行が原因で新型コロナウイルスに感染した場合は、労務災害に相当するものとして労働基準監督署への申請手続（事業主の証明）を実施することとなります。

5. 代議員細則の改定（職域別ブロックおよび代議員定数の改定）

現状に基づいた職域別ブロックとするため、代議員選挙細則第3条を見直し、職域別ブロックおよび代議員定数を改定しました。事務の方は異動があった場合に職域別ブロックに反映するのが遅れがちであることから、事務として一つのブロックにしました。教員は学系単位に変更しました。代議員定数に関しましては、現定数17名を下回らないように改定し

たもので、改定後は18名となります。非常勤の方に関しては規定しておりませんが、一番近い職域別ブロックに入っていただくこととしております。本変更は8月7日開催の代議員会で承認され、同日付けで施行しました。下記に新旧対照表を掲載しております。また、組合のホームページ (<https://laborunion.xsrv.jp/kitunion>) の About us に代議員選挙細則を含みます組合の規約を掲載しています。

旧	新
第3条 規約第15条第1項にいう選挙区および代議員定数はつぎのとおりとする。	第3条 規約第15条第1項にいう選挙区および代議員定数はつぎのとおりとする。
職域別ブロック（定数は構成員が20名までは1名、21～30名は2名、31～40名は3名、41名以上は4名。なお、センター等の業務を担当する教員はそのセンターのブロック所属とする。）	職域別ブロック
A 学務課， 学生サービス課， 入課， 保健管理センター， アクセシビリティ・コミュニケーション支援センター， 国際課， 研究推進課， 産学・地域連携課， KIT 男女共同参画推進センター， 丹後キャンパス地域連携センター， 学道会館	A 事務 B 材料化学系 C 分子化学系 D 情報工学・人間科学系 E 電気電子工学系 F 機械工学系 G デザイン・建築学系 H 応用生物学系、繊維学系 I 基盤科学系 J 高度技術支援センター
B 総務課， 情報管理課， 企画戦略課， 人事労務課， 財務課， 経理課， 施設マネジメント課	代議員定数は各職域別ブロックの構成員が14名までは1名、15～30名は2名、31名以上は3名とする。
C 高度技術支援センター	
F 機械工学課程	

G デザイン・建築学課程, 美術工芸資料館 H 物質工学課程, 環境科学センター L 情報工学課程, 電子システム工学課程, 情報科学センター T 応用生物学課程, 昆虫先端研究推進拠点・昆虫先端研究推進センター U 高分子機能工学課程, 生体分子応用化学課程, バイオベースマテリアル学専攻 V デザイン経営工学課程 W 基盤教育学域 (大学戦略推進機構系と教育研究基盤機構系を除く) X 先端ファイブロ科学専攻, アドミッションセンター, 総合教育センター, 研究戦略推進本部, COC 推進拠点, COI 拠点, KYOTO Design Lab, 教育研究プロジェクトセンター, 先端ものづくり・繊維研究推進拠点, 機器分析センター, アイソトープセンター ただし, 複数のブロックに所属するとみなされる組合員は, 最も若いアルファベットのブロックに所属するものとする.	
--	--

6. 過半数代表者選挙

過半数代表者は松ヶ崎キャンパスの過半数代表者を1名、嵯峨キャンパスの過半数代表者を1名 選出することになっています。2020年5月27日(水)に公示があり、組合から松ヶ崎の候補者として村田滋先生(機械システム工学系)を推薦することが承認され(5月29日執行委員会)、推薦候補者として届け出ました。なお、嵯峨の候補者については、そもそも嵯峨の勤務者数(及び組合員 数)が少ないこともあり、組合からの推薦にこだわらず、嵯峨勤務の方々にお任せしています。

6月6日(水)に、松ヶ崎の候補者村田滋先生、嵯峨の候補者都丸雅敏先生の信任投票が行われ、お二人とも信任されました。今回、 信任されました都丸雅敏先生も組合員でもありますので、情報の共有等ご協力いただけるものと思います。

7. 教職員組合の新しいウェブページやメーリングリスト

旧来の教職員組合のウェブページとメーリングリスト(ML)は長らく実質的には機能していませんでした。教職員共済の事務手続きをお願いした栗山敦氏には、職員組合のウェブページおよびMLシステムの提供とその維持管理の一部についても契約を締結して、6月末に、その新ウェブページが公開されました。

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

このウェブシステムにはログインすることが可能です。7月中旬に、組合員の皆様のもとに、ログイン ID とパスワードが届いたかと思います。お知らせのメールにあるリンクからアクセスすればパスワードの変更画面にアクセスできるかと思いますので、ぜひ一度アクセスしてパスワードを変更してください。また、ログイン ID や連絡先メールアドレスなども変更可能ですのでお好みのものにご変更いただければと思います。公開されている過去の組合ニュースに加えて、システムにログインすれば全大教や教職員共済からのお知らせなどを見ることができます。教職員組合への連絡先メールアドレスとして、

kitu-info@laborunion.xsrv.jp

を用意しましたので、教職員組合に対してのご要望等がございましたらこちらにご連絡いただければ対応いたします。また、執行委員メンバーにウェブ・ML 担当を設けましたので、以前とは異なりこれらの維持管理が継続していくよう努めていきたいと思っています。

8. 教職員共済の給付・加入事務の委託契約

行政書士の資格を持つ京都大学職員組合専従書記の栗山敦氏が、行政書士事務所を開業されたのに伴い、教職員共済に関する事務手続き、Web サイトやメイリングシステムの維持管理をお願いする契約を締結しました。同氏との契約によって、専従職員がいない本学職員組合が抱える問題、すなわち教職員共済の事務手続きを岡田さんのボランティアに委ねているという現状、ホームページやメイリングリストシステムの維持、管理などが困難となっている現状が解消できました。なお、京都大学職員組合の専従書記は本業として継続され、本学職員組合との契約で兼業されます。

「顧問契約及び業務委託契約」および「雇用契約」年 78,000 円

- 1) 行政書士業務 相談 (例えば、法律事務所との契約)
- 2) 行政書士業務外 web サイト、メイリングシステムの維持、管理
(別途、レンタルサーバー費用約 12,000 円が必要)

栗山氏との契約にかかる費用には教職員共済から支払われます事務委託手数料を充当します。不足額に関しましては、従来から積み立てていました教職員共済特別会計約 70 万円から支払います。なお、事務委託手数料は加入者の減少に伴って減りますので、不足額が大きくなっていきますが、試算では少なくとも 10 年程度は事務委託手数料と教職員共済特別会計で賄える予定です。

9. 御還暦のお祝い

5 名の組合員がご還暦を迎えられました。残念ながらコロナ感染拡大防止のため、歓談の席を設けることができませんでしたが、全員にお祝いの記念品を差し上げました。

10. 組合員交流企画『いちご狩り』

組合員の懇親の場として、組合レクリエーションを実施し、6組18名のご家族様にご参加いただきました。

場所：おさぜん農園ビニルハウス（京都府八幡市内里菅井 339）

日時：令和2年2月1日（土）

場所：おさぜん農園（京都府八幡市内里菅井 339）

日時：令和2年2月1日（土）

第2号議案

2019年度 決算報告書

1. 一般会計収支計算書(2019年9月1日～2020年8月31日)

収入	予算額	決算額	備考
組合費	4,000,000	3,739,600	
繰入金	-	-	
活動交付金	50,000	-	
雑収入	-	7,760	預金利息:48円、出資配当金:160円、利用配当金:7,552円
合計	4,050,000	3,747,360	(A)
支出	予算額	決算額	備考
慶弔費	250,000	50,000	還暦お祝い
刊行費	100,000	43,092	職組ニュース印刷
渉外・調査費	-	-	
加盟費	2,500,000	2,359,560	全大教:2,178,000円、京都総評:181,560円
事務費	200,000	89,639	弁護士顧問料、インターネット回線、電話代など
会議費	200,000	180,246	大会後懇親会:100,000円、委員会等軽食
文化・スポーツ・レクリエーション費	50,000	16,800	イチゴ狩りイベント参加費補助
活動費	100,000	-	
設備更新・維持費	100,000	-	
人件費・謝金	-	-	
積立基金	-	-	
予備費	550,000	-	
合計	4,050,000	2,739,337	(B)

繰越金	5,289,436	5,289,436	(C)
単年度収支	-	1,008,023	(A)-(B)
次年度繰越金		6,297,459	(C)+(A)-(B)

会計監査の結果、上記の決算書に誤りはなく、また帳簿及び証明書類も整備されて正確な経理が行われていたことを確認する。

2020年 9月 28日 会計監査

小倉 隆志

北口 剛史

澤井 伸吾

第3号議案

第4号議案

2. 特別会計(共済会計)収支計算書(2019年9月1日～2020年8月31日)

収入	予算額	決算額	備考
業務委託手数料	70,000	72,271	
雑収入	-	6	預金利息:6円
合計	70,000	72,277	(A)
支出	予算額	決算額	備考
人件費・謝金	90,000	40,500	年間契約:30,000円、1～7月分:1,500×7
予備費	-20,000		
合計	70,000	40,500	(B)
繰越金	764,842	764,842	(C)
単年度収支	-	31,777	(A)－(B)
次年度繰越金		796,619	(C)＋(A)－(B)

会計監査の結果、上記の決算書に誤りはなく、また帳簿及び証明書類も整備されて正確な経理が行われていたことを確認する。

2020年9月28日 会計監査

小倉 隆志

北口 剛史

澤井 伸吾

3. 特別会計(積立)収支計算書(2019年9月1日～2020年8月31日)

収入	決算額
繰越金	10,945,948
利息	928
合計	10,946,876
支出	決算額
合計	-
次年度繰越金	10,946,876

会計監査の結果、上記の決算書に誤りはなく、また帳簿及び証明書類も整備されて正確な経理が行われていたことを確認する。

2020年9月28日 会計監査

小倉 隆志

北口 剛史

澤井 伸吾

2019年度 貸借対照表

2020年8月31日現在

(単位：円)

科目	金額	
I 資産の部		
現預金	18,040,954	
現金	216,462	
普通預金	6,187,230	
普通預金	690,386	
定期預金	10,946,876	
未収入金	0	
資産合計		18,040,954
II 負債の部		
未払金	0	
負債合計		0
III 正味財産の部		
前期繰越正味財産額	17,000,226	
当期正味財産増減額	1,040,728	
正味財産合計		18,040,954
負債及び正味財産合計		18,040,954

第5号議案

2020年度 【2020年（10月）— 2020年（9月）】活動方針

私たち京都工芸繊維大学で働く者が気持ちよく、そして、安心して働くことができるよう組合として大学に対して積極的に待遇改善、情報公開を要求していきます。特に、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う業務負荷量の増大や業務内容の質的变化、社会情勢の変化に伴う国家公務員の給与改定に関する人事院の勧告など、今まさに労働条件や給与などにおいて意見を挙げていかなければならないと認識しています。また、これらの取り組みを強力に推進するため、今年は本学職員組合のあり方、学外組織との連携のあり方を含めて活動の基盤整備に着手します。

1. 給与に関する取り組み

給与改定に関しては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、民間企業を対象とした調査日程が遅れており、国家公務員の給与改定に関する人事院の勧告が10月以降になるとされています。一部報道では期末手当・勤勉手当の引き下げが勧告される公算が強いことが伝えられており、国家公務員の給与改定に準拠する国立大学法人は、給与の引き下げが予想されます。現況の社会情勢や運営費交付金による収入が大半であることを鑑みると、国家公務員の給与改定に準拠する流れに抗するためには、入念な調査と準備、そして法人との協議が必要です。これらを踏まえ、給与水準と労働力を守るための方策を考えていきます。また、継続的な課題である職員における国家公務員との給与格差の是正についてもどのような打開策があるかを考えていきます。

給与制度については、2020年4月より新年俸制が導入されました。月給制、旧年俸制、新年俸制と複数の俸給体制があり、教員はどのような対応をすると良いかの判断がつきにくいケースもあります。個別性にも留意しつつ、制度の内容や相違点について正しい情報の提供をおこないます。また、働く者にとってよりよい制度が構築されるよう新たな提案をおこないます。

教職員の昇任・昇格・昇級等に関しては、それが認められるかは給与の問題でもあります。したがって、それらが適切に実施されているか調査します。また、教員を対象とした新しい

評価制度がはじまりますが、この評価制度と評価基準、およびその運用には問題があると見受けられ、組合執行部で議論し、代議員会での議決を得られれば改善を要求します。これまでも、教員の評価については、研究業績や外部資金を評価する傾向にありますが、大学には教育や社会貢献が求められており、それらの重みも問うていきます。

2. 労働条件・職場環境に関する取り組み

定員削減や本務とは異なる新たな事業への従事要請によって、従来より労働量の増加は問題になっていました。今年は新型コロナウイルス感染症への対応が加わり、労働の量だけでなく、労働の質や内容なども含めて大きな変化が生じ、過密労働の傾向がさらに輪をかけて強まっています。労働条件や職場環境について、組合員の声を集めながら、改善に向けて要求をまとめます。

新型コロナウイルス感染症の拡大による働き方改革は喫緊の課題です。緊急事態宣言および京都府緊急事態措置によって、リモートワークが取り入れられましたが、この勤務状況や手続き等の制度を振り返り、教職員の学外勤務制度の改善や在宅勤務の通常勤務化を求めています。働く者の健康被害は重大な問題であり、感染症に対する受け止め方の多様性にも対応できる手続きや制度の構築は重要です。

コロナ禍に対応した授業をおこなう上で必要となる機材等については、非常勤講師を含む教員が各自で準備しています。研究室内のエアコンや流し台、電話や情報用ポート、ブラインドは付帯設備として大学が整備するものです。コロナ禍で必要となる機材の付帯設備化を要求します。

教職員の働き方について、事務手続きの内容や方法をより簡素化して、組合員の業務負担の軽減となる方策を考えていきます。化学薬品を含む物品の管理、エネルギー使用の管理などセキュリティをより厳しくすべき点と、反対に柔軟に対応すべき点など、ニューノーマルにそぐう制度、規則、システムを構築することが重要です。特に、もはや形骸化していて単なる負担になっているものについては、代替手段を含めた提案を積極的におこないます。

様々な改革が推し進められる中で、迅速性やパフォーマンス性という言葉を隠れ蓑に使い、本学のような規模の小さい職場で、重要な情報が教職員に公開されず、共有もされない現在の状況はまったく容認できません。学長に情報公開を強く求めています。また、懲戒

処分についても、公開できるものはある訳で、それらが公開・共有されず、教職員でさえ処分の妥当性に疑問を抱く職場は、学外からも異常に映っています。懲戒処分に至ったプロセスの公開を求めています。

教員の業務負担については、教員配置数と学系間でのバランスが崩れています。SGU 事業が進められる裏では、海外派遣される教員の業務が他の教員の負担の増加になっています。業務負担の改善・適正化を要求していきます。教員 1 人あたりの担当学生数（課程専攻定員・担当教員比）は重要な指標であり、これらの観点に基づいた議論の有無を確認していきます。

任期付教員については、研究エフォートが正しく確保されているか注視します。年俸制教員に対しては、業績評価が適切におこなわれているか、実数を把握して意見をよく聞いていきます。地域創生 Tech プログラムの展開に伴って、北部キャンパスでの業務が教職員負担増に繋がっていないか確認していきます。教育負担を軽減して研究時間を確保することは重要ですが、講義の負担を減らすために非常勤講師を増員させるのではなく、教育に責任を持てる専任教員の拡充が重要です。これはオンラインで顕著な問題となって表れてきています。これらの点について、情報を収集し、教育と研究の両立の改善に向けた要求をまとめます。

職員については、過密労働やサービス残業を常に確認します。特に今年度は新型コロナウイルス感染症対応がどのような影響を与えているか調査していきます。過半数代表者に届けられる時間外勤務特別延長の件数・時間数もその推移をみながら、学内にサービス残業を生じさせることのないように注視します。非常勤職員については特に雇い止めに注視します。

36 協定改定問題については、短時間非常勤職員への時間外勤務制限の緩和の動きがあれば、個々の組合員に応じた対応をおこないます。

教職員の福利厚生として、体育館、グラウンド、テニスコート等の大学施設を使用できることになっています。しかし、現状としては、その手続きや運用が明確ではなく、十分な利活用ができていません。現在のグラウンドはまったく手入れもされておらず、教職員だけでなく、学生も使える状態にありません。キャンパスの整備と、教職員の施設使用に関して要望します。その要望には、マスクの自動販売機の設置や、部屋の管理区分による消毒アルコ

ールの管理のような非効率的キャンパス運営の改善も入れていきます。

職場の男女共同参画については、働きやすい職場作りの一助とするために、職場の構成員の男女比および昇任状況の実態、出産・育児・介護にかかわる休暇・休業制度とその利用の状況について把握するとともに、他大学の制度や状況についても情報を集め、本学に沿った育児や介護を支援します。

技術職員については、学生に対する技術トレーニングや、本学ネットワーク運営、さらには学生実験の運営に対する寄与が非常に大きいにもかかわらず、**今後4年間で22%の技術職員が退職していきます。**人員配置数を含めた組織体制が曖昧にされており、法人に考え方を問います。**すでに現在でも業務申請に応えることができず、ひいては全教職員の業務の負担が増えるため、業務申請に応えるべき体制を整えていくことを求めます。**

3. 組合組織・活動の強化と拡大

本学は組織率が比較的高いとはいえ、従業員の定義が非正規職員にも拡大されたことから、結果として10%台へと低下しています。雇用の形態は多様化し、年俸制、任期制、雇い止めなど、従業員にとって不利な条件が増えているにもかかわらず、組合の力も落ちていました。抜本的な解決策は見当たりませんが、昔と比して、本学は今こそ職員組合が必要です。法人が給与の額を決定するにも、交渉相手は先ず組合であること、大学や社会の動きを知るための情報交換の場としても組合が重要であることを、全教職員に周知し、働きかけます。なお、現在、理想的な関係にある過半数代表への支援と連携を今後も維持してゆきます。

過密労働は労働者の気持ちのゆとりをなくすため、種々のハラスメントが発生しやすくなります。ハラスメントと思われることが起こった場合、組合に相談してください。組合が力になります。採用時の組合入会への勧誘についても引き続きおこないます。

組合の役割を全教職員に認識してもらうためには、職場における現状の問題点や、個人では対応できない事について、組合員が情報を共有することが重要です。昨年1年かけて新たなホームページの構築とメーリングリストなどの整備をおこないました。これらのツールを用いることで、組合員の声をよりダイレクトに、そして、より迅速に収集できます。本年度は組合ニュースの配布を増やします。また、そのほかの媒体も用いて組合員との双方向的なやりとりができるように進めます。

新型コロナウイルス感染症によって、リモート会議が増えたことや業務方法が変わったことなどで、対面でやりとりする機会の重要性や、雑談が精神的健康に良いことがあらためて注目されています。組合では、感染症対策を十分にとった上で、組合員の文化・レクリエーション・交流親睦活動をおこないます。

最後に、繰り返しになりますが、上述した活動を強力に推進するためには、執行委員会を含めた職員組合の組織的活動基盤を整える必要があります。本組合には専従職員はおらず、教職員のボランティアによって活動が支えられています。今の本学では、組合活動を活性化させることが重要であり、組合業務の合理化を進めつつ、組合の体制を建て直していきます。特に、代議員会を含めた各種組織の組合員の声を吸い上げて、団体交渉を進めていきます。

4. 全国、地域的連携の取り組み

本組合は全大教や京都総評と連携しています。全大教中央や全大教近畿等の会合は互いの情報交換の貴重な機会です。それらの大会に参加し、得られた情報をニュースやメールを通じて組合員に伝えます。一方で、本学組合の支出について組合員より多様な意見が届いているのも事実です。これらの点を踏まえて、全国のおよび地域的連携のあり方について、強化する点や見直す点について議論していきます。

第6号議案

2020年度 一般会計予算(案)

一般会計

収入

費目	予算額
組合費	3,750,000
繰入金	-
活動交付金	50,000
合計	3,800,000

支出

費目	予算額
慶弔費	200,000
刊行費	100,000
渉外・調査費	-
加盟費	2,500,000
事務費	200,000
会議費	200,000
文化・スポーツ・レクリエーション費	50,000
活動費	50,000
設備更新・維持費	100,000
人件費・謝金	-
積立基金	-
予備費	400,000
合計	3,800,000

収支

	予算額
繰越金	6,297,459
単年度収支	-
次年度繰越金	6,297,459

2020年度 特別会計(共済)予算(案)

一般会計

収入

費目	予算額
業務委託手数料	70,000
合計	70,000

支出

費目	予算額
人件費・謝金	78,000
予備費	
合計	78,000

収支

	予算額
繰越金	796,619
単年度収支	-8,000
次年度繰越金	788,619

第 7 号議案

京都工芸繊維大学職員組合規約の改正

京都工芸繊維大学職員組合規約第 3 章第 6 条に役員について規定されています。
委員の人数が規定されていますため、現行では 15 名以上の役員を置いた場合、若干名とな
っている副執行委員長および書記次長の人数で調整することとなります。そこで、より柔軟
に人数を調整できるようにするために、執行委員の人数を 7 名 から 7 名以上 に改正します。

旧	第 3 章 役 員		
	第 6 条 この組合につきの役員をおく。		
	執行委員長	1 名	この組合を代表し、業務を総括する
	副執行委員長	若干名	執行委員長を補佐し、執行委員長に事故ある時はこれを 代行する
	書記長	1 名	書記局を代表し、組合の事務を処理する
	書記次長	若干名	書記長を補佐し、書記長に事故ある時はこれを代行する
	執行委員	<u>7 名</u>	組合の業務を分担執行する
	会計監査	3 名	組合の会計を監査する
新	第 3 章 役 員		
	第 6 条 この組合につきの役員をおく。		
	執行委員長	1 名	この組合を代表し、業務を総括する
	副執行委員長	若干名	執行委員長を補佐し、執行委員長に事故ある時はこれを 代行する
	書記長	1 名	書記局を代表し、組合の事務を処理する
	書記次長	若干名	書記長を補佐し、書記長に事故ある時はこれを代行する
	執行委員	<u>7 名以上</u>	組合の業務を分担執行する
	会計監査	3 名	組合の会計を監査する

(別紙) 2020 年度 執行委員、代議員、会計監査

執行委員長	比村 治彦
書記長	来田 宣幸
副執行委員長	一ノ瀬 暢之
副執行委員長	櫛 勝彦
書記次長	秋野 順治
書記次長	梅原 大佑
書記次長	亀井 加恵子
執行委員	木谷 庸二
執行委員	島袋 順二
執行委員	永原 実
執行委員	古川 進一郎
執行委員	増田 新
執行委員	三宅 祐輔
執行委員	山田 和志
会計監査	小倉 隆志
会計監査	北口 剛史
会計監査	澤井 伸吾

代議員

A	北井 清寛	C	本柳 仁	F	小野 裕之	I	磯崎 泰樹
A	山野内 貴斎	D	西崎 友規子	G	松田 剛佐	J	赤井 純
B	町田 真二郎	E	高橋 和生	G	阪田 弘一	J	秋山 剛志
B	岡田 有史	E	井上 純一	H	都丸 雅敏		
C	和久 友則	F	坂根 慎治	I	武石 拓也		