

事務折衝 その後

5月25日の事務折衝で法人より提案された就業規則と労使協定について、代議員会にメール審議をお願いしました。審議の結果は「法人の提案を承認する」というものでした。しかし「職員退職手当規則の一部改正」の経過措置については、具体的な記載が望ましいと思われましたので、法人に対してその旨を求めましたが、受け入れてもらえませんでした。（添付ファイル参照。）

今回が初めてではありませんが、規則改定について条文の修正等を求めたときは、「前例」や「他の規則との整合性」という側面を盾にして、誰でも感じるような条文の不自然さや実際の運用についての懸念を、真正面から受け止めて返事をする、という姿勢が乏しいように思われます。

労働環境について ハラスメントを感じることはありませんか？

2015年度の組合活動方針にも記載されているように、近年「機構改革」、SGU業務、地域創生事業など、過密労働の契機が増しています。仕事量の増加や、或は経費の削減などが引き金と思われるハラスメント（又はそれに近い言動）を、周囲で見たり聞いたりすることはないでしょうか？

ハラスメントは、その被害を感じていても、ごく近くの人にはかえって相談しにくい心理がはたらくものです。組合は労働環境の問題のひとつとしてハラスメントを扱っていますので、最近ハラスメントを感じたことがある方は、遠慮なく組合までご相談下さい。また、ご自身ではなく、周囲でハラスメントを見受けた方も、遠慮なく組合までご相談下さい。

よろしく願いいたします。

平成28年6月8日

国立大学法人 京都工芸繊維大学
学長 古山 正雄 殿

京都工芸繊維大学職員組合
執行委員長 朝田 衛



就業規則等の改正に関する協議事項への回答

平成28年5月25日に法人から意見を求められた以下の諸規則の改正について、本学職員組合としての意見を伝えます。

- 1) 職員給与規則の一部改正について
- 2) 入試手当取扱要項【新設】
- 3) 職員退職手当規則の一部改正について
- 4) 特定教職員就業規則の一部改正について
- 5) 専門業務型裁量労働に関する協定書

1)、2)、4)、5)については、本学職員組合としては特に意見はありません。

3)については、付則2の「なお従前の例による」という書き方では、改正後の条文だけでは具体的な内容がわからないものになります。適用される独立行政法人等の名称を記載して、現行条文を参照せずとも具体的な内容がわかるような書き方に改めることを求めます。

以上

平成28年6月15日

京都工芸繊維大学職員組合

執行委員長 朝田 衛 殿

国立大学法人京都工芸繊維大学長

古山 正 雄



回 答 書

平成28年6月8日付けで提出のありました職員退職手当規則の改正案に対するご意見について、下記のとおり回答します。

記

【いただいたご意見】

「職員退職手当規則の一部改正について」については、付則2の「なお従前の例による」という書き方では、改正後の条文だけでは具体的な内容がわからないものになります。適用される独立行政法人等の名称を記載して、現行条文を参照せずとも具体的な内容がわかるような書き方に改めることを求めます。

【回答】

「なお従前の例による」という表現についてですが、法制執務上、新たに法令を制定し、又は既存の法令を改廃する場合に、社会生活における従来の秩序が円滑に移行するように配慮を加える必要が生じ、その措置として「なお従前の例による」を用いることとなります。この表現は国の法令ではこれまで1,000件以上用いられており、毎年20件～50件ほどの法令で用いられている、経過措置を定める際の一般的な表現となります。また、本学の規則においても一般的に用いられている表現です。

「なお従前の例による」とした場合、具体的な内容がわからないのご指摘ですが、今回の改正により、第17条第2項は改正されるため、従前の表現は規則上示されなくなることから、従来から在職中の者について従前の規定をそのまま適用するには、「従前の例による」という表現を用いることが、最も簡潔で、普遍性があり、法制執務上も適切であると考えています。また、本規則についてのみ、このような経過措置について別の表現を用いることは、本学の規則体系全体として見たときに、表現に差異が生じることとなり、同様の経過措置であるにもかかわらず、意味に違いがあるような印象を与える事となりますので、当方としては別の表現を用いることは避けたいところです。

したがいまして、職員退職手当規則の改正案につきましては、5月26日に提示しました内容のとおりとさせていただきます。