

くみあいニュース No. 162

2021. 11. 9 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行

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

2021年度 第1回労使協議の内容

先日(2021年10月27日)、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。協議事項は過半数代表の村田先生、秋野先生から既に報告いただいておりますが、概要は下記の通りです。資料等はpdfファイルにて送付します。報告が遅くなり申し訳ありませんでした。

1) 職員給与規則等の改正について(資料1)

8月の人事院勧告に基づく国家公務員給与法等の改正が見込まれるため、これに本学給与規則を連動させる大学法人の方針に従い規則の改正案(法改正がなされた場合に本学規則改正は令和3年12月1日付で施行の案)が示されました。これは昨年の期末手当の引き下げに続く上、より一層大きな下げ幅であるため、多くの意見が出されました。

- ・人事院勧告に従わなかった場合のペナルティーはあるのか。→ 特くない。
- ・国から一定の予算が既に入れている年度の途中で変更する必要があるのか。→ これまでの慣習通り、人事院勧告に従いたい。
- ・賞与を減額した分の予算の使途を明確にし(例えば有給休暇を付与するや事務職員のネットワーク環境を整える等々)、減額されたことについて納得できる理由を示してほしい。昨年も同様のことを言っている。→ 検討する(在宅勤務者への電話番号の付与など)。(備考:減額の総額は2,500万円ほど)
- ・教職員の減額率よりも、学長・理事の減額率は当然高くするべきである。→ 検討する。

2) 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出について(資料2)

男性職員による育児促進や女性職員の活躍促進のため、人事院から国会・内閣に申し出のあった意見骨子と規則化に向けた本学の方向性が資料2(備考:資料中、網掛けの赤色は即、青色は令和4年1月1日、緑色は4月1日対応)を元に説明されました。人事院からの申し出より基準が低くなることはないと言われましたが、職員組合からは、大学として更に手厚い対応をしてもらいたいことを伝えました。また、同日、職員組合より要求書を提出し、具体的な対応の内容を示しました。要求の詳細は次号で示します。

3) 特任教員等就業規則の一部改正について(資料3)

本学博士後期課程在籍学生を特任研究員として雇用する制度の退職に関わる規定の追加が説明されました。

4) 特任教員等就業規則の一部改正案について(資料4)

懲戒解雇等における退職手当の支給制限の見直しに伴う規則の改正案が説明されました。

5) 勤務管理システムの導入について【報告事項】

令和4年度から教職員の出退勤時刻や残業時間、有給休暇の取得状況をオンラインで管理するシステムが導入され、従来の紙ベースでの手続き(勤務状況報告や出張伺い届等)が不要になるというメリットがある反面、毎日の出退勤時間の打刻が必要となるとの説明がありました。下記の疑問点や意見が出されました。

- ・大学に出勤しなくても学外で仕事をしている場合、PCを立ち上げられない場合はどうするのか。
- ・現在エクセルで管理しているものとさほど変わらないのではないか。
- ・出退勤の時間を正確に入れることで、却って困る事にならないか。
- ・誤魔化しが可能な管理システムを導入し評価するよりも、業務内容をきっちりと評価する方が必要ではないか。
- ・形骸化し得るシステムではなく入退室のカードによる管理等で出退勤を記録する方法も考えられるのではないかと。

組合としては、現在の問題点や課題を洗い出しながら、労働条件、職場環境の改善・向上に取り組んで参ります。

京都工芸繊維大学職員組合：kitsu-info@laborunion.xsrv.jp