

くみあいニュース No. 165

2021. 11. 24 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 2 回労使協議について

11 月 17 日、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者とともに 2021 年度第 2 回労使協議に出席しました。協議で用いられた 4 つの資料を共有いたします。議題は下記の 2 点でした。

- 1) 人事院勧告に伴う関係規則等の一部改正について (資料 2)
- 2) 人事院意見の申出への対応について (資料 3)

1) については、過半数代表者から 12 月期の期末手当の引き下げ幅を 0.15 から 0.075 に下げよう要望を出していましたが、人事院勧告の通り、0.15 を変更しないとの回答でした。臨時国会での国家公務員給与法の審議の状況を勘案し、本学の給与規則等の改正を判断する役員会 (11 月 25 日) において最終決定が行われるとのことでした。もし実施された場合、現状における特別休暇の用途が限られている点、年次休暇の消化率が低い点から、引き下げ総額の使途に特別休暇を新たに増やすことは考えていないことが明言されました。

過半数代表と組合からは、引き下げにより生じる余剰予算の使い道をできる限り明示することを要求し、年俸制と給与制の減額幅や減額時期がずれることは望ましくないとの意見を述べました。年俸制と給与制の擦り合わせに関しては、今後、他大学の状況について調査するとの回答がありました。

2) については、資料 3 (黄色の網掛け部分) の通り、本学でも定めている旨説明がありました。過半数代表と組合からの任期切れ直前の産前産後休暇についてはどう考えているのかという質問にはケースバイケースであるとの説明がされました。本学では助教から准教授へのテニュアトラック制度なので、ハードルが高くテニュアを獲得できない場合もあり特任研究員として一定期間雇うなどフォローアップも考えられることは理解できるが、予算的に厳しく実現は困難である旨が話されました。

過半数代表と組合からは、短期的な予算のことよりも長期的に考えると手厚いフォローにより本学の印象が良くなるのではないかと、何れにしても使い捨てのような形にならないようにしてほしいと伝えました。また、テニュアトラックの評価は任期期間 (5 年) の業績で判断されるが、研究分野によっては準備に時間を要する場合もあり、5 年間のみでなくそれまでの業績も評価に入れるべきではないかとの意見を述べました。

組合から 10 月 27 日に提出した第一回要求事項 (資料 4) である「テニュアを付与しなかった場合のフォローアップの制定」および「ライフイベントと教員任期の切り分け」について法人サイドで検討をする旨回答がありました。ただし、11 月 30 日の回答期限をもう少し伸ばしてほしい旨依頼され、了承しました。なお、12 月 3 日までは何らかの回答は行うとのことでした。組合からは、最低限の基準ではなく工繊大独自の手厚い対応を出来るだけ考えてほしい旨、重ねて依頼しました。

本要求について組合は今後も継続協議を行って参ります。近く開催予定(12 月初旬を予定)の第 1 回代議員会においても議論を行う予定です。是非ご意見等、執行部、代議員までお寄せください。

・連絡先 : kitu-info@laborunion.xsrv.jp、フォーム : <https://forms.gle/xNYPvweCy8LoWVNKA>

(テニュアトラック制度に関して参考となる資料の提供をいただきましたので共有いたします。

http://www.shinshu-u.ac.jp/research/project/fiber-wakate/tenua/#link_d)