

2021 年度 第 5 回労使協議について

2022 年 8 月 31 日に 2021 年度第 5 回労使協議が開かれましたので報告いたします。まず、1) 育児・介護休業法等の改正に伴う関係規則の改正及び出生時育児休業期間中の就労に関する協定書の締結、2) 国立大学法人京都工芸繊維大学短時間勤務非常勤職員就業規則等の一部改正の原案（詳細は別紙参照）について法人側よりそれぞれ説明がなされ、過半数代表、組合執行委員より質疑応答がなされました。その後法人側より送られた修正案については既に過半数代表者から説明がありました。ここでは原案説明後になされた交渉（質疑応答）の内容について報告いたします。

1) 育児・介護休業法等の改正に伴う関係規則の改正及び出生時育児休業期間中の就労に関する協定書の締結について

育児・介護休業法の改正に伴う、出生時育児休業の導入、育児休業取得回数制限および要件の柔軟性と緩和、育児参加のための特別休暇の対象期間の拡大、その他の規則改正と、期間中の就労に関する協定書の締結に関する説明がなされ、次のような質疑応答がなされました。

○ 教員が育児休業を取得する際、代講担当者などの対策はできているのか？無いと育児休業の申請に対し心が重いと感じ、実際に取得を行いにくく感じるのではないのか？直ぐに代講を依頼できる人員（例えばリタイアされた教員）の準備が必要ではないか？

→ 質問事項は最もであり、研究指導、講義の 2 点で責任を感じることが想像できる。今後、そのような雰囲気を失くすことができるような体制を整えていきたい。

○ 休暇を取得した場合に支払われる財源はどこからなのか？ → 共済から支払われる。

○ 休業期間中の一時的（一日のある時間だけなど）な就労は可能か？その場合の支払いの財源は？

→ 一時的な就労は可能。就労時間は大学の財源、休業分は共済から支払われる。

○ 任期付助教について育児休暇を取得した場合、その期間の雇用の延長はなされるのか？→ なされる。

○ 非常勤職員も取得は可能か？ → 取得可能である。

2) 国立大学法人京都工芸繊維大学短時間勤務非常勤職員就業規則等の一部改正について

令和 4 年 1 0 月 1 日より引き上げ予定の京都府最低賃金（9 3 8 円を 9 6 8 円へ UP）に伴い本学の事務補佐員・時間給額を最低 9 5 0 円から 1 0 0 0 円とし、各号給とも 5 0 円 UP される説明が行われ、次のような質疑応答がなされました。

○ 「在職者に対しても、予算の制約が無い場合は、新時間給額とする。」とあるが、制約があり新時間給額が適応されないことが生じてしまえば不公平感が生じクレーム、争いが生じる可能性がある。学長裁量経費等、何かしらの財源をはっきりとさせ、公平になるようできないか？

→ 「予算の制約」は、科研費等を財源とする場合（人件費の分、研究費が減る）、契約書類上変更が難しい場合などを想定している。雇用主に改定案に合わせるようお願いすると共に対策を講じたい。

○ 事務補佐員・技術補佐員と記述されているが SA・TA などの給与はどうする予定か？

→ 人事院勧告を踏まえ 4 月を目標に現在検討中である（現時点で UP の確約はできない）。

3) その他 - 「国立大学京都工芸繊維大学職員給与規則等の一部改正」撤廃の確認

また、その他事項として、2022 年 5 月 11 日の労使協議で議論された本学給与規則について委員長より質問が出されました。給与の減額が年俸制適用職員給与規則は令和 5 年 1 月 1 日付に施行、それ以外は令和 4 年 6 月 1 日付の施行と告知され 6 月期手当に適用されました。しかし、「今後の景気変動に従い増額は国家公務員給与法等の改正に従いあり得る」という前回法人側の回答通り、2022 年 8 月に出された人事院勧告に従い、これ以降、これらの給与規則は撤廃されることが確認されました。

執行部では、組合員の皆さん方からの声を集め、積極的に学長や大学に伝えていきます。要求事項、要望事項、悩みごと、身近な問題点などありましたら、些細なことでも結構です。執行部、代議員までお寄せください。

・連絡先：kyoto.tech.union@gmail.com、フォーム：<https://forms.gle/xNYPvweCy8LoWVNKA>