

くみあいニュース No. 112

2015. 1. 16 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
<http://web.kyoto-inet.or.jp/people/kitunion/>

— 労使協議～配偶者同行休業制度導入ほか —

みなさま本年もどうぞよろしくお願いいたします。年度末を控え忙しい時期に入り、執行部一同風邪など引かぬよう気を引き締めているところです。さて、本年最初の労使協議の報告をするとともに、ご意見をお伺いします。

法人からの申し入れによる 1 月 14 日の協議は次の 7 件でした： 1) 配偶者同行休業制度の導入、2) 職員就業規則の一部改正、3) 職員退職手当規則の一部改正、4) 年俸制適用職員給与規則一部改正、5) 短時間勤務非常勤職員就業規則の一部改正、6) 期間雇用非常勤職員就業規則の一部改正、7) 36 協定の一部改正。

1) は外国で勤務する配偶者とその国で生活をともにするための休業制度で、国家公務員では平成 26 年 2 月にすでに施行されている制度を本学にも導入するものです。対象は常勤職員、休業期間は 6 ヶ月以上最長 3 年で、この範囲で延長請求（1 回のみ）もでき、該当する人には歓迎すべき制度です。ただしこの間、給与の支給はなく、また共済組合掛金等は支払う必要があります。詳細は資料 1-1、1-2 を参照してください。(2) はこの制度発足に伴う就業規則の一部改正案です（資料 2）。

3) の改正は三つの項目があり、まず項目一として、資料 3 の改正案の第 14 条～16 条で、(1) の配偶者同行に関わる休業日が退職手当の在職期間から除外する点が明記されます。項目二は、第 19 条では、「役員の期間を持つ職員の退職手当額の特例」について現行条文は役員退職に関しかなり煩瑣な文となっているのを、役員を辞めて職員に復した場合も含め、簡素な表現に改めて（役員のない）公務員と同額になるように直したものと説明されました。（改正後条文の「業績に応じ…」に関しては役員会の承認を得るとのことです。）さらに、項目三は、附則の 2 と 3 に関わる部分で退職手当額のベースとなる定年退職の日が不明確であったのを改正条文の 4 として明確に定めたものです。ただしこれは従来の慣行を明文化したものとのことです。補足資料の資料 3 補を参照してください。

4) は資料 4 の別表第 6 で、誤りの訂正です。

5) と 6) は、短時間勤務非常勤職員と期間雇用非常勤職員の勤務時間の 1 時間未満の端数処理に関する規則で（資料 5 及び 6）、いずれも職員に不利益のないように改正されています。

7) は、労働基準法 36 条第 1 項の規定に基づいて学長と過半数代表者の間に交わされた「時間外労働、休日労働に関する協定書」の一部改正案です（資料 7）。上の(5)、(6)に伴う条文変更（第 3 条）のほか、第 5 条に特任専門職に関する改正があります。従来、原則として時間外労働が認められなかった特任専門職ですが、今回表のように認められるこ

とになります。なお、現在特任専門職は 14 名で、そのうちフルタイムが 10 名、パートタイムが 4 名です。フルタイムの 10 名の内 7 名の人が D-lab 勤務とのことで、すべて年俸制ですが、時間外勤務は可能です。

以上、ご意見をおききしますが、特に審議の必要が無いと判断されれば、代議員会に諮ることなく、執行委員会で意見を集約して法人に回答しますが、ご了承ください。

なお、給与規則改定の問題は平成 27 年 4 月からの「総合的見直し」に関して、今後交渉の余地を残しています。以下のアンケート結果も参照の上、具体的な提案があれば積極的に執行部、代議員にお寄せください。

給与規則改定・TOEIC に関するアンケートについて

くみあいニュース 111 号では、みなさまにアンケートへの回答をお願い致しました。多数の意見が寄せられました。ご協力下さりありがとうございました。下記に、集計の結果を示します。

給与規則改定①民間との格差是正について

公務員準拠は当然である	15%
仕方ない	31%
納得できない	46%
わからない	8%

給与規則改定②総合的見直しについて

公務員準拠は当然である	8%
仕方ない	15%
納得できない	62%
わからない	15%

②総合的見直しについて今後の交渉に希望すること

反対の姿勢をつらぬく	23%
減額分に変わる手当を求める	31%
休暇制度の充実（創立記念日）	54%
休暇制度の充実（夏期特別休暇）	54%
施設設備の充実	8%

今回の改定に対して以下のような反対意見が多く見られました。制度は公務員準拠であるとしつつも給与そのものが公務員よりも低い状況に納得できないこと。平成 27 年 1 月の昇給抑制はその後に渡って大きな影響を与えるため、看過できないこと。55 歳以上の給与が意識的に削減されているように見えること。給与増加分が消費税増加分に見合わないこと。これら等により、民間との格差是正という名目で給与改定が行われた中でも、改定の全体としては、みなさまにとってよいものとはなっていないことが表現されました。一方で、その代償として得られるものがあるとすれば何かを問う部分では、多くの方が休暇

制度の充実を挙げられました。これにより、今後の法人との交渉における指針が示唆されたものと解釈します。

職員 TOEIC 受験に関して寄せられた意見の多くは、それに対する支援体制を望むものでした。就業時間中に学習時間を設けることや研修制度、適正な評価のしくみが求められています。今後の進展の中で、みなさまの意見が法人に確実に伝わるような体勢をつくりまします。

また、いままさに法人が大きく舵を切り、本学が急速に変化していくことを多くの方が感じていると思います。そこへ進むのに、事務職員、技術職員、教員また年齢により隔てはなく、皆が一体となって協力することが必要です。個人の不安が周りとの情報共有により解消されることはまれではありません。今後も職員組合を通じてみなさまの信頼関係が深まるようどうかご配慮下さい。

国立大学法人京都工芸繊維大学職員の配偶者同行休業に関する規則（案）

平成 年 月 日制定

（趣旨）

第1条 この規則は、国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則（平成16年4月1日制定。以下「就業規則」という。）第51条の2第2項の規定に基づき、国立大学法人京都工芸繊維大学における職員の配偶者同行休業に関し必要な事項を定めるものとする。

（定義）

第2条 この規則において「職員」とは、就業規則第2条第1項に規定する職員をいう。

2 この規則にいう「配偶者」には、届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含むものとする。

3 この規則において「配偶者同行休業」とは、職員が、次の各号に掲げる事由（6月以上にわたり継続することが見込まれるものに限る。）により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業をいう。

（1） 外国での勤務

（2） 事業を営営することその他の個人が業として行う活動であって外国において行うものの

（3） 学校教育法（昭和22年法律第26号）による大学に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）であって外国に所在するものにおける修学（前2号に掲げるものに該当するものを除く。）

（配偶者同行休業の承認）

第3条 配偶者同行休業をしようとする職員は、期間の初日及び末日並びに当該職員の配偶者が当該期間中外国に住所又は居所を定めて滞在する事由を明らかにして、当該配偶者同行休業を始めようとする日の1月前までに、所定の手続きにより学長に申し出るものとする。

2 配偶者同行休業の申出をした職員は、当該申出について学長が必要と認める書類を提出するものとする。

3 学長は、職員から配偶者同行休業の申出があった場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、3年を超えない範囲内の期間に限り、配偶者同行休業を承認することができる。

4 学長は、配偶者同行休業の承認の可否を職員に通知するものとする。

（配偶者同行休業の期間の延長）

第4条 配偶者同行休業をしている職員は、当該配偶者同行休業を開始した日から引き続き配偶者同行休業をしようとする期間が3年を超えない範囲内において、延長をしようとする期間の末日を明らかにして、学長に対し、配偶者同行休業の期間の延長を申し出ることができる。

2 配偶者同行休業の期間の延長は、学長が特に認める場合を除き、1回に限るものとする。

3 前条の規定は、配偶者同行休業の期間の延長の申出及び承認について準用する。

（配偶者同行休業中の身分等）

第5条 配偶者同行休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 配偶者同行休業をしている期間については、給与を支給しない。

- 3 職員が配偶者同行休業をしている期間について負担すべき共済組合掛金その他の費用（法令等の定めにより免除されているものを除く。）は、所定の期限までに本学に支払うものとする。

（配偶者同行休業の終了等）

第6条 配偶者同行休業は、当該配偶者同行休業をしている職員が休職となり、若しくは停職の処分を受けた場合又は当該職員の配偶者が死亡し、若しくは当該職員の配偶者でなくなった場合に終了する。

- 2 学長は、配偶者同行休業をしている職員が次の各号のいずれかに該当することとなったときは、該当日をもって当該配偶者同行休業の承認を取り消すものとする。

- (1) 配偶者と生活を共にしなくなったとき。
- (2) 配偶者が外国に滞在しないこととなり、又は配偶者が外国に滞在する事由が第2条第3項各号に掲げる事由に該当しないこととなったとき。
- (3) 配偶者同行休業をしている職員が、就業規則第47条第1項第6号又は第7号に規定する特別休暇を取得することとなったとき。
- (4) 配偶者同行休業をしている職員が、国立大学法人京都工芸繊維大学職員育児休業規則（平成16年4月1日制定）第3条に基づく申出により、育児休業を開始することとなったとき。
- (5) 配偶者同行休業をしている職員が、国立大学法人京都工芸繊維大学職員介護休業規則（平成16年4月1日制定）第3条に基づく申出により、介護休業を開始することとなったとき。

（届出）

第7条 配偶者同行休業をしている職員は、次に掲げる場合には、遅滞なく、その旨を学長に届け出るものとする。

- (1) 配偶者が死亡した場合
- (2) 配偶者が職員の配偶者でなくなった場合
- (3) 前条第2項第1号から第3号までに掲げるいずれかの事由に該当することとなった場合

- 2 第3条第2項の規定は、前項の届出について準用する。

（職務復帰等）

第8条 配偶者同行休業の期間が満了したとき、配偶者同行休業が終了したとき又は配偶者同行休業の承認が取り消されたとき（第6条第2項第3号から第5号までに規定する事由に該当したことにより承認が取り消された場合を除く。）は、当該配偶者同行休業に係る職員は、職務に復帰するものとする。

- 2 前項の場合において、職員が職務に復帰することができない場合は、その日をもって退職とし、職員の身分を失う。ただし、当該職員が職務に復帰できないことについて、学長がやむを得ないと認めたときはこの限りではない。

（その他）

第9条 この規則に定めのない事項については、国家公務員の例を参考に学長が定めるものとする。

附 則

この規則は、平成 年 月 日から施行する。

配偶者同行休業制度について

給与なし
共済掛金要支払

資料1-2
人事院

有為な国家公務員の継続的な勤務を促進するため、外国で勤務等をする配偶者と外国において生活を共にするための休業制度（配偶者同行休業制度）が創設されました。（平成26年2月21日施行）

【休業の請求から職務復帰までの流れ】

休業の請求・任命権者の承認

- 休業を希望する職員は、休業開始希望日の1月前までに、休業期間、配偶者が外国に滞在する事由等を記載した「配偶者同行休業請求書」を任命権者に提出して休業を請求します。

（請求期間）

3年を超えない範囲内

（休業の対象となる「配偶者が外国に滞在する事由」）

- ①外国での勤務（出張、社命の留学等を含む。）
- ②事業の経営など個人が外国で行う職業上の活動
- ③外国の大学等における修学

（注）いずれの事由でも、6月以上にわたり継続することが見込まれるものである必要があります。

- 任命権者は、公務の運営に支障がないと認めるときは、職員の勤務成績その他の事情（職務復帰後の継続勤務の意思など）を考慮した上で承認の可否を決定します。

休業期間中

- 休業期間中は
 - ・給与は支給されません。
 - ・国家公務員共済組合法の適用があります（掛金を支払う必要があります。）
- 円滑な職務復帰の観点から、必要な能力の維持向上に努めることが望まれます。また、生活の状況等の報告を含め、定期的に人事担当者と連絡を取るようにしましょう。
- 配偶者と生活を共にしなくなった場合、妊娠した場合（産前・産後休暇に切り替えを希望する場合）、育児休業を取得しようとする場合など、生活の状況等に変化が生じた場合は、人事担当者に早めに届出・連絡をしましょう。

職務復帰

- 休業期間が満了したとき、休業の承認が失効、又は取り消されたときは、職務に復帰します。

休業の請求に当たっては、「配偶者同行休業請求書」のほか、証明書類の提出を求められることがあります。具体的な請求手続や提出書類などについては、所属府省の人事担当者にお問い合わせください。



Q
&
A

Q1 期間の延長はできますか。

→ 1回に限り、延長を請求することができます（期間は当初の休業期間と合わせて3年を超えない範囲内となります）。延長開始希望日の1月前までに配偶者同行休業請求書を提出してください。

Q2 配偶者の赴任と同時に休業を開始する必要がありますか。

→ 休業の開始は、配偶者が外国に滞在する事由が生じている期間内であればよく、配偶者の赴任と同時に休業を開始しなくても差し支えありません。

Q3 休業中に配偶者が別の国へ転勤することになりました。休業を続けることはできますか。

→ 転勤後の事由が引き続き「配偶者が外国に滞在する事由」を満たし、6月以上にわたり継続することが見込まれるものであれば、休業を継続することができます。（人事担当者に届け出てください。）

国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則の一部改正について（案）

新 旧 対 照 表

_____は改正箇所を示す。

現 行 条 文	改 正 後
第 1 条から第 51 条まで （略）	第 1 条から第 51 条まで （略） （配偶者同行休業等） <u>第 51 条の 2 職員のうち、外国での勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業を必要とする者は、学長に申し出て配偶者同行休業をすることができる。</u>
第 52 条から第 67 条まで （略）	<u>2 配偶者同行休業に関し必要な事項については、別に規則で定める。</u> 第 52 条から第 67 条まで （略）
附 則（略）	附 則（略） <u>附 則</u> <u>この規則は、平成 年 月 日から施行する。</u>

国立大学法人京都工芸繊維大学職員退職手当規則の一部改正について（案）

新 旧 対 照 表

_____は改正箇所を示す。

現 行 条 文	改 正 後
第1条から第13条まで（略）	第1条から第13条まで（略）
（退職手当の調整額）	（退職手当の調整額）
第14条（略）	第14条（略）
(1) から(11)まで（略）	(1) から(11)まで（略）
2 前項の基礎在職期間から除く月は次の各号とする。	2 前項の基礎在職期間から除く月は次の各号とする。
(1) 就業規則第12条第1項第3号による労働組合業務に専従した全月（次号及び第3号に定める期間のあった月を除く。）	(1) 就業規則第12条第1項第3号による労働組合業務に専従した全月（次号から第4号までに定める期間のあった月を除く。）
(2) （略）	(2) （略）
(3) （略）	(3) <u>国立大学法人京都工芸繊維大学職員の配偶者同行休業に関する規則（平成 年 月 日制定）により取得した配偶者同行休業期間の全月</u>
(4) 前2号に定める期間の月のうち職員の区分が同一である月がない月にあっては、当該月	(4) （略）
3から5まで（略）	(5) <u>第2号及び第4号に定める期間の月のうち職員の区分が同一である月がない月にあっては、当該月</u>
第15条（略）	3から5まで（略）
（勤続期間の計算）	第15条（略）
第16条 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、職員としての引き続いた在職期間による。	（勤続期間の計算）
2及び3（略）	第16条 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、職員としての引き続いた在職期間による。
4 前3項の規定による在職期間のうち、休職月等があったときは、その月数の2分の1に相当する月数（労働組合業務に専従した場合は、その月数。育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）については、その月数の3分の1に相当する月数。）を前2項の規定により計算して得た在職期間から除算する。	2及び3（略）
	4 前3項の規定による在職期間のうち、休職月等があったときは、その月数の2分の1に相当する月数（労働組合業務に専従した場合は、その月数。育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）については、その月数の3分の1に相当する月数。 <u>配偶者同行休業をした期間については、その月数。</u> ）を前2項の規定により計算して得た在職期間から除算する。

5 及び 6 (略)

第 17 条 及び 第 18 条 (略)

(役員の期間を有する職員の退職手当の額の特例)

第 19 条 役員としての期間を有する職員の退職手当の額は、役員退職時の基本給月額（国立大学法人京都工芸繊維大学役員報酬規則（平成 16 年 4 月 19 日制定）第 4 条の規定に基づいて支給されている基本級の額をいう。）並びに役員就任前の職員としての在職期間（本学以外の在職期間であって、通算されている期間を含む。）及び役員としての在職期間を合計した期間を、それぞれ退職日基本給月額及び在職期間とみなし、この規則（第 11 条から第 13 条までを除く。）の規定により計算した退職手当の額と、役員退任後における職員としての期間を在職期間とみなし、この規則（第 11 条から第 13 条までを除く。）の規定により計算した退職手当の額を合計した額とする。

第 19 条の 2 から 第 29 条まで (略)

附 則

- 1 この規則は、平成 16 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 当分の間、平成 25 年 2 月 1 日以降に退職した者に対する退職手当の基本額は、第 6 条から第 10 条までの規定にかかわらず、これらの規定により計算した額に 100 分の 87 を乗じて得た額とする。この場合において、退職した者（第 6 条第 1 項の規定により退職した者を除く。）の勤続期間が 35 年を超える場合は、その者の勤続期間を 35 年とみなす。

3 及び 4 (略)

附 則 (略)

附 則

- 1 この規則は、平成 25 年 2 月 1 日から施行する。
- 2 改正後の規則附則第 2 項中「100 分の 87」とあるのは、平成 25 年 2 月 1 日から同年 9 月 30 日までの間においては「100 分の 98」と、同年 10 月 1 日から平成 26 年 6 月 30 日までの間においては「100 分の 92」とする。ただし、職員の定年が満 60 歳でない者のうち平成 25 年 1 月 31 日までに満 63 歳

5 及び 6 (略)

第 17 条 及び 第 18 条 (略)

(役員の期間を有する職員の退職手当の額の特例)

第 19 条 職員としての在職期間に引き続いた役員としての期間を有する職員の退職手当の額は、第 5 条から第 15 条までの規定並びに附則第 2 項及び第 3 項の規定にかかわらず、役員としての期間について、その業績に応じ、これを増額し又は減額することができるものとする。

第 19 条の 2 から 第 29 条まで (略)

附 則

- 1 この規則は、平成 16 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 当分の間、平成 25 年 2 月 1 日以降に退職した者に対する退職手当の基本額は、第 6 条から第 10 条までの規定にかかわらず、これらの規定により計算した額に 100 分の 87 を乗じて得た額とする。この場合において、退職した者（第 6 条第 1 項の規定により退職した者を除く。）の勤続期間が 35 年を超える場合は、その者の勤続期間を 35 年とみなす。

3 及び 4 (略)

附 則 (略)

附 則

- 1 この規則は、平成 25 年 2 月 1 日から施行する。
- 2 改正後の規則附則第 2 項中「100 分の 87」とあるのは、平成 25 年 2 月 1 日から同年 9 月 30 日までの間においては「100 分の 98」と、同年 10 月 1 日から平成 26 年 6 月 30 日までの間においては「100 分の 92」とする。

に達した者に係る当該規定の適用については、「１００分の８
７」とあるのは「１００分の１０４」と、同年２月１日から同年
９月３０日までに満６３歳に達した者に係る当該規定の適用につ
いては、「１００分の８７」とあるのは「１００分の９８」と、
同年１０月１日から平成２６年６月３０日までに満６３歳に達し
た者に係る当該規定の適用については、「１００分の８７」とあ
るのは「１００分の９２」とする。

- ３ 改正後の平成１８年３月２９日改正規則附則第２項中「１００
分の８７」とあるのは、平成２５年２月１日から同年９月３０日
までの間においては「１００分の９８」と、同年１０月１日から
平成２６年６月３０日までの間においては「１００分の９２」
と、「１０４分の８７」とあるのは、平成２５年１月１日から同
年９月３０日までの間においては「１０４分の９８」と、同年１
０月１日から平成２６年６月３０日までの間においては「１０４
分の９２」とする。ただし、職員の定年が満６０歳でない者のう
ち平成２５年１月３１日までに６３歳に達した者に係る当該規定
の適用については、「１００分の８７」とあるのは「１００分の
１０４」と、「１０４分の８７」とあるのは「１０４分の１０
４」と、同年２月１日から同年９月３０日までに６３歳に達した
者に係る当該規定の適用については、「１００分の８７」とある
のは「１００分の９８」と、「１０４分の８７」とあるのは「１
０４分の９８」と、同年１０月１日から平成２６年６月３０日ま
でに６３歳に達した者に係る当該規定の適用については、「１０
０分の８７」とあるのは「１００分の９２」と、「１０４分の８
７」とあるのは「１０４分の９２」とする。

附 則（略）

- ３ 改正後の平成１８年３月２９日改正規則附則第２項中「１００
分の８７」とあるのは、平成２５年２月１日から同年９月３０日
までの間においては「１００分の９８」と、同年１０月１日から
平成２６年６月３０日までの間においては「１００分の９２」
と、「１０４分の８７」とあるのは、平成２５年１月１日から同
年９月３０日までの間においては「１０４分の９８」と、同年１
０月１日から平成２６年６月３０日までの間においては「１０４
分の９２」とする。

- ４ 職員の定年が満６０歳でない者が満６３歳に達した日以後にお
ける最初の３月３１日の翌日以降に退職した場合の退職手当の基
本額は、満６３歳に達した日以後における最初の３月３１日を退
職の日とみなして、前２項の規定を適用して得られる額とする。

附 則（略）

附 則

この規則は、平成 年 月 日から施行する。

退職手当支給基準の改定について

H25. 1. 15

[改定の背景]

◆H24. 8. 7 「国家公務員の退職手当の給付水準引下げ等について」の閣議決定

→ 人事院から示された退職給付に係る官民比較調査の結果及び見解並びに「共済年金職域部分と退職給付に関する有職者会議」の報告を踏まえ、退職給付における官民格差の解消等を図る。

◆H24. 11. 26 「国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案」の公布

[国家公務員退職手当法等の改正内容]

①調整率(官民格差均衡を目的)の段階的引き下げ等(施行期日: H25. 1. 1)

適用期間等	調整率	現行との格差	適用範囲
現行	104/100	—	勤続 20 年以上の定年退職者等
H25. 1. 1-H25. 9. 30	98/100	▲ 6/100	すべての退職者
H25. 10. 1-H26. 6. 30	92/100	▲12/100	"
H26. 7. 1 以降	87/100	▲17/100	"

②早期退職募集制度の導入(施行期日: 公布日から 1 年以内の政令で定める日)

★割増率の変更: 最大 2%/年の割増 → 最大 3%/年の割増(詳細は政令で制定)

★対象者の変更: 定年前 10 年以内に退職する勤続 25 年以上の者

→ 定年前 15 年以内に退職する勤続 20 年以上の者

◆H24. 12. 5 文部科学省大臣官房長からの要請

→ 国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずること。

[本学の対応]

◆国家公務員退職手当法の改正に準じた支給水準引き下げを実施

(判断要因)

- ①国立大学法人職員の退職手当の支給基準は、給与と同様に社会一般の情勢に適合したものに定めなければならない。
- ②国家公務員の給与、退職手当は社会一般の情勢に適合して定められている。
- ③本学を含む国立大学法人は国家公務員の給与、退職手当の支給基準を準用している。
- ④今回の国家公務員の退職手当支給基準は、社会一般の情勢(支給状況)から見て高いとされたため、見直しされることとなった。
- ⑤本学職員の退職手当の支給基準もこれに併せて改定するものである。

[実施内容]

◆調整率の段階的引き下げ等(104/100 → 87/100)

適用期間等	調整率	適用範囲
H25. 1. 31 まで	104/100	勤続 20 年以上の定年退職者等
H25. 2. 1-H25. 9. 30	98/100	すべての退職者
H25. 10. 1-H26. 6. 30	92/100	"
H26. 7. 1 以降	87/100	"

※現行の職員退職手当規則には、国家公務員退職手当法と同様に、社会情勢に合致させるための率(調整率)を定めている。勤続 20 年以上の定年退職者等については、在職年数等により算出した額に 104/100 を乗じた額をもって退職手当基本額としており、今回、この率を改定する。

☆教員が定年退職する場合、定年年齢である 63 才の年度末に定年退職した場合の退職手当額

生年月日	定年年齢	定年退職年月日	63 才到達年度末	63 才到達年度末時点の調整率
S23. 4. 2-S24. 4. 1	64	H25. 3. 31 (H24 年度)	H24. 3. 31	104/100
S24. 4. 2-S25. 4. 1	65	H27. 3. 31 (H26 年度)	H25. 3. 31	98/100
S25. 4. 2-S26. 4. 1		H28. 3. 31 (H27 年度)	H26. 3. 31	92/100
S26. 4. 2-S27. 4. 1		H29. 3. 31 (H28 年度)	H27. 3. 31	87/100

◆早期退職割増率の引き上げ（2% → 3%）

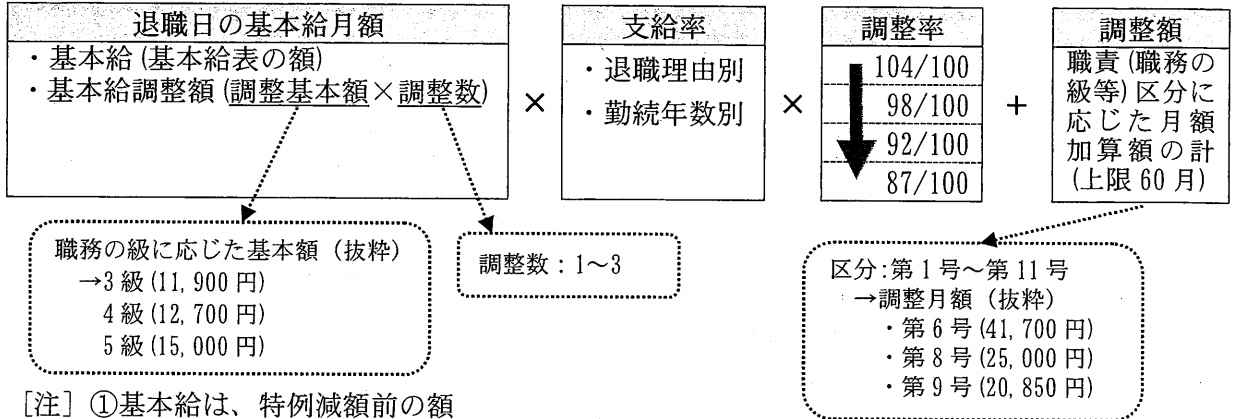
[実施時期]

◆実施予定日 平成 25 年 2 月 1 日

※早期退職割増率の引き上げについては、国家公務員の適用に併せ実施する。

[その他参考]

◆退職手当額の計算方法について



[注] ①基本給は、特例減額前の額
②調整基本額、調整額の改定なし

◆平成 25 年 3 月 31 日付け定年退職予定者に係る改定の影響（試算）

職務の級	在職年数	基本給月額 (基本給調整額含む)	基本額		③調整額	計		差引影響額
			①調整率 (104/100)	②調整率 (98/100)		①+③	②+③	
教育 5 級	30	572,900	29,046,030	—	2,502,000	31,548,030	—	—
教育 4 級	37	493,300	29,242,824	—	1,500,000	30,742,824	—	—
一般 5 級	35	448,000	26,557,440	25,025,280	1,251,000	27,808,440	26,276,280	▲1,532,160
一般 4 級	33	391,200	22,030,819	20,759,810	1,251,000	23,281,819	22,010,810	▲1,271,009

[注] 教員の場合、63 才到達年度末 (H24. 3. 31) の調整率適用となるため、改定による影響なし。

【参考資料】 勤続年数別の段階的支給率一覧 (早見表) → 資料 1
段階的支給率による試算例 → 資料 2
教職員の退職手当支給基準の改定について → 参考 1

◆独立行政法人通則法（平成 11 年 7 月 16 日法律第 103 号）《抜粋》
（職員の給与等）

第六十三条 特定独立行政法人以外の独立行政法人の職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない。

2 特定独立行政法人以外の独立行政法人は、その職員の給与及び退職手当の支給の基準を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

3 前項の給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない。

◆国立大学法人法（平成 15 年 7 月 16 日法律第 112 号）《抜粋》
（独立行政法人通則法 の規定の準用）

第三十五条 独立行政法人通則法第三条、第七条第二項、第八条第一項、第九条、第十一条、第十四条から第十七条まで、第二十四条から第二十六条まで、第二十八条、第三十一条から第四十条まで、第四十一条第一項、第四十二条から第四十六条まで、第四十七条から第五十条まで、第五十二条、第五十三条、第六十一条及び第六十三条から第六十六条までの規定は、国立大学法人等について準用する。

国立大学法人京都工芸繊維大学年俸制適用職員給与規則の一部改正について（案）

新 旧 対 照 表

_____は改正箇所を示す。

現 行 条 文	改 正 後																				
第 1 条から第 24 条について（略） 附 則（略）	第 1 条から第 24 条について（略） 附 則（略） 附 則 この規則は、平成 年 月 日から施行し、平成 27 年 1 月 1 日から適用する。																				
別表第 1 から 5 まで（略）	別表第 1 から 5 まで（略）																				
別表第 6（第 15 条関係） <table><tr><th>職 名</th><th>調 整 基 本 額</th></tr><tr><td>助教・助手</td><td>10,400 円</td></tr><tr><td>講師</td><td>11,900 円</td></tr><tr><td>准教授</td><td>12,700 円</td></tr><tr><td>教授</td><td>15,000 円</td></tr></table>	職 名	調 整 基 本 額	助教・助手	10,400 円	講師	11,900 円	准教授	12,700 円	教授	15,000 円	別表第 6（第 15 条関係） <table><tr><th>職 名</th><th>調 整 基 本 額</th></tr><tr><td>助教・助手</td><td>10,500 円</td></tr><tr><td>講師</td><td>11,900 円</td></tr><tr><td>准教授</td><td>12,700 円</td></tr><tr><td>教授</td><td>15,000 円</td></tr></table>	職 名	調 整 基 本 額	助教・助手	10,500 円	講師	11,900 円	准教授	12,700 円	教授	15,000 円
職 名	調 整 基 本 額																				
助教・助手	10,400 円																				
講師	11,900 円																				
准教授	12,700 円																				
教授	15,000 円																				
職 名	調 整 基 本 額																				
助教・助手	10,500 円																				
講師	11,900 円																				
准教授	12,700 円																				
教授	15,000 円																				
別表第 7（略）	別表第 7（略）																				

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の一部改正について（案）

新 旧 対 照 表

_____は改正箇所を示す。

現 行 条 文	改 正 後
第 1 条から 33 条まで（略） （給与の支給等） 第 34 条 職員の給与は、雇用期間の属する月の末日にその月分を締切り、翌月の常勤職員の給与支給定日に支給するものとする。<u>この場合において、無給の休暇又は欠勤により勤務時間に 1 時間未満の端数を生じたときは、30 分以上のときはこれを 1 時間に切り上げ、30 分未満の場合はこれを切り捨てる。</u> 2～4 （略） 第 35 条から第 50 条まで（略） 附 則（略） 別表第 1 及び 2（略）	第 1 条から 33 条まで（略） （給与の支給等） 第 34 条 職員の給与は、雇用期間の属する月の末日にその月分を締切り、翌月の常勤職員の給与支給定日に支給するものとする。<u>この場合において、無給の休暇又は欠勤により勤務時間に 1 時間未満の端数を生じたときは、これを 1 時間に切り上げる。</u> 2～4 （略） 第 35 条から第 50 条まで（略） 附 則（略） <u>附 則</u> <u>この規則は、平成 年 月 日から施行する。</u> 別表第 1 及び 2（略）

国立大学法人京都工芸繊維大学期間雇用非常勤職員就業規則の一部改正について（案）

新 旧 対 照 表

_____は改正箇所を示す。

現 行 条 文	改 正 後
第 1 条から 37 条まで（略） （給与の減額） 第 38 条 （略） 2 （略） 3 第 1 項の場合において、勤務しなかった時間に 1 時間未満の 端数を生じたときは、30 分を超えるときはこれを 1 時間 に切り上げ、30 分以下の場合はこれを切り捨てる。 第 39 条から第 55 条まで（略） 附 則（略） 別表第 1 及び 2（略）	第 1 条から 37 条まで（略） （給与の減額） 第 38 条 （略） 2 （略） 3 第 1 項の場合において、勤務しなかった時間に 1 時間未満の 端数を生じたときは、これを切り捨てる。 第 39 条から第 55 条まで（略） 附 則（略） <u>附 則</u> この規則は、平成 年 月 日から施行する。 別表第 1 及び 2（略）

時間外労働、休日労働に関する協定書 (案)

国立大学法人京都工芸繊維大学と国立大学法人京都工芸繊維大学過半数代表者は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条第1項の規定に基づき、労働時間の延長及び休日の労働に関し、次のとおり協定する。

（対象者）

第1条 この協定は、国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則（平成16年4月1日制定）の適用を受ける職員（以下「常勤職員」という。）、国立大学法人京都工芸繊維大学再雇用職員就業規則（平成18年3月29日制定）の適用を受ける職員（以下「再雇用職員」という。）、国立大学法人京都工芸繊維大学特定再雇用職員就業規則（平成26年1月22日制定）の適用を受ける職員（以下「特定再雇用職員」という。）、国立大学法人京都工芸繊維大学特任専門職就業規則（平成20年9月11日制定）の適用を受ける職員（以下「特任専門職」という。）、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（平成16年4月1日制定）の適用を受ける職員（以下「時間雇用職員」という。）及び国立大学法人京都工芸繊維大学期間雇用非常勤職員就業規則（平成23年3月31日制定）の適用を受ける職員（以下「期間雇用職員」という。）に適用する。

（休日の定義）

第2条 この協定において休日とは、国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則第37条、国立大学法人京都工芸繊維大学再雇用職員就業規則第14条、国立大学法人京都工芸繊維大学特定再雇用職員就業規則第14条、国立大学法人京都工芸繊維大学特任専門職就業規則第31条、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第19条及び国立大学法人京都工芸繊維大学期間雇用非常勤職員就業規則第19条に規定する日をいう。

（時間外労働・休日労働の定義）

第3条 この協定において時間外労働とは、国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則第32条（「国立大学法人京都工芸繊維大学再雇用職員就業規則第13条19条及び国立大学法人京都工芸繊維大学特定再雇用職員就業規則第13条19条において準用する場合を含む。」）、国立大学法人京都工芸繊維大学特任専門職就業規則第28条、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第16条及び国立大学法人京都工芸繊維大学期間雇用非常勤職員就業規則第16条に規定する時間外に行う労働をいう。

2 この協定において休日労働とは、前条に規定する日に行う労働をいう。ただし、国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則第40条の規定による勤務時間の割振を受けた場合は、当該勤務時間の割振により勤務を割り振られなかった日に行う労働をいい、第38条の規定による休日の振替又は第39条の規定による代休の指定を受けた場合は、当該割振、振替又は指定を受けた日に行う労働をいう。

（時間外労働・休日労働を必要とする場合）

第4条 次の各号のいずれかに該当するときは、時間外労働及び休日労働を命ずることができるものとする。

- (1) 時季的に業務が集中し、正規の勤務時間内の勤務では処理が困難なとき
- (2) 突発的に発生した事故などに対応するとき
- (3) 入学試験その他の大学行事等に対処するとき

- (4) その他緊急に処理する業務のため差し迫った必要があるとき
- 2 専門業務型裁量労働制の適用を受ける教員に対し、休日における時間外労働を命ずることができるものとする。
- 3 第1項各号に掲げる場合であって、やむを得ない特別な事由により職員が従事しがたい場合を除き、時間外労働を命ずる場合は、原則として当日（休日における時間外労働を命ずる場合は、直前の勤務日）の終業時刻2時間前までに当該職員に通知するものとする。ただし、業務遂行の経過により、当初の予定を超えて正規の勤務時間外に労働することになった場合は、この限りでない。

（時間外労働の上限時間）

第5条 時間外労働の上限時間は、次の表のとおりとする。ただし、時間外労働を可能な限り行わせないよう努めるものとする。

職員の区分	1日	1か月	2か月	3か月	1年間
常勤職員 特任専門職	4時間45分	45時間	81時間	120時間	360時間
再雇用職員 特定再雇用職員 期間雇用職員	原則として 4時間	30時間	54時間	80時間	240時間
特任専門職 時間雇用職員	原則として、時間外労働を命じないものとする。ただし、やむを得ない事情により時間外労働を命ずる場合は、常勤職員の正規の勤務時間を超えない範囲とする。				

（休日における労働の上限）

第6条 休日における労働は、1人1か月当たり2回を上限とする。ただし、当該休日労働を可能な限り行わせないよう努めるものとする。

（時間外勤務の制限）

第7条 小学校就学前の子の養育又は国立大学法人京都工芸繊維大学職員介護休業規則（平成16年4月1日制定）に規定する対象家族の介護を行う職員が申し出た場合は、原則として1か月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外労働を命じないものとする。

2 前項に規定する職員が申し出た場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から翌日の午前5時までの間に時間外労働を命じないものとする。

3 妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員が申し出た場合は、時間外労働を命じないものとする。

（特別延長）

第8条 常勤職員及び特任専門職が次の各号のいずれかに該当するやむを得ない事情により第5条に定める上限を超える恐れがある場合には、双方協議の上、1日につき6時間45分まで（6回に限る）、1か月につき60時間まで（6回に限る）、2か月につき120時間まで（3回に限る）、3か月につき180時間まで（2回に限る）、1年間に450時間まで特別に延長することができるものとする。

(1) 人事、給与、予算、決算、契約、新入生の受入れ、入試等、限られた期間内に処理することが必須のとき

(2) 機械装置、電子計算機等の障害又は災害等による復旧作業に当たるとき

(3) 外部機関の評価、監査、検査等に対応するとき

(4) 事故、事件等への対応又は報道機関の取材等に対応するとき

2 前2項に規定する特別延長を行った場合の割増賃金の率は、2割5分とする。

(時間外労働実施状況について)

第9条 国立大学法人京都工芸繊維大学過半数代表者は、職員の時間外労働又は休日労働の実施状況について報告及び資料の提出を求めることができるものとする。

(有効期間)

第10条 この協定の有効期間は、平成~~26~~27年~~6~~2月1日から平成27年3月31日までとする。

平成~~26~~27年 ~~5~~__ 月~~28~~__ 日

国立大学法人京都工芸繊維大学

学 長 古 山 正 雄

国立大学法人京都工芸繊維大学

過半数代表者 塚 本 千 秋