

# くみあいニュース No. 111

2014. 12. 5 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行  
<http://web.kyoto-inet.or.jp/people/kitunion/>

11月25日に配信したくみあいニュース No. 110 法人資料2が修正されました。修正されたものを添えますのでこちらも合わせてご確認ください。また、給与規則改定とTOEICの義務化について、web アンケートにてご意見を伺います。是非、ご投稿下さい。

<https://jp.surveymonkey.com/s/FVFVT7S>

## — 給与改定交渉続報・TOEICの義務化 —

給与改定に関する大学側との交渉は慌ただしい中で推移していますが、今回はその経過を報告するとともに、皆様のご意見をお伺いします。

11月20日に示された給与改定案に対し、期末手当に間に合わすためとはいえ、11/25に役員会、11/26が経営協議会というかなり強行な日程の中、11/26に職組代議員会が開かれました。ニュース前号および前々号をおさらいすると、①民間給与との較差に基づく俸給表の改定（平均で0.27%の引き上げ、通勤手当引き上げ、賞与支給月0.15ヶ月引き上げ）と、②俸給制度の総合的見直し（俸給表水準を2～4%引き下げ）、の二段階が今回の改定案です。①は平成26年4月1日にさかのぼっての給与増額なので、その原資を得るためとして、平成27年1月1日の昇給は1号俸抑制されます。②はかなり大きな給与減額となりますが、3年間は現給保障が付きまします。これは、国家公務員の給与法そのままの改定です。

11/26の代議員会（今年度第1回）は急な呼びかけで昼休みの限られた時間の中での実施でしたが、給与改定という大事な案件に対し熱心な討議がありました。決議として以下の事項が大学側との交渉案件として執行部に委ねられました。

- 1) 給与規則改正に関わる法人側の手続き上の問題点が指摘された。

○11月20日の労使協議において本学の給与規則改正の具体案が提示されたが、11月21日に「くみあいニュース」で組合員に案の詳細を公開してから、本日の代議員開催まで実質3日しかなく、しかもこの間併行して法人側の役員会が25日、経営協議会が26日とあっては、教職員の意見が反映される機会が無いに等しい。

- 2) 平成26年4月1日にさかのぼっての「民間給与との格差等に基づく給与改定」に関しては、早急に着手していただきたい。しかし、平成27年4月1日からの「総合的見直し」に関しては、まだ議論の余地がある。

○今後消費税の増税が予定されている中での給与減額は、たとえ現給保障があっても問題である。国家公務員の俸給表そのままではなく、本学独自の実質的減給への緩和策があっても良いと思われる。たと

えば、本学と賃金水準の低い地域との格差の実態が示されていないが、本当に平均 2%の引き下げが必要か。

- 3) 平成 27 年度から 29 年度に及ぶ現給保障について、今回の規則改正後、さらに今後再改正が無いことの確認が必要である。

○かつて、このような例があったためにあえて要求する。

以上 3 点の他、法人への質問として、

- 1 配布資料にある若年層への配慮とは、参考 2 として配布された俸給表一覧の増減額の号給に伴う減少と理解してよいか。他に特段の配慮はないかどうか。
- 2 配布資料にある「見直し初年度の改正原資を得るため、平成 27 年度 1 月の昇給を 1 号俸抑制」とあるのは平成 26 年度の給与増額のための原資と理解して良いか。

この結果を受けて執行部で早速交渉の申し込みを行ったところ、12 月 1 日午前に労使協議が行われました。（これは、事務上、期末手当に改定を反映させることのできるぎりぎりの日程だとこのとき知らされました。）おおよその法人の回答は、以下の通りです。

1) に関しては、今後努力はするが、今回は両院通過や公務員の俸給表が出る時期などで、やむを得なかった、理解願いたい。

2) に関しては、公務員給与法そのものがセットになっていて、切り離すことができない。平成 27 年度に減額するから、平成 26 年度は増額することになっている。今年度の期末手当に間に合わすためには、12 月 1 日付けで、平成 26 年度と 27 年度の分を合わせたものとして制定する必要がある。

3) は、原則として現給保障に変更はないはずだが、将来のことなので文書としての確約はできない。

質問事項の回答は、「1 については、その他に初任給調整手当の引き上げがある。2 については、それ以外にもあるが主には指摘通りである。」とのことでした。

この 12/1 の交渉の結果を持ち帰って次の代議員会に諮らねばならないのですが、上述のように、「回答は今日中、遅くとも 12/2 午前」という要請でした。もし、交渉継続となると、次回経営協議会は 1 月末で、来年 1 月 1 日付けの昇給抑制に間に合わず、原資が無い以上、平成 26 年度の給与増額は立ち消えです。進退きわまるとはこのことです。大急ぎで代議員会開催をお願いしたところ、かろうじてこの日夕刻に開くことができました（第 2 回代議員会）。当然議論は（2）に集中しましたが、質問事項の 2 と日程上の問題をからめて、非常に巧妙に仕組まれた罠のように代議員を苦しめました。情報提供者としての執行委員も交えた行きつ戻りつの議論の後、ようやく次の決議を得ました。

- 1) 平成 26 年 4 月 1 日にさかのぼっての「民間給与との格差等に基づく給与改定」およびその原資を得るための「平成 27 年 1 月 1 日付け昇給の 1 号俸抑制」に関しては、了承する。
- 2) 平成 27 年 4 月 1 日からの「総合的見直し」に関しては、現時点では承認できない。継続しての交渉を求める。

もちろんこれは昇給と減給をセットとして扱うとしている大学の意向に反する、かなり危険な選択でしたが、執行部は早速動き出しました。法人案は蹴った形ですので、通常通り、議決案をメール回覧で承認を取り、さらに交渉申し入れ書の作成・点検作業を経て、

法人側に回答を返したのは、翌 12/2 の午後になりました。その後、労務課よりこの決議に対し、法人側の対応を示すので委員長に待機するよう要請があつて、20 時頃に事務局長室にて、大学としての結論を伺いました。それは、「今週末に銀行へ期末手当振り込みを依頼するにはもう時間がないので、(1)の「了承」を受けて、法人案を原案通り 12/2 付けで制定し、一部を 12/1 から施行とする。しかし、これは同時に(2)の「総合的見直し」が入っているので、平成 27 年 4 月からの給与減額（現給保障 3 年付）も施行となる。ただし、継続交渉には応じる。すなわち、②の「総合的見直し」に関わる給与規則改正の余地を残す。」というものでした。

綱渡りのような交渉でしたが、以上がここまでの経緯です。今後、来年 4 月からの給与減額に対し、まだ交渉の余地・再改正の可能性がありますので、みなさまのご意見を代議員や執行委員にお寄せください。すでに、「55 歳以上の職員は昇給しないのだから減給保障されない 3 年後には確実に賃下げになるのは明らかなので、その対象になる人は今回の賃下げの対象からはずす」、あるいは「55 歳以上のため昇給停止になっている人に対する（3 年後の）顕著な不利益変更は看過してはならない。特に昇格が遅かった者としては、熱心に仕事に取り組む意欲がそがれるだけだ。現給保証の延長や、他の手当てによる補償を考慮するべきと考える。」などの意見が寄せられています。

①民間との格差是正と②総合的見直しについて、詳細には下記のようにまとめられます。

#### 増額されるもの

- ・ 自動車等を交通手段とする通勤手当について、距離に応じて 100 円から 7,100 円改善されます。
- ・ 調整基本額、初任給調整手当支給額が改善されます。
- ・ 勤勉手当の成績率が上昇します。
- ・ 特定再雇用職員の勤勉手当が改善されます。
- ・ 期間雇用非常勤職員の勤勉手当が改善されます。

#### 減額されるもの

- ・ 基本給表が変わります。ただし、現給保障付き。
- ・ 平成 27 年 1 月の昇給が 1 号抑制されます。
- ・ 特定再雇用職員の基本給が級に応じ、月あたり 500 円から 7,100 円減額になります。

トータルでは(法人モデルケースにおける年収についての現行と H30 年度改正後の比較)

- ・ A 課長 (44 歳) 6,436,169 円→6,726,826 円 (290,657 円)
- ・ B 課長 (56 歳) 7,001,216 円→6,941,132 円 (▲60,084 円)
- ・ A 副課長 (50 歳) 6,609,809 円→6,723,196 円 (113,387 円)
- ・ B 副課長 (56 歳) 6,625,444 円→6,579,729 円 (▲45,715 円)
- ・ A 係長 (41 歳) 5,589,962 円→5,862,251 円 (272,289 円)
- ・ B 係長 (56 歳) 6,078,240 円→6,035,291 円 (▲42,949 円)
- ・ C 係員 (32 歳) 3,946,143 円→4,351,665 円 (405,522 円)
- ・ A 教授 (51 歳) 9,106,570 円→9,384,108 円 (277,538 円)

- ・ B 教授（60 歳） 9,438,408 円→9,450,983 円 （12,575 円）
- ・ A 准教授（46 歳） 7,860,885 円→8,064,962 円 （204,077 円）
- ・ B 准教授（57 歳） 8,295,740 円→8,201,507 円 （▲94,233 円）
- ・ C 助教（40 歳） 6,013,137 円→6,216,385 円 （203,248 円）

なお、スーパーグローバル大学創生支援事業に関連して、55 歳未満の事務職員と技術職員に TOEIC 受験が義務化されていますが(55 歳以上は希望者のみ)、11/26 の代議員会において、「通常業務でも多忙なのに、受験対策でさらに負荷が増す。また、受験料や教材費の援助はあるのか、勤務として受験対策の時間が与えられるか。さらに、結果の点数が業績評価の対象になるというが、十分な説明が無い。」との意見がでています。この件について、12/1 の労使協議で法人にたずねたところ、「受験料や教材費は法人が負担し、試験や研修は勤務時間内に行う」、「来年 1 月に実施する 1 回目の試験は、研修計画を立てるための現状把握のための試験なので、特に準備をせずに臨んで欲しい」、「将来的には自分で設定した努力目標への到達度を評価したい」との回答を得ています。しかし、職員や技術職員に配布された「TOIEC 受験通知」（11/27 付）では、第 1 回目の試験結果でも業績評価に関係するように読める記載があるため、誤解や不安を与えぬよう補足通知を要請しようと考えています。この件も、みなさまのご意見をお伺いします。

国立大学法人京都工芸繊維大学職員勤勉手当支給細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～第2条（略）				第1条～第2条（略）			
第3条 給与規則第20条第3項の学長が定める割合（以下「勤勉手当の成績率」という。）は、成績区分に応じ次の表に掲げるとおりとする。				第3条 給与規則第20条第3項の学長が定める割合（以下「勤勉手当の成績率」という。）は、成績区分に応じ次の表に掲げるとおりとする。			
成績区分	指定職基本給表の適用を受ける職員	特定管理職員	指定職基本給表の適用を受ける職員及び特定管理職員以外の職員	成績区分	指定職基本給表の適用を受ける職員	特定管理職員	指定職基本給表の適用を受ける職員及び特定管理職員以外の職員
勤務成績が特に優秀な職員	\	100分の109.7	100分の86.2	勤務成績が特に優秀な職員	\	100分の119	100分の93
勤務成績が優秀な職員	100分の82.5	100分の99.7	100分の76.2	勤務成績が優秀な職員	100分の92	100分の105.5	100分の82.5
勤務成績が良好な職員	100分の72.5	100分の84.5	100分の65.0	勤務成績が良好な職員	100分の80	100分の92	100分の72
戒告の処分を受けた職員	100分の52	100分の62	100分の47	戒告の処分を受けた職員	100分の60	100分の71	100分の56
減給の処分を受けた職員	100分の33	100分の43	100分の38	減給の処分を受けた職員	100分の40.5	100分の50.5	100分の46.5
停職の処分を受けた職員	100分の14	100分の24	100分の29	停職の処分を受けた職員	100分の20.5	100分の31	100分の36.5
上記以外の職員	100分の60	100分の72.2	100分の53.7	上記以外の職員	100分の65.5	100分の78.2	100分の59.7
注）特定管理職員とは、副学長及び研究科長をいう。 附 則（略）				注）特定管理職員とは、副学長及び研究科長をいう。 附 則（略） 附 則 1 この規則は、平成 年 月 日から施行する。 2 平成26年12月に支給する勤勉手当に関する勤勉手当の成績率は、第3条に規定する表にかかわらず、成績区分に応じ次の表に掲げるとおりとする。			
成績区分	指定職基本給表の適用を受ける職員	特定管理職員	指定職基本給表の適用を受ける職員及び特定管理職員以外の職員	成績区分	指定職基本給表の適用を受ける職員	特定管理職員	指定職基本給表の適用を受ける職員及び特定管理職員以外の職員
勤務成績が特に優秀な職員	\	100分の128.5	100分の102.5	勤務成績が特に優秀な職員	\	100分の128.5	100分の102.5

勤務成績が優秀な職員	100分の101	100分の114	100分の91
勤務成績が良好な職員	100分の87.5	100分の99.5	100分の79.5
戒告の処分を受けた職員	100分の66	100分の76.5	100分の61.5
減給の処分を受けた職員	100分の44	100分の55	100分の51
停職の処分を受けた職員	100分の22.5	100分の33.5	100分の40
上記以外の職員	100分の71.5	100分の83.7	100分の65.2

注) 特定管理職員とは、副学長及び研究科長をいう。