

くみあいニュース No. 211

2025. 3. 7 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行

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

第2回労使協議

給与法改正法等による学内給与水準の調整のための給与関係規則の一部改正、長期勤続者に対する特別休暇の新設に伴う就業規則の一部改正、時間外勤務、休日勤務に関する協定書、新たな URA 人事制度の開始に伴う関係規則の一部改正について

2025 年 3月3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梅原先生、堀元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。

1) 給与法改正法等による学内給与水準の調整のための給与関係規則の一部改正について（資料 1-1～1-4）

R7 年4月から給与法改正法等に伴って学内給与水準が調整されます。主な改正内容は以下の通りです。

- * 各級初号近辺の号給をカットし、初号の額を引き上げる。
- * 特定職員（一般職8級以上、教育職5級（教授））に関して、号給数が現行から大幅に減少される（1号給当たりの増加量は増加される）ため、毎年の定期昇給をなくす（成績が特に優秀で2号給、優秀で1号給の昇給となる）。
- * 年棒制の教職員は既に改定後と同様の扱いのため、変更はしない。
- * 教授以外の特任教員については同様の変更を行う（年額12万円の増加）。
- * RA、ARA、TA、PT、OAについては時間給を引き上げる（時給 50 円のアップ）。

2) 長期勤続者に対する特別休暇の新設に伴う就業規則の一部改正について（資料 2）

職員組合からの要望により、他大学で採用されているリフレッシュ休暇の制度が導入されます。

- * 勤続 20 年以上の教職員に 21 年目に連続する 5 日間のリフレッシュ休暇が与えられます。

3) 時間外勤務、休日勤務に関する協定書について（資料 3）

再雇用職員、特定再雇用職員および特定教職員の時間外勤務の区分が常勤職員と同じになります。これはこれら職員に、常勤職員と同様の業務を行うものがあるための措置です。結果として、より多くの時間外勤務が可能になります。

- * 再雇用職員、特定再雇用職員および特定教職員について、時間外勤務の上限時間が常勤職員と同じになります。
- * その他、「有期雇用」等の呼び名および学長・代表者の氏名の変更がなされます。

4) 新たな URA 人事制度の開始に伴う関係規則の一部改正について（資料 4）

優秀なリサーチアドミニストレーター（URA）人材の確保および優れた能力・実績を持つ URA 人材の適切な処遇のため、URA 人事制度が改正されます。主な変更点は以下の通りです。

- * URA に加えて、シニア URA が新設されます。
- * 業務にスタートアップ創出育成支援が追加されます。
- * シニア URA および URA については、新年棒制（それぞれ准教授および助教相当）と同様の給与制度になります。
- * 有期雇用と無期雇用の契約形態が併用されます。

* 契約形態に応じて年度一時金、もしくは退職金手当が支給されます。

これらの改定は、3/12(水)の経営協議会で協議後、3/13(木)の役員会で決定されます。

お困りごとはお近くの執行委員または職員組合までご連絡ください。

職員組合の連絡先:kitu_shikko@googlegroups.com