

# くみあいニュース No. 213

2025. 7. 28 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行

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

## 第 3 回 労 使 協 議

### 再雇用職員就業規則等の一部改正、 改正育児・介護休業法に伴う 「柔軟な働き方を実現するための措置」への対応について

2025 年 7月22日(火)に、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 1)については過半数代表の山田先生、秋野先生から既に意見集約をいただいておりますが、それを含めて概要を簡単に報告いたします。協議事項 2)については、統一要求にも関わる内容のもので、ご一読いただき、過半数代表者もしくは組合までご意見をいただければと思います。なお、組合にご意見をお寄せくださる場合は 7月29日(月)までをお願いします。なお、協議事項 2)については、過半数代表者による意見集約後に再び労使協議が行われる予定です。どうぞよろしくお願いいたします。

#### 1) 国立大学法人京都工芸繊維大学再雇用職員就業規則等の一部改正について

常勤職員の長期勤続者に対する特別休暇制度が 2025 年 4 月 1 日付けて開始されましたが、同様の要件を満たす再雇用職員及び特定再雇用職員も取得対象となるように改正が行われます。

＊ 就業規則を準用する上で弊害となる規則(就業規則第 47 条第 20 号)を除く。

＊ 現に再雇用もしくは特定再雇用職員として在職している者に対する経過措置を規定する。

これらの改定は、7/24(木)の役員会で承認後、8/1(金)より施行されます。

#### 2) 改正育児・介護休業法に伴う「柔軟な働き方を実現するための措置」への対応について

2025年 10 月 1 日より改正育児・介護休業法が施行されます。それに関する大学の義務として、「3 歳から小学校就学前の子」を養育する職員の仕事と育児の両立支援のため、下記の5つの措置から2つ以上を講じ、労働者がいずれか1つを選択して利用できる制度を整備することが必要となります。

- ① 始業時刻の変更(時差出勤など)
- ② テレワーク(月 10 日以上)
- ③ 保育施設の設置運営等(ベビーシッター費用補助など)
- ④ 新たな休暇の付与(年 10 日以上)
- ⑤ 短時間勤務制度

＊ 大学としては上記5つの中から2つのみを実施する予定である。

＊ 1 つ目は「⑤ 短時間勤務制度」に関して、現行の「部分休業制度」によって「導入済み」扱いとする。

＊ 2 つ目は「① 始業時刻の変更」及び「④ 新たな休暇の付与」が候補であり、検討中である。

＊ ①の場合、始業・就業時刻を前後 1 時間の範囲内で変更可能な「時差出勤制度」を導入する。

＊ ただし、(本来は)週 3 日以上勤務の者で、3 歳から小学校就学前までの子を持つ者が対象となる。

＊ ④の場合、10日/年の無給の「養育両立支援休暇」を年次有給休暇とは別に設ける。

- \* これも（本来は）週 3 日以上勤務の者で、3 歳から小学校就学前までの子を持つ者が対象となる。
- \* 週 2 日以下勤務の者は労使協議により除外可能であり、対象となる子の年齢については「部分休業制度」と同様に「中学校就学前まで」とすることも検討の余地に入っている。
- \* 多くの職員が利用可能であるという観点から、現状では①が推奨案である。
- \* なお、一度施行した後に現実的なリソースを考えて追加や変更もあり得る。
- \* 労働者による選択の方法は、基本的に一度だけ選べる形式であるが、期間ごとに選び直せる（併用は不可）ような運用は可能であると考えている。
- \* 基本的に一カ月単位で申請して、申請した範囲内で適用される形式となる。

過半数代表者からは主に「柔軟な働き方」の実現につながる方法を模索すべきというご意見があった。また、制度利用者の周囲の負担が大きくなることが懸念されることから、周囲の者に対する対応（ボーナス増など）も必要であるとのご意見があった。これについては、過半数代表者による意見集約後に再び労使協議が行われます。

大学側が現状で検討しているのはあくまで最低ラインであるとのことですので、皆様からのご意見を反映できる可能性があります。多くのご意見をよろしくお願いいたします。

\*\*\*\*\*

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：[kitsu\\_shikko@googlegroups.com](mailto:kitsu_shikko@googlegroups.com)