

くみあいニュース No. 109

2014. 11. 13 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
<http://web.kyoto-inet.or.jp/people/kitunion/>

一 職員給与改定に関わる労使協議 一

8月7日の人事院勧告を受けて、国家公務員の給与改定が行われます（衆議院可決、参議院審議中）。法人もこの公務員給与法改定に準じた給与規則の改定を準備しています。執行部は大学からの申し入れにしたがって、11月6日にこの給与改定に関わる労使協議に出席しました。配布された資料の一部を添付します。

人事院勧告による改定の骨子は、資料1にあるように2段階で、まず①民間給与との較差に基づく俸給表の改定、次に②俸給制度の総合的見直し、となります。①では、平均で0.27%とわずかながら引き上げられます。通勤手当の引き上げも付随して、平成26年4月1日にさかのぼっての改定予定です。賞与は0.15月の引き上げです。

問題は②ですが、これは地域間・世代間の給与配分を見直すという趣旨で、俸給表水準を2～4%引き下げるというものです。若年層に配慮して、初任給等は引き下げず、50歳台後半では最大4%ほどの引き下げです。ただし、地域手当等各種手当では少し引き上げて、「総合的見直し」とされています。平成27年4月1日改定予定ですが、3年間と期間を区切って現給保障があります。また、見直し初年度の改正原資を得るためとして、平成27年1月の昇級は1号俸抑制されます。実施された場合、退職手当の支給水準は低下することになります（平均2.6%）。

以上について資料とともに説明がありましたが、しかし、これは国家公務員の給与改正の概要です。これに準じた本学の給与規則改定の具体案は示されていません。本学に関してはその方向性が示されたのみです（資料2）。したがって、関連の労使協議はこれからということになります。今後のスケジュールとして、11月26日の経営協議会での決定に向けて、それ以前に臨時の役員会を予定しているということでした。組合としては、具体案の提示を受けて、まず皆様にご意見を伺うと共に執行委員が検討し、代議員会にはかることとなりますが、またも例のごとく直前の労使協議になりそうです。なお、職種や号俸で異なる基本給の改定前後の比較は法人にシミュレーションを依頼しています（具体案とともに提示される予定です）。

[追記：改正給与法が参議院で11月12日に可決・成立しましたので、本学でもボーナスに間に合わせるべく、給与規則改定の具体案が近く提示されることになると見込まれます。執行部ではその具体案をもとに、労使協議に臨む予定です。]