

くみあいニュース No. 103

2014. 8. 11 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
kitunion@mbox.kyoto-inet.or.jp

7月29日（月）に代議員会が開かれ、 次期の役員・代議員選挙の選挙管理委員を 御承認いただきました。

前回、選挙管理委員をお勤めいただいた

小野浩之様（機械システム工学部門）

塩野剛司様（物質工学部門）

四方利和様（高度技術支援センター）

東山隆司様（学務課）

人見比呂司様（評価・広報課）

の皆様にも今回も選挙管理委員をお願いすることとなりました。宜しくお願い申し上げます。

なお、代議員選挙細則にある職域別ブロックの名称に変更（建築造形学部門→建築学部門）がありましたので、その改正も代議員会で御認めいただきました。

代議員会では、この間の執行委員会の活動を報告し、それについての質疑を通じて、貴重な御意見を多数いただきました。有難うございました。

8月6日（火）団体交渉の御報告

年俸制の導入について

これまでも団体交渉で制度の確認をし、組合としての意見を述べて来ましたが、8月1日に事務ポータルでその概要が公開され、8月4日の事務折衝でその説明もありましたので、団体交渉を要求し、8月6日に組合としての再度の制度確認と意見の申し立てを行いました。

現行の給与規定の下にある教員（承継職員）に対しては、本人が希望しなければ年俸制に切り替えないことは合意していますが、それを年俸制規則に明示することを要求し、基本的には受け入れていただきました。

更に、公募に基づく選考により（承継職員）が昇任する場合には年俸制に移行しないことも可能であることを担保するために、その旨の覚書を作成することを御認めいただきました。

実は現在行われている（７月１７日から９月１６日までの）公募（２件）における公募要領には、「１０．その他」の（５）に

本募集により採用された場合の給与は、当該採用者が本学の専任教員である場合等を除き、原則として、年俸制になります。

と記されています。**法人はこれからの新規採用者は全て年俸制にするつもりですが**、採用者が本学の専任教員である場合の例外規定をきちんと継続していただくための覚書です。

因みに、公募要領中の「等」は、採用者が他の国立大学法人の承継職員である場合には退職金の期間引継のことがありますので、年俸制でなく採用することも考慮して付いているとの説明でした。

なお、この公募要領が、学内への周知も組合への説明も行う前に公示されたことに対し、

断固抗議致しました。

それは単純に順序が違うというだけの問題ではありません。８月１日に公開された参考文書の中での、学内からのコメント

新採用教員への導入が企図されているが、公募のときから年俸制での採用を謳うなら、公募への影響がでかねない。

に対する法人の回答に、

公募への影響はご指摘の面もあるかと考えますが、今回の年俸制は生涯給与の総額は変わらないことを前提としており、大きな不利益は生じないものと考えています。

とありますが、ここでいう「生涯給与」とは退職金を含まない給与のことであり、退職金を含めた「生涯賃金」は原則減少します。

普通年俸制というと、退職金はなくなる代わりに、毎年の年俸は（退職金がないことを見越して）少し多い目に貰えるというものではないでしょうか。しかし、本学の年俸制ではそうしないと言っているのです。勿論、毎年の年俸は業績によって業績給の部分が定まり、基本給の部分も業績を加味して上昇するでしょうが、平均としては、「生涯給与の総額が変わらないことを前提」とする以上、現在の給与体系で平均的な定期昇給を受け、平均的な期末・勤勉手当を受け取った場合と同じ額だけの年俸総額を受け取るだけで、退職金分は稼ぎだせないことになります。

法人には、退職金がないことを理由とする（業績とは無関係な）年俸の増額を行うつもりのないことを団体交渉で確認しました。

今までの国立大学法人に勤める際と同等の生涯賃金が、普通には、期待できないことを説明しないままでの公募というのは国立大学として不誠実でしょう。

本学における年俸制が退職金削減を行うものであることが明確になる形での学外への周知（公募における明示）を求め、了承していただきました。

法人の立場としては、新規採用者には、そのような年俸制であることを了承した上で採用を受けていただくということのようです。それでも国立大学法人京都工芸繊維大学に奉職したいとおっしゃっていただけるとすれば、それは有難いことですが、

さて、本当に公募への影響は出ないのでしょうか。

ともあれ、年俸制とあわせての成果主義の導入をうたう以上、成果が上がれば年俸が上昇する仕組みをきちんと作るべきでしょう。結局のところ、これだけ成果が上がればこれ

だけ年俸が上がるという方程式が立てられているわけではありません。原資がないということで、例えば退職金額を稼げるような成果の上げ方を規定するという話にはなりません。年俸制の方には学長との面談で頑張って成果を主張していただくしかないということです。ただ、団交の最後になって、**グローバル・エクセレンス**に所属する方にはそれなりの待遇を与えることができる可能性があるという話が出て来ました。その制度の詳しい内容はどうも聞いた記憶がありませんでしたので、それを周知していただくように求めました。

現在判明している年俸制の給与上のインセンティブは、国際的学術論文・世界的受賞インセンティブ、外部資金獲得インセンティブ（間接経費の10%）、グローバル・エクセレンスに所属して一段上の年俸を貰える可能性があること、となります。

それ以外のインセンティブ、例えばサバティカル休暇の付与や学内業務の免除や兼業規制の緩和等を考えている他の国立大学法人があるようですが、その類のインセンティブは現時点では挙げていただけませんでした。

年俸制切替者の場合の退職金については、法人が考えている通りに文科省の予算措置が継続されるなら、手取総額の目減りはないように措置することを、法人は約束しました。

但し、それは業績給の一部として支給するしかないとの説明です。基本給に組み込んだ形での支給は文科省が認めないので、法人としての約束を信じていただくほかないとのことでした。どの位の措置がなされるのかは、それぞれの方の現在の給与や勤務年数・家族構成にも依りますから、年俸制への切り替えの「問い合わせ」をする際に、法人が資料で説明することになります。それをお聞きになって年俸制への切り替えをしようとするのであれば、それがどのように保障されるのか、念書を取るぐらいの覚悟が必要であろうと思われれます。

2年間の予算措置である年俸制導入促進費（年俸制切替者の手取総額が目減りしないこと（原資））が今後どうなるか、について法人は極めて楽観的な観測をしていますが、そこまで文科省・財務省を信頼して良いものでしょうか。現給保障の廃止において、同じ等号俸であるのに付加的な賃金を出すのは不当な手当である、との論法が持ち出されたように、

退職金の目減りを補完する財源が切られたときに、

新規採用者の年俸制では退職金がないのに、年俸制切替者に付加的な賃金を出すのは不当な手当である

と法人が言い出す可能性は大いにあります。

財政措置が継続されている間は法人もきちんと約束を守るものと思いますが、財政措置が切れた時のBプランは考えているか、という問いには、想定外であるという答しか返ってきませんでした。

法人が年俸制規則を書き下す作業はこれからのようですので、それが進み次第、改めて団体交渉を行っていきたいと考えています。

教員の任期に関する規則の改正について

団体交渉ではもう一つ話し合われたことがありました。テニユア・トラック制度を導入する為の補助金があるようですが、今回、それを利用して、テニユア・トラックの助教の

公募を行おうと法人はしています。(既に、テニユア・トラックの講師の例はありましたが、現在までテニユア・トラックの助教の例はありません。)現在の助教は「教員の任期に関する規則」第2条第3号によって、別表2にある通り、任期5年再任可、となります。(再任審査を通過して、更に5年の任期を得た場合は、本人の申し出により、任期なしの助教となることができます。)テニユア・トラック制度では、審査に通れば准教授に昇任することになり、審査に通らなければ再任が認められず任期5年で退任する(或いは、公募による採用を目指す)ことになります。この任期5年再任なしの助教を設けることについての規定が存在しておりません。(講師は現在の規定で任期5年再任なしです。)本来、第2条

教員を雇用する場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、教員との労働契約において任期を定める。

の第2号に

本学が定め又参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

という規定があるので、これを用いることになるのですが、これに対応する規定が第3条には欠けていて、その任期及び再任に関する事項が決められないようになっていました。そこで第3条第2号として

前条第2号に規定する任期を定めて雇用する教員の任期及び再任に関する事項は、雇用する教員ごとに学長が定めるものとする。

を付けくわえようとするものです。

若い研究者に機会を与える制度でもあり、テニユア・トラック制度の補助金を出す側の条件から、任期5年再任なしの助教を新しく設けることは仕方がなく、組合として認めることを考えておりますが、この条文が乱用されて、任期が短かかったり、再任の条件で不利益を被るような任期付き教員が増えることは良くないと考えますので、

この新規定はテニユア・トラック制度におけるものにのみ適用する。適用範囲を拡大する際には別途協議する。

との覚書を交わすことに致しました。

さて、法人はこれから助教を定員外でも20人確保し、いずれ定員化することを予定していて、現在50人ほどの助教を倍増するというお話がありました。プロポーシヨン改革という意味では結構なことだと思いますが、(助教以外の教員は減るのしょうから)それが助教の研究以外の職務の増加につながらないことを望みます。テニユア・トラックの場合でも保障されているのはエフォート率65%の研究時間のみです。

なお、今回対象のテニユア・トラックの講師・助教の公募は、40歳未満の女性研究者限定です。書記局長の高橋先生から、御自身の身近な体験から、出産・育児の期間を除外して、年齢制限が緩和できないか、との質問がありました。補助金の条件からそれは直ぐには難しいようですが、そういう希望があることを文科省に法人から伝えていただくことになりました。

以上が、団体交渉の御報告です。

現在、次期執行委員会の役員候補を募集中です。

**自薦・他薦を問いませんので、
お近くの執行委員に御声掛け下さい。**