

くみあいニュース No. 102

2014. 6. 23 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
kitunion@mbox.kyoto-inet.or.jp

6月3日（火）団体交渉の御報告

「現給保障制度」の廃止について

4月28日（火）の京都府労働委員会によるあっせんに基づく交渉を行いました。あっせん案の眼目であった、「現給保障制度」を廃止しようとする趣旨について組合に対し十分説明することについて、法人は結局以前の団体交渉における「説明」を繰り返しただけで、何の正当な理由を提示することもできないことを示したに留まりました。

又、「現給保障制度」の廃止に対する代償措置に対しては、何も提示する意思のないことを示し、1年間半額という緩和措置だけであることに不満があるなら提訴でもなんでもするが良い、というのが法人の最終的な立場であることが確認されました。

平成18年の給与表の改定に伴う「現給保障制度」は、当時支給されていた給与がその職務に相当するものであった以上、本来は新給与表における対応号俸に移行することが望ましいものであった筈ですが、法人側の定期昇給による給与額の増大の抑制の求めに妥協して、「新給与表による給与が平成18年3月末での給与を超過するまでは現給保障制度を継続する」との約束の下に、号俸は変更せず、定期昇給で号俸が増加しても当分同一の給与で我慢することを受け入れたものでした。

今回この約束を反故にした理由も、「社会通念に従うため」という、全く内容のないものでした。そもそも法人側にはこれが重大な約束違反であるという認識が欠けています。我々はこれからの交渉においてそのことを踏まえた対応を取ることにします。

残念ながら組合としてこの件について交渉する手立ては途切れしました。

もし、法人に対し、不当な給与の減額分を取り返すための裁判を起こされる方が居られましたら、職員組合はその方を全面的に支援することをお約束いたします。

「年俸制」の導入について

この間、法人は承継教職員に対する「年俸制」を7月から導入することを組合にも通告し、学長が若手教員との懇談の場でそのことを持ち出したり、部局長に対し「年俸制」を導入した際の業績給の評価方法等についての意見聴取を行ったりしています。組合としても、法人は現実にはどのような制度を導入しようとしているのか、確認するべく団体交渉に臨みましたが、結論的には文科省が示している未定稿のガイドライン以上のものではありませんでした。業績給の基本年俸に対する比率についても提示されませんでした。

本学の4月24日付未定稿では「シニア教員層（53歳程度以上の教員）」に対し、年俸制を優先的に導入しようとしています。その際、シニア教員層では昇給が抑制されているのに対し、年俸制では業績により多くの給与が受けられる「可能性」があることがメリットであるとの説明が行われました。しかし、現在法人が予定しているメリットはそれだけです。それも、どの位の業績があれば、どの位の業績給が得られるのか、の目安となる、業績ランク別基本年俸に対する業績給の割合や、その業績ランクに位置する者の全体に対する割合の予定など、肝心なことが何も決まっていません。

「年俸制」に移行すると、一旦退職金の額をその時点で自己都合退職をした場合の退職金額で計算し、それを実際に退職する時点で受け取ることになります。実際に定年で退職するまで年俸制に移行せずに勤めた場合の退職金よりはかなり減額されますので、「年俸制」に移行した方への補償として、定年まで年俸制に移行せずに退職した際の退職金額と年俸制移行時に自己都合退職で計算した退職金額との差額を定年までの年数で割って、毎年業績給の一部の「業績奨励費」として支給されることになっています。但し、これにはその財源である年俸制導入促進費が現在2年間しか確保されていないこと（そのあともなるとかなる、何とかすると法人は言っていますが、現給保障制度を簡単に打ち切ってしまうような法人の約束を信ずることができるでしょうか）、退職金として受け取るのではなく、給与の一部として受け取ることにより、税金を多く払うことになることの補償はどうするのか、など、未解決の問題が残っています。

今回の団体交渉でただ一つ良かったのは、これから定年などで退職される方の補充の公募において、年俸制を条件にした公募がなされるのか、公募で学内の方が採用になり、昇格人事となった場合に、年俸制への移行が強要されるのではないかと、との問いに、法人の森迫理事より、必ずしもそうすることは考えていない、との回答が得られたことです。

公募書類において、年俸制で採用する、とはせず、年俸制になるか今まで通りの給与体系になるかは相談する、とし、学内からの昇格人事となる場合に年俸制を強要することはない、とおっしゃっていただけました。

但し、これも「社会通念」の変化次第でどうなるかは「保障」されません。結局口約束を信じてはいけないようですから、これから「年俸制」の制度が導入される際には、制度の内容の詳しい明文化と、必要なら組合との覚書の作成を目指すことにいたします。

学校教育法と国立大学法人法の改正案が参議院に送られ 6月20日（金）に可決されました。

誠に残念です。これからの大学運営への影響が懸念されます。全大教（全国大学高専教職員組合）のWEBページに関連する情報があります。

<http://zendaikyo.or.jp/>

「会員のページ」を閲覧するには、「ユーザー名」「パスワード」が必要となります。「ユーザー名」「i n a r i」、「パスワード」「3 1 5 3」（いずれも半角英数字で）にてログインして下さい。