

くみあいニュース No. 100

2014. 4. 11 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
kitunion@mbox.kyoto-inet.or.jp

4月15日（火）は過半数代表者信任投票の投票日です！

力強い投票による御支援をお願いします！

投票は、10時から12時までと、13時から15時まで、
本部棟3階第1会議室においてです。

職員証を御持参下さい。

当日投票できない場合は14日（月）17時まで

学内便による投票も可能です。

人事労務課で御手続して下さい。

4月8日（火）お昼休みに第4回代議員会が開催されました。

前回代議員会の方針に沿って、3月26日に法人と取り交わした協定・覚書の御報告と、36協定の一部改定についての御承認をお願い致しまして、御承認いただきました。

- 時間外労働、休日労働に関する協定書（36協定）とそれに関する覚書
- 専門業務型裁量労働に関する協定書
- 退職手当規則第7条第1項第2号及び第8条第1項第2号の運用に関する覚書
- 退職手当規則第19条の2第1項第2号の運用に関する覚書
- 再雇用の対象となるものの基準に関する協定書

これらの内容について御質問がありましたら、執行部までお問い合わせください。なお、36協定の改定の内容をくみあいニュース99号で「1日6時間45分までの特別延長を年8回まで」認めるとしたのは誤りで、「年6回まで」でした。訂正してお詫び申し上げます。

36協定は2ヶ月間の暫定協定となっております。6月以降については**過半数代表者が協定を結ぶ**こととなります。勿論、組合はその内容についても法人と交渉し、その結果が過半数代表者の結ぶ協定に反映されるように努めます。協定・覚書の内容についての御意見があれば、執行部にお寄せ下さい。（代議員会で配布した資料の残部もございます。）

代議員会では、現給保障廃止の通告に対する、京都府労働委員会へのあっせん申請とその受理についても御報告致しました。

くみあいニュースは100号を迎えました！

組合の活動も積み重ねが力となります。くみあいニュースプレイバックとして、1号と4号の1ページ目を添付致します。（現給保障という言葉を探して下さい。）



2 / 2 7 当局交渉の報告

1) 平成18年度給与改定および退職手当規則改正について

当局は、給与引き下げにともなう現給保障について、俸給表の引き下げがない限り、新給与が追い越すまで続くことを確約しました。

組合は、この3月の 0.3 % マイナスに引き続き、4月からの大幅な賃下げの正当性のなさを主張していますが、万が一引き下げが実行されても、今年3月の給与と退職金が将来にわたって保障されることが明らかとなりました。

また、賃下げが行われたとしても、法人の裁量として、賃下げの影響を緩和する努力を行うべきと要求し、法人はその具体策を次回交渉までに検討することを確認しました。

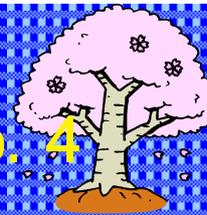
2) 国からの 5 % 人件費抑制の要請について

組合からの事実経過とその対応についての質問に対して、法人は、「そのような要請があったことは確かだが、法人としては、すでに、これまで人件費を1年間で1%減らしている。中期目標・計画に書くか書かないかだけの問題である。法人としては、中期計画が4年で終了するので、4年間で4%の人件費削減を中期計画・目標に書く予定である。」と回答。効率化係数1%以上に、新たな経費削減を行うものでないことを明言した。また、人件費の削減は、ポスト管理と平均給与抑制で実現すると答えた。

3) 休日労働にかかわる36協定(代休制度)について

残業と休日労働を認める36協定は、1年期限であり、3月末日に効力を失う。昨年の協議継続の覚書にもとづいて、組合から、再び、すべての土、日、祝日労働は休日労働と扱い、代休を与えた上で135%の賃金を支給すべきことを要求した。現行の36協定では、土、日、祝日の出勤は、前後4週間の平日への振替で処理され、振替された休日の勤務だけが休日労働とみなされている。しかし、土、日、祝日の出勤は、家族の共同や団欒を妨げていることから、単なる振替ではすまないと、組合は主張。また、労働基準法の観点からも、「振替」は労使協定が結ばれない場合の措置で、本学のように労使協定を結んで休日に勤務する場合は、「代休」として扱うべきであると言った。

当局は、土日出勤がとくに生産性を上げる職場でもないため、現行の振替制度で十分であるとの認識を示した。次回までに、代休の範囲を拡大できるかどうかを、当局が検討することとした。



給与構造改定、原案どおり労基署に提出される！

4月から道理なき平均5%の給与引き下げを強行

給与改正に関する交渉の要点

1. 成績良好者（Cランク）の昇給幅が3号俸（他は4号俸）となる特定職員に、すべての教授が該当することについて、3月15日の規則案提示まで明らかにしなかったことの非を法人が認めた。しかし、実施は譲らず。
2. 平成22年1月1日までは、通常昇給より昇給幅が1号俸抑えられる。人事院勧告そのまま合理性なし。教授の昇給幅はさらに抑制される（Cランクで+2号俸）。この昇給に関する経過措置については、継続協議を確認。
3. 勤勉手当は、成績によらず、一律 +0.05 ヶ月 / 年を確約。
4. 期間を限らず、基本給が3月31日時点の給与を上回るまで、その給与が保障される（現給保障）。退職金も保障される。
5. 昇給に関わる勤務成績の評価の基準・方法については、来年1月1日の初適用までに策定し、組合と協議することを確認。複数の評価者（教員では、研究科長と学域長を想定）でインタビューにもとづいて行うことを計画中。

勤勉手当における成績は半年ごとの評価という違いはあるが、来年以降は昇給と同様の方法で評価する。

現在の勤勉手当の成績は、無断欠勤・懲戒など客観的事由がない限り、「良好でない」にはならないことを確認。