

# くみあいニュース No. 99

2014. 4. 1 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行  
[kitunion@mbox.kyoto-inet.or.jp](mailto:kitunion@mbox.kyoto-inet.or.jp)

## ごあいさつ

前田耕治執行委員長の部門長就任というやむを得ぬ御事情による御退任を受けて、本日より副執行委員長の塚本千秋が執行委員長代行として、9月末日までの残任期間、職員組合を代表致します。皆様の御協力・御支援をどうかよろしくお願い申し上げます。

## 組合の現状について

法人化以降永らく過半数組合として活動して参りましたが、古参の組合員が定年退職されていくのに対して、新たな組合員の獲得が十分に出来ず（これについては執行部として大いに反省致しております）、組織率が徐々に低下し、更に、この4月から非常勤講師も法人の雇用する者として数えられることとなり、過半数組合を維持できなくなりました。

このたび過半数代表者を選出する選挙が行われることとなります。

労働者・組合員の権利を守るために法人と交渉するという責務を組合が担うことには何ら変わりはありませんが、36協定などの労使協定の締結を行うのは過半数代表者となり、就業規則の改定についての意見書を提出するのも過半数代表者の任務となります。

このため、組合が法人と交渉した結果を協定や意見書に反映させることができるように、組合と密接に意見交換できる過半数代表者を選出することが望ましいわけです。

## 今回は組合から塚本が過半数代表者に立候補致します。

組合の意見を最大限反映できるように致しますので、こちらについても皆様の御協力・御支援をよろしくお願い申し上げます。

## 3月末に法人側と結んだ協定・覚書

36協定（時間外労働に関する協定）では、新たに1日の残業時間が4時間45分を超える（午後10時を超える）場合に、8条の特別延長として、6時間45分まで（午前0時まで）の延長を1年に8回までに限って認めることとしました。今までは深夜勤務になる午後10時以降の勤務は行わないこととなっていたわけですが、突発的な事故に対処する必要から現実にはそういう事態も起こっておりますので、基準を設けることとしたわけです。

この基準を超えての残業を行わなくても済むようにすることが法人側の義務であります。万が一それを超えての残業が必要となり行われたとすれば、それに対しての（深夜割り増しを含めた）残業代を請求することは当然の権利ですので、この基準があるからと、残業時間を減らして申請するような不当な申請をする必要は全くありません。また、基準があるからそこまでの残業要請に必ず応えなければならないものでもありませんから、皆様には健康や家庭生活への影響に留意しつつ自主的に御判断いただきたいと存じます。

今回の36協定はこの変更点について代議員会の承認が後回しになっていることと過半数代表者の選出を控えていることを考慮して、2ヶ月間の暫定協定となっております。

専門業務型裁量労働に関する協定では変更点はありません。1年間の協定です。

職員退職手当規則の改正に際し、2つの覚書を交わしました。この改正は勧奨退職制度の廃止と早期退職者募集制度の導入を行うものです。

1つは、勧奨退職制度の廃止に伴い、法人側からの要請による退職（法人都合退職）の範囲が不明確になった点もありますので、就業規則第19条第2項第4号の「経営上又は業務上やむを得ない事由による場合」には

1. 離職の直前3か月間に連続して労働基準法に基づき定める基準に規定する時間（各月45時間）を超える時間外労働が行われたにもかかわらず、法人が健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため退職する者

2. 上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことよって退職する者及び法人がセクシャルハラスメント等ハラスメントの事実を把握していながら、雇用の管理上の措置を講じなかったことにより退職する者

も含まれるものとして退職手当規則第7条第2号及び第8条第2号は適用されるとするものです。

もう一つは早期退職者募集制度が一部のセンター、課室等の廃止のための手段とはされないよう、

退職手当規則第19条の2第1項第2号による早期退職者の募集は、特定のセンター、課室等を限定して実施しない。

と明文化したものです。早期退職者募集制度については後述します。

再雇用の対象となるものの基準に関する協定は以前からのものと同じですが、今年度から特定再雇用制度が新たに導入されことに対応して結び直されたものです。

以上の各協定・覚書についての御質問・御疑問があれば組合までお問い合わせ下さい。

## 早期退職者募集制度の問題点

今までの勧奨退職と違い、早期退職者募集制度では、教員・職員が自らの希望により今までより好条件の退職金の割り増しを受けての早期退職を選択できるようになったわけですが、この制度による退職は「自己都合退職」となり、次の職が見つからない場合は失業手当の点で不利益を被ること、常に早期退職者が募集されることに規則上の保障がないこと、の2点が問題となります。

前者については十分に御注意の上、御決断下さい。なお、一度手を挙げても、退職前であればいつでも撤回できる規定となっております。

後者については、法人側は年齢構成の適正化を図るため、この7月から募集を開始し、当分の間は、つまり、適正化が完了するまでの間は、毎年数名の枠を用意することを考えているようです。未だこの制度が利用する価値のあるものであるかどうかは明確ではありませんが、将来の人生設計の一部として考慮するに値するものであれば、一定数の募集が常に行われるよう、組合として交渉することになるかも知れません。これについては、色々な考え方があると思いますので、どうか御意見をお寄せ下さい。

## 現給保障制度の廃止について

3月4日の団体交渉において法人側は現給保障制度に関する交渉を打ち切り、本年4月1日から現給保障の額の半分を減額し、来年4月1日からは全額を廃止する旨の通告を組合に行いました。組合側はその対象者のリストを要求しましたが、それも拒否されました。辛うじて、法人側が対象者に対して行う説明の際に、組合からの意見聴取のための封書を配布することだけは受け入れてもらえたので、その回答が寄せられるのを待っておりましたところ、今日までに7通の回答が寄せられました。

そのうち、4通は組合員から、2通は非組合員からの、現給保障制度廃止には同意できない旨の申立書でありました。残りの1通は無記名で廃止もやむを得ないとしたものでしたが、それでも法人に対する不満は書かれておりました。

この現給保障制度の廃止により、今年度は49名の教職員が平均10万円を超える年収の減額を、来年度は38名の教職員が平均19万円を超える年収の減額を被ることになります。多い方では年収49万円近くの減額にもなります。

それぞれの方々の減額の程度は分かりませんが、このような不利益変更が許されて良い筈がありません。この点は組合の相談した弁護士の方にもお認めいただきました。不同意の方々がいらっしゃる以上、組合としては労働者・組合員の権利を守るための交渉を続けます。

その第一歩として、

**本日、京都府労働委員会にあっせんの申請を行い、受理されました。これは、**

1. 現給保障制度廃止の4月1日実施を撤回し、団体交渉を継続すること。
2. 現給保障対象者氏名を明らかにすること。

**を求めるものです。**

あっせん申請について、組合員の皆様の御理解と、これからの交渉への御支援・御協力をお願い申し上げます。