

くみあいニュース No. 98

2014. 3. 24 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
kitunion@mbox.kyoto-inet.or.jp

2つの要求書を法人に提出！

学長ヒヤリングにおける 年俸制導入説明は不当労働行為！ 断固抗議する！

専任教員への年俸制導入は、身分保障や生涯賃金に関わる重大な労働条件の変更である。そのような重大な労使案件を職員組合との協議もなく、直接、教員への個別説明という形で進めるのは明らかな不当労働行為である。

全大教と文科省との交渉記録によれば、以下のような種々の問題点が指摘されている。年俸制移行の原資となる「促進導入経費」は2年間しか確約されていない。「退職金」は切替え時点での自己都合退職分（法人都合退職ではない！）だけが留保され、定年退職金との差額予想分は年俸の中に組み入れられ、「促進導入経費」で賄われる。それらは、月給制職員の退職金が確保されている特殊要因経費とは異なる、政策経費という将来が確約されない枠組みに入れられる。収入が1.5倍になるといわれても、退職金の前払い分や業績評価部分を何十年も誰が保障するのか。退職金には優遇されるはずの税金も年俸に対して一様に課せられる。これも考慮するとあるが、細かい計算も「評価」というバッファがある限り不明朗きわまりない。一方で、文科省は、月給制職員の基本給を切り下げて年俸制の原資にすることはないと断言している。

2年間の「促進導入経費」は総額が決まっていて、申請順に配付されるために、労使関係を無視してまで急いでいると思われる。組合にも全職員にも内容を一切知らせず、学長は「いまのままだと退職金が保証されるとは限らないから、年俸制に移った方がいい」などと個別に年俸制を勧めている。経営トップが退職金カットをちらつかせ、職員に労働条件の変更を迫る行為は、労使自治に反する不当労働行為そのものである。学長は直ちに年俸制の説明を撤回せよ。

不払い超過勤務手当を支払え！
非常勤職員の超過勤務をなくせ！
このままでは 36 協定は結べない！

組合の調査によれば、労使協定の特別延長の限度をも超えた時間外労働により、不払い

労働が発生している。残業命令も賃金不払いも違法である。速やかに対処するとともに、過重労働の原因を解決すべきである。また、組合アンケートにも現れたように、本来ありえない時間雇用職員の残業も存在する。労使協定を越えた残業も見逃されている。非常勤職員の正職員化を含めて、正常化すべきである。未払い労働が放置される大きな原因として、職場環境整備に対する監督者の姿勢が指摘されている。現場の職員が監督者を評価するシステムを作るべきである。

～委員長退任のお知らせ～

昨年 9 月に執行委員長に再選され、2 期目の任期途中にあるところですが、この度、部門長に選出されたため、教員を評価する管理職的立場と組合委員長職の兼務は道義上許されないと考え、3 月末日をもって執行委員長を退任することにしました。この件については、2 月 24 日の代議員会で承認を受けました。組合同約第 10 条によれば、「役員に欠員が生じたときは、必要に応じて補欠選挙を行う」とありますが、次の選挙準備が 8 月には始まることを考慮し、第 6 条の「副執行委員長は執行委員長を補佐し、執行委員長に事故ある時はこれを代行する」を適用して、4 月 1 日から 9 月の定期大会までは、塚本千秋副委員長に委員長を代行していただくことになりました。塚本副委員長、高橋書記長以下、4 役メンバーは、全国情勢にも通じ、交渉の場数も十分に踏んでいますので、残された課題について組合員の信頼に答えていただけると信じております。

現在、国立大学は国・文科省の「国立大学改革プラン」と種々の財政誘導に巻き込まれ、その中でも、本学法人は、なかば自主的にそれらの大波に乗ろうとして、その代償として、自虐的に給与・労働条件を切り崩さざるをえない状況に追い込まれています。職員組合は、団体交渉を通じて、国立大学の中でも最悪に近い労働条件の切り下げに抵抗してまいりましたが、たまたま京都府労働委員会に申し立てせざるを得なくなりました。これは、形式的には法人と組合との争いではありますが、「国立大学に憲法も労働法もなし」という危機的状況を打開するための全国的連帯でもあります。教育・研究組織も含めて大学が丸ごと「改革」の波に飲みこまれていくような状況のなか、大きな枠組みとして、学問・研究の自由、教職員の生活権を守りながら、国立大学の変質を止めるのは、教職員一人一人の良識とそれに支えられた組合の活動しかありません。そのような中で、任期途中で委員長職を降りざるを得ないことは申し訳ない限りですが、組合に入っておられない方からも信頼される組合であるためには当然の対処とも思われます。

1 年半年の間、組合員のみなさまのご支援、ご協力に感謝すると同時に、今後とも職員組合へのご支援、ご協力をお願いして、退任の挨拶とさせていただきます。

執行委員長 前田耕治（物質工学部門）

平成26年3月20日

国立大学法人 京都工芸繊維大学
学長 古山 正雄 殿

京都工芸繊維大学職員組合
執行委員長 前田 耕治



専任教員への年俸制導入説明についての抗議文

3月4日の団体交渉において、特任教員の年俸制の給与規則を協議した際、法人は、専任教員への導入に際しては、退職金の扱いや評価の問題など、特任教員とは異なる制度となるため、その規則を定めるにあたっては組合と協議していくと約束した。また、評議会など、教育研究組織の機関にもまだ諮っていないと述べたように、全学的にも議論が必要な重大な案件であることも確認した。

しかるに、最近、古山学長は、一部の教員を呼び出し、ヒヤリングなるものを進め、その際、教員に、年俸制の導入について資料を示して提案している。大学全体のあり方を決める重要な制度変更について、経営のトップである学長が一部教員に直接説明することは、当該教員にとっては、労働条件の変更を迫られているものとして、精神的負担を与えるものである。また、教員全体への説明がなされていない点で、公正な運営とはいえない。

専任教員への年俸制導入は、身分保障や生涯賃金を含む重大な労働条件の変更である。そのような重大な労使案件を職員組合との協議もなく、直接、教員への説明という形で進めるのは明らかな不当労働行為である。現に、説明を受けた若手教員は不十分な内容に不満を漏らしたり、これが既成事実となったりしないかと不安を訴えたりしている。

学長は、年俸制導入の説明を即刻中止するとともに、説明した教員にはその説明を撤回するよう、要求する。

以 上

平成26年3月20日

国立大学法人 京都工芸繊維大学

学長 古山 正雄 殿

(過半数労働組合)

京都工芸繊維大学職員組合

委員長 前田 耕治



団体交渉の申し入れについて

3月17日で協議した未払い時間外労働に関連して、下記の要求を申し入れます。ご検討下さいますようお願い致します。

1. 不払い超過勤務の実態把握と超過勤務手当の支給

組合の調査によって、常勤職員、非常勤職員ともに、依然として違法な超過勤務が存在することが明らかとなっている。協定の第5条、第8条を超えるとして申請されなかった分も含めて、過去に遡って未払いの残業調査を行い、当該時間の超過勤務手当を速やかに支給すること。

2. 1年間の超過勤務のデータの提供

36 協定第9条にもとづいて、全部署について、非常勤職員も含めて、2013年度2月までの超過勤務の申請記録を速やかに提供していただきたい。労使協定の延長の可否を決めるうえで欠くことができない。

3. 超過勤務が常態化している部署の人員配置の適正化

施設マネジメント課、情報科学センターなど、超過勤務が常態化している部署の人員補充・配置について計画をお示しいただきたい。

4. 非常勤職員の正職員化の促進

組合アンケートに回答した非常勤職員の半分が超過勤務を経験している。中には、月10時間以上あるいは協定を超える時間外勤務を強制されている職員もいる。本来、非常勤職員は超過勤務をしないことが大前提である。非常勤職員が本来の業務以上の負担を強いられている現状を認め、常勤職員を増員し、一人一人の負担を軽減化することが急務である。正規職員増員の具体的対策を立てるよう要求する。

5. 職員による監督者の評価システムの作成

これまでの組合内の残業ワーキンググループの調査などにより、未払い労働が放置される大きな原因として、職場環境整備に対する監督者の姿勢が指摘されている。現場の職員が監督者を評価するシステムを作ると同時に、それにもとづいて法人が監督者を適切に配置、指導することを要求する。

(裏面に続く)

6. 3 6 協定の締結について

上記の項目はすべて未払い労働の発生に直結している。一つでも解決が見られない場合は、違法状態を放置するものとして、協定締結は保留し、労働基準監督署に申し立てることとする。

以 上

