

くみあいニュース No. 93

2014. 1. 28 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
kitunion@mbox.kyoto-inet.or.jp

本年、最初のくみあいニュースとなります。年末ぎりぎりまでの交渉も及ばず 55 歳昇給停止が強行され、1 月 1 日付けで昇給が実施されました。別紙に、労基署に提出される過半数組合としての意見書を添付しましたので、ご覧ください。

古山学長の年頭所感では、大学の機能評価、グローバル化推進、学長のガバナンス改革などの教育再生実行会議の指針に基づいて、本学における、さらなる改革の推進が表明されました。運営費交付金の削減と重点配分、年俸制の導入など、私たち教職員の労働や教育・研究を取り巻く状況も大きく変化する可能性があります。組合としては、働きやすい職場づくりの観点から、不当な労働条件、教育・研究条件の改定が行われないよう、交渉を通じて監視を強めたいと考えます。今年も、組合員のみなさまの一層のご支援、ご協力をよろしくお願いいたします。

1 月 21 日、団体交渉行われる！

2014 年 1 月 21 日（火）13 時 30 分より約 1 時間半にわたって、昨年からの継続課題について話し合われました。組合からは、4 役 5 名が出席し、法人側は森迫理事（副学長）、新しく着任した小原理事（事務局長）、人事労務課職員が対応しました。下記に要点を記します。

1. 任期付き教員の無期転換に関する規則改定案が示され、4 月 1 日づけで改定されることに合意した。施行までに学内説明会が開かれる。これにより、3 月 31 日までに再任されている有期雇用教員は、4 月 1 日以降に無期雇用への転換を申し出ることができる。その後は通常の常勤教員の就業規則が適用される。改定については、すでに評議会でも承認されており、この規則改正によって、再任に関する規則など他の規則の改正を伴わないことを確認した。
2. 無年金期間に対応する新再雇用制度について、現行の再雇用職員と区別する、「特定再雇用職員」就業規則(案)が提示された。フルタイム型職員（1 週間の所定勤務時間が 38 時間 45 分）とパートタイム型職員（1 週間

の所定勤務時間が 31 時間) に区分される。規則案では、期末・勤勉手当については下記のように固定額になっている。

	再雇用職員		特定再雇用職員
期末手当 6 月期	基本給の 50/100	→	基本給の 65/100
12 月期	基本給の 62/100	→	基本給の 82/100
勤勉手当	基本給の 30/100	→	基本給の 32.5/100

勤勉手当については、現行の再雇用よりもハードな労働に就くことを考えると、常勤職員と同じく、働きに応じた増額があってもいいのではないかという意見を出して継続審議となった。また、退職時の職階と特定再雇用職員の職務や給与級との対応を規定する要項が作成されていないので、その提出を要求した。組合としては、それが提出され次第、代議員会で審議する。また、4 月 1 日に新規則が適用される対象者については、ただちに面談を行うよう督促した。昨年から要求していることであるが、いまだに実施されていないことには強く抗議した。

3. 上記に関わって、技術職員の昇格基準について、職階、在級年数だけでなく、職務内容（系長、グループ長、総括マネージャー）を考慮する内容に変更することを含む技術職員の規定については年度内に原案を作成することを要求した。
4. 現給補償の打ち切りについては、全面的には打ち切らず緩和策を講じると言明しているところだが、いまだに具体策は出されなかった。組合は、このことに抗議するとともに、12 月 4 日の交渉で、前事務局長が「4 月からの打ち切りを遅らせることや、現給補償額を半分程度に削減することもあり得る」（交渉記録）と言ったことと合わせて、組合は 4 月からの現給補償の切り下げはありえないと主張した。一方で、法人は 4 月から何らかの方策を実施すると言い、平行線である。個々の対象者への説明も必要であり、4 月実施は断固反対する。
5. 学長の年頭所感で述べられた、年俸制の導入について、身分保障にかかわる大きな労働条件の変更であり、また、同じ組織に異なる給与形態の教職員が存在することの困難さなどから、その具体的内容が十分に議論されねばならないと主張した。年俸制導入の規模や形態についての迅速な情報提供を要求し、法人は同意した。

(以 上)

意 見 書

平成 26 年 1 月 8 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

京都工芸繊維大学職員組合は、平成 25 年 12 月 26 日付をもって変更され、平成 26 年 1 月 1 日付で実施された、「国立大学法人 京都工芸繊維大学職員給与規則」中の 55 歳を超える職員の昇給に関する変更について、下記のとおり、意見書を提出する。

今回の給与規則の変更は、労働契約法が原則として禁止する就業規則の一方的不利益変更である。本提案は、不利益の程度、変更の必要性、代償措置、職員への周知状況、組合との交渉状況など、いずれの諸点にわたっても違法性を免れないものである。とくに、すでに昇給審査が終了したあとに、昇給内容を変更することは許されない。即刻撤回することを要求する。

1. 変更の内容は、現在でも抑制されている 55 歳を超える職員の昇給をさらに抑制するものであり、勤務成績良好であっても昇給幅をゼロとするものである。この抑制は、月収、年収に直接影響するだけでなく、将来的には、最終的な基本月額で決まる退職金をも減額するものであり、昨年大幅に削減された退職金支給率に続く、大きな不利益変更であり、職員組合としては認められるものではない。
2. 法人は、国家公務員における同様の措置にならざるを得ないことを理由にあげているが、法人も認めているように、そもそも本学の事務職員、技術職員の給与水準は国家公務員よりも低く、機械的に公務員準拠を適用する前に、職員の待遇改善を行うべきである。また、教員の給与が法人の人件費を圧迫していることも理由にあげているが、私学など他の高等教育機関において、55 歳で昇給停止を実施している例はまれであり、65 歳が定年の本学教員にとって、55 歳での昇給停止は労働意欲の喪失につながり、人材の流出にもつながりかねない。
3. 職員組合は、昇給停止年齢の引き上げなど、種々の代替策、緩和策を提案したが、一切受け入れられず、1 月 1 日実施を強行したことは大変遺憾である。
4. 法人は、平成 25 年 3 月 13 日付で、昇給審査の実施要領を示したうえで、平成 26 年 1 月 1 日実施の昇給審査の実施を宣言している。その実施要領では、55 歳超の昇給停止のない、昇給区分、昇給幅、区分の分布を明示している。職員は、1 年間、勤務に励み、その要領にしたがって、業務計画およびそれに基づく勤務成績評価調書を提出した。当然、評価調書に基づいた昇給を期待していたところである。今回の昇給停止・抑制は、上記の契約関係を一方的に反故にするものである。職員組合は、この契約関係を順守させるため、平成 26 年 1 月 1 日実施を見送り、交渉を継続するよう要求したが、法人は実施強行を宣言し、交渉を打ち切った。組合は、法人が 1 月 1 日の昇給抑制を見送り、従来の昇給を行うよう要求する。
5. 法人は、組合の要求に応じて、実施直前の 12 月半ばに説明会を開いたが、教職員の休憩時間を奪う昼休み時間帯に開催され、参加者は限られていた。また、要求したパブリックコメントの聴取は実施されなかった。法人は、教職員の意見を十分に聞いたうえで周知し、同意を得たとはいえない状況である。

以上のように、労使の信頼関係を損なう形で、労働契約法に抵触する不利益変更を強行した法人に対して、本組合は断固として給与規則変更の撤回を要求する。

以 上