

# くみあいニュース No. 92

2013. 12. 26 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)

## 速報！ 12月25日、団体交渉行われる！ 55歳昇給抑制の1月1日強行は「実施済みの昇給 審査に対するルール違反」を指摘するも交渉決裂！

12月25日（水）9時より2時間余りにわたって、12月4日の交渉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）、山下理事（事務局長）が対応しました。下記に要点を記します。

1. 55歳を超えた職員の昇給停止・抑制、1月1日昇給分からの実施を譲らず。2013年3月13日に学長が宣言して実施している昇給審査の実施要領との矛盾はないと強弁。正式交渉は10月末に開始したにもかかわらず、「国家公務員の動向や閣議決定は年度当初から説明している」「退職金の基盤となる部分は国に従わねばならない」「昇給抑制は将来に関することで、現給補償のような不利益変更ではない」との説明。
2. 法人としては、「評価のあり方は考え直さねばならない。年度内に新しい評価方法を作成し、提示する」と約束。組合は、外部資金などの成果主義ではなく、日ごろの努力を正当に拾い上げる評価を要求。
3. 無年金期間に対応する「新再雇用制度」について、現再雇用給与と年金額をほぼカバーする給与表については了承。ただし、技術職員の最終職階と再雇用の階級の対応表については、「技術長」の規定が曖昧と同意せず。職階と職務内容を併記することで合意。4級以上は、退職時に、事務職なら課長相当職、技術職なら技術長（あるいは総括マネージャー）が相当する。
4. 上記に関連して、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、今後検討することで合意。

平成25年12月19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

12月4日に話し合った下記の課題について、12月12日に開催された代議員会、12月18日に行われた職員説明会を踏まえて、団体交渉を申し入れます。回答をよろしくお願いいたします。

#### 1. 55歳超の昇給停止・抑制について

(要求事項)

- 1) 平成26年1月1日実施を延期し、引き続き労使交渉を継続していただきたい。説明会でも指摘されたように、学長は、平成25年3月13日付で、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、10月18日までに、勤務成績評価調書を提出した。当然、評価書に応じた昇給を期待しているところである。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。
- 2) 多くの教職員の昼休み時間を奪う、不十分な説明会だけでなく、職員から広くパブリックコメントを聴取いただきたい。
- 3) 職員では5年間、教員では8年間の昇給停止の影響は甚大である。緩和措置として、実施年齢の延長を要求する。
- 4) また、別の緩和措置として、全世代において、「特に良好」の昇給区分分布の割合の拡大を要求する。
- 5) 代償措置として、夜間勤務手当の新設、論文審査手当への課程博士の追加、入試手当の増額、55歳以上での特別休暇の新設を要求する。

#### 2. 現給補償の打ち切りについて

(要求事項)

- 1) 労働契約法に違反する不利益変更として、現給補償の無期限完全実施を要求する。
- 2) 該当者一人一人について、合理的理由を説明し同意を得る責任を有する。

### 3. 新再雇用制度について

(要求事項)

- 1) 技術職員は、「技術長」なるものを除いて、課長、室長相当の級にいけない。
- 2) 技術職員に技術長が最大1名という状況では、ほとんどの技術職員の再雇用のランクは最高3級止まりとなる。再雇用4級以上の条件として、技術長以外に、マネージャー経験者および5級在職年数の条件を盛り込んでほしい。

### 4. 技術職員の昇格基準の明確化

(要求事項)

- 1) 事務職の課は規則で規定されており、課長はおかねばならないが、技術長はどこで規定されているのか。技術長の職務、配置数、昇任基準などを明確にすべきである。
- 2) 現在の技術長が曖昧な状況では、6級への昇格基準は、技術専門員の在籍年数と5級在籍年数で決めるべきである。例えば、名古屋大学では、5級在籍4年+技術専門員歴4年となっている。
- 3) 技術専門員、技術専門職員の配置数、昇任基準なども明確にすべきである。技術職員の昇格は、職階重視かポスト重視かどちらであるのか。
- 4) 昇格が、職階重視であるならば、マネージャー、グループ長というポストの位置づけを説明していただきたい。業務総括マネージャーは、職場も職務内容も異なる技術職員を統括する職務であり、事務職の課長にも勝るとも劣らぬ業務負担となるが、昇格には考慮されていない。
- 5) 昇格がポスト重視ならば、事務の課長、室長に相当する職務内容をこなしながら、昇格の機会がないのが技術職員の状況である。例えば、事務職員からなる情報推進室と技術職員からなる情報技術グループは同じ規模の職員を擁しているが、後者を統括していてもそれは管理業務として昇格の対象にはならない。各グループに1名ずつ管理職相当の役職を配置して処遇していただきたい。

以 上