

# くみあいニュース No. 91

2013. 12. 10 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)

## 12月4日、団体交渉行われる！

### 55歳昇給抑制は譲らず、強行の構え！

12月4日（水）9時30分より2時間半にわたって、10月30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4名と執行委員1名の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歳以上の昇給抑制（勤務成績良好でも昇給ゼロ）、1月1日実施の強硬を言明。職員への説明会とパブリックコメントの聴取を要求。緩和策については回答が得られず。
2. 現給保障の打ち切りについては、4月実施は延期。削減幅については緩和の可能性について言明。交渉継続。
3. 無年金期間に対応する「新再雇用制度」修正案が提案される。5日フルタイム勤務で、現再雇用給与と年金額をほぼカバー。4日勤務は5日勤務の80%。職務内容にしたがい、6階級の給与を設定。係長、技術専門員相当の仕事で年収約420万円。職務と階級は、本人の希望にもとづき決定する。
4. 早期退職者募集制度による退職は、失業保険の受給期間で不利にならないよう、法人都合退職とすることの明文化を要求。法人、自己都合退職とはしないが、法律的な確認を約束。
5. 非常勤講師を雇い止めする場合は前年度に通告。非常勤職員の場合は一月前に通知。通知がない場合は雇用継続を確認。雇用契約について直属の監督者からの連絡がない場合は、人事労務課に確認できる。
6. 職員の6級昇格の条件は、5級在職3年＋課長・技術長歴3年だが、技術職員の場合、技術長昇任の基準が曖昧。技術長の不在や昇任遅れにより6級者が不在であることは明らか。
7. 2月に強行された退職金支給率引き下げの代償措置として、退職年度の連続する5日間の特別休暇が提案される。退職年度以外の長期休暇も引き続き要求。

主なやり取りは以下の通りです。

## 1. 55歳昇給抑制について

**組合：**来年の1月1日実施は見送り、十分に議論していただきたい。退職金引き下げに加えてのさらなる不利益になり、代議員会での議決にしたがい、組合としては断固反対する。昨年退職金引き下げのときのように、十分な説明を行わないで強行実施することのないよう、要望する。説明会の開催やパブリックコメントの聴取など、現時点では何も行われていないので、十分議論した上での実施を要求する。

**法人：**1月1日からの実施が唐突すぎるとの話があったが、今後、説明会を開いて説明していきたい。

**組合：**平成25年1月24日閣議決定（独立行政法人への要請）以外に、昇給抑制についての国・文科省からの指示、指導あるいは要請を示す資料はあるのか。

**法人：**他の資料はない。本学はこれまで公務員準拠で運営をおこなってきており、今回も国から要請が来ているので、それに従うのが正しいと考えている。公務員準拠で運営していることは、周知の事実であり、唐突な不利益変更ではない。

**組合：**本学の給与が民間より高額なのか、資料で説明していただきたい。

**法人：**以前の交渉で示したとおり、本学の給与は同種の13大学の中でトップである。本学のラスパイレス指数は100を超えており、単科大学では他に例がなく、本学の給与が非常に高いことが言える。来年4月の若年者の給与回復を行えば、さらにラスパイレス指数が高くなることが予測される。ラスパイレス指数が高すぎると、文部科学省から指摘を受け、法人運営に大きく影響することが考えられる。この件については、法人としてはなんとか我慢してほしいと、お願い申し上げます。

**組合：**本学の職員の給与は公務員準拠であるといっているが、事務・技術職員の給料で比べる限り、国家公務員の給与以下であり、そのなかでさらに抑制する理由はない。

**法人：**たしかに、職員の給料については、公務員の給与以下であるが、今回の昇給抑制は、大多数を占める教員を対象にした人件費削減であり、それにより一部の職員にも影響がでるが、仕方のないことだ。

**組合：**私学では55歳で昇給抑制しているところは極めて少ない。この昇給抑制による教員の人材流出についてはどう考えているのか。

**法人：**給与が安いことによる人材流出があるかもしれないが、若手がやる気をなくするような職場であってはいけないと考えている。アクティビティーの低い人が一定の給料をもらえる職場は、教員のような教育・研究に携わるものにとってはよくないと考えている。ある一定の生活水準を維持する必要があるが、それが必要であれば、人材流出も仕方がない。国立大学は税金を使って運営している機関であるため、仕方がないことである。国立大学で研究を行っている教員のやる気は、給与によるものではなく、研究に対する好奇心によるものが大きいので、ある程度の給与が維持されていれば、人材流出はないと考えている。

**組合：**昇給抑制案においては、勤務成績が「特に良好」であれば1号報昇給、「極めて良好」であれば2号報昇給となっている。平成24年の昇給の割合は、「特に良好」は、級に応じて15~30%となっているが、55歳以上についてはどのような割合になっているか。

**法人：**55歳以上の割合については調査していないため、必要であれば後日お知らせします。

**組合：**55歳は、役職に就くことが多くなる年齢であるが、それを考慮した緩和策はないのか。

**法人：**付加的な緩和策としては考えていない。

**組合：**独立行政法人通則法では、「給与は職務の内容と責任に応ずる」「給与は勤務成績が考慮される」必要があると書かれており、55歳以降の勤労意欲に大きく影響すると思われるので、職責と報酬のバランスをもたせるよう努力していただきたい。

**法人：**おっしゃるとおりです。

**組合：**法人側からの具体的な緩和措置がないのであれば、1月1日実施を見送っていただきたい。

## 2. 現給補償の打ち切りについて

**組合：**この打ち切りは、かなり強引な不利益変更であり、国が実施するから、本学も実施するでは説明できないものであり、各個人への納得のいく説明が必要であると考えているが、法人はどう考えているのか。

**法人：**現給補償の打ち切りが唐突ではないか、との件については、国が実施したから本学も実施するでは説明できないと認識しており、各個人への説明が必要であると考えている。この打ち切りにより生じる財源の使用については、4月からの給与の回復の財源にすること以外の使用目

的は考えていない。したがって、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。

**組合：**52名の現給補償者を残してきた法人のマネジメント責任をどうとらえているか。適材適所に配置し、通常昇給をさせれば解消されたはずである。病休者がいたとしても病休を生んだ管理者としての責任を問われる場合もある。

**法人：**現給補償を回復するために昇給をおこなっているのではないので、仕方がない。病休者のみならず、各個人へ十分な説明が必要だと考えている。

**組合：**国家公務員の中で、現給補償を受けている人の割合を調査したのか。

**法人：**現時点では調査していない。

**組合：**国家公務員の場合は、給与が回復した者が多く、現給補償を打ち切りにすることにしたのではないか。本学の現給補償対象者52名の殆どは教員であり、職種の特殊性により、給与の回復ができなかった可能性があり、公務員と同じ制度を教員に適用するのはおかしいのではないか。

**法人：**この現給補償は本学の人権費比率を引き上げている要因の一つなので、改善する必要がある。

### 3. 新しい再雇用制度について

**組合：**再雇用時には、退職時の職務のまま勤務するとはかぎらないという理解で良いのか。

**法人：**そのとおりです。ポストの空き状態により変わります。

**組合：**再雇用時の勤務形態は週4日と5日の2種類だけなのか。

**法人：**新再雇用制度では、現行の再雇用よりも給与が高くなり、より責任のある職に就いていただくため、週2～3日短期の雇用は廃止した。週2～3日短期で働きたい場合は非常勤で勤務可能である。

**組合：**現在と同じ程度の職務内容で、週5日働けば、年金分がカバーされるという理解でよいのか。

**法人：**そのとおりです。

**組合：**そうなれば、かなり退職時の勤務形態に近くなる。職員の定年延長は考えていないのか。

**法人：**考えていない。例えば事務職員の場合、40年間同じところで働いたので、別の事をしたいという意見もある。

**組合：**本年度の対象者への意思確認はいつごろ行うのか。次年度以降は何ヶ月前に意思確認を行うのか。

**法人：**2名への説明はすぐに行います。次年度以降は現行の再雇用と同じ時期に説明を行います。

**組合：**5級と6級の基本給の差が大きいですが、これはなぜか。

**法人：**6級は部長職に相当し、技術職員には部長職は存在しない。

**組合：**5級に相当する職階、職名に、技術職のテクニカルマネージャー職を記入して下さい。

**法人：**わかりました。

**組合：**この提案で、代議員会に諮りたいと思います。

### 4. 早期退職者募集について

**組合：**募集は毎年行うのか。

**法人：**1年に1回程度の募集を行う可能性があるが、約束はできない。

**組合：**募集期間はどのくらいになるのか。

**法人：**募集人員を設定し、2ヶ月程度の募集期間を設ける可能性がある。具体例を、今後提示します。

### 5. 非常勤講師・職員の契約更新・雇い止めについて

**組合：**非常勤講師を雇い止めする場合、前年度に通告することになっており、事前通告のない場合は、その年度は雇用することとなっているが、この事項は就業規則に明文化されないのか。

**法人：**就業規則には書かれていないが、更新審査の規定には書かれている。

**組合：**非常勤職員についても、期間雇用の場合、更新の可能性があるが、その場合、一定期間より前に通告する慣習はあるのか。また、就業規則には明文化されないのか。

**法人：**非常勤職員の場合、雇い止めの通告を1ヶ月前までに行えない場合は、次年度は更新することになってしまう。更新審査の審査結果がでる時期に左右される。次年度の契約の通告は1ヶ月前までに行っている。

**組合：**非常勤職員の更新の通告時期が遅すぎると聞いている。また、就業規則に明文化されていないのではないのか。

**法人：**非常勤職員の更新については、中間評価を行い、更新の有無については、監督者を通して1ヶ月前まで通告を行っている。通告が遅いのは監督者の問題である。法人から監督者にすみやかに通告を行うよう、要請する。

組合：更新の通告は1ヶ月以上前にならないのか。

法人：中間評価、更新評価を行うので、1ヶ月前になってしまう。

組合：中間評価で更新不可となった場合、どうなるのか。

法人：中間評価後は、改善を要求することになり、更新評価で最終的に決定される。

組合：非常勤職員から監督者に更新について伺いにくいと言っている。コンサルタント的な相談窓口はないのか。

法人：人事労務課にご相談下さい。

## 6. 技術職員の昇格基準の明確化

組合：技術長が最高職階であるなら、技術長は最低6級になるべきであるが、技術長兼マネージャーであっても6級にはならず、6級不在である。技術専門員の、6級は誰がどのような基準で評価しているのか。

法人：5級在職3年+技術長歴3年を勤めた者、または、5級在職1年+技術長歴1年を勤めた定年退職年度の者を6級にしている。

組合：技術長が不在になる場合があるのは、技術職員の6級への昇給の遅れの原因になっているのではないのか。技術長は増やすべきではないか。

法人：現在のATECの規模では、技術長は1名が適切であり、6級は部長級に相当するので、簡単に6級に昇給することはできない。今後は、6級（部長職）が常に在職するようなATECの組織改革を行う必要性はあると認識している。ATECの組織改革については検討中であり、今年度末には整備案を出せるのではないかと、考えている。

組合：5級在職3年+技術長歴3年は法人独自の基準なのか。

法人：法人化前から行っている国の基準である。

組合：技術長への昇任の基準とシステムを明確にしてください。

法人：マネージャーが評価されてない件については改善の余地がある。ATECの組織のありかたについても、今後検討します。

(以 上)