

くみあいニュース No. 89

2013. 11. 7 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
kitunion@mbox.kyoto-inet.or.jp

10 月 30 日、団体交渉行われる！

10 月 30 日（水）13 時より約 2 時間にわたって、法人、組合、双方から出された事案について交渉がもたれました。組合からは、4 役 5 名と執行委員 1 名の 6 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. 過去に一度でも更新した任期付教員は直ちに無期雇用転換の権利獲得で合意。規則改正へ。
2. 法人、55 歳以上の昇給抑制を提案、「下がらないだけまし」と強硬。勤労意欲が失われると抵抗、継続審議。
3. 法人、現給保障の継続を来年 4 月から打ち切りを提案。
52 名の教職員が対象。不合理な不利益変更には絶対反対！
4. 無年金期間に対応する「新再雇用制度」提案。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。勤務形態や現職階との対応について継続審議。
5. 技術職員の昇格について待遇改善を要求。昇格基準に差はないというが依然として不透明。
6. 早期退職者募集制度の提案。従来の勧奨退職に比べて不利益がないことを確認し、合意の方向へ。
7. 非常勤講師の就業規則の提案。半期ごとの勤務評価と、5 年更新での無期転換の権利発生により、労契法違反は回避。

（主な事案の詳細について）

1. 任期付き教員の無期転換について

今年 4 月の労働契約法改正にともない、昨年度より要求してきた 5 年任期を更新した教

員の無期転換について、法律上は、「2013 年 4 月以降の契約・更新（5 年勤務）＋更新・申し込み（5 年勤務）＋無期転換」となるところであるが、本学では、交渉の結果、無期転換の時期を最大限、繰り上げることで合意した。2013 年 4 月以前も含めて、一度でも更新した教員は、規則施行後、ただちに無期転換を選択することができ、申し出の日をもって、任期付き規則は適用されず、通常の就業規則の下での雇用契約となる。組合は、教員の自主的選択を重んじ、自動的な無期転換ではなく、選択制とした。

2. 55 歳以上の昇給抑制について

現行給与規則では、55 歳未満の職員の昇給幅（**良好で 4 号、特に良好で 6 号、極めて良好で 8 号以上、ただし、教授の良好は 3 号**）に対して、55 歳以上の昇給幅（**良好で 2 号、特に良好で 3 号、極めて良好で 4 号以上**）はすでに抑制されている。今回の法人の提案は、国家公務員にならって、来年 1 月の昇給分より、55 歳以上の教職員は、勤務成績良好であっても昇給を停止するものである（特に良好は 1 号、極めて良好は 2 号以上昇給）。法人は、このまま昇給させれば、年々、持ち出しが増えて 5 年後には 2000 万近くになるという試算を提示したうえで、さらに、退職金の持ち出しも増え、本学にその余裕はないという、今までと同じ論理を「持ち出し」ている。しかし、職員では 5 年間、教員では 10 年間、定年直前にまじめに働いても報われないことになり、勤労意欲は失われる。これに甘んじろという前に、法人がなすべき経営努力や文科省との交渉があるはずである。例えば、九州大学では、教員への適用を 60 歳からに延期している。「このご時世で下がらないだけでも満足すべき」という法人とは終始すれ違いであったが、若手職員の待遇改善、勤務評価のあり方やボーナスでの裁量について、交渉の余地を残した。

自分の昇給履歴を確認しましょう！

一般職 3～6 級および助教、准教授では、「特に良好」となる割合が **4 人に 1 人**となっています。一概に確率で論じるわけにはいきませんが、通常、4 号俸の昇給であるところ、**4 年に 1 度くらい頑張った年があれば、6 号俸以上の昇給**があってもいいことになります。なかなか給料のことは声を上げにくいことではありますが、不当な昇給の遅れは、下記に示す現給保障の長期化や退職金の切り下げなど、生涯賃金に響いてきます。過去の履歴を紐解いて、おかしいと思うことがあれば、遠慮なく組合にご相談ください。

3. 現給補償の打ち切りについて

これも、国家公務員の現給補償制度の廃止にならった提案である。2006 年に 5% の基本給引き下げが実施されたが、このとき、不利益変更とならぬよう、昇給により基本給額が当時の現給に回復するまで、引き下げ時の支給額が補償された。現在も、教員 47 名、職員 5 名の計 52 名が補償されている。相対的に高年齢の職員がほとんどであり、55 歳での昇給抑制のために昇給幅が小さくなったところに負うところが大きい。このようななかで、突然、現給補償を打ち切ることには何の合理性もなく、典型的な一方的不利益変更である。

来年 4 月には、2 年近くの減額給与がようやく復帰すると安堵しているところに、再び減額に遭う痛手は物心両面で大きい。さすがに、法人もこの件については、労使自治による交渉の余地をにおわせているが、組合としては一人も 1 円の減額も許さない構えで臨んでいる。

自分の基本給を確認しましょう！

正しい基本給の確認は、給与明細表にもとづいて、以下のように行えます。現在、給与明細表に書かれている基本給の額（P）は、臨時特例措置により、来年 3 月まで下記の表のとおり減額された後の額です。したがって、本来の基本給（Q）は、減額の百分率を R（級数により、4.77%、7.77%、9.77%）とすると、次式で計算されます。

$$Q = \frac{P}{1 - R / 100}$$

例えば、教育職 4 級の准教授は、今月の給与明細の基本給が 394,376 円と書かれていれば、本来の基本給は、 $394,376 / (1 - 0.0777) = 427,600$ 円です。

ここで、本学給与規則の付表 1～3 において、自分の級号（上記准教授では 4 級 50 号）に該当する給与額が基本給 Q に一致すれば、現給保障は受けていないことになります。

臨時特例措置による給与の減額割合

基本給表	職務の級	割合
一般職基本給表	2 級以下	100 分の 4.77
	3 級から 6 級まで	100 分の 7.77
	7 級以上	100 分の 9.77
教育職基本給表	2 級以下	100 分の 4.77
	3 級及び 4 級	100 分の 7.77
	5 級	100 分の 9.77
医療職基本給表	2 級以下	100 分の 4.77
	3 級及び 4 級	100 分の 7.77

なお、毎年 1 月 1 日付の昇級通知書において、「ただし、基本給額に〇〇〇〇円を加える」という但し書きにより、現給保障の継続が通知されています。

4. 新再雇用制度について

現在の定年職員の再雇用制度は、職務内容を週 4 日勤務の軽度なものに転換し、年収約 250 万円の給与と約 170 万円の年金による生活設計を基本にしている。これに対して、法

人より提案された新しい制度では、週 5 日のフルタイム勤務で、勤務内容もある程度責任をとる内容とするかわりに、現在の再雇用給与と年金の合計に相当する、年額約 420 万円を支給するという内容である。ただし、交渉のなかで、再雇用職員は、週 4 日のフルタイム勤務の選択もありうるということが分かった。いずれの勤務形態においても、仕事の強度に応じて、異なる等級が設けられている。しかし、どの等級がどのような仕事に対応するのか、退職時の職階との対応がどうなるのかが定かではない。早急に、詳細な案を出すよう要求した。なお、提案によれば、新制度は、年金支給年齢に達する年度（3 月末）で適用を終了し、翌年度以降は現再雇用制度が適用される。

5. 技術職員の待遇改善について

事務職員(122名)は6級在籍者が約5%いるのに対して、技術職員(22名)は1名もいない。過去においても、定年3か月前に1名が6級に昇格しただけである。このような経緯をみれば、技術職員の昇格に遅れがあることは明らかであり、早急に解消するように要求した。この要求に対して、法人側は、5級在籍者は事務職が6.6%に対して技術職は22.7%いることを示しながら、また、昇格は職階の在籍年数にもとづいて同じ基準で行っていると反論した。組合側は、5級の割合は年齢構成から来るものであり、6級がない理由にはならないと主張したところ、法人は同じ基準により、まもなく6級昇格者が出ると述べた(11月1日現在昇格は確認されていない)。組合としては、職階制度や職務内容の異なる技術職には、独自の評価基準が必要であると訴え、担当理事である森迫理事に、技術職員の業務と職階のあり方、昇格評価の方法など、さらなる改善を要求した。

(以 上)

11月13日の昼休みに、第1回代議員会が行われ、交渉事案について話し合います。ご意見や疑問のある方は、お近くの代議員あるいは組合メール kitunion@mbox.kyoto-inet.or.jp までお寄せください。

各ブロックの代議員（敬称略）は、次の通りです。

A	古川進一郎	F	森脇 一郎	L	村田 和義	W	水野 義道
A	茨田 正洋	G	佐々木 厚司	L	倉本 到	W	朝田 衛
B	中嶋 剛大	G	三宅 拓也	T	吉村 亮一	X	横山 敦士
C	岡田 哲治	G	村山 加奈子	U	佐々木 健		
C	小山 清司	H	鎌田 徹	U	和久 友則		
F	中村 守正	H	布施 泰朗	V	三村 充		