

# くみあいニュース No. 88

2013. 10. 29 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)

## 一組合新執行部が古山学長と会見一 来年4月の給与復帰を確約！ 財政逼迫を理由に、人件費、教育研究費の 削減はしないと明言！

10月21日（月）10時30分より約1時間にわたって、9月に選出された組合新執行部が古山学長、および森迫理事（副学長）、山下理事（事務局長）と会見し、役員交代の挨拶をするとともに、現在の労使関係の諸課題について懇談をもちました。組合側からは、前田委員長、塚本副委員長、高橋書記長（新任）、楠川書記次長（新任）、小林書記次長（新任）が出席しました。

日常的な団体交渉では、2名の労務担当の理事が対応するだけですので、組合としては、学長の考えを伺う貴重な機会と位置づけて、下記の8つの事項にわたって、学長としての考え、見解を拝聴しました。1時間の懇談の中で、全体として、古山学長は、教職員がどのような待遇や過密労働をしているのかを具体的数値としてはご存じないこと、労使関係については担当理事にほぼ一任していること、労働者の待遇や労働環境を改善するために率先して指示したり職員に説明することはないことがわかりました。象徴的には、「使用者のトップとして何を大切にされているか」という質問に対して、本学の社会的役割を滔々と話され、改めて「チームの監督として教職員の力を最大限活用するために大切なことは何か」と聞き直すと、人件費と職員配置の割合について答えられました。指揮官として、人的配置が大切なことはわかりますが、一人ひとり違う能力や事情をもった職員に対して「顔」をみながら適正配置をするというスタンスではなく、教員、職員をのっぺらぼうな「コスト」と「駒」とみるような言葉しか聞かれなかったのは大変残念でした。そのことが具体的に現れた例として、昨年末に、該当職員に対する個別の説明もなく、退職金の突然の削減を示した例を示し、トップとして職員への配慮不足を指摘しました。それに対しては、手続き的には申し訳なかったといいつつも、「昨今の国からの指示が暴力的であって、われわれもぎりぎりのラインでやっている」と言い訳をされるだけでした。すかさず、事務局長が「それは学長一人の責任ではなく、学長が判断できる材料を揃えられなかった私の怠慢である」と責任を被ったやり取りがありました。たった1時間ではありましたが、この大学の労使関係は誰によって指揮されているのか、職員の待遇や労働環境をどの程度重くとらえているのかを窺い知れる懇談でありました。以下に、具体的な質疑の要点を記します。

## 1. 大学運営における基本的考え方について

### 1) 経営者（使用者側）トップとしてもっとも大切にしていることは何か。

近年、大学の社会貢献が重要視されており、1) 地域再生の核となる大学づくり (COC: Center Of Community)と 2) 企業とのイノベーションの創出(COI: Center Of Innovation)、3) 国際交流・国際貢献がもとめられている。本学はこのうち COC に力を注ぐこととし、文部科学省の支援プログラムに応募・採択されている。この COC 採択事業については、京都府および舞鶴高専と連携した形で進める予定である。COI 事業については、京都大学の COI 事業を支援する形で進める予定で、現在協議中である。概算要求事項である「ものづくりイノベーションネットワーク」事業について文科省から支援を受けており、これに注力したいと考えている。国際支援に関しては、工芸繊維大学の特色を全面に押し出す形で、概算要求を行う準備を進めている。

京都工芸繊維大学の繊維・バイオ・工学・デザイン分野における研究・教育の質の向上を考えているが、トップの大学と競争しても追いつかないため、少し時間差を置いて徐々に向上させて行くことを考えている。

### 2) 経営者のトップとして、教職員の力を最大限活用するために、また配置していくために大切なことは何か。

本学では外部資金の獲得が少なく、人件費比率が高い状況が続いている。この原因は人員配置のプロポーシオンが悪いためであると考えている。特に、教員と事務員の比率、教授と若手教員の比率が他大学と比べて好ましくないと考えている。各教員に外部資金を獲得するよう、お願いするだけでは解決出来ない問題であり、この10年このような状況が続いていて、頭がいたい状況である。

## 2. 臨時特例規則による給与減額措置について

### 1) 年収としてどの程度の減額になっているか。

個別の金額については把握していないが、7.8%、ざっくりとといえば10%という数字である。

### 2) 労働基準法 91 条、労働契約法 9 条、10 条に違反している懸念はあるか。

この件に関しては意識している。他大学の学長のなかには、裁判を行った場合には、負けることもあると言っている。私は法律違反の認識はない。

### 3) 国から減額要請は正当であると考えてるか。

国の財政難による減額要請であるので、国立大学は当然それに従うべきだったと考えている。運営費交付金が減額されたため、給与削減は仕方ないことだが、当然のことであったと考えている。減額率を緩和した京都大学のほうがとんでもないことであって、今回の措置は現実的であったと考えている。

4) 職員の生活への影響を最小限にするための努力として何をしたか。

昨年4月～6月まで遡って給与を減額することはしなかったが、運営費交付金が減額されたため、給与削減を行うしかなかった。皆さんにお願いして、理解が得られた上で、減額を行ったと考えている。

5) これ以後、来年3月までに、給与削減の補償として何ができる努力はないのか。

緩和措置などについては、まったく考えていない。

3. 2013年2月1日に行われた退職手当支給基準の改定について

1) 減額幅は最大いくらになるか、知っているか。

理解している。(具体的な額は示されなかった)

2) 12月10日にメール通知をして、1月1日実施ができると考えたのか。

なぜ直接説明されなかったのか。

昨年の夏頃に退職金減額の話が国から出たが、不確定であったため、労務担当がその後の情報収集を行わなかった。対応が遅れたことは反省している。退職金減額が確定してから年末までの時間がなかったため、十分な説明をする時間がなかった。

4. 職員の長時間過密労働について

1) 最大でどのくらいの残業が行われているか、知っているか。

平均の残業時間は理解していないが、施設課などに残業が集中していることは、理解している。

2) 今年の4月に労使協定が改定されたことを知っているか。その内容をどう思うか。過密労働を生んでいる状況をどう改善するのか。

10年おきぐらいに、設備改修などの大型の予算が来るため、施設課などに残業をお願いしているが、しかたがないことだと考えている。

5. 2014年4月1日からの減額給与の復帰について

臨時特例措置の終了と同時に、無条件に復帰すると約束できるか。

本学からも給与復帰を前提として概算要求をしている。概算要求事項のため、確定ではないが、減額給与が当然復帰すると考えている。

6. 大学の財政状況と財政規律について

研究・教育に支障をきたすほどの財政がなぜ生まれたのか。

財政状況や経過について説明を果たすべきと考えるが、いかがか。

過去に例がない程の巨額の耐震改修費が国から支給されたが、移転費用が含まれていないために、財政的に赤字を生み出している。しかし、20年後にも後悔しないような改修にするために資金を投入している。この改修に関しては10月30日の昼休みに説明会を開く予定であると、森迫理事から説明があった。

どんなに財政難になっても、学生の教育研究活動に支障が出ないように、基盤教育研究費等の配分については減額しない。経費を節約して乗り切る予定である。

#### 7. 学長選考会議関係諸規則の改正を求める申し入れについて

8月に学長および選考会議メンバーに申し入れた内容についてどう考えるか。

学長選考会議のありかた、およびメンバーの構成を含めて、選考会議で現在審議中である。

#### 8. 大学改革について

3x3などの改革を行えば、教員への負担が増えるので、方針などについて、早めに教員に説明してほしい。

学系長、研究科長を含めて、総合教育センターで現在検討中であるので、学系長、研究科長から聞いてほしいと、森迫理事から説明があった。

(以 上)