

くみあいニュース No. 86

2013. 7. 31 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
<http://web.kyoto-inet.or.jp/people/kitunion/>

—7月23日の団体交渉の報告—

法人、来年4月の給与復帰を確約せず！ あくまで運営費交付金しだい！

7月23日に、任期付き教員の無期雇用転換の問題、来年4月以降定年退職者の無年金問題への対応など、法人側が検討するとしてきた様々な議題について団体交渉がもたれました。法人側の出席者は、森迫理事、山下理事と人事労務課職員でした。

任期付き助教の更新の問題については、基本的に有期と無期で仕事内容に差がないこと、無期転換によって現状より研究環境が悪くならないことが確認されましたので、代議員会に交渉内容をもちかえり、有期・無期選択制についてはかえることになりました。

来年4月以降の定年退職者の無年金問題については、9月初旬頃に対応策が示されることが約束されました。また、現在臨時的に引き下げられている教職員の給与については、特例措置が来年3月で切れた後には、交付金が減額されない限り元に戻るということが明言されました。

一方で、36協定の特別延長の申請については、部署によって申請が4月以降毎月出され、月60時間という限度も超える勢いで、問題の深刻さが指摘されました。大学側も問題を認識して対応策をとっていますが、それによって解決できるかを注視していく必要があります。

上記を含めた交渉の詳細は以下の通りです。

1. 任期付き助教の無期雇用転換について

(組合) 今年4月1日以降に任期を更新した助教については、無期転換の権利を得たところまで合意しているが、無期契約の助教と有期雇用の助教の職務内容を明確にしてもらわないと、助教自身は選択ができないというところで、交渉は保留になっている。どういう検討を行ったか。

(法人) 職務内容は基本的に変わらない。労働条件通知書においても、「教育・研究およびそれに係る業務」と同一となる予定である。

(組合) 他の国立大の若手教員からも、工繊大の助教は研究以外の業務が多く大変であると、同情的に配慮されることがある。

(組合) 無期雇用への転換を理由に研究以外の業務が増えることがないように、研究科へも働きかけをしてもらいたい。

(法人) 現在の申し合わせでは、原則として授業はもたせないとしている。人事委員会で

も（助教の負担は）認識している。

（組合）無期と有期で違いがないとすれば、そもそもなぜ有期雇用を導入しているのか。

（組合）組合としては、従来から助教に対する任期制は撤廃すべきだと主張しており、現状をよしとはしていないが、無期転換によって現状より研究環境が悪くなることはないことは確認されたので、代議員会で合意が得られれば、選択制を基本に、すみやかに制度整備に移っていただき、すでに対象となっている助教が無期転換を選択できるようお願いしたい。

2. 退職金引き下げに対する緩和策などについて

（組合）10月1日に退職金が2段階目の引き下げを迎えるが、どのような対応を行ったのか。

（法人）すでに、来年3月に定年退職予定の職員には、9月末日退職と3月末日退職でのシミュレーションを説明した。とくに、定年到達前に自己都合で退職を希望している人はいない。

（組合）そのなかに、10月1日までに定年に到達しない人はいないのか。

（法人）いる。しかしそれまでの退職は希望していない。

（組合）今後について、退職金引き下げに対する緩和策、代替策は考えたのか。

（法人）リフレッシュ休暇などを考えているが、まだ具体化していない。

（組合）独自の引当金を準備することはしていないのか。

（法人）まだしていない。今回はとくに手当とする予定はない。

3. 来年4月からの定年退職の無年金問題の対応について

（組合）そろそろ該当者に対応策を提示する時期に来ているが、制度設計は整ったのか。

（法人）国家公務員の対応に応じてと考えているが、まだ出されていない。年金受給資格まで再任用制度の給与体系に沿った新制度を適用し、受給資格を得た段階で元の再任用に戻すという線で考えている。

（組合）再就職活動をする期間を考えると、どの程度の金額になるのか、早く提示してもらわないと生活設計ができない。ある大学では、60歳時の6割という目安を出している。最低、もらえるはずの年金は上回ると考えてよいのか。

（法人）それをベースに考えて、それに加えて、職務内容に応じて給与額を決めることになる。フルタイムと時間雇用の選択や部署の変更もありうる。

（組合）そういう選択内容も含めて早めに説明をしてもらえるということによいか。

（法人）9月初旬には報告できると思う。

4. 給与の臨時引き下げと来年4月の復帰について

（組合）平均8%という大変な減額を強いられている。昨年度は7月からの減額だったが、今年度は12ヵ月丸々の減額である。隣の京大に比べても、うちの給与削減率は大きく、他の大学では、一時金や地域手当などで緩和しているところもある。うちの減額は全国最高レベルである。今年度について、何かしらの緩和策は考えていないのか。

（法人）年度単位で考えるのは妥当ではない。こちらは24ヵ月の減額ということで考えている。今年は、耐震工事や新施設の建設、移転費用などで、かなりの持ち出しがあ

る。単年度の予算では執行できず、短期・長期の借入れも行わなくてはならない状況である。

(組合) 長期的ビジョンのもとで職員にも負担を強いているのであれば、学長から将来像の説明が必要であるべきだが、何も説明がない。

(法人) 学長としても何らかの意思表示が必要だとは思う。

(組合) 年頭の学長挨拶でも、給与や退職金のことについては一言も触れなかった。学長は国に訴えるべきところは訴えてほしいし、私たちに説明すべきところは説明してほしい。

(組合) 特例措置は来年3月までである。来年4月からは減額前の給与に復活させることを確約してほしい。

(法人) 規則はその通りなので、何もしなければもとに戻る。ただし、運営費交付金に何か起きればまた状況が変わるかもしれない。

(組合) 特例措置の名目は震災復興だったが、減額の根拠が妥当だったのかどうかは法人としても総括する必要があるのではないかと。また運営費交付金が減らされたからと言って簡単に給与を減らすことは許されない。4月からは何が何でも給与を戻すと確約してほしい。

(法人) そのつもりはあるが。

(組合) 大学の財政の厳しさを理由に、給与を引き下げることはないといえるか。

(法人) それはそのとおりである。あくまで震災復興を理由にした政府からの要請があったうえでの措置である。

5. 学長選考会議の議事録開示について

(組合) 組合としては、大学の民主的運営の観点から、学長選考はより公正に行われる努力を尽くすべきであると考えている。組合の中でも学長選考については色々な意見があるが、判断材料として、今期の選考会議について議事録を公開してほしい。

(法人) 基本的には交渉事項ではなく、法規係に申し出てほしいが、議事録の確認は行っておらず、前回の例でいえば、任期が終わってから公開するという慣例である。今回もそれを踏襲していると思われる。

6. 36協定の特別延長

(組合) 4月から残業の特別延長の条項や運用を見直し、サービス残業の根絶をはかっているところであるが、特別延長の申請が事後に出されることが多い。これは業務計画が前もって立てられていない証拠である。また、工事関係で、一部に残業が集中していることは問題である。対策は立てているのか。

(法人) 事前計画の必要性については指示している。特別延長が継続している職員のうち、産業医への受診推奨を辞退している職員については、辞退できないよう受診命令を出した。4月に人員は増やしたが、頭数がいればいいというわけでもない。10月になれば、現場管理が中心になってくるので、今まで過重だった職員には必要最低限の仕事で済むようにしていきたい。

(組合) 組合の聞き取り調査では、時間を保障して受診を勧めているとは思えないので、確認させていただく。夜に、ある職場を尋ねると、多くの職員が残業をしており、特

別延長の月 60 時間も超過しているのではないかと危惧する。サービス残業は絶対許されないので、緊急かつ限定的に、上限を拡大する必要がある場合には、交渉に応じるので、違法な事実が発覚する前に対処していただきたい。

(以 上)

くみあい “よろず相談” のお礼

7月24日、25日の昼休みにプラザKITで開催したよろず相談には、のべ20名の訪問者があり、3名の方に組合に加入していただきました。年金、退職金、残業、常勤への転換など、切実な相談も多数寄せられました。今後の当局交渉に活かしていきます。

今後もこのような機会を作りたいと思っていますので、宜しく願いいたします。



執行委員一同