

大学法人との交渉結果

- 人事院勧告に基づく減給は実施されるも、減給の遡及措置については撤回
- 公務員と同等の給与削減（平均約8%）の4月実施は撤回

3月12日付けで江島学長から当職員組合に（1）人事院勧告にかかる国家公務員給与の改定に準じた教職員給与削減と、（2）国家公務員の給与の臨時特例の定めによる教職員給与削減に関する協議の申し込みがあった。それを受けて3月22日に代議員会を開催し、そこでの議論を踏まえた上で3月26日に法人側との協議の場をもうけた。その席で職員組合執行部は、「人事院勧告に基づく給与改定についてはやむなしとするが、遡及措置についてはその根拠がなく、断固として認められない」「現時点で運営交付金配分額が定まっていないこと、先に示された今年度予算には昨年と同額程度の人件費を計上していることから、4月1日から臨時特例に基づきその最大率で教職員給与削減を実施することは断固として認められない」という回答を法人側につきつけた。その3日後に再度開かれた協議の場において、法人側は組合の要求を全面的にのみ、人事院勧告に基づく減給に関する遡及措置と、4月1日からの臨時特例に基づく減給措置については、全面撤回した。

すでに大学側が公表した給与表は、人事院勧告に基づく減給をふまえたものである。しかし、今後具体的に運営交付金配布額が定まった時点で、大学法人はさらなる給与削減案を提示してくるものと考えられる。そのため、臨時特例に基づく減給分については再協議になる可能性はあるが、少なくとも現時点において、本学が他大学に先じて給与削減を敢行すること、その結果他の大学と比べて一律10%程度給与が低い大学になってしまうこと（それによって人的資産の損失が予期される）は避けられた。

とはいえ、まだまだ、今後の動向から目を離すことはできない。今回この流れを食い止めることができたのは、危機に際して組合に新規加入することで後押ししてもらえたことによるところも大きい。加入を決断された方々にはお礼を申し上げたい。

今後も法人側の根拠ない暴走を防ぐためには、過半数組合としての職員組合の立場で大きな声を上げることが大切だ。法人側は、はからずしも、教職員に職員組合の大切さを知らせてしまったようだ。



36協定と教員裁量労働制は1ヶ月の暫定協定

職員の残業にかかる36協定については、不払い残業実態の解明とその問題解決に向けての取り組みがなされない以上、合意にいたることはむずかしい。とはいえ、ここから先の1ヶ月の残業を保障するべく、暫定協定を結ぶにいたった。

法人側はこれまで、「すでに十分な対応をとってきた」、「サービス残業の実態は把握していない」としてきたが、組合の要請に押される形で、ようやくその実態解明に乗りだすことを確約した。

すでに、サービス残業という問題の深刻さ・重要さについては、法人側と職員組合側とで見解は合致していたが、本学におけるその実態については、双方でその認識にはおおきな溝があった。その溝がようやく埋まるのかもしれない。法人いわく、課の予算枠にとられることなく残業実態があればその分については手当を支払うというのが大学法人の基本姿勢である。管理職側に対してその認識の徹底をなすのは法人の責務だが、就労する側でもサービス残業に対する認識を新たに必要はありそうだ。組合員ふくめ職員の方々も、言外に強いられた不払い残業や、善意による不払い残業をなくすように、必要な手続きをとったり、残業の記録を残すことが大切である。

教員の裁量労働制についても、従来協定をかわしてきたから今回も・・・ということではなく、その実態に合わせて協定を結ぶかどうかを考える必要があるだろう。臨時特例による減給措置が強行されたとしても、業務量が減るわけではない。こちらも今後の動向をみて対応を考えていきたいところだ。

----- (切り取り線) -----

組合加入申込書

____年 月 日

京都工芸繊維大学職員組合
執行委員長 殿

私は京都工芸繊維大学職員組合に加入します。
また、組合費を給与から控除することに同意します。

ふりがな

- 氏名 (_____)
- 生年月日 19 ____年 ____月 ____日 (男・女)
- 所属 【 _____ 】
- 連絡先 メールアドレス _____@kit.ac.jp
- 内線電話 (_____)

組合員から提供された上記個人情報、京都工芸繊維大学職員組合の諸事業の目的以外には使用しません。