

2009.2.3 京都工芸繊維大学職員組合発行

<http://web.kyoto-inet.or.jp/people/kitunion/>

2009 年労使協議内容シリーズ(2)

再雇用職員(事務職・技術職・看護師)の 基本給額の見直し 区分数含め検討

使用者である大学法人より提示されている就業規則の改正項目として「再雇用職員の基本給額の見直し」があります。平成18年度当初に現在の就業規則が制定された際、再雇用職員の基本給額を3年間試行的に運用した後にその内容を見直す方針が定められていました。したがって、この見直しは当初予定通りです。また、別の重要な背景として、本学においては今年度末に相当数の事務職課長が定年を迎えられますが、それ以降、再雇用職員数が徐々に増加します。常勤職員にとって再雇用職員は過去の上司であり同僚ですので、再雇用職員を含めた常勤職員の新たな組織体制、別の言い方をすると命令・指示系統を構築したとしても、まともに機能しない恐れがあります。実際、常勤職員にとって気持ちよく仕事ができない職場環境へと変貌していく事が危惧されます。労使協議の場において組合執行部もこの点を指摘しています。

上記を回避する一つの試行策として、法人は再雇用職員だけで構成される新しい組織を作り、再雇用職員による再雇用職員の縦割り統制を検討しています。また、再雇用職員のためだけの居室を新たに設けて、常勤職員と完全に分離する事も検討されています。そうすると、その再雇用職員組織内の指示系統を明確にしておく事が不可欠ですので、必然的にある種の段階が必要だろうという考え方です。

現行の給与体系は2種類で段階は存在していません。法人より提示されている給与体系の改定案は、再雇用職員の採用時の能力(つまり、実質的に退職時点での職級)に対応して段階を設けるものであり

事務系：主任以下、係長級、主査級、課長級、部長級

技術系：職務級に応じた段階(3級、4級、5級、6級)

看護師：資格に応じた段階(看護師、准看護師)

です。この改定案に対して組合は、提示されている段階区分数の妥当性及び必要性、再雇用時の職種選択の実質的制限の問題点を指摘しており、現在法人側で再検討がなされています。