

組合拡大に向けて

京都大学職員組合はこれまでも京大で働く人の権利や職場環境を守るための活動に取り組んできました。その活動が多くの組合員の支えあいのもとに行われてきたことは言うまでもありません。ところが、最近組合員数の減少と平均年齢の上昇傾向が顕著になっています。これは職員組合の活動にとって人的資源という点でも活動を支える財政という点でも深刻な問題です。

京大職員組合の中央執行委員会(中執)に設けられた組合員拡大委員会は、昨年度末に下記のように新規採用者を中心に職員組合への加入を促進するために以下のような提案をしました。この内容は中執で承認され、太田耕司前委員長から各支部に対応をお願いしました。大まかな内容は以下のとおりです。

1. 職組本部から新規採用者に職員組合を紹介する資料を送付すること
2. 資料の送付後に各支部でその方へ加入のお誘いをする

これは、これまでの各支部での取り組みを否定するものではなく、職場の人に職員組合への加入のお誘いの声をかけるきっかけを増やしたいというのが主な趣旨です。この取り組みの特徴は、支部単位で中執と連携して組織的に取り組むことをお願いしている点です。職員組合の規模が小さくなることを防ぐためには、このような職員組合全体での取り組みが必要です。これから職員組合ニュースを通じて、組合員数拡大のための取り組みについての情報を共有し、組合員の皆さんと協力して職員組合の声を大きくする活動につなげていきたいと考えています。

現在、拡大委員会は組合員拡大のための活動をサポートするために、声掛けのガイドラインを作成しようとしています。内容については現在検討中ですが、実用性を重視して、内容を絞ったものを作成したいと考えています。進捗状況についてもできるだけ皆さんにお知らせし、各支部からのフィードバックを通じて利用価値の高いものを作っていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

京都大学職員組合 加入申込書

申込日 年 月 日

ふりがな 性別 生年月日

所属部局: 部署:

職種/職名: (例: 教員/准教授)

雇用形態: 常勤 有期雇用 時間雇用 再雇用 その他 ()

組合費: 給与控除(通常はこちら) 給与控除以外の徴収法を希望()

E-mail: @

あなたも組合に!

お申し込み
FAX:075-751-8365
<http://join.kyodai-union.gr.jp>

ご記入頂いた事項は「個人情報の保護に関する法律」を遵守し、組合活動情報のご提供、組合費徴収などの事務のために適切な取扱をいたします。

連絡先
京都大学職員組合 事務所
 〒606-8317京都市左京区吉田本町
TEL:075-761-8916
FAX:075-751-8365
 内線:7615(本部地区)
 Email: office@g.kyodai-union.gr.jp
 URL: <http://www.kyodai-union.gr.jp>

職員組合ニュース

〒606-8317 京都市左京区吉田本町 TEL:761-8916 内線:7615(本部地区) FAX:751-8365 URL: <http://www.kyodai-union.gr.jp/> Email: office@g.kyodai-union.gr.jp



国家公務員準拠の 扶養手当見直しに 異議あり!

11月9日に人事担当理事から示された、全教職員にかかる「配偶者に係る扶養手当の見直し」(配偶者手当の半減等)【右図参照】は4点ほどの大きな問題があり、原案では到底承認できないものです。

大きな不利益変更

問題点の一は、表1(裏面3P)のモデルケースにあるように、当事者にとって大きな不利益変更であることです。現在月額13,000円の配偶者手当が教授(教育職5級)に限って3,500円と70%以上削減され、准教授(教育職4級)以下でも、職員層でも6,500円と半減されます。他方、子の扶養手当も月額6,500円から10,000円にしか上がらず、モデルケース③(配偶者+子供二人)でも年間4万円を超える減額となり、モデルケース②(配偶者+子供一人)では年額10万円の減、モデルケース①(配偶者のみ)では年額15万円以上の減となります。

年収減は、年金額の算定にも影響します。配偶者手当を失った家計に配偶者を働かせることをねらった政府の政策の道具に国家公務員が使われ、無策にも国家公務員準拠を続ける京大法人の姿勢によって京都大学教職員の家計が直撃されています。

扶養手当見直し早見表(下段は教授に適用)

	現行	2017年度	2018年度	2019年度~
配偶者	13,000	10,000	6,500	6,500 3,500
子	6,500	8,000	10,000	10,000
父母等	6,500	6,500	6,500	6,500 3,500

周知が不足

問題点の二は、これほど重要な不利益変更にもかかわらず教職員への周知がまったく不足していることです。11月9日の理事通知でも、付属文書に目立たなくついているだけであり、京都大学の多くの教職員はまったく知らない人がほとんどでしょう。従来これらのことは過半数代表者に通知され、過半数代表者が意見を出すという手続きで進行していますが、この意見書に対しこれまで法人は「制度的な条件を満たすため聞き置けばそれでよい」という態度を取り、教育研究評議会や役員会で検討された形跡は皆無です。全従業員への周知と全従業員からの意見集約に関し何らかの手立てが加わるべきです。

ドサクサ紛れの「父母扶養手当削減」

さらに問題点の三は、モデルケースの⑤（配偶者＋父母二人）にあるように、今回同時に教授に限って父母の扶養手当の削減（一人6,500円→3,500円）が行われ、モデルケース⑤ではなんと年収約25万円の減となります。この父母の扶養手当の減額は理由も説明されておらず、いわばドサクサ紛れとも言い得るものです。しかし実情からすればこの場合当該家計の配偶者が年老いた父母の介護等に就いていることが十分想定され、配偶者手当を失ったことを理由に配偶者が働きに出られることはないでしょう。そうするとこの家計への打撃は計り知れないというべきでしょう。

「国立大学法人京都大学教職員給与規程」の改定の時来たり!

問題点の四は、国立大学法人京都大学では法が求めている法人独自の給与基準がいまだ定まっていなばかりか検討にすら着手していないという違法状態が続いているということです。すなわち、平成27年4月1日に施行された、国立大学法人法も準用する「独立行政法人通則法第50条の10(職員の給与等)第3項」は、「(役職員が非公務員である法人の)給与等の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の給与等、当該中期目標管理法の業務の実績(中略)その他の事情を考慮して定めなければならない。」とされており、同条における「民間企業の給与等」については、『平成25年12月24日閣議決定・独立行政法

人改革等に関する基本的な方針』8ページ6行目で「役職員が非公務員である法人については、国家公務員との比較に加え、当該法人と就職希望者が競合する業種に属する民間事業者等の給与水準との比較」が必要、とされているのです。国立大学法人京都大学の場合「当該法人と就職希望者が競合する業種に属する民間事業者」とは、全国(とりわけ近畿圏)の大手私立大学であることは明白でしょう。京都大学職員組合も吉田事業場過半数代表者も数度にわたる意見書や過半数代表者説明会においてこの点の是正を求めてきましたが、法人側は職務を怠り、改正法に対応した「国立大学法人京都大学の給与等の支給の基準」を定めるべき作業の着手すらしていません。

すなわち、諸悪の根源はいまだに人事院勧告による国家公務員準拠のみを続けていることなのです。

しかし限度が来ました。ときどきの政府の意向をもろに受けてどんどん引き下げられている国家公務員の労働条件への準拠を無反省に続けることは、国立大学法人京都大学に必要な高度な教育・研究人材を確保することにつながりません。

今回の扶養手当の改正の問題は「国立大学法人京都大学の給与等の基準」を、教授会、部局長会議、教育研究評議会を含む、学内の大いなる議論で決めていくきっかけになると思います。

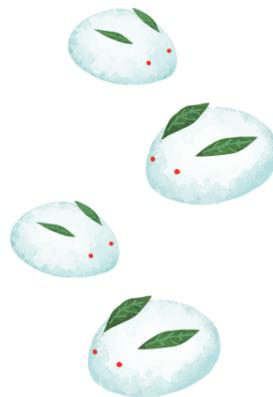


表1 扶養手当制度変更による影響試算(モデルケース) (全国大学高専教職員組合作成)
当該地域の地域手当支給率(d) 10%

①配偶者のみ

	扶養手当月額(配偶者)	扶養手当月額(子)※1	扶養手当月額(父母等)	扶養手当月額合計(a)	月例給の扶養手当合計(a*12)=b	期末手当の扶養手当分合計(a*2.6)=c	年間扶養手当額b+c	地域手当への跳ね返り額(年間)	扶養手当改定による年取増減('16年度比)
~2016年度	13,000	0	0	13,000	156,000	33,800	189,800	18,980	
2017年度	10,000	0	0	10,000	120,000	26,000	146,000	14,600	-48,180
2018年度~	6,500	0	0	6,500	78,000	16,900	94,900	9,490	-104,390
2019年度~(教授等のみ)	3,500	0	0	3,500	42,000	9,100	51,100	5,110	-152,570

②配偶者＋子ども1人

	扶養手当月額(配偶者)	扶養手当月額(子)※1	扶養手当月額(父母等)	扶養手当月額合計(a)	月例給の扶養手当合計(a*12)=b	期末手当の扶養手当分合計(a*2.6)=c	年間扶養手当額b+c	地域手当への跳ね返り額(年間)	扶養手当改定による年取増減('16年度比)
~2016年度	13,000	6,500	0	19,500	234,000	50,700	284,700	28,470	
2017年度	10,000	8,000	0	18,000	216,000	46,800	262,800	26,280	-24,090
2018年度~	6,500	10,000	0	16,500	198,000	42,900	240,900	24,090	-48,180
2019年度~(教授等のみ)	3,500	10,000	0	13,500	162,000	35,100	197,100	19,710	-96,360

③配偶者＋子ども2人

	扶養手当月額(配偶者)	扶養手当月額(子)※1	扶養手当月額(父母等)	扶養手当月額合計(a)	月例給の扶養手当合計(a*12)=b	期末手当の扶養手当分合計(a*2.6)=c	年間扶養手当額b+c	地域手当への跳ね返り額(年間)	扶養手当改定による年取増減('16年度比)
~2016年度	13,000	13,000	0	26,000	312,000	67,600	379,600	37,960	
2017年度	10,000	16,000	0	26,000	312,000	67,600	379,600	37,960	0
2018年度~	6,500	20,000	0	26,500	318,000	68,900	386,900	38,690	8,030
2019年度~(教授等のみ)	3,500	20,000	0	23,500	282,000	61,100	343,100	34,310	-40,150

④配偶者＋子ども3人

	扶養手当月額(配偶者)	扶養手当月額(子)※1	扶養手当月額(父母等)	扶養手当月額合計(a)	月例給の扶養手当合計(a*12)=b	期末手当の扶養手当分合計(a*2.6)=c	年間扶養手当額b+c	地域手当への跳ね返り額(年間)	扶養手当改定による年取増減('16年度比)
~2016年度	13,000	19,500	0	32,500	390,000	84,500	474,500	47,450	
2017年度	10,000	24,000	0	34,000	408,000	88,400	496,400	49,640	24,090
2018年度~	6,500	30,000	0	36,500	438,000	94,900	532,900	53,290	64,240
2019年度~(教授等のみ)	3,500	30,000	0	33,500	402,000	87,100	489,100	48,910	16,060

⑤配偶者＋父母2人

	扶養手当月額(配偶者)	扶養手当月額(子)※1	扶養手当月額(父母等)	扶養手当月額合計(a)	月例給の扶養手当合計(a*12)=b	期末手当の扶養手当分合計(a*2.6)=c	年間扶養手当額b+c	地域手当への跳ね返り額(年間)	扶養手当改定による年取増減('16年度比)
~2016年度	13,000	0	13,000	26,000	312,000	67,600	379,600	37,960	
2017年度	10,000	0	13,000	23,000	276,000	59,800	335,800	33,580	-48,180
2018年度~	6,500	0	13,000	19,500	234,000	50,700	284,700	28,470	-104,390
2019年度~(教授等のみ)	3,500	0	7,000	10,500	126,000	27,300	153,300	15,330	-248,930

※1:「子ども」の扶養手当は、16歳となる年度初め~22歳となった年度末の間、1人あたり月額5,000円(年間では73,000円相当)の加算があります。この部分は今回の改定でも変更されないため、上のモデルケースでは省略しています。

京都大学職員組合では「国家公務員準拠の扶養手当見直しにかかるアンケート」を実施しています。下記URLに用意しておりますWebフォームを利用してぜひ、ご意見をお寄せください。

<https://www.kyodai-union.gr.jp/Enq/>