

2023年8月1日

国立大学法人金沢大学  
学長 和田 隆志 様

金沢大学教職員組合  
執行委員長 小林 信介

## 団体交渉要求書

下記の事項について団体交渉を要求します。8月9日までに、交渉の日時の候補日、方法等について、返答ください。組合側としては、1か月以内を目途に団交の開催を要望いたします。なお、下記の各団交事項につき、一括の回答に時間を要する場合には、組合側は、団交事項毎に迅速な交渉を複数回行う準備があります。この場合には、団交事項毎に複数の候補日程を提示ください。

大学側の交渉担当代表者については、塩川理事の出席を求めます。ただし、事前交渉については、課長以上（同職を含む）の役職者であれば差し障りありません。

### 記

1. 金沢大学と同規模の企業（大学、病院等）と比較して、各職種について本学教職員の給与水準の改善に向けて、組合と協議すること。

#### （趣旨）

今年度の人事院勧告においても、国家公務員の給与水準について増額改定がなされることが推測されます。

後述の通り、そもそも全般的に金沢大学の教職員の給与水準は低いことから、組合としてはこれまでも改善を強く求めてきました。金沢大学の教職員の賃金について、まずは最低でも人事院勧告に準拠した引上げを求めます。

金沢大学職員（事務・技術）の給与水準は、国家公務員と比較して低く抑えられています。『国立大学法人金沢大学の役職員の報酬・給与等について』による

と、2022年度の対国家公務員指数は83.4（年齢・地域・学歴勘案でも90.9）となっていますし、事務・技術、医療職員の給与は国立大学法人の平均に及びません。同資料では教員の給与水準について、詳細が明らかにされていませんが、国家公務員との給与水準の比較指数は下がり続けています。また、同規模の私立大学と比較すると、職員、教員共に明らかに低い水準にあります。

給与水準が低く抑えられている一方で、教職員の多忙化は年々進んでいます。新型コロナウイルスへの対応では、これまで多くの教職員が長時間労働を余儀なくされ、大学附属病院の医療従事者は、新型コロナウイルス感染症とのたたかひの最前線で勤務してきました。私たちの働き方に報い、給与水準の改善を求めます。

人事院勧告等へのこれまでの大学当局の対応から、今回の勧告に対しても一定の対応がなされると推測いたします。つきましては、大学当局の方針について説明を求めると共に、団体交渉に応じられることを求めます。

私たち国公立大学の教職員は非公務員であり、賃金は労使交渉によって決定されるものです。労使交渉においては、労働組合法に基づき、労使対等のもと法人側には誠実交渉義務が課せられています。教職員の給与水準や労働実態をふまえて労使交渉に臨むこと、そして誠実な労使交渉をおこなうことを強く求めます。

## 2. 非常勤職員の賃金水準の改善に向けて、組合と協議すること。

### 2-1 非常勤職員について、時給を引き上げること。

#### （趣旨）

時給については昨年10/1付けで増額改定されましたが、十分な水準であるとは言えず、「パートタイム・有期雇用労働法」に照らすと、正規職員との待遇差は不合理です。

パートタイム非常勤職員の時給を1,000円以上に引き上げることが求めます。例えば、一般職（一）の大卒初任給の号給である1-25（時給1130円）を初任給としたうえで、20～50円間隔の給与表を設定し、経験年数や職務内容を踏まえた昇給制度を設けること、職務内容に応じた段階的な給与水準の設定（非常勤職員の給与表）も含め、改善を求めます。

### 2-2 非常勤職員について、賞与を支給すること。

#### （趣旨）

職務分析・職務評価を実施した上で、正規職員と均等・均衡のとれた月数を支

給することを求めます。例えば、支給時期を6月期、12月期とし、支給時直近6カ月間の1カ月平均給与を基礎額として、6月期、12月期それぞれについて、期末手当2月、勤勉手当2月等と設定したうえで、勤務評定や休職期間などを加味して算定する等も含め、改善すること。

非常勤職員への賞与支給については、2021年度の人事院勧告において「本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導」と言及されました。同指針では、①任期が相当長期にわたる非常勤職員に対しては、期末手当及び勤勉手当に相当する給与を、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めること、②この場合において、職務、勤務形態等が常勤職員と類似する非常勤職員に対する当該給与については、常勤職員に支給する期末手当及び勤勉手当に係る支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給することとされています。

2-3 固定給以前の非常勤職員が無期労働契約へ転換した場合において、無期転換以前と同様に、昇給（昇号）させると共に、適用されている号給の給与表改定を反映させること。

また、固定給が上記の非常勤職員の時給を上回った場合は、上位の金額を反映させること。

#### （趣旨）

時給が固定給となる以前から勤務している非常勤職員について、時給は給与表と紐付けられ、昇号および適用号給の給与表改定が反映されてきました。しかし、無期労働契約への転換後は、昇号および適用号給の給与表改定の反映がなされていません。当該者が無期転換をする際、担当係からは更新手続きが不要となる以外の変更はない旨の説明があったのみで、時給と給与表が連動する労働条件が変更されることの説明はなされていません。更新手続きが不要となること以外の労働条件については、従前の方法とするべきです。

そもそも、固定給以前から勤務している非常勤職員の時給改定に係る定め（毎年度末に退職し再採用のタイミングで給与決定を行うこと）は、無期転換を想定しておらず、本来であれば無期転換制度を設けた時点で併せて規程改正を行うべきものでした。不作為により生じた不利益についても遡及して回復させることを求めます。

2-4 1日付け以外の採用者についても、採用月の通勤手当を支給すること。

(趣旨)

非常勤職員の通勤手当は職員給与規程第16条に定める常勤職員の例に準じて支給されていますが、同規程では1日付けで在職していることが支給条件となっています。(非常勤職に限らず)2日以降付けで採用された場合は、採用月の通勤手当が支給されません。

とりわけ非常勤職員は1日付け以外での採用も多いため、採用月の交通費が自己負担となることについて改善を求める声を聞きます。民間企業では日割り計算で支給しているところが多いため戸惑われるようです。またある部局では、通勤手当支給のルールについての説明が不足していた事例が複数回起きています。

採用月は金沢大学で働くに当たって重要なときであり、気持ちよく金沢大学で働いてもらうため、1日付け採用とするか、通勤手当を日割り計算する等の配慮を求めます。

3. 名刺の校費(公費)で購入することについて、組合と協議すること。

(趣旨)

名刺の使用は、職種を問わず、本務の一環で行われるものであり、大学が負担すべきです。私費での購入を余儀なくされている現状を改めることを求めます。

4. 2021/12/7 団体交渉(第3の年俸制)、2022/5/12 団体交渉(2021年度人事院勧告への対応)に関する合意文書について、速やかに調印すること。

(趣旨)

2021/12/7 団体交渉および2022/5/12 団体交渉において合意した内容について、大学担当課と組合執行委員で複数回に渡る調整を行い、文言は既に確定しており、理事の押印を待つみの状況です。

使用者が、労働組合と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことは不当労働行為であり、形式的に団体交渉に応じても実質的に誠実な交渉を行わないこと(不誠実交渉)がこれに含まれることはご承知のことを思いますが、交渉で合意したことの協約化(確認書、覚え書き等も含む)を拒むことも不当労働行為です。

今年4月5日に締結した「労使交渉の基本方針について」において、合意文書を作成することを確認していますが、これは労働組合法に則った対応を確認した

ものです。円滑な労使関係を維持するため、合意文書を速やかに締結するよう求めます。

5. 附属学校園教員の給与について、組合と協議すること。

(趣旨)

現在中教審等では公立学校の教職調整額(4%)について引上げに向けた検討が行われており、法改正される見通しです。本学では公立学校同様の教職調整額を設定した上で、時間外労働手当を支給していますが、法改正を見据えた本学の対応について方針をお示しください。

現在の時間外労働手当および休日労働手当(部活動業務も含む)の支給実態(各学校園ごとの時間数、対象業務)についても明らかにしてください。

以上