

2023年11月2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 早津 裕貴

## 団体交渉要求書

2023年8月1日付け団体交渉要求書について、10月30日に職員課長、人事課長出席の下で事前交渉を行いました。事前交渉を踏まえ、以下の事項について団体交渉を要求します。11月10日までに交渉の日時の候補日について、返答ください。組合側としては、1か月以内に団交の開催を要望いたします。

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。

なお、大学側が、正当な理由なく団体交渉を拒むこと、また、下記の交渉内容につき事前交渉を経て精選しているなかで団体交渉の実施を引き延ばすことは、不当労働行為に該当するものと認識しております。ご注意ください。

### 記

1. 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。
  - 1-1 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。

## 1-2 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. 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、議事録に忠実に文言を検討してきました。議事録は団体交渉における発言の明白な記録です。事実誤認に基づく発言や明らかに誤った発言を除くとしても、合意文書は議事録に沿った文言で作成されなければなりません。

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。

組合としては長期間にわたる大学側の不当な対応につき、もはや看過できない状況にまで至っているという認識であり、仮に11月17日までに、合意文書作成の見通しが立たない場合は、正常な労使関係秩序を回復すべく、石川県労働委

員会に不当労働行為救済申立を行う準備をやむを得ず開始いたします。

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。

以上