

(速報) 第3回団体交渉の概要

2011年2月23日、第3回団体交渉を実施しました。大学は、賃金引き下げの代償措置（のようなもの？）として、総合教育2号館と人間社会5号館の屋外通路整備を提案しました。しかしこれ以外は従来の主張を繰り返すに留まり、妥結には至りませんでした。3月1日の労働委員会の あっせん も含め、要求の実現を目指します。以下、交渉の概要をお知らせします。

大学からの新説明は以下の二つでした

来年度の運営費交付金の減額率

第2回団体交渉以降の状況変化として、2011年度の一般運営費交付金について、前年度比で1.3%の大学改革改善係数が課せられる（＝1.5億円の減額）との回答がなされました。

代償措置のようなものとして総合教育2号館と人間社会5号館の屋外通路整備が提案されました

大学は 引下げられた人件費相当額の一定程度を教職員に、場合によっては学生の利便性に繋がるものも含め、施設再生改革のなかで実施するため、次年度に繰り越す予定である。具体的には、角間北地区人間社会5号館と総合教育2号館の連絡通路の整備を考えている。 と回答しました。大学が賃金引き下げの代償措置に関して何らかの提案をするのは初めてです。

組合は、当該施設整備のみでは代償措置にならず、個々の教職員への還元を求めましたが、大学は 人件費として代償措置を行うことは考えていない との姿勢を崩しませんでした。

賃金引き下げ分の使途は示されず

大学は、賃金引き下げ分を来年度以降の大学運営に必要な経費に活用するとしています。しかし今回の交渉でも具体的な使途を示さず、その使途について 組合との交渉で決めるものではない 大学財務で検討する と回答しました。賃下げ分の2.1億円は私たちの人件費であり、一般的な予算とは別に考えるべきです。



2週間2度の交渉のみで賃下げの敢行は不誠実

大学からの賃金引き下げの説明は11月17日の団体交渉が最初であり、12月までの約2週間に2度の交渉のみで賃金が引下げられました。しかも人事院勧告準拠について一方的な説明がなされたのみです。組合は12月以降も交渉継続を求めましたが、大学は応じませんでした。この過程は、労働基準法が定める不誠実な団体交渉に該当します。

労働条件の決定は労使自治が原則

大学は、これまでの主張を変えるつもりはない として賃下げの合理的な理由を組合に対して説明しようせず、労働委員会のあっせんに委ねると回答しました。私たちは自主交渉が原則であるとの見解を示し、改めて説明を求めました。

国家公務員時代は、労働三権の争議権が制限され、その代償として人事院勧告がありました。国家公務員ではなくなり労働三権のすべてがある私たちに対して、人事院勧告に準拠して自動的に賃金を引き下げることとは不適切です。

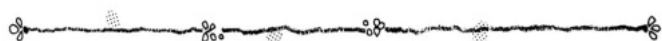
他大学の例

12月のボーナス減額を断念した大学の例や、他大学の代償措置の実施例を提示し、金沢大学としての真摯なる対応を迫りました。しかし、ボーナス減額を断念した大学の判断を「本当に大学の将来を考えているのか疑問」とする見解を示し、代償措置の実施を否定しました。

組合の提案する代償措置を拒否

また、大学は組合が提案する代償措置（組合ニュース1151号参照）は、「給与を下げるとして手当化する」ものであり、「世間一般の納得が得られるか疑問である」として提案を拒否しました。

その上で、給与以外で教職員が快適な環境で仕事ができる仕組みがあるかもしれない



情報交換をすることは有意義である 工夫の仕方によっては、賃金に係わるものがあるかもしれない と回答しました。

説明はするが交渉に応じない大学

大学は 組合との交渉を継続していきたい 不利益変更に対して代償しうる事項について意見交換することが望ましい と回答するも、賃下げの妥当性については見解を変更しないと主張しました。



また、給与改定に伴う人件費については、大学運営のなかで効率的かつ効果的に使用するための基本方針が決まっている との発言が繰り返されたのみでした。

私たちは、昨年の例にならぬ、教員については研究費の措置を、職員については昨年度未実施分も含めて研修費の充実を求めたのに対して、今年度分の研究費が使い切れていない状況にある 2011年度において研究費の配分を検討する と年度内は実施しない旨の回答がなされました。

しかし、具体的な協議のスケジュールを求めると、財務企画会議で議論し、4月からの予算配分で可能な事項を検討する 組合との交渉で決めるものではない と回答しました。

大学は、大学財務に関する事項は組合の交渉で決めない と言いながら、団体交渉では財務委員会のような説明を繰り返します。また組合が、今回の賃金引き下げを労使間の問題として交渉を求めても、具体的な交渉に応じません。

代償措置としてインセンティブ方式は労働強化をもたらすだけ

大学は、インセンティブという点から、ボーナスや特別昇給で対応する方法を示唆しました。



しかし、これは更なる労働強化を求めるものであり、いま、1日10時間働いている人に、「12時間働け」という論理です。

組合は、インセンティブについては、低賃金に抑えられている非常勤職員の賃金改善（経験給を加味した賃金）の導入を提案しましたが、大学は同意しませんでした。

組合からも予算のかからない代償措置も可能との見解を示す

組合としても、代償措置の一部として、教員の研修休暇制度導入案（サバティカル制度）、

職員のリフレッシュ休暇制度導入などを含めて検討する余地はあるとの見解を示しました。

忙しくて給与が減っても我慢しろ??

もっと頑張れ?

総務・人事担当の脇坂理事は、国立大学の社会的責任が重くなっており、その分仕事が増えている それでも対応することが出来る大学が生き残る と回答しました。しかし、賃金を引き下げ、大学への献身を求める大学当局の姿勢は我慢を強いているだけです。

大学のあり方の問題だとしながらもそのビジョン示されず

金沢大学が生き残るためには、金沢大学の特殊性、機能別分化を示すフレームワーク作りをしなければならない と説明し、代償措置を実施しないことの根拠としてあげました。しかし、具体的なフレームワークが何ら示されない中で、大学のために使うから代償措置を実施しない というのは乱暴な論理です。また大学全体の問題を論じるなら、学長の出席があってしかるべきです。

教育担当理事、業務多忙化/代償措置の必要性を認める

教育担当の樫見理事は、運営費交付金は税金であり、国民感情的にも、一般の民間企業と同様の代償措置は出来ない と回答しました。



教員は以前と比較して、研究/教育の時間よりも、学内業務/学生対応の時間が増えており、よい教育/研究を行うための条件整備が必要であるとの見解を示し、労使双方で代償措置を提案し検討する段階に来ている としました。

人事院勧告 56歳以上の基本給の1.5%減額について

組合として人事院勧告は年齢差別であるとの見解を示し、大学にその認識を質しました。

脇坂理事は、年齢についても、職種を問わず民間企業もそのような給与構造になっていると判断した上で、人事院勧告に準拠することを決めた。 と回答しました。

