

春の諸運動について	1 P
非常勤職員の追加採用を要望	1 P
「見直し(案)」に対する組合の対応	2 P
3月21日に団体交渉	3 P
三国温泉の旅ゆったりと	4 P
活動日誌	4 P

## 春の諸運動について全体的な方針を提案

・ 諸要求実現 / 組合員拡大月間 / 賃金・昇給問題の学習検討会の開催 / 柱に -

4月より三学域に移行し、学長をはじめ、理事も一新され、われわれ組合の交渉相手も変わることになります。2月に統一要求書を学長あてに出しましたが、4月以降、交渉相手が変わっても、よりよい職場環境の構築を目指し、新体制の役員に対しても引き続き要求、交渉していきたいと現執行委員会では考えています。

4月より病院看護師をはじめ、多くの教職員を金沢大学に迎えることになります。組合運動を活発にしていくためにも組合拡大は不可欠ですので、オリエンテーションでの組合の説明会や組合勧誘活動などに力を注いでいく予定です。なお、本会だけでなく、分会・支部の役員の方々、そして組合員一人一人の力を結集しなければ、組合拡大は実現しません。皆様の協力をお願いします。

また、当局の一方的な大学院調整額見直案が出され、組合としても早速交渉を申し入れました。このように、我々の賃金や給与の問題について、



### 第1回常任委員会開催のご案内

日時 3月24日(月) 18:00~  
会場 組合事務所

- 議題
1. 2008年「統一要求書」と今後の取り組み方針について
  2. 「大学院調整額見直し問題」について
  3. 「賃金・評価問題」の取り組みについて
  4. 新入教職員歓迎と拡大運動について
  5. その他

我々自身がしっかり勉強し、当局の給与等に対する不利益な変更気づき、声を上げていくためにも、角間、宝町、平和町の各キャンパスで、4月、5月と給与問題について研修会を本会で企画しています。

このような本会の方針については、3月24日に開催する常任委員会で説明し、意見交換したいと考えています。

皆様のご意見、ご協力をお願いします。

## この春に、非常勤職員の追加採用を要望しました

昨年末、非常勤職員の事務職員登用試験が行われ3名の合格が発表されました。その後、4月新規採用予定者の辞退の話も聞かれます。

そこで組合では3月4日、職員支援室に対し「3名に止まらず、非常勤職員からの追加採用をして欲しい」と強く申し入れました。これは、以前からの、その時の職員人事の状

況に応じて正式採用を考えるとの話し合いによるものです。

人事課長からは、組合の意向を理解している。本年度は更に2名の追加を行った。今後も努力したい旨の回答がありました。



# 「大学院担当調整額見直し(案)」

# に対する組合の立場

3月4日、大学に対して、「大学院担当調整額」の見直しに関する緊急の申し入れを行いました。これは、労使関係の基本的ルールに照らして、問題があると考えたからです。労働法研究者の立場から解説します。

## 労働条件の不利益変更は組合と交渉するのが大原則！

憲法28条で、労働三権（団結権、団交権、争議権）が保障されていることからすると、労働条件の決定・変更は、労働組合との団交・合意を経て行うことが要請され、これを経ずに就業規則によって一方的に労働条件を不利益に変更すれば、団交を拒否し、組合の弱体化を図ったとして不当労働行為（労働組合法7条）に該当します。

「見直し(案)」によると、多くの教員にとって調整額の引き下げ＝労働条件の不利益変更にあたります。したがって、まず金大教職組への交渉ないし協議の申し入れが当局からなされる必要がありましたが、正式の申し入れがないので、組合から緊急に交渉を求めました。

## 就業規則による労働条件の不利益変更は原則として許されない！

労働基準法では、労働条件等を定める就業規則は、過半数代表が反対していても、その意見を聴取しさえすれば、使用者が一方的に変更できることになっています。しかし、「契約守られるべし」との契約法の大原則からすると、契約の一方当事者である使用者が自由に賃金などを変更できるわけではありません。このため、原則として、就業規則による労働条件の不利益変更は許されず、例外的に「合理的」な場合にのみ認められるとされています。

3月1日に施行された労働契約法は、これを明確にしました（右ページ資料参照）。

合理性の有無は、

労働者の受ける不利益の程度、  
労働条件の変更の必要性、  
変更後の就業規則の内容の相当性、  
労働組合等との交渉の状況その他



2008年 3月 4日

国立大学法人金沢大学  
学 長 林 勇二郎 様  
金沢大学教職員組合  
執行委員長 名古 道功

「大学院担当調整額」の見直しに関する緊急の申し入れ

「大学院担当調整額の見直しについて(案)」(「見直し(案)」)が第45回教育研究評議会において提案と討議が行われ、教授会等でも報告がなされる中で、さまざまな意見が出されていると聞いています。

「見直し(案)」によると、現行と比較して減額となる教員も多く、賃金の引下げ＝労働条件の不利益変更にあたります。

こうした場合、まず労働組合に対して協議ないし交渉が申入れられるのが、労使関係の基本的ルールです。それにもかかわらず、現在までのところ、大学当局から正式の申し入れがありません。

また、多くの教員には詳細な情報が伝わっておらず、意見を述べる機会も与えられていません。

金大教職組は、こうした対応に抗議するとともに、緊急に以下の申し入れを行います。

記

- 1 労使関係のルールに従い、調整額に関する団体交渉を早急に開催すること。
- 2 関係教員への説明会を早急に開催し、意見を聴取すること。
- 3 4月1日に「見直し(案)」の実施を考えているとすると、拙速であるので、これを断念すること。

を考慮して決定されます。すなわち、「労働組合等との交渉」が重要な判断要素となっており、これを経ない不利益変更は無効となる可能性が高いといえます。労働組合との交渉は、その合意をめざして誠実に行うことが求められます。

したがって、調整額の減額を組合との交渉なしに就業規則で変更したとしても、これは無効であり、従前の調整額が支給されることとなります。

また、「労働組合等の交渉の状況」には、個々の労働者への説明も含まれると考えられるので、「申し入れ」では、「関係教員への説明と意見聴取」を要望しました。

## 4月1日実施は拙速！

以上の労使関係の基本的ルールに従った手続を行うとすると、4月1日実施は不可能ですので、断念することも求めています。

(名古 道功)

# 3月21日に団体交渉

この度の「見直し(案)」では、次のような疑問と問題が寄せられています。

調整2・3を受けている人は、新調整額では大きな減額になる。また、一時金や退職金の算定基礎には調整額も入ると聞く。すると、大きな金額の減になるのでは。

ましてや、退職金の減額は額が大きいだけに非常に問題である。

新手当の新たな設置を提案しているが、その内容が9千、1万5千から急に4万円となっているが妥当かどうか。

提案によると、助教設置に伴い3千万円増加したことから、それを以前に戻したいとの意向である。しかし、もともと助教制

導入で教員組織の教育・研究の機能を拡大するとの積極的な施策とすれば、助教が活躍すれば、それに伴う調整額の増加は当然のこと。この1年、ほとんどの助教は、多忙化し、積極的に教育、研究に取り組んできており、むしろ、その希望に各学部学科が応えてきているかこそが問われている。

大学では、その積極性を見ないで、制度の変化にも関わらず、人件費さえ増えなければいいと考えているのであろうか。

検討課題の「助手の大学院主任指導者とすることの是非」と述べている真意は何か？

財源論を前提にしていますが、年々学長戦略経費が大幅に拡大している等、説明がつかない財源の見直しも必要ではないか。

3月21日(金)1時半からの団体交渉にむけ、皆様のご意見をお寄せ下さい。

## ( 資 料 )

### 労働契約法

9条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。

菅野 和夫 『労働組合法第7版』 109頁  
(東京大学名誉教授)

(6) 判例の合理性判断の明確化のために〔就業規則による〕労働条件変更の適法性の問題は、労働条件の変更によって影響を受ける従業員集団を代表する労働組合が存在する労使関係類型(唯一の組合としてある場合、複数存在する場合)と存在しない労使関係類型とでは、状況が大いに異なる。

関係従業員集団を代表する労働組合が存在する類型においては、労働条件の変更は基本的に労使交渉によって解決されるべき問題となる。通例は、当該(各)組合に提案し、交渉し、合意を得るプロセスが踏まれ、合意は労働協約に成文化され、合わせて就業規則の改正に至る。合意が成就できない場合には、労使いずれもが労働委員会のあっせんを利用でき、また使用者の交渉拒否や不誠実交渉については、組合は労働委員会の救済を求めうる。労使関係の現実の力学としては、当該従業員集団を代表する組合(1つ、または複数)が合意しなければ、制度の変更(その円滑な実施)は困難である。



西谷 敏 『労働組合法第2版』 316~317頁  
(大阪市立大学名誉教授)

### 7 労働条件の一方的変更と個別交渉

使用者が団体交渉を経ずに、就業規則改正あるいは業務命令などを通じて労働条件を一方的に決定・変更することは許されるか。使用者は少なくとも義務的団交事項に属する労働条件を引き下げようとする場合、労働組合の団交要求を拒否してならないのは当然として、さらに、労働組合に団交を申し入れる義務を負うと解すべきである。すなわち、憲法28条による団結権・団体交渉権の保障により、当該企業ないし事業所に労働組合が存在するかぎり、労働条件の主要部分の決定・変更は労働組合との団交・合意を経て行うべしとの要請が働くこととなる。したがって、使用者が団体交渉を経ずに就業規則を一方的に変更することは、原則として団体交渉拒否の不当労働行為となる。団交を経ずに変更され届け出された就業規則は直ちに無効となるものではないが、労働組合の意向を無視した不利益変更であるという事実は、不利益変更の合理性判断にあたって重要な考慮要素とされるであろう。

また、使用者が義務的団交事項について、団交を行う前に、あるいは団交中に一方的に決定して実行することは、支配介入の不当労働行為になりうる。さらに、使用者が団交を拒否しつつ業務命令を発したときには、業務命令がそのことのゆえに権利濫用で無効と評価される場合がある。

普段の活動がよいためだと思うが、女性部の旅行はいつも晴れているらしい。今回も天候に恵まれ、おいしいごちそうと温泉、研修も兼ねた、楽しい1泊2日の旅行となりました。

初日の午後、田伏さんの車に乗り、吉崎御坊で「嫁おどし肉付きの面」を見たり、北潟湖や東尋坊をドライブしました。宿泊先は足湯が名物の「三国観光ホテル」。ホテルで夕方金沢を出発した後発組と合流し、カニづくしのお夕飯を食べ、ああ極楽！

翌日は、地元ボランティアガイドの方とともに、田崎部長が長年調査してきたナホトカ号重油流出事故現場へ。大勢のボランティアの貢献で、海は元通りきれいになりましたが、陸地のほうでは、海岸線の松林が大量に枯れていました。田崎先生は、重油流出事故が原因か



## 三国 温泉の旅 ゆうつ～たりと 越前の景勝回復、まちづくりにも思いはせ

もしれない、とおっしゃっていました。

美しい青い海と緑色の松林のコントラストが越前海岸の景勝をつくっていたのに、少々みずぼらしい印象になり、残念です。こちらもなんとか回復してもらいたいものです。そのあとは、三国の町中へ。

行政は、北前船の寄港地として大いに栄えた三国の町並みを保存・整備しながらまちづくりを進めていきたいようです。三国は独特の建築様式をもつ町屋があり、一方で豊かな食材供給地でもあります。過疎化が進む地方都市で、どのような町の発展が可能だろうか？。田崎先生は同日午後から三国のまちづくりについて講演の予定がおりだったため、一緒に三国の観光資源の生かし方をあれこれ考えさせていただきながら旅行を終えました。

( D )

### 教育ローン

特別金利 4/30(水)まで

変動  
年 **1.9%**

最高1000万円  
最長15年  
返済は毎月又は  
ボーナス併用

期間中  
利用の方は  
-0.525%

ろうきん利用  
で最大 0.7%  
優遇\*

組合員は  
-0.1%  
優遇

在学中でも  
申し込み可

卒業までは  
利息だけの返  
済もOK

分割融資  
もOK

入学金・授業料・住宅費用・生活費  
など幅広く利用ができます。



最高500万円  
最長10年  
返済は毎月又は  
ボーナス併用

特別優遇  
5/31(土)まで

くるま自慢

無担保

ろうきん

### 活動日誌

二〇〇八年 1月

16日 共済 説明会

25日 新年会 すみれ亭

26～27日 全大教 単組代表者会  
議+労働セミナー 熱海

30日 教研集会「金沢大学の  
財政を斬る！」

### 2月

1日 団体交渉/組織部会議

13日 医療改善検討集会 東京

15日 女性部 学習会

「改正パート労働法」

16～17日 スキーツアー 白馬岩岳

22日 組織部会議/  
女性部映画会「プラス」

28日 女性部 役員会

29日～3月1日 全大教

書記研修会 大津

