

組NEWS合

Faculty and Staff Union of Kanazawa University
発行：金沢大学教職員組合執行委員会
住所：金沢市角間町 角間内線2105
直通電話(076)262-6009 (FAX同じ)
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホームページ http://www.ku-union.org

2009年5月12日

通巻1104号

この号の内容

組合員お誘いキャンペーン開催中	1P
団体交渉の申し入れ	2P
人事院勧告骨子	3P
メーデー感想	4P

歓迎会6月26日までにはお誘いをしましょう！

JOIN US! の声かけを強めましょう

4月からの組合員お誘いキャンペーンもあと1ヶ月半となりました。みなさんまわりの方に加入呼びかけを進めていただいているでしょうか。

各支部、分会ではこれから取り組みが進められ、新学期で多忙の附属学園から加入者の報告も届いています。まだまだ予定した成果には届いていません。

ぜひ、春のお誘いキャンペーン期間中に、まわりの教職員さんへ、声かけをよろしく願いいたします。新入歓迎会が開催される6月25日(金)には多数の新入教職員が参加できるようにしたいものです。

角間北支部では、「新入歓迎会と研究費の使い方講習会」を開いて、新しく赴任された先生方が困らないための学習会も開催しようと結び付けを広げています。

理学部では学科単位で新人へ呼びかけたり、工学部では職種別の懇談会などでいろいろな要望の交流も含め組合加入の働きかけを広げています。

こうした、いろいろなつながりを活かしながら、また、心から金沢大学への着任を迎え入れる気持ちで「新入教職員歓迎会」へお誘いすることも合わせて、最後まで、新しい組合の仲間を広げる取り組みを進めていきましょう。

なお、加入いただけた場合は、加入者へは「歓迎のお礼」を、お誘いされた支部には還元金をお届けします。



新入組合員・新入教職員 歓迎会のご案内

日時：6月26日(金) 18:30～
場所：金沢21世紀美術館内

Fusion 21 レストラン

会費：1,000円
(新入組合員・新入教職員は無料！)

申込は6月22日までに支部・分会役員又は
組合事務所までお願いいたします

お誘い合わせのうえ、21世紀美術館へ！

新学期がスタートして、ご多忙な毎日を送っておられることと思います。新入教職員の方々、そして新たに組合に加入された皆様をお招きして、新しい風を呼び込み新たな取り組みを！

美術浪官舞半ソノーンの鑑賞会

講師：大村 雅章さん
(教育学類 教授)

時間：18:00～18:30
集合場所：レストラン前



団体交渉要求書を大学へ提出しました

2009年5月11日

国立大学法人金沢大学
学長 中村 信一 様

金沢大学教職員組合
執行委員長 直江 俊一

教職員の労働と生活に関わる要求についての団体交渉の申し入れについて

貴職におかれましては、日頃より金沢大学の発展と円滑な運営、教職員の労働条件の改善に向けてご尽力いただき、心より感謝申し上げます。

さて、下記の要望事項について、積極的にお取組みいただきたく、要求書として提出いたします。お忙しい中恐縮ですが、早急に団体交渉に応じられるよう要求します。

記

- 2007年4月から2008年3月までの過去2年間の職員超勤費の1時間単価を労働基準法による算出に見直しをし、その差額支給を求めます。
3月末、職員1時間当りの時間単価を2009年度から法人化後も人事院規則に基づいて算出していた時間単価を、労働基準法に基づいて算出方法に変更するとありました。そこで、過去2年分の職員の超勤費の差額支給を要望します。1日8時間労働の場合であっても、人事院規則の場合は、最低基準を定めた労基法より低い時間給だったこととなります。賃金請求の時効が2年間となっていますので、支払う義務があります。
- 国立大学等の教職員は非公務員であり、人事院勧告・国家公務員法体系の適用対象外であり、各法人の給与（賃金）等の労働条件は、労使による団体交渉により決定されるものです。したがって、今国会で審議されようとしている人事院臨時勧告、「期末・勤勉手当の減額」を行わないよう要望します。
- 第2期中期目標・計画は現在策定段階ではあるが、この中に労働条件に関わる事項が案として、出されています。第3次原案の全体は別途文書にて意見書を提出しますが、少なくとも下記事項について重大問題であり中期計画からの削除を求めます。
 - 中期計画34-1は大学の組織を常時流動化することを内外に宣言することになり、深刻な問題を引き起こす危険があります。削除を求めます。
 - 中期計画35-1、35-2教職員のキャリアパスなどは具体的内容の提示もない段階です。削除を求めます。
 - センター等期限付き組織での教員の雇用条件を説明することを求めます。期限終了後の雇用の確保の工夫を示してください。

34-1 学域・大学院及び研究域については、活動・運営に関する適正な評価を行い、入学定員の見直しや組織等について必要な改組及びそれに伴い戦略的な人員配置を行うとともに、教育・研究に携わるセンター等にあつては、活動・運営について適正な評価を行い、その使命や目的に応じた改組・新規設置等及びそれに伴い戦略的な人員配置を行う。

35-1 教員について、弾力的な勤務形態を導入するため、キャリアパス制度を整備し、教育、研究、地域貢献等を効率的に分担できる体制を構築する。

35-2 事務職員について、国立大学法人等職員採用試験からの採用のほか、語学や情報処理等専門的知識や技術・経験を有する人材確保のため、柔軟な選考方法を導入する。また、国立大学法人、文部科学省等との継続的な人事交流の在り方を再検討し、実施する。

国家公務員ボーナス 夏0.2ヶ月分 初の減額を国会へ

政府は8日の給与関係閣僚会議で、国家公務員一般職の夏季ボーナス（期末・勤勉手当）について、当初予定していた月給2.15カ月分から0.2カ月分の減額を求めた人事院臨時勧告の完全実施を決め、閣議に報告した。臨時勧告に基づき国家公務員のボーナスが減額されるのは、1948年に人事院勧告制度が始まってから初めて。

昨秋からの経済情勢悪化に伴い、民間の夏季ボーナスが前年を大幅に下回る見通しとなったことを受けた措置。6月1日が国家公務員のボーナス算定基準日となるため、政府は来週にも給与法改正案を閣議決定し、国会に提出する。

減額後のボーナス支給額は、配偶者と子ども2人がいる45歳の本省課長級で15万8000円減の152万1000円、40歳の係長級で6万6000円減の63万6000円。

人事院は4月に実施した民間ボーナス調査に基づき今月1日、昨年夏に勧告していた今年の夏季ボーナス支給予定額から、約10%に当たる0.2カ月分を減額して支給するよう求める臨時勧告を出した。

このほか政府は臨時勧告に基づき、在職年数に応じて一律に支給されている国家公務員幹部職員のボーナス（期末特別手当）について、勤務実績に応じて格差を付ける制度の導入も決めた。

人事院勧告の骨子（資料）

1 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する特例措置

1 一般職国家公務員の特別給の改定に当たっての基本的考え方

一般職国家公務員の特別給（期末手当・勤勉手当）は、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握して支給割合に換算した上で官民均衡を図り、必要があれば職員の特別給の改定を勧告することが基本

2 本年の賃金情勢と夏季一時金に関する特別調査の実施

- 民間企業の春季賃金改定において夏季一時金が大幅に減少していることがうかがえる状況にかんがみ、民間企業における本年の夏季一時金の決定状況を把握するため、約2,700社を対象に特別調査を実施（4月7日～24日）
- 調査完了率75.6%。夏季一時金の決定済企業（決定済企業）340社（企業割合：13.5%、従業員割合：19.7%）
- ① 現時点では、全体の約8割の従業員の夏季一時金が未定
- ② 決定済企業における夏季一時金の対前年増減率は、△14.9%となっているが、製造業では△22.0%であるのに対し、非製造業では△6.0%と産業別に大きなばらつき
- ③ 決定済企業の従業員割合も産業別にばらつきがあり、決定済企業における対前年増減率が△14.9%となったのは、決定済企業における製造業の従業員の割合が5割を超えていることが強く反映。調査対象全企業従業員ベースで見た対前年増減率は△13.2%

3 特例措置の実施

- 民間の夏季一時金が前年より大きく減少することがうかがわれることから、民間と公務の特別給に大きな乖離があることは適当でなく、可能な限り民間の状況を反映することが望ましいこと、12月期の特別給で1年分を精算すると大きな減額となることを考えると、本年6月期の特別給の支給月数について何らかの調整的措置を講ずることが適当。現時点において夏季一時金の全体状況を精確に把握できないことから、暫定的な措置として支給月数の一部を凍結することが適当
- 特例措置による凍結月数分は、6月期の特別給の支給月数（2.15月）に調査対象全企業従業員ベースで見た減少率（△13.2%）を乗じて得た月数を0.05月単位で切り捨てた0.25月分相当とすることが考えられるが、民間の約8割の従業員の夏季一時金が未定であること、産業別の改定状況に大きなばらつきがあること、暫定的な措置であることを考慮すると、特別給の改定幅の最小単位0.05月分を差し引き0.20月分とすることが適当。その期末手当と勤勉手当への配分は、6月期の特別給の構成比に従って実施

職員	期末・勤勉手当合計月数（6月期）		
	現行	凍結分	凍結後
一般職員	2.15	0.20	1.95（期末：1.25（△0.15） 勤勉：0.7（△0.05））
特定幹部職員	2.15	0.20	1.95（期末：1.1（△0.10） 勤勉：0.85（△0.10））
指定職職員	1.60	0.15	1.45（期末：0.7（△0.05） 勤勉：0.75（△0.10））

- 特例措置による凍結月数分の期末・勤勉手当の取扱いについては、例年どおり民間の特別給の支給状況を調査し、本年夏には必要な措置を国会及び内閣に勧告
- 指定職俸給表適用職員については、Ⅱの改定を行った上でこの特例措置を実施

業における特別給の配分傾向を考慮し、期末手当を1.65月、勤勉手当を1.70月

支給時期	期末手当	勤勉手当	合計
6月期	0.75月	0.85月	1.60月
12月期	0.90月	0.85月	1.75月

Ⅱ 指定職俸給表適用職員の特別給への勤務実績の反映

1 勤務実績反映の必要性

指定職俸給表適用職員の給与について、能力及び実績に応じた人事管理の徹底を求める声が強まっていること、本年4月から新たな人事評価制度が指定職俸給表適用職員を含めて実施されることとなったことを踏まえ、指定職俸給表適用職員の特別給について勤務実績を反映させる仕組みを導入することが必要

2 措置の内容

(1) 基本的枠組み

期末特別手当（年間3.35月）を、在職期間に応じて一律に支給される期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当に改編

(2) 期末手当及び勤勉手当の支給割合

公務部内における役職段階別の配分状況及び民間企

成績区分	成績率	適用職員
優秀	170/100以下 92/100以上(※)	・成績評価の全体評価が上位の段階である職員のうち勤務成績が優秀な職員
良好 標準	80/100	・「優秀」又は「良好でない」に区分されなかった職員
良好でない	80/100未満	・業績評価の全体評価が回の段階である職員 ・懲戒処分を受けた職員等

* 事務次官、会計検査院事務総長、人事院事務総長、内閣法制次長、宮内庁次長、警察庁長官及び金融庁長官に係る「優秀」の場合の成績率は、85/100

(3) 勤勉手当の成績区分及び成績率

Ⅲ 実施時期

Ⅰ及びⅡの措置は、勧告を実施するための法律の公布の日から実施



第80回メーデー

メーデー中央集会在、「働くものの団結で生活と権利を守り、平和と民主主義、中立の日本をめざそう」をスローガンに本多の森公園で開かれ、45団体約500人（主催者発表）が参加しました。金沢大学教職員組合からは約15人が参加しました。

昨年秋以来の経済危機による雇用環境の悪化の中、参加団体からは、企業による非正規労働者の解雇、公的支援を申請するために必要な住民票の発行手数料を支払うことが出来ないとの相談が寄せられているなど、これまでにない切実な状況が報告されました。

企業を守るために経営を効率化するという論理が正当化され、現場で働く者の雇用や豊かに生活する権利が奪われている現状に対して、声をあげ続けていくことの意義を再認識した集会となりました。

厚生労働省は5月1日、昨年10月から今年6月までに失職する非正社員の数が20万7381人にのぼる見込みだと発表しました。また解雇は非正規雇用者のみならず正社員へ拡大する様相を呈しています。今春の就職予定者で内定を取り消された大学生・高校生は1845人にのぼっています。



活動日誌	
4月	
4月6日	組合員拡大月間
1日	病院新人オリエンテーション にて組合加入案内配布
3日まで	組合喫煙会
2日	第14回執行委員会
16日	第15回執行委員会
21日	第3回女性部役員会
23日	第2回組織部会
28日	第3回中期目標・計画検討WG会議