

- 団体交渉の詳細について
- 1 労働基準法に準拠した超勤費の支給
 - 2 人事院臨時勤告準拠問題
 - 3 第二期中期目標・中期計画
- つくしんぼ保育園新園建設

夏期ボーナス凍結等に関する団体交渉の 意義と役割

既に組合ニュース1104号（5月12日）でお知らせしましたように、賃金問題及び第二期中期目標・計画について重要問題が生じており、それらが教職員の労働と生活に関わっており、大学当局の姿勢によって大きく左右される問題であると考えて、団体交渉を申し入れました。

当局は近日中に交渉に応じる旨を表明しておりますが、3項目全てについて交渉項目にするかどうかは不明です。第3項目の中期目標・計画の部分は教職員の大学における業務の全てを方向付け、その具体化において教職員の労働と生活を確実に変える提案であり、

この項目を「経済的事項でない」との理由で、団体交渉項目からはずそうとする場合は、その不当性を強く主張することにいたします。

大学が2004年4月から法人化されたことにより、大学当局には経営責任があり、その下で業務を行う教職員は「労働者」として位置付けられ、労働組合を組織して当局と交渉する権利を与えられました。このような関係は日が浅い点もあり、まだ学内では充分定着するに至ってはいませんが、組合の基本課題であり、大学との交渉のテーブルに付くことになった次第です。

団体交渉要求事項の説明

第1項目は大学が国立大学法人となる事により、公務員を対象とする人事院規則から労働基準法へ労働行政の所轄が変わりました。人事院では国民の祝日は国家行事を行う日であり、公務員は通常の業務は行わない代わりに祝日の行事（例えば日の丸を掲げ、君が代を歌うなどを行う仕事）があるとして建前上は労働日としての休日にはあたらないとの解釈をしていました。しかし一方で、労働基準法では祝日は休日であるとしていました。

このため人事院規則によれば1カ月の平均労働日が祝日を含めることにより、労働基準法より少ないことになり、1時間当たりの労働

単価が低くなることとなります。そこで、超勤手当の時間単価が法人化以降は以前に比べて数%増加することになり、この間大学が従来的人事院基準で算定支給してきたため賃金未払いの事態が生じていました。基準の見直しは本年4月より行われ実施されましたが、それまでの未払い状態は放置されています。

組合としては、過去の未払い分を支給するように求めることにしましたが、法規上の時効が2年となっていますので、2年分の未払い分の支給を求めて団体交渉項目にいたしました。

第2項目は、公務員の夏期ボーナスをどうするかの問題が生じ、公務員ではなくなった教職員に対し、人事院勧告基準をそのまま適用する可能性が出て来ているために、団体交渉項目にいたしました。

もともと人事院は大学の教職員の労務行政機関ではなくなっており、大学が法人として責任をもって賃金を決定する立場となっています。無条件で人事院勧告準拠を理由とした一方的決定は法律違反となります。大学当局のこれまでの賃金問題への対応は様々の問題を起こしており、この流れの中で大きな経済的不利益を教職員に求める事になる問題であり、十分な説明が少なくとも必要とされています。

第3項目は第二期中期目標・計画（大学の業務運営に関する件）ですが、教職員の労働と生活を大きく変える内容であると考え、特別に団体交渉項目として提案いたしました。第二期中期目標・計画について、これまで組合は速報等による世論形成と2回の意見書を提出し、回答を求めてまいりましたが、残念ながら当局は対応しませんでした。現在ある様々の問題点について従来からの活動を継続しますが、第3項目については組合の課題として取り組む必要が明白であり、放置を許すことができないと考えています。

労務管理等の項目については学内の検討体制においても所轄や責任の所在が不明の側面もあり、当事者として交渉に当たる事にいたします。

団体交渉要求事項の詳細

第1項目の要点や獲得目標

過去2年間の超勤支給のデータより支給金額を算出し、必要経費を示すよう求めます。

申請者のみに対応して支給するという見解が一部で出されているようですが、未払いの事実認定との落差が説明できないと思われま

す。該当者への全学支給を求めます。

第2項目の要点や獲得目標

「人事院勧告準拠」を方針とする場合、以下の法的側面からの点検が必要です。

法人化以降、国立大学の教職員は非公務員であり、人事院勧告の対象外にあり、給与（賃金）等の労働条件は労使交渉により、決定されるものです。したがって、今回の人事院臨時勧告、「期末・勤勉手当の減額」を実施しないよう大学に申し入れました。

また今回の人事院勧告（期末手当の0.2%分凍結）に従うことは大学の就業規則（給与規定）を労働者に不利になるように変更することになり、労働契約法の定めるところに従わ

なければなりません。

大学は労使交渉に応じず、引き下げを強行することは、同法に違反する行為となります。労働契約法では、就業規則による労働契約の内容の変更について次のように定めています。

第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。

第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。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

全大教は以下のように見解を示しています。

労働契約法第9条は「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。」としています。

法律上、明確に「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。」としていることは極めて重要です。

つまり、「人事院勧告を受けて、社会一般の情勢に適合させる」という理由によって、労働契約である就業規則を一方的に不利益変更することは法律違反となります。

この点は、2005年の「給与構造見直し」の時点では、不利益変更をめぐる判例法理の視点から労使間の紛争となりましたが、労働契約法が2008年3月1日に施行され、労働法制の状況は大きく変化しました。即ち労使の個別紛争を防止する観点から、労使の不利益変更は原則として許されないこと（労働契約法第9条）、そのことを前提に、最高裁の判例法理を第10条で明文化し、就業規則変更の合理的理由について使用者に説明責任を課しています。

労働契約法は最近施行されたこともあり、こ

の法律に対する法人側の理解は極めて弱く、引き下げ強行は法律違反であることを徹底的に追及する必要があります。

〈人事院勧告と運営費交付金の関係について〉

大学の運営費交付金は人事院勧告を反映しない仕組みとなっていることから、今回の勧告によって、大学の運営費交付金が削減されることはありません。また、今回凍結となった期末手当を国が召し上げるということはありません。従って、大学側が、大学の財政状況を理由に人事院勧告に応じて従うことの正当性は著しく低いといえます。

すなわち運営費交付金の運用は、大学の裁量にまかされており、人事院が法人の給与を決定する関係にはありません。

さらに金沢大学では以下の特別の問題点があります。全国一律適用では新たな問題を引き起こすこととなります。

金沢大学教職員の期末・勤勉手当の額は、国家公務員より低く抑えられており、既に経費節減に寄与しているものと考えます。この上更に、人事院勧告に従うことで更に減額することの合理的理由は認められません。

〈国家公務員と金沢大学の期末・勤勉手当の比較〉

人事院勧告

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	0.2	1.95（期末：1.25（△0.15）勤勉：0.7（△0.05））
特定幹部職員	2.15	0.2	1.95（期末：1.1（△0.10）勤勉：0.85（△0.10））
指定職職員	1.6	0.15	1.45（期末：0.7（△0.05）勤勉：0.75（△0.10））

金沢大学の場合（平成21年6月期支給率（案））

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	2.12 （期末：1.4、勤勉（標準者）0.72）	0.2	1.92 （期末：1.25（△0.15）勤勉（標準者）：0.67（△0.05））
特定幹部職員	2.12 （期末：1.2、勤勉（標準者）0.92）	0.2	1.92 （期末：1.1（△0.10）勤勉（標準者）：0.82（△0.10））
役員	1.6（期末特別手当）	0.15	1.45（期末特別手当）

第3項目の要点や獲得目標

大学組織の無限定流動化を中期計画として宣言することは、いかに様々の問題を引き起こし、大学の存亡の危機と教職員の勤務状況が根本的に変わってしまう点を訴え、この部分の起案責任、審議経過の説明を求めます。当局に事態の重要性を理解させ、再検討の回答を求めます。

教員のキャリアパスは教育と研究の分離など大学のあり方を大きく変更する問題と同時に早期退職制など不利益処分の強制など、労働法制に抵触する踏み込んだ側面があります。

社会の規範的存在であるべき大学で、後程見識を問われるとすれば、一方ですばらしい大学を目指すといいながら、他方で病的側面を抱えた実態をさらすことになります。

事務系職員には「痛みを伴う」の表現がすでに示されています。具体的に何を考えそこまでの表現になってくるのかを説明させ、その事が大学の社会的評価を落とすことにもなる点の理解を求めます。センターなどは研究条件の良さをアピールしていますが、期限切れ後の扱いが不明では良い人材を、求めることは出来ないと思われま

つくしんぼ新園舎建設だより <H21年4月30日>

いよいよ工事が始まります！

新園舎建設にむけてご寄付を頂きましてありがとうございました。

お蔭様で国と金沢市の補助金も確定し、平成21年6月には、園舎の工事が始まる予定になっております。これもひとえに教職員組合の皆様のご理解とご支援を頂いたおかげと深く感謝しております。

寄付金につきましては、平成19年12月から現在までに249名の皆様から暖かいご支援を頂きました。寄付金と貸付金合わせて11,174,409円となりました。

保育園関係者一同、大変感謝しております

完成予想図



引き続き寄附のお願いをしております

新園舎の建築費用は約1億8300万円となりました。

建設資金の内訳は国と金沢市で補助金7,555万円、自己資金6,000万円、借入金4,000万円、皆様からの寄附金が約1,000万円で、合計で18,555万円となります。お蔭様で希望にそった新園舎が建設されることになりました。（自己資金は、バザー等の資金で40年間の蓄積によるものです）

しかし、備品や園庭整備などは上記の資金の中には含まれておりません。引き続き500万円を目標にご寄附のお願いをして、新園舎の充実をしたいとおもっております。なにとぞよろしくお願いいたします。

社会福祉法人すぎなの会 理事長 飯田 克平
つくしんぼ保育園 園長 金田美津子