

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6月5日

通巻1106号

この号の内容

組合加入のお誘い 歓迎会 1P
次回団交に向けて要望書提出 2P
考えてみよう(人助、過半数代表) 3P
角間地区過半数代表の意見書 4P

JOIN US!

組合にお誘いしましょう！
組合員拡大キャンペーン残り1ヶ月

JOIN US!

4月からの組合員お誘いキャンペーンも残すところ1ヶ月となりました。みなさん、まわりの方への加入の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「新人歓迎会」「研究費の使い方講習会」「職種別の懇談会を通じた交流」など、組合員拡大の取り組みが進められ、加入者の報告が届いています。しかし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、声かけをよろしくお願いいたします。新入歓迎会が開催される6月26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。

歓迎会には是非新しい方を誘っての参加をお願いします。

私たちの金沢大学には、第二期中期目標・中期計画、人事院勧告準拠問題、法人化・学域再編以降の教職員の多忙化など、大学との交渉で解決しなければならぬ問題が多くあります。

そしてこれらの問題を解決するためには、組合の力が必要であり、組合員拡大が欠かせません。ぜひ、皆さんの周りの教職員の方々に、組合加入を勧めてください。

また、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、
又は組合事務局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!

新しい風を呼び込み新たな取り組みを！
教職員の皆様におかれましては、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、歓迎会を開催したいと思っております。

21世紀美術館
無料ゾーンの鑑賞会

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5月26日に実現 次回団交に向けて要望書を大学へ提出

夏季ボーナス0.2カ月減額（現状では「凍結」）が人事院により提起されたことを受けて、国立大学法人においても同様の扱いをするよう、政府機関からの要請が出されました。夏季ボーナスの算定日が6月1日であるため、至急の対応が求められました。5月11日に申し入れた団体交渉（詳細は組合ニュース1104号を参照ください）が5月26日の午後2時より約1時間行われました。

「凍結」であり正式のものは8月の人事院勧告を踏まえる必要があるとの理由により、団交では大学と組合の基本的見解を交換し、今後、再度の団交を行うことを確認して終了しました。

6月1日への対応として、現時点における組合の要望を提出することになり、下記の文書を提出しました。団交の詳細については後日組合ニュースでお知らせします。

2006年5月29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

5月26日団体交渉を踏まえた要望書

5月26日の団体交渉に際して、多数の資料を提示して説明が行われた点は大学関係者のご努力によるものと評価しております。交渉時間（約1時間）も限定されており、十分な交渉内容には至らず、6月期末・勤勉手当算定日（6月1日）を迎えることは、まことに残念であると思えます。

今回は大学が人事院勧告準拠という基本方針を一方的に主張され、また8月の人事院勧告、期末・勤勉手当引下げ分の運営費交付金の返納等の不確定要素を理由に決断を延ばされました。人事院勧告準拠は組合として就業規則変更の合理的理由として認められないこと。また、運営費交付金の返納はあり得ないことであると私たちは主張いたしましたが、これ以上交渉の進展が望めない状況となり、双方とも、再度の団体交渉を設定することに合意しました。

今後、大学におかれましてはこの件の解決を教職員の生活改善等の方向で対応するよう強く要望します。特に、6月末ボーナス支給時においては、交渉で問題になった諸点について、教職員によく説明することを求めます。

次回の交渉のために期末・勤勉手当引下げ分の教職員への還元や経営体としての教職員の待遇改善の財務運営について、調査活動や要請を行いますのでよろしくお願いします。

なお、下記項目については至急検討を開始されるように求めます。

記

1. 人事院勧告が国立大学法人に適用される法的根拠を再度精査する。
2. 文科省へ、切り下げ分返納の件について問い合わせる。
3. 運営費交付金の人件費部分の執行方針及び決算内容を平成19年度を元に提示する。
4. 法人化以降の教職員の労働過重状態を調査する。
5. 教員の生活費による研究費補填の状況の調査をする。
6. この間の大学における賃金の変遷を調査・公表し、大学の見解を明らかにすること。

人事院勧告って何？

過半数代表って何？

人事院勧告とは？

国家公務員の給与・賞与（期末・勤勉手当）などは人事院勧告に基づき決定され、これは、労働基本権（争議権など）が制約されていることの代償措置です。民間企業の労働組合なら、使用者に譲歩を迫る手段（ストなど）を有していますが、国家公務員の職員組合は、ストが禁止されているので、過去1年間の民間企業の賃金の動向を踏まえ、人事院がこれだけ（例、3%）賃金を上げるように、あるいは下げよう（今回の賞与の引下げ）に勧告します。

人事院臨時勧告（5月1日）

例年、人事院勧告は夏に公表されます。今回が特殊なのは、民間企業の業績が悪化し、夏のボーナスの大幅な引下げが予想されるとして、人事院が緊急に調査を行い、勧告を出した点です。調査対象企業の回答率の低さなどの問題点があることは、人事院自身が認めています。したがって、夏に精確な人事院勧告が出され、見直される予定です。

人事院勧告と国立大学法人

2004年に国立大学は法人化され、教職員はすべて国家公務員でなくなり、民間企業の労働者と同じ扱いになりました。このため国立大学の教職員の賃金等の決定にあたって、人事院勧告に従う必要はなくなりました。各大学の経営状況を踏まえ、従前通りの賞与を支給することは、法的に可能です。

原資となる運営交付金は、前年度の実績を踏まえて決定されているので、賞与を減額していない額が各大学に交付されています。過半数代表の意見書で、「数億円の使用」（0.2カ月のカット総額）を問題にしているのは、このためです。

しかし、大学は人事院勧告通りに実施しようとしています。金大教職組はこの点を問題にし、団交を行いました。残念ながら、決裂状態です。

過半数代表の選出

今回の賞与の引下げ提案について、金大教職組との団交とともに、過半数代表との協議が行われました。過半数代表と組合とは全く異なる制度です。

労働組合は、その趣旨に賛同して加入する者によって構成される自主的な団体であるのに対し、過半数代表は、労働基準法で定められた制度であり、全従業員を代表します。具体的には、事業場毎に1名選ばれます。事業場は、「会社」など（金沢大学）とは

異なり、金大では、角間、宝町、附属病院、附属学校園がこれに該当します。

過半数代表は、民主的な手続を経て選出されます。金大では、代議員を職場から選出し、代議員の互選で1名の過半数代表が選ばれています。なお、事業場で過半数を組織する組合が存する場合、これが過半数代表とみなされます。金大では、附属学校園で過半数が組織されているので、角間などのような方法を探る必要がなく、自動的に組合代表が過半数代表となります。

過半数代表の権限

過半数代表は、三六協定などの労使協定を締結する権限を有しています。したがって、過半数代表がこれを締結しないと、残業や休日労働を行うことができません。また就業規則の改正では、過半数代表から意見聴取することが義務づけられています。

人勧通りに夏季期末・勤勉手当の0.2カ月分を凍結するためには、就業規則の変更が必要となります。今回、当局が過半数代表との協議を急いだのは、意見書を添付して監督署に届けないと、賞与引下げを目的とする就業規則の改正ができないためです。ただ意見を聴取さえすればよく、反対の意見には拘束されないのが、あまり実効性はないのが重大な問題点です。

なお、組合が存する場合、賞与等を引き下げるには、まず組合との団交が必要であり、団交を経ないで就業規則で賞与を引き下げても、「合理性」（労働契約法10条）が否定され、無効となる可能性が高いといえます。当局が団交に積極的であったのは、これが理由です。

代償措置

労働契約法では、例外的に「合理性」があれば就業規則で労働条件を不利益に変更することが認められています。しかし、「合理性」の有無の判断において、労働組合との十分な交渉のほか、代償措置の有無・内容なども考慮されます。金大教職組及び過半数代表は、賞与引下げに反対するとともに、仮に引き下げるとしてもこれに見合う代償措置を求めています。

今後、数億円に達するカット分を「一般財源化」するのではなく、仕事量が増加する中で金沢大学の発展のために一生懸命働いている教職員に還元させる運動が重要です。（N）



角間事業場過半数代表の意見書

意見書

就業規則改定案について

6月期期末・勤勉手当を0.2月分減額する案に強く反対します。

その理由は、以下の通りです。

第1に、期末・勤勉手当は教職員にとって重要な労働条件であり、これを不利益に変更しようとするならば、まず労働組合と誠実かつ徹底的に交渉し、その合意を得る努力をすべきです。しかし、1回しか交渉されておらず、こうした中で労働組合の同意を得ずに、一方的に就業規則でもって期末・勤勉手当を引き下げるとは、法的に考えても到底許されることではありません。

第2に、労働契約法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」との大原則を規定しています。したがって、まずは教職員の合意を得る努力がなされるべきであり、過半数代表への説明を1回行っただけで、短期間のうちに意見を求めることは拙速です。

第3に、就業規則の不利益変更が許されるのはあくまでも例外であることを確認する必要があります。このため「合理性」の判断は厳格になされるべきです。労働契約法10条は、変更後の就業規則を労働者に周知させた上で、「合理性」の判断要素として、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合との交渉の状況、⑤その他の変更に係る事情（代償措置等）を挙げています。特に賃金、賞与などの労働者にとって重要な労働条件に関しては、高度の変更の必要性が求められます。

金沢大学は、経営危機に陥っているわけではなく、今回の引下げは単に人事院勧告準拠にすぎません。今回の勧告によって運営費交付金が削減されるわけではなく、また、そもそも金沢大学職員の期末・勤勉手当の支給率は国家公務員よりも低く抑えられているのであり、今回の人事院勧告に準拠した引下げを行なうことは著しく合理性を欠きます。

他方、教職員の生活にとって0.2月分のカットは大きな影響を与えます。仕事量の増加にもかかわらず人員が削減され、多くの教職員は相当な負担の中で働いています。働きに見合っただけの昇給もなく、金沢大学を良くするための使命感だけががんばっている教職員がほとんどであり、こうした中での引下げは、結局、教職員のやる気をなくすだけです。少なくとも、なんらかの代償措置は不可欠と考えます。

今回の引下げで億単位の金額が留め置かれるとのことです。これを「一般財源化」すべきではなく、例えば教育・研究費の増額や、労働実態に合わせた各種手当の増額や寒冷地手当の制度復旧、非常勤職員への一時金の支給など、教職員に還元する措置を講ずることを強く求めます。また、今回の引下げによって生じる余剰金の使途が決定次第、直ちに公表すべきです。

仮に今回の措置が実施された場合でも、その理由が消失したときには、直ちに本来の支給率へ復元することを要望します。また、8月の人事院勧告についても安易に準拠すべきではなく、12月期期末・勤勉手当の引下げを行なわないよう強く要望します。

平成21年5月28日

金沢大学角間地区事業場

過半数代表者

人間社会学域人文学類准教授

入江 浩司

活動日誌

5月

4月～6月 組合員拡大月間

1日 メーデー

8日 非常勤職員検討会

11日 超勤費の1時間単価問題、人事院勧告等に関する

団体交渉の申し入れ

12日 第5回中期目標・計画検討WG会議

14日 第17回執行委員会

15日 第二期中期目標・計画（第三次原案）への意見書提出

19日 第4回女性部役員会

26日 団体交渉
女性部学協会

28日 男女共同参画キャリアアテ
サインフボとの懇談
第18回執行委員会

