

労働と生活に関わる第1回団体交渉を実施

5月26日、「教職員の労働と生活に関わる要求について」（5月11日提出）組合として団体交渉を行いました。大学側からは高尾理事（総務・人事担当）、中山総務部長、深津人事課長をはじめ9人が参加しました。組合からは直江委員長、大谷書記長はじめ、北支部や中期目標・計画のWG担当組合員も含め10人が参加して臨みました。以下に回答を掲載いたします。

大学は8月の人事院勧告が出された時点で、全教職員へ説明を約束
組合は代償措置を要求し、大学は組合と協議することを認めた

組合：大学が法人化され、大学と組合との協議が今後ますます重要となってくる。今後の対応をよろしく願いたい。今回の協議事項として、予め3項目を提出しているが、今回は時間制限もあり、第3項目の中期目標・計画を除く第1項目、第2項目について協議をお願いしたい。

1. 超過勤務の1時間単価の計算方法の見直しによる過去2年間の未払い賃金について

2007年4月から2009年3月までの過去2年間の職員超過勤務の1時間単価を労働基準法による算出に見直し、その差額支給を求めます。

組合：超過勤務の1時間単価について、大学は2009年4月から、従来の人事院規則に基づいて算定していた単価を労働基準法に基づいて改定するとした。そこで、労働基準法算定より少なく超過勤務を支払っていたことになる。賃金請求の時効が2年間となっているので、2007年からの過去2年間分の超過勤務に関しては未払い賃金と考える。大学はどのように考えているか。

大学：法人化前に大学としてどのように検討したかについて説明させていただきたい。資料の1頁目「国立大学法人化に向けた検討状況」に、就業規則についての検討を記載している。

評議会の下に将来計画検討委員会があり、その下に法人化準備委員会を設置し、かつ法人化に至る準備の中でも、人事労務等については人事労務等作業部会を設け平成14年5月から2年間審議を十分重ね、就業規則をはじめ様々な人事に関する規則を検討してきた。

特に今回の1時間当たりの給与の算出方法については、平成15年12月24日の人事労務等作業部会にて、一つは公務員の時から計算方法、もう一つは労基法の観点を取り入れた計算方法について、様々な観点から議論を行い結論を出した。

第36回人事労務作業部会（平成14年1月9日）で配付された「就業規則（案）の要点」や学長と教職員組合との交渉（平成16年3月18日）で配付された「金沢大学職員就業規則（案）」において「割増賃金の基礎となる時間給の算出方法」を提示している。

この考え方は、祝日及び年末年始の休日は、勤務時間の割り振りを行うが勤務を要しない有給日とし、時間給を算定するための所定労働時間にカウントするものというもので、労基法に違反するものでないと判断され、パブリックコメントを求めることにした。それらの意見集約を経て、2月20日の将来計画委員会の了承を経て、3月5日に事業場管理者への説明、（3月8日には臨時評議会、過半数代表者への説明を経、3月18日に組合との交渉を行い、平成16年4月1日に

届け出をした。様々な意見集約を経て最終的には全職員に了解されたものとして、給与規定に記載したという経過がある。

この経過を平成20年12月に労基署に説明したところ、労基署の判断としては、過去に遡らず、今後の課題として早急に改正してほしいということで、今年4月1日から改正と届け出をした。当時の選択しに対して大学として瑕疵がないと考えている。休日の取り扱いに関して、労基法上の労働日に該当するか否かが争点であったが、結果的に職員が有利になるため、4月から改正した。これらのことを参酌していただき、本当に遡って今回遡及を要求されるのか、再検討をお願いできればと考えている。

組合：経緯はわかったが、4月において労基法に基づく算定基準に変わったのであり、その前提に立ってお願いをしている。

大学：作業部会においては、法学系の教員が委員長であり、社労士にも入ってもらい検討を行っており、労基法上の問題はないということで進めてきた。昨年12月の労働基準監督官の判断としては了解を得ている。その上で今後の改正方法を指導され、是正勧告書の中でも是正時期は今後という形で明記されている。

組合：今年3月17日に4月からの就業規則改正について、組合への説明では、これまでの人事院の算定方式と労基法の算定方式を比較した場合にどのような不利益や違いがあるかについて説明をしていない。労働基準監督署の監督官に対して、大学がどう説明したのかは監督官と大学の間のことであり、組合は正確なところはわからない。組合としては払えるものなら払ってもらうのが筋である。

大学：法人化前に教職員への説明会においてどの程度まで細かい説明をしたのかについては定かではない。

組合：監督署についても今回は説明をしていないということか。手続きを経たというわけではないか。

大学：充分検討したことを説明をした。

組合：「説明という手続きを踏んだ」ということを説明しただけだということで、どのような内容の説明を行ったのかということについては特定できないということか。

大学：そうです。

組合：法人化前に就業規則の案を確かにもらったが、労働基準法と人事院規則の計算方法が違うという認識は、

当時の作業部会では持たれていたかもしれないが、職員は2つに違いがあるということを含めて気がついていない。作業部会では、計算しやすい方法を採用したと聞いている。確かに法人化前には、就業規則をどうするのかについて、教職員と作業部会とのやりとりが3月初旬まで活発にあったが、1時間当たりの単価にまでその検討が及ばなかったというのが実態。大学は規則の全てを公開をし、必要な手続きは取ったとするが、全ての説明はしていないし、職員は気づかなかつた。

今後いろいろな問題が起こる可能性があると思う。労働基準監督署は職員からの申請があれば、遡って支払う方法を説明されたと聞き、組合は違法であるという認識をもって交渉している。これは未払い賃金であり、法律上、2年間は遡及できると理解している。この点について見解を教えてください。

大学：未払い賃金であるとは考えていない。当時の人事労務作業部会では、これまでは公務員ということで労働基準法は全く未知の領域だった。社会保険労務士、大学の労働法の専門家も交えて検討し、違法はないと結論づいた。

組合：経緯についてはわかったが、4月から労働基準監督署の指示のもとで変更したのだから。過去に遡及して払わなくてもよいと言ったとしても、そのような説明はあまりにも無責任であり、しかも監督官との実務的なやりとりは明白ではない。支払える余力があれば支払った方がいいのではないか。それが本来の具体的な解決である。

組合：職員の方が、過去2年間に遡って払ってくださいと、労働審判に訴えるというような対応をした時に、どのようにされるのか。申請者のみ対応という話も出たが、言ってきた人だけに払うのか。

大学：先ほどから説明した通り、手続き的な瑕疵は無かったので、その点は労働基準監督署に対しても、同様の主張をし、理解をいただく。

2. 人事院臨時勧告「期末・勤勉手当の凍結」(0.2ヶ月)について

組合：国立大学は法人化後、非公務員ということで人事院勧告の対象外である。労働基準法が適用されて、各法人の労働条件というのは労使の団体交渉の中で締結されると認識している。今回、人事院勧告に、一方的に準拠し、0.2ヶ月凍結というのは、就業規則の不利益な変更にあたり、労働契約法違反である。大学側は就業規則の改正についてどのように考えているのかお聞きしたい。

大学：配付資料(人事院勧告準拠の根拠)により、なぜ

人勲準拠、公務員準拠としているのかについて説明したい。この点を理解していただかないと論理がずれる可能性がある。「国立大学法人法」(抄)の第35条で「法人通則法第63条の規定は、国立大学法人等について準用する」と記載されている。「独立行政法人通則法」(抄)第36条では、「国立大学法人の給与及び退職手当の支給の基準は、当該法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない」と規定されている。ということは、給与を上げるにしても下げるにしてもそれが「社会一般の情勢」に適合したものであるという視点を踏まえ、決めていかなければならないことが義務づけられている。

人事課では、社会一般の情勢を判断する上で、特定の情勢判断に基づくデータを収集しなければ提案もできないと考えている。人事院が行っている統計を利用させてもらい、大学としての結論を提案するというようにしている。

今回の臨時勧告は、経済不況により生じたものであり、通常なら8月に人事院が勧告を行うが、これだけ民間給料が下がっていることがはっきりしている状況において、政府の要請もあり、初めて人事院が例外的な勧告を行った。様々な社会的情勢を考えれば、大学としても運営費交付金が国の税金である以上、これを有効に使う、また社会情勢にあった給与体系を遵守するという観点から、本学としても臨時的勧告に準拠することが妥当と考える。

組合：2008年3月に「労働契約法」が施行され、教職員の労働条件の改定は合理性がないと変更できない。人事院勧告を受けて社会一般の情勢に適合されるという理由だけでは、就業規則の一方的な不利益変更には該当



する。組合と協議して、合理的な理由に基づいて変更するということである。今後の進め方について手続きを開きたい。

大学：それが、今日の交渉であり、改正については(労働契約法)第10条の但し書きのことですね。

組合：そこでは不利益変更について、「労働者側に周知しなければならない」とか「合理的な説明をしなければならない」と具体的に挙げられている。不利益変更する場合は「社会一般情勢」以外にも説明しなければ

ならないことが沢山ある。例えば労働者側がどの程度の不利益を被り、カットにより損害の総金額がいくらになるのか、また具体的に代償措置を考えているのか。その説明がなければ最終的には不利益変更はできない事になっている。その点についてはどのように考えているのか。

大学：変更の必要性や内容の相当性、不利益の程度については認識している。今回は暫定的な措置である。平成16年から金沢大学は人事院勧告準拠の方針が出され、学内の合意を得ていることが前提にある。

組合：総額はいくらか。

大学：不利益の程度は凍結0.2ヶ月分が9.3%の減になる。総額で、約1億9千万円、2億円程度となり、1年間では12月の分も併せると、その倍位になる。問題は0.2ヶ月分の減がどれほどの不利益か。新聞報道によると、大企業においては19%減が見込まれている。中小企業については、今後人事院の調査で明らかになるが、更に大きいだろう。変更の必要性は、国立大学法人としての性格からも、これまで取られてきた人勲準拠の方針からも認められる。内容の相当性については、国立大学法人である以上、その給与の決定に縛りがあり仕方がない。ただし、労使間で決定することが原則であると思っている。そのためにも、本日この場を設けて説明させてもらっているし、過半数代表者には昨日説明させていただいた。学内の決定手続きとしては、総務企画会議や役員懇談会、評議会において了承いただいており、経営協議にもお諮りした。この後は役員会の決定となる。ご理解いただきたい。

組合：今、説明をされたのは、わが国の社会における一般状況の説明に終始している。それがそのまま、変更の必要性、相当性について説明するものではない。それでは説明になっていない。

大学：それともう一つは、大学が平成16年に法人化した時に、人事院勧告を準拠するという事で大学の合意がなされ、その合意のもとに人事院勧告に基づいてこの何年間はやってきた。

組合：平成16年の人事院勧告に準拠するという方針というのは、どこに文書が残っていますか。

大学：経営協議会の議事録に記載されている。経営協議会は、給与とか手当などの経費に関する事項について審議を経なければならない会議である。経営協議会において、人事院勧告、閣議決定、給与法等を踏まえ、国家公務員に準拠する取り扱いをするということを議事録で残している。

組合：経営側がそう決めていることは結構だが、全学的な労働者側のコンセンサスがあるのか。

大学：議事録はホームページで公開している。経営協議会は大学の職員の給与を決めるときに経なければならない会議である。

組合：それは経営側の見解である。そのような問題が法人化以降あったとしても、組合が要求している、働く者を守るという「労働契約法」は昨年3月に法律が出てきた。不利益変更する場合は、変更する必要性を教職員に対して説明しなければならない。経営協議会というのは経営者団体的なものということで理解している。何度も言うが、当局側見解である。

大学：それは当局側でも何でも無い。大学の経営に関する最高決議会議です。

組合：人勧準備と言っても、詳細な問題は沢山ある。今回の問題についてどう詰めるかということについては、具体的な話をしたいということである。人事院勧告を認めるのであれば交渉する必要はない。



組合は「労働契約法」の主旨に基づいてこの問題を解決してほしいということである。

組合：民間企業の場合は、不況になれば、労働時間が短くなったり、代償措置としてアルバイトを認めるという等いろいろな手立てをとっている。これは給与の減額と一定程度バランスしているところがあると思う。ところが大学は、この数年間、労働は強化される事はあっても緩和されることはない。民間企業は、労働内容の緩和が行われていることと、給与の減額が連動している。

大学：だからこそ、社会情勢に考慮しており、国立大学法人において、一般情勢への適合は大切である。

組合：大学の場合は社会情勢に考慮するだけでは相当性に欠けると言っている。情勢は分かるが、このケースについては相当性がないと言っている。

組合：人事院勧告準備ということ、国立大学法人法と独立行政法人通則法とを説明された。しかし独立行政法人通則法第63条第3項には、「当該独立行政法人の業務の実績を考慮し」と明記されている。その次に、かつ、「社会一般の情勢に適合したもの」となっており、先にあるのは、「当該独立行政法人の業務の実績」である。これを説明せずに、いきなり、社会一般の情勢を言われても納得いかない。今、財務省は、国立大

学法人の剰余金を調べている。その状況下、「社会一般情勢」だけ言われても納得できない。民間給与が上昇している時は、大学は全然上がらない状況が2年3年続き、やっと少しだけ上げる。今度はあつという間に民間に先駆けて下がるような印象がある。これでは生活できない。ボーナスが10万円減ったら本が買えない。何とかしてほしいというのが率直なところ。

組合：相当性の説明はいつも社会状況の説明に変えられる。それでは相当性の説明になっていない。

大学：説明になっていると考える。いわゆる労働法と、国立大学法人法は国立大学に与えられた法律である。その時の設置の目的は大学の特性、大学が非常に公共性の高い事業をしている。大学構成員は「みなし公務員」であることが、国立大学法人法第19条に規定されている。公共性が高いということは、一般の社会情勢に対応せざるを得ないというところがあり、理解していただきたい。

組合：それは一般的状況ということで、相当性の説明にならない。金沢大学の場合は3学域に再編したことで、会議の数も授業の数も増加し、業務が多忙化している中で、給与を減額することはバランスを欠いている。その点についてはどのように考えているのか。

大学：業務の中味はそれぞれに聞かないと判らないが、法人化以降業務が増えたことは認識している。それは、評価などで財務諸表を作成したりするなど、今までは特別会計でやっていたものを、監査法人を有するようになり、新たな業務が増えていることは理解できる。

組合：凍結になっても運営費交付金は削減なく来ていますね。

大学：運営費交付金の総額の提示は来ているが、振込みは四半期毎になっている。額の提示というのは必ずしも決定という訳ではない。

組合：今発生しているのは、新たに、これまでの想定外的なことが起こっているわけである。全大教と文科省の交渉においては、従来の運営費交付金ルールが大きく変わることはない、文科省の責任者は答えている。従来の承継職員人件費のベースの積算基準に従い、運営費交付金が増えてきている。にもかかわらず、教職員に払わないということになると、その浮いた分はどうするつもりなのか。

大学：それについては答えられない。8月の人事院勧告を踏まえて文科省がどのように言ってくるのか、吸い上げになるか、どのようになるか判らない。

組合：運営費交付金の執行権限は基本的に法人にあり、

経営判断がある。交付金基準の件費がどれだけであったとしても、過去のこれまでの件費の剰余については別途、目的積立金としている。従来通りに運営交付金が支給された場合にどうされるのか。

大学：用途については全く考えていない。8月に本勧告がある。そこで、12月が0.2ヶ月ではなく、もっと大きく0.4ヶ月かもしれない。

組合：吸い上げは絶対あり得ない。大学が払わないことを先に決めてしまえば返納しろという話になるかもしれないが。

組合：人事院勧告に準拠するということは、各大学が独自に決めることだから、人事院勧告が出たからと言って、即吸い上げるということはありません。

大学：大学が独自に人事院勧告に準拠すると決めたこと。他の大学も独自に決めたものである。

組合：これまでの財政運用から言うと、随分とぶっ込みでやっている。組合としても、様々の件費項目を出している。それに対して金がないの、一点張りの説明があった。今の場合でも、大学が貸金問題について、前進的な方向性を出せば、また全国的に大きな流れも作りだす。文科省は、返還はないといっているのであるから、その前提で話を進める方がよほど前進的だ。剰余的な形で残すとまた大変な事になってくる。

働いている教職員と充分交渉すべきであるから、もう少しその議論を前に進めていただきたいと思っている。組合は、労働法に従っていくしかない。

組合：文科省法人支援課に、2億円余りそうなのでどうしたらいいのか、0.2ヶ月分を吸い上げられるか確認したのか。

大学：していない。

組合：先ほどの吸い上げられるかもしれないということはどういう根拠で言われているのか。

大学：そういう可能性があるということを言っている

組合：人勧準拠分を吸い上げられる可能性があるのであれば、人勧準拠をここで止めるべきである。2億円についての説明がどうなるかと言うことを、今の時点で判らないでは説明になっていない。少なくとも本省に連絡してどういう処理の可能性があるのかということについてもう少し情報を集めてもらいたい。

大学：確認します。

組合：それでなくても、人勧とは別に、大学は件費をこの5年間の間に約5%削っている。また、ポストを削減したりして、過重労働を引き起こしているなど、様々な問題がある。やはり、組合とデータに基づき、精査をして合意を得ていくということについて、異存

はないと思うが、それでいいか。

大学：過半数代表、組合、全職員に対して出来るだけ説明していきたいと基本的には考えている。

組合：人勧準拠という一般的な言い方とは別に、具体的に大学がどうしていくのかということについて、しっかり検討しなければいけないと思う。それで今の答えでは、一度聞いてみるとういことだが、非常に恐れておられて、具体的に考えられないと言われたように思うが。

大学：恐れていない。大学としては当然有効に使いたいと考えている。未だ年間トータルが判らないわけであり、どのような使用方法を希望されているのか。

組合：どの様に使うかの方針の提示が全くない。

大学：金額の程度が判らないので用途が判らないが、8月の人事院勧告が出れば、当然考えていくことになる。

組合：文科省が返還はないと正式に答えていることを承知してもらいたい。それから、問題は、最終的に件費をどう運用するかということになるわけで、運営費交付金の中から件費をどの程度設定するかということ。そういう貸金政策を議論していく中で合意が得られると考えている。現時点では組合は何も了解することができない。至急に第2回目の団体交渉を設定していただきたい。

組合：2億円を件費以外に使うとしたら、認めるわけにはいかない。カットした分をいろんな手当を新設する等、件費として還元するのであれば、まだ合意のしようもある。しかし、それを建物などに使うということには認められない。

大学：件費削減分を件費部分に再度使う根拠をどう説明されるのか。用途を明確にするということは重要なことであると考えている。法人化になって決算書、予算書等、全てオープンにしている。どこかで隠して使うということは絶対にありえない。では組合はどのような給与体系が良いと考えているか。

組合：一般的な貸金体系のことを聞いているわけではない。先ず一つは私たちの労働は強化されている。今回の措置は絶対納得できないということを行っている。それから、不利益変更を行う場合の（労働契約法の）第10条について、変更される就業規則の内容の相当性に関連してこれまでの判例などでは、色々な工夫を検討し、代償措置が提示されることが条件と



なっている。0.2ヶ月分凍結を実施するなら、代償措置などについての考えはないかをお聞きしたい。

組合：厚生労働省が出した「労働契約法のあらまし」の中に、第10条の条件について細かい内容が記載されている。第四銀行の判例などがでている。何度も「一般社会情勢」と説明されるが、私の妻はある病院のパート検査技師で、しっかりボーナスをもらっている。生協のおばさんもみんなボーナスをもらっている。社会一般情勢というのはそういうものである。仕事が増えている中、ボーナスが減るとするのは、労働者としては納得しがたい。

大学：2億円というのはまだ決まった額ではありません。今、凍結措置で2億円弱が出るとういことで、8月に正式なものが出ない限り額はわからない。しかし、今のご意見はよく分かりました。労働条件にあったものは大学としても考える必要はあると思う。

組合：時間も来ていますので、まとめとして、今回の交渉で、0.2ヶ月分、人勧準備を大学の方針であるとの説明は組合として納得できない。また労働契約法にある就業規則変更の合理的理由についても説明が足りない。凍結によって出てきた原資分については、パート労働法にもあるように、パート職員のボーナスや正規職員とほとんど同じ仕事をしている非常勤職員へ手当等にまわすように、出来るだけ人件費に使うようお願いしたい。

組合：色々と総合的にご判断されると思うので、他の大

学や文科省に聞いてください。金沢大学だけが馬鹿なことをしたくないと言うのが双方の思いだと思う。代償措置について具体的に考えていただければ、次の交渉が前進すると思う。交渉はまた継続ということで第2回をよろしくお願ひしたい。

大学：5月末までに改正しないとボーナスを支給できない。代償措置について、組合はどのような案をお持ちなのか、具体的な要望として出していただきたい。大学としても、8月に人事院勧告が出たら、全学的に説明をしたいと思っている。

大学：では、最後に昨年の団体交渉での積み残し部分について、3つ返答します。1つは附属病院の時間外労働の問題で、血圧計とかPHSが無いから時間外労働が起きているという指摘があった。これは台数を確保した。2つ目、無駄遣いが多いとの指摘については、財務部が中心となってリサイクル運動という形でやっている。3つ目、学内のバリアフリー化については、角間は立地条件がよくないため、施設部と学生部を中心に可能なものから順次、実施している。

組合：1月20日提出の統一要求書に関して、早急に交渉を進めていただきたい。

大学：統一要求書の交渉を設けようと思っていたが、臨時勧告が急に決まったため、こちらを優先させていただきました。

初夏の地引網&バーベキュー



今年も網を引きます。早朝、子育て中の教職員も大きな箱を持参で自然いっぱいの海をもとめて参加しています。白尾の漁師のおじさんとも仲良くなり、威勢よく掛け声をかけあって準備。たっぷりと網に魚がかかれば海のカモメたちもおこぼれほしさに網のそばまでやってきます。

海辺で潮風に吹かれ元気に網を引き終え、子どもたちが網にひっかかったお魚と戯れる姿はいつもほほえましい光景です。

きときとのお魚を材料に「あじのたたき」から揚げ」などできます。さあー、バーベキュー開始です。

今年もお魚がたくさん捕れることを祈ってみなさんのご参加をお待ちしています。

お申し込みは、組合事務所(262-6009<角間内線2105>)又は、各支部・分会の役員までご連絡下さい。

日時：7月4日(土) 小雨決行(悪天候は中止連絡します)

7時30分に浜茶屋「じろべ」現地集合

白尾海水浴場 TEL076-283-3821

マイクロバスの方はやまや前広場 7時00分出発

(マイクロバスは先着25名まで)

参加費：大人500円(中学生以上) 子ども無料

日程

7:00 マイクロバス やまや前広場 発車

7:30 白尾「じろべ」集合

8:15 地引網開始

9:15 お魚朝食&バーベキュー

11:30 現地解散