

未払い賃金問題	1P
全大教 第41回定期大会報告	3P
8.5 教研集会のご案内	4P

一生懸命働いている職員に 〈未払い賃金〉を支払って下さい！！

超勤手当と休日出勤手当を計算するにあたって1時間当たりの賃金(時給)を算定する必要があります。昨年末、労働基準監督署は、金大就業規則で決められた時給の算定方法の誤りを指摘しました。

1 未払い問題とは？

(1) 改正前の算定方法と問題点

就業規則改正前(2009年3月31日まで)の計算式は、以下の通りです。(給与月額には、本給の月額のほか各種手当<地域手当、管理職手当等>が含まれます。わかりやすくするために単純化した例を挙げます。)

- ① 年間給与額
 $30万円(給与月額) \times 12ヶ月 = 360万円$
- ② 年間所定労働時間
 $40時間(1週間の勤務時間) \times 52週間 = 2,080時間$
- ③ 時給
 $360万円 \div 2,080時間 = 1,730円$

所定労働時間とは、「労働者が労働義務を負う時間」です。改正前は、祝祭日と年末年始の休日(「祝祭日等」)が所定労働時間に含まれていました。しかし、これは「労働義務を負う時間」ではないので、年間所定労働時間から引かねばなりませんでした。監督署は、こうした計算方法が労基法37条及び労基法施行規則19条に反すると指摘しました。

(2) 正しい計算方法

訂正した計算では以下の通りとなります(祝祭日等を20日とする。)

- ① 年間所定労働時間
 $(40時間 \times 52週間) - (20日 \times 8時間) = 1,920時間$
- ② 時給
 $360万円 \div 1,920時間 = 1,875円$

以上の通り、分母の年間所定労働時間数が少なくなるので、時給は高くなります。

本年4月1日からは訂正された計算方法での時給に基づき支払われています。

1時間当たり給与額の計算方法

旧	新
給与月額 × 12ヶ月	給与月額 × 12ヶ月
40時間 × 52週	$(40時間 \times 52週) - (20休日 \times 8時間)$

(注1) 20休日は、国民の祝日と年末年始(12/29-1/3)の日数です。

(注2) 2009年4月1日からは 就業時間の15分短縮により、8時間→7.75時間、40時間→38.75時間です。

2 経緯は？

賃金の時効は2年間と定められています(労基法115条)。したがって、労基法に違反する計算方法に基づき少なく支払っていたのですから、その差額分を遡って支払わねばなりません。しかし、大学はこれを支払わないので、組合は支払うように求めています。

大学は、監督署は将来にわたり是正すればよく、

過去の分は組合と協議して対応を決めればよい、監督署は支払うことまで求めていないと捉えています。そして、**組合とは1回協議を行ったので、問題は解決したとの態度です。**

このため、組合は、担当の監督官に3回お会いして大学に指導した内容を伺いました。これによると、「支払わなくてもよいとはいっていない。」**「支払方法について、組合と協議すべきである。」**との趣旨であり、大学の対応には立腹されている様子でした。

3 何が問題か？

(1) 労基法違反でないのか？

昭和26年に次の通達（昭和26・8・6基収2859）が発せられています。

年間所定労働時間の算定の基礎になる「通常の労働日」（ないし「通常の労働時間」（労基法施行規則19条））とは、「所定の実労働日」であり、たとえ**「休日（祝祭日）はその日が日曜でない限り、これを勤務したものとみなす。」**と就業規則に規定されていても、**実労働日にあらず、通常の労働日から除外する、**と。

実際、祝祭日等が本来「労働日」であり、単に勤務を免除されているにすぎないと説明されても、これに納得する職員はほとんどいないと思います。こうした休日は、文字通り「休み」と捉えるのが一般の受け止め方でしょう。

また、祝祭日等は「有給の（特別）休暇」であり、休暇だと、労働義務が免除された日と捉えられるから、「労働日」に含めてよいとの考えもあるようです。しかし、「休暇」は、労働者が個別に申請する制度であり、すべての祝祭日等に対して職員が個別に申請していると考えるのは荒唐無稽です。

大学は、労基法違反ではないと考えているようですが、上記からすると**「法律違反」（担当監督官も明言）**と考えるべきです。金沢大学は、事あるごとに「法令遵守」の重要性を指摘しています。それならば、過去分を支払うべきです。

担当監督官が過去分の支払を明確に指導しなかったのは、財源問題や支払い方法（1回払いとするか、数回払いとするか）などについて組合と協議しなさいとの趣旨です（担当監督官との面談で確

認済）。中小零細企業で経営危機に瀕している場合ならともかく、**金沢大学は莫大な余剰金を有しており、財源には全く問題はありませぬ。**

(2) 大学は職員を大切に考えているのか？

仮に未払いが明確に労基法違反とはいえず、いわばグレーゾーンに属するとしても、なぜ支払おうとしないのでしょうか。大学は、本年4月1日以降、時給の計算方法を変更したのですから、問題があったと認識しているはずですが。

度重なる人員削減に反比例して仕事量が増大する中で、金沢大学の発展のために働いている職員のことを第一に考えるならば、「支払わない」のではなく、「支払おう」と考えるべきではないでしょうか。

委員長等が担当監督官と面談した際、担当官はその場で、人事課に電話をかけ、組合との協議を指導した上記の趣旨を伝えています。それにもかかわらず、大学はこれを無視し、依然として支払う必要がないとの態度をとっています。なぜこのような頑な対応をするのかは理解できません。結局、職員のことはこの次になっているといわざるを得ません。

(3) 学長・理事はどのようにお考えなのか？

大学が自主的に支払わないので、組合は、是正指導を求めて労基法に基づく申告を行わざるを得ませんでした。

大学を取り巻く困難な状況の中で金沢大学が発展していくには、職員の役割は大きく、その士気を高めることは不可欠です。「過去分を支払わない」との決定がどのレベルでなされたのかは不明ですが、大所高所からの的確な判断が求められる学長ないし担当理事がこうした決定を下されたならば、失望せざるを得ません。この問題に関して考えを述べていただくことを強く要望します。

(N)

(追記) 支払の対象は、事務職員、技術職員、看護師などであり、裁量労働制で勤務する教員は対象外です。また、2年以内の退職者も対象になります。



全大教 第41回定期大会報告

平成21年7月25、26日、標記大会が東京御茶ノ水スター研修センターお茶の水で開催されました。代議員76名のうち、約60名の参加を得て、議事が進行されました。



本大会の一番の議題は、2009年度運動方針に関する件でした。2008年度運動の到達点—法人化以降5年間のとりくみの特徴として、各単組教職員組合と当局との交渉において、労使関係が

未成熟というまとめが全大教執行部から示されました。参加者から、未成熟という言葉だけで片付けられない、具体的な問題についてもっと詳しく分析する必要があるとの意見が出されました。

法人化後、公務員法上の教職員組合から労組法上の労働組合となり、勤務条件法定主義から労使共同決定の原則の世界で活動することになり、大学側、組合側の交渉の不慣れが問題視されました。

本学においても、7月に開催された大学当局との団体交渉の議題の一つである一時金0.2ヶ月分凍結に関し、当局は、「大学が国から運営費交付金をもらっている以上、人勸準拠せざるを得ない」という答えの一点張りの答えでした。

しかし、労働契約法では、一時金の凍結は就業規則の不利益変更該当するもので、使用者が変更の合理的判断理由を説明しなければならないことになっています。人勸準拠は、就業規則の不利益変更の合理的判断項目のうち、「同種事項にかかる我国社会における一般的状況」に関する説明だけであり、労働者が受ける不利益の程度、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など、当局が説明しなければなりません。

8月に新たな人事院勧告が出されますが、当局がこのような人勸準拠の一点張りであれば、就業規則の不利益変更の合理的判断項目ひとつひとつに納得がいく説明を求めて行く必要があります。

また、団体交渉で当局は、人勸に従わないと運営費交付金が削減されるなどと、根拠もない理由

を述べていました。しかし、全大教森田書記長から、文科省交渉の中で、人勸準拠と運営費交付金は関係ない、平成23年度までに5%削減（閣議決定で法令化）のみ達成すればよいとの回答を得ていると報告がありました。後者については、大学は過剰反応をしており、すでに5%を達成している大学がほとんどで、最終年度では10%になる大学も少なくないのではと、文科省自身も驚いているとのことでした。このような運営費交付金に関する情報を大学当局が知らないのではとの指摘があり、全大教から直接各大学へ情報発信すべきではないかとの発言もありました。

2009年度活動方針の2点目として、2000人の組合員増の目標値が提案されました。金沢大学へは54名もの大幅な増員目標が課せられ、岡山大学方式の取り入れ（執行部の在り方、看護師の勧誘など）、執行部の周りに応援団を作ること、執行部を支える書記の位置づけを重視することなどが組合員増の手段として示されました。増員するために組合員費を引き下げるという意見が出されましたが、森田書記長から、組合活動という観点から、安易な組合費引き下げに走らず、ある程度の組合員数を有し書記を持つ単組に関しては、単組活動費1/3、人件費1/3、全大教等上部組合費1/3を目指すようにと回答がありました。

また、審議の中で、全大教の役割、加盟するメリットは何かという、全大教の在り方に関する本質的な質問も出ました。全大教の役割は、単組への情報発信と助言、中央組織として文科省交渉であると考えられますが、森田書記長より、各単組が全大教を活用することを考えて欲しいとの発言がありました。

大会2日目の最後に、新しい全大協中央執行委員として名古屋大学の中嶋哲彦氏を選出し、特別決議として「高等教育の未来に向けて、大学間格差を是正し、教育研究の真に豊かな発展を可能とする公財政の充実」を承認して閉会となりました。（大谷吉生）



教 研 集 会

教職員評価問題と 第二期中期目標・計画

日 時 **8月5日 (水)**
17:30~20:00

場 所 **総合教育棟C1 (4階大講義室)**

話題提供者 **藤田 実氏** 桜美林大学教授
「桜美林大学における教職員評価問題」

[プロフィール]

産業、労働経済がご専門で、ME・産業革命の構造分析や情報産業の労働実態などを研究されています。

「ME化とソフトウェア労働」、「日本通信産業の構造変革と再編」

「90年代の産業構造の転換と情報産業」など多数の研究業績があります。また理論研究だけでなく、組合執行委員長として具体的な問題の解決に積極的に取り組まれてきました。

話題提供者 **直江 俊一** 執行委員長
「金沢大学第二期中期目標・計画における
教員キャリアパス問題」



お弁当を用意します。
ご参加の方は8月3日(月)までに支部、分会役員、又は、組合事務所までご連絡下さい。
組合員でない方の参加も歓迎します。是非、まわりの方へもお声をかけて下さい。
連絡先 金沢大学教職員組合
E-Mail kanazawa@ku-union.org
電 話 262-6009 内線角間2105

金沢大学教職員組合