

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)262-8009 (FAX同じ)
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホームページ http://www.ku-union.org

2009年10月26日

通巻 1120 号

この号の内容

未払い賃金問題	1P
09人勤問題特集	2~4P
賃金切り下げ反対声明	2P
ボーナスカット補正予算化	3P
投稿	3~4P
定期大会案内	4P

未払い賃金支給決定 — その意義と経緯 —

10月23日開催の役員懇談会において、ようやく未払い賃金の支給が決定されました。これから経営協議会にて最終確認がなされます。

2008年12月、超過勤務手当の時間単価の算定方法を人事院規則から労働基準法に変更するよう労働基準監督署から指導がなされました。新基準では1時間単価が上がり、人事院規則との差額分が未払い賃金として発生しています。

法人化以降、給与計算の方法は労働基準法に基づいて算定されるべきものであり、賃金の未払いは法人化以降発生していることとなります。

組合は団体交渉などを通じて、過去2年分についての支払いを要求してきました。

組合による未払い賃金請求取り組みの意義は、大学に法令遵守を求め実現させたことにあります。今回の支給は、みなさんの労働への正当な対価です。交渉の間、大学側は組合に対して不正確な発言を繰り返し、一貫して支給を拒否し続けました。

そして労働基準監督署の命令で敗北が決まると、組合へのネガティブキャンペーンを行う始末です。見苦しいことはやめて欲しいものです。今後とも組合は、労働諸法に基づいて労働者の権利を守っていきます。

未払い賃金請求の経緯（組合News 1114号、以下KUN 1114と略、に途中経過）

2008年12月 金沢労働基準監督署、大学へ時間外労働手当計算方法についての是正勧告（第40回総務企画会議資料4）

2009年4月 大学、時間外労働手当についての就業規則改定（web 金沢大学>教職員>就業規則； KUN 1102）→同年3月以前の未払い賃金が発生（KUN 1104）

5月 大学と組合、未払い賃金についての団体交渉→支給拒否（KUN 1107）

7月 組合、金沢労働基準監督署に未払い賃金支給についての「申入書」提出

9月 金沢労働基準監督署、大学へ未払い賃金支給命令（未公開）

9月 4事業場代表と組合、大学へ「未払い賃金の支払いに関する申入書」提出（後掲）

10月 大学、支給決定

2009年9月30日

国立大学法人金沢大学
学長 中村 信一 様

角間地区事業場代表
宝町・鶴間地区事業場代表
宝町地区事業場（附属病院）代表
平和町地区事業場代表
金沢大学教職員組合
執行委員長

入江 浩司
黒木 和之
石田 修也
乗富 章子
川幡 佳一

未払い賃金の支払いに関する申入書

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ご尽力いただき、心より感謝申し上げます。

9月7日に行われました人事課と組合との懇談において、未払い賃金を支払う意向である旨を表明されたことについて、教職員の主張をご理解いただけたものと感謝いたします。

未払い賃金については、2009年5月11日の「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」により、支払いを強く要求してきました。

未払い賃金について組合と早急に協議を行い、下記の通り支払うことを申し入れます。事業場代表者と金沢大学教職員組合は協議を行い、未払い賃金の請求に関する大学との交渉・協議について金沢大学教職員組合に一任することを確認しています。

なお、支給に際しては担当職員および受給者の双方にとって負担のかからないようご配慮くださいますようお願い申し上げます。また未払い賃金問題の経緯について全教職員に対して説明すること、当該受給者に対しては具体的な支給方法について説明することを求めます。

記

1. 支払対象期間 石川労働局金沢労働基準監督署の勧告による。平成19年7月から平成21年3月
2. 支払対象者 当該期間において超過勤務を行った金沢大学職員全員とする。
ただし、労基法に基づいた計算方法により不利益が発生する職員については対象外とする。
3. 支払期日 組合と協議の上期日を決定する。設定した期日までに支払うこと。
4. 支払方法 2009年度の一時金として。

組合声明 賃金切り下げ反対

声 明

賃金切り下げに反対します —仕事が増えて給料が減るなんて！—

大学側は、各事業所代表に賃金切り下げ（本給・期末勤勉手当＋4月への遡及）について説明しています。しかし労働契約法第9条によれば、このような不利益変更には労働者との合意が必要です。大学側は賃金切り下げの合理的な根拠を示しておらず、わたしたちは断固反対します。

理由なき蛮行

1 わたしたちは国家公務員ではない

大学側の賃金切り下げ案は人事院勧告に準拠していますが、わたしたちは国家公務員ではないので人事院勧告の対象外であり、これは賃金切り下げの合理的な根拠にはなりません。

2 すでに低い賃金

人事院勧告は給与の官民格差に基づいていますが、国立大学法人等教職員は調査対象外です。ちなみに、国立大学職員給与のラスパイレス指数は、人勧対象である国家公務員の87%に過ぎません。大学教員としても、私学との逆格差があることは明白です。すでに低く抑えられているわたしたちの賃金を、高給取りのお役人と同様に下げるのは全く不合理です。

3 文科省も人勧にNO

8月26日の全大教との会見で、文部科学省高等教育局は、「賃金・労働条件は労使の交渉で決めるべきものである」とし、人勧準拠を否定しました。

4 運営費交付金は削減されない

さらに同会見で、「運営費交付金は人勧で増減する仕組みになっていない」と明言しました。今年度の人件費は年度当初に担保されており、削減されません。すなわち、わたしたちの賃金を切り下げると、そのお金は宙に浮いてしまうのです。その用途について財務企画会議はすでに、賃下げありきの悪巧みを始めています。法人のために汗をかいている労働者を何とと思っているのでしょうか。ほっとけない！

わたしたちは、理由なき賃金切り下げを阻止するために、団体交渉を申し入れています。その際、今年度初頭の金沢大学職員・非常勤職員給与規程を忠実に執行し、労働契約法を遵守することを大学側に求めます。

2009年10月22日

金沢大学教職員組合 第5回執行委員会

ボーナスカット既に補正予算化 あなたは認めますか？

大学は、6月期期末・勤勉手当の0.2ヶ月凍結分を、補正予算において人件費分として削減しました。

第57回財務企画会議資料によると、教員人件費分として2億8千万円、職員人件費分として2千万円、合計3億円の人権費が減額された改定予算額が提示されています。

この3億円の出所については、会議の席上「ボーナスの減額分か」との質問に対して、「ボーナスだけでなく雇用見込みの見直し分も含むものであり、現段階では給与及び12月期のボーナス分は含まれていないものである」との説明がなされています。

また、ボーナス等の削減分の使途については、「全教職員を対象とするものや危機管理に係わるものについての財源として考えており、人事戦略会議や総務企画会議に基本方針を示して検討する」旨の説明がなされました。

法人化以降、私たち金沢大学教職員の労働条件は労使交渉により決定されるべきものとなっています。

また労働契約法（第9条）では労働者の合意なしに労働条件の不利益変更はできないと定められています。変更が可能なのは、変更の必要性、代償措置等労働条件の改善状況、労働組合との交渉の状況等7項目に照らして合理的な理由があるときに限られています。

組合は、5月26日の団体交渉、またその後の人事課の懇談においても人事院勧告に準拠したボーナスカットなどの労働条件の不利益変更を実施することを認めていません。

このような状況下において、人件費の減額を補正予算化する行為には疑問を感じざるを得ません。大学に対して、誠実なる態度で組合との団体交渉に早急に応じることを求めます。

支出予算 補正

(単位：千円)

支出予算区分	平成21年度当初予算額	補正額	改予算額	摘要
役員人件費	117,000		117,000	
教員人件費	11,124,992	△280,000	10,844,922	雇用計画変更及び期末手当支給率変更による減
職員人件費	7,849,619	△20,000	7,829,619	雇用計画変更及び期末手当支給率変更による減

第57回財務企画会議（平成21年9月10日）資料を基に作成



迷子の金沢大学？

「まあ、民間も苦しいですし、民間が苦しいと税収も減りますから、やはり支出を減らさなければいけないわけで、そうすると速やかに削れるところはとりあえず人件費でして、そもそも公務員は地方に行けば行くほど相対的に高給になるわけですから、数パーセント削ったところで、やはり恵まれていますので、まあいいじゃないですか。」

うーん、仰ることは分かりますが…。と言ってもね、給料が減るのは世の中のことがあるとしても、仕事が増えているのはどういうことでしょうか？既存の学部を学類にして、ミニ学部をやたらと作ったら、そりゃ仕事は増えますやん。ミニとはいっても、一つの組織体ですし、維持にはそれなりの手間がかかります。でもって、研究費が加配されるわけでも

なし、手当が増えるわけでもなし。

せめて給料が低くなるなら、みんなで寄り添ってアットホームでこぢんまりとした職場で仕事をしたいのですが、事務の一元化でますます教員は教員、事務職員は事務職員という感じで分断されしまいました。人間関係は連帯感から生まれますから、学部の壁を取り払うと、個人がぼつんと孤立してしまうのではないですか。みんな自分のことで精一杯ですもん。

これって昔の人が、「貧乏暇なし」とか「貧すれば鈍する」とか表現した状態ですよ。大学がこれでいいの？

ちなみに金沢大学のスローガンは「文明の転換期—21世紀を切り拓く大学へ」だそうです。すごいですね。(ToT)

ボーナスカットと基本給の引き下げを実施しようとしているそうである。平均で15万4000円もの賃金カットになるそうである。不景気の風に直接もまれて、どこかの知らない会社の話ではない。私たちの職場、金沢大学の話である。

給料は世間の相場、市場の原理によって決まる性質のものだろう。私はいつも、組合が実施しているアンケートにはいつも懐疑的な目を向けてきた。「生活が苦しいから、自己研鑽の費用がかかるから給料を上げろ」という意見をまとめても、ほとんど意味はないし、実際、無視され続けてきた。今回も大学執行部は公務員に風当たりの強い世論を見ているから、きっと強気であるのだろう。

しかし、私たちの給料は、実際には相場よりもずっと値切られ続けてきた。金沢大学職員の給与は国家公務員のたった86.4%、40歳の係長の年間給与が人事院の資料で530万だから、70万円も低い。教員の給与が、それぞれの能力を生かして民間で働いている同級生よりもはるかに低いことも、私たちはよく知っている。

私たちは、ここでさらに年俸を平均15万4000円も削られて、平気な顔をしていて良いものだろうか？私は教授だから30万円減収になるそうだ。誠意をこらして授業をし、研究に精力を注

いで、こんな目に合わされて、仕事に誇りを持ち続けられるのだろうか？

組合というものは、賃下げに対して闘うものではある。しかし、闘いの質は、それを支える組合員と職場の構成員の意志によって支えられ、決定していくものだ。「大学で働く誇りもないし、給料だってもらえるだけまし」というのが多数意見であるのなら、そもそも賃下げ反対運動は組織できないだろう。

「大学本部前広場を圧倒的に埋め尽くす集会が実現できる」ことを確信できれば、組合は胸を張って交渉に臨める。「世間相場からこんなにかげ離れた給料では、これ以上誇りをもって仕事の質を維持できにくい、大学の質低下にもつながりかねない！」というのが大学の構成員の多数意見であるのなら、有効な運動を組織できる。

今回、賃金カット問題についてのアンケートが実施される。このひどい事態はどうとらえられているのだろうか。今の状況に直面して、みなさんがそれぞれの旗色を見せることには大きな意味がある。組合はどのように闘うことを期待されているのだろうか？ (T)



第66回定期大会案内

日時 10月30日(金) 18:00~21:00

場所 人間社会第一講義棟201講義室(旧法経棟)

お弁当用意いたします

組合は、教職員の要求を実現できるよう、団体交渉を通じて大学の執行部に働きかけています。組合員が多数になれば組合の交渉力もより強まり、要求が実現する可能性が広がります。未だ加入されていない方は、是非組合に加入してください。組合を通して大学に意見を表明していきましょう。

きりとりせん

金沢大学教職員組合 加入申込書

ふりがな _____ 申込日 _____ 年 _____ 月 _____ 日
氏名 _____ (男・女) 生年月日 _____ 年 _____ 月 _____ 日
部局名 _____ 職場 _____ 内線 _____
職種 _____
連絡先 電話 _____
E-mail _____ (職場・個人用)

記載された個人情報は、組合が適切に管理し、組合員名簿に記載する他、組合からの各種ご案内に利用させていただきます