

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12月1日

通巻 1122 号

この号の内容

超勤手当に関する未払い賃金	1P
団体交渉速報	2～3P
第20回医大懇報告	3P
投稿 パート職員のボーナス	4P
ろうきんからのお知らせ	4P

〈超勤手当 未払い分〉の支払い認めさせる

2007年7月～2009年3月の未払い分 一時金として12月10日に支払い

国立大学が国立大学法人となることにより、その教職員は国家公務員ではなくなったのが2004年4月であった。これ以降、労働条件などは人事院規則に定める「法定主義」から民間の一般企業と同じく労働基準法の適用を受けることになり、大学の労使関係は転換期に入ったと言える。しかしながら、法人化しても大学の職場の現実が急に変わる訳ではなく労務関係規定の細部について人事院規則に代わるものを整えることは必須とは認識されず、その後も人事院規則に準じて行うとの考え方で、これまでの大学の規定を引き継ぐ側面を残していた。

賃金は労働時間に対して支払われるものであり、年間の労働日の数が給与決定の基礎にある。土日や年末年始の休業日以外は、国民の祝日といえども国家公務員には記念行事の実施などを想定し、「労働を要しないが休日ではない」とされている。しかし、労働基準法では国民の祝日は休日として扱うとし、それは広く社会常識として定着していることである。年間の労働日が少ない方が、逆に賃金の時間単価が大きいことになり、労働基準法による方が労働者にとっては有利となる。

2008年12月に法的超勤時間の制限を超える件について労働基準監督署の金沢大学への査察が行われた際に、超勤費の時間単価の算定基準が労働基準法に従っていないことが判明し、是正の指摘がなされた。これを受けて大学当局は就業規則を指導に従い2009年4月から実施することとして、組合にも通知してきた。

団体交渉において、法人化時点から違法状態にあったことになり、その間の未払い賃金問題があることを指摘した。これに対し当局は労働基準監督官が4月以前に遡る必要がないと指導したかのような説明を行った。この件について後

日、労働基準監督官にお会いして事情を聞いたところ「4月から遡る分については組合と協議するように言っている」ということで、その場で大学に抗議の電話をするという展開になった。

組合はその後の団交においてこの食い違いを追及したが、当局はすでに決着しているとして応じなかった。組合としては未払い賃金分（過去2年分）を支払うよう労働基準監督署が大学に勧告することを求める文書を提出し、労働基準監督官は大学に2007年7月から2009年3月迄の未払い分を支払うよう勧告をした（1年9カ月分）。8月末に至って当局は支払いの方向に転換した。以上が経緯である。

どのような名目で支給するかについて大学は、全員が本当に希望しているのか、過払いが生じている人には返納させる、退職者への対応はどうか等様々な言い方をしてきたが、四事業場の過半数代表者と共同申し入れ等を行い、一時金としての支給を認めさせる結果となった。

組合は労働者の不利益を知りえた場合、決して曖昧にせず最後まで主張したことにより今回の成果となったと言えるし、当局が労働法を軽視し、組合の要求を権力的に排除しようとする体質に未だにあることはまことに残念なことであると言える。このような取り組みのなかで、大学における組合運動の重要性を再確認することになった。



支払対象期間：2007年7月～2009年3月（21ヶ月）

支払対象者：当該期間に超勤を行った全職員（退職者を含む）

支払時期：12月10日 一時金として

【速報】当面の重点課題に関する団体交渉を実施

11月18日、11月26日「当面の重点課題に関する要求」について組合として団体交渉を行いました。大学側からは、中山総務部長、深津人事課長をはじめ7人が参加しました。組合からは、18日の交渉では、川幡委員長、大角副委員長をはじめ、支部、分会からのオブザーバー参加を含め総勢16人が、26日は9人が参加しました。議事録については、後日掲載いたします。

9月18日に団体交渉を申入れ、第1回目の団交が11月18日ようやく実現しました。日程調整に2ヶ月かかったにもかかわらず、学長、担当理事は出席せず、組合の要求にゼロ回答。到底受け入れられるものではありませんでした。

第2回の団交は11月26日に実施されましたが、前回と同様、学長、担当理事は出席せず、回答も不十分でした。

第3回団交を12月4日に実施します！

1. パート職員への期末手当（週30時間労働の方を基準として年間5万円）の支給を要求。

組合：パート職員の多くは常勤職員と同等の業務内容を担っている。パート労働法において常勤職員との均衡のとれた待遇の確保が定められていることから、ボーナス支払を要求。年間5万円は国立病院機構において支給されている額であり、最低額として要求した。

大学の回答

パート職員へのボーナス支給はしないと回答。理由として以下の点を挙げました。

- ・非常勤職員就業規則に規定がない。
- ・財源が確保できた場合でも、それをパート職員に配分するかは別の問題である。財源が確保されていても規定がないので支給しない。
- ・給与以上の業務内容を課せられているのであれば、仕事の内容を変えるように担当部署を指導する。

①パート職員の存在はなくてはならないと大学は思っているのか、疑問です。

②現場の常勤職員とパート職員の労働環境の実態を無視した回答は不誠実と言わざるを得ません。

③大学はパート職員の労働環境について実態調査を実施していません。現場の状況を理解するつもりがあるのか疑問です。

引き続き粘り強く交渉を続けます。

2. 2009年人事勧告に準拠した賃下げを行わず、金沢大学職員・非常勤職員給与規程（2009年4月1日現在）通りの給与支払いを要求。

組合：アンケートで多数の教職員が賃下げに反対していること、事業場過半数代表者が組合と共同で反対声明を出していることから、教職員の総意として人勸に準拠せず、4月1日の規定どおりの給与支払いを要求。

法人側は、教職員の圧倒的反対と4事業場代表・組合連名の反対声明を無視する形で賃下げ強行を宣言した。賃下げの理由を「社会情勢」という曖昧な表現で誤魔化し、学内世論への説明責任を果たす気もない。責任者出て来い！

賃下げが教職員にとって不利益変更であり、その代償措置が必要なことは渋々認めたが、「代償措置」に値する提案はなかった。「人件費の活用」案と称して、通常経費で賄うべき費目を列挙しただけである。今年4月に私たちに約束した給料から、3億6千万円もの巨額を教職員の了解を得ることなく流用することが許されるのか。抗議の声を上げよう！

「♪賃下げつぐなえば代償になるけど、みんなの痛みを忘れないでね♪」

大学の回答：人勸準拠の方針を主張

1. 常勤職員（役員を含む）
 - ・人事院勧告どおり実施
 - ・ただし、4月以降の給与及び6月期の期末・勤勉手当に係わる減額分の12月期期末手当による調整は行わない。（基本給を4月に遡及して減額しないとしています。）

2. 非常勤職員（固定単価の者を除く。）

○フルタイム職員

- ・非常勤職員の給与単価は、常勤若手職員層の本給額をベースに決定しており、今回若手職員層の本給が改定されないため、給与単価の引下げは行わない。ただし、上位の給与単価受給者にとっては、平成22年4月1日から引下げ改定を実施（該当者約20名）
- ・平成21年12月期の期末・勤勉手当

△0.15月→2.17月

- ・平成22年度以降の期末・勤勉手当
常勤職員と同様 年△0.35月→年4.09月

○パートタイム職員

- ・給与単価の引下げ改定は、フルタイム職員と同様（該当者約15名）

「人件費支出の減（約3億6千万円）により生じる予算」の使途項目が提示されました。しかし極めて不十分であるため再検討を求め、第2回の団交において賃下げの代償措置として再提案されました。

1. 全ての教職員等の福利厚生 of 充実に関する
こと。（90,000千円）
 - ・運動施設の整備
 - ・教職員宿舎の整備
2. 防災等に係る危機管理（リスク・マネジメント）や安全衛生の予防対策に関する
こと（100,500千円）
 - ・防災用品の備蓄
 - ・新型インフルエンザ等の大学内での予防又は治療用品の備蓄
 - ・教職員宿舎に隣接する危険箇所の整備

3. 職場環境の改善及び業務の効率化等に関する
こと。（131,100千円）
 - ・ロッカー室、休憩室の整備
 - ・キャンパスインテリジェント化による環境整備
4. エコロジー（CO2削減）対策に関する
こと。（40,000千円）
 - ・バスの更新
 - ・網戸設置

しかし、代償措置とは本来、「賃下げによって被害を被った教職員に対しての代償」であり、「労働者に与えた不利益に代わるものとして償う」性質のものであり、極めて不十分な提案です。

代償措置は大学側が提示するべきものですが、組合としても、「削減された給与の代償措置として」教職員の方の希望をお聞きし、団体交渉を通して希望実現に繋がります。**大学案に対する意見、代償措置の希望を組合までお寄せください。**

団体交渉の申入れ項目、「3. 教員評価問題」「4. 看護師の労働環境の改善」については次回以降の交渉項目とします。

第20回 医科系大学教職員懇談会の報告

11月14日～15日全国大学高専教職員組合（全大教）主催の第20回医科系大学教職員懇談会（医大懇）が岡山県で開催されました。

この懇談会は「安全な医療、安心して働き続けられる大学病院を」をメインテーマに、その時々の医療情勢や大学病院のおかれている状況について理解を図る学習の場、また各大学の教職員がおかれた労働条件等に関する交流とその改善を図る重要なきっかけの場となっています。

今年には新政権が誕生した直後に開催され、新政権による政策転換に期待すると同時に公約を確実に実行させられるかは今後の国民的運動にかかっているとされていました。開会后「新政権下における医療をめぐる情勢と私達のとりくみ」と題して桂木誠志さん（日本医労連書記次長）の講演が行われ、その後2日間にわたって「安全・安心の医療と7:1看護」、「法人制度化における労働関係」、「仲間を増やす活動の経験交流」、「保育所問題」の4つの分科会がもたれました。

「安全・安心の医療と7:1看護」では、7:1看護体制になり看護の充実改善は一定程度図られたが、先輩看護師の過重労働、年休を取得しにくい、更に新人看護師の新たな研修制度が導入され夜勤回数が減らず、一層厳しくなっている。また二交替制勤務での長時間労働の押し付け、休憩・仮眠環境の整備の無

いまま行われていること、様々な勤務形態の導入でこれまで行っていた会議が出来なくなっていること、ぎりぎりの7:1体制でゆとりがなく看護師長が勤務表作成に苦労していること等が報告されました（挙げたらもっとあります）。

そういった中でも先進的な取組としては、1人利用の仮眠室の整備、休憩・仮眠出来なかった分は超過勤務として保障しているなどがありました。

「法人制度化における労働関係」では賃金問題を主に、病院にはサービス残業が多いこと、労働基準監督署からの改善指導勧告がされている等の報告がありました。

「仲間を増やす活動の経験交流」では全国の大学病院で新人オリエンテーションが取り組まれていること（実際医大懇に若い人たちの参加が増えていました）、チェックオフ体制で組合費を聴取すること、いろいろな要求活動がされていることなどが報告されました。

「保育所問題」では男女共同参画や7:1看護体制になり働き続けられる条件づくりを使用者が求められるようになった背景があり、組合運動でも全国の大学でさまざまな形で取り組まれていることが報告されました。単組に帰ってからの取り組みにヒントを得てきた懇談会でした。（1）



パート職員にはどうして〈ボーナス〉が出ないの？

私の仕事は前任者から何の引継ぎもなく、研修も受けられないまま仕事を命ぜられ、今に至っています。教室事務補佐員とは言え、職務内容は総務、会計、学会の手配など6時間の中で忙しく働いています。昨今のガソリンの高騰を受け交通費の見直しをしていただきたい。契約更新の際、昇給をしてもらいたいです。

ILOパート労働条約にもあるように、パート職員は時間が短いだけの「同一労働・同一賃金」です。6時間ならば常勤の3/4の働きです。だとすれば切下げなしの期末手当1.6+勤勉手当0.75=合計2.35ヶ月となります。試算すれば、「時給1,130円 × 6時間 × 20日 × 2.35ヶ月

× 3/4=238,995円」。それを年2回いただきたいところですよ。今年では中期目標で残った予算があり、お金余り現象が起きているとか。さらに09年人勤により、職員の給与・ボーナスカット人件費分を浮かして、インフルエンザ予防接種などにも使用すると聞いています。そんなのありなの！？パートにもボーナスがほしいと要望すれば、大学は「いつも予算が無い」といわれ続けています。こんな年度、こんな時代だからこそ、大学は人を大切にしてほしい。自分達の存在感が余りないようで疎外感を感じています。(パート職員)

ろうきんからのお知らせ

《ろうきんキャッシュカード》お持ちの方の朗報です！！

12月1日(水)より、「フルキャッシュバック」スタート!

ATMご利用のお引き出し手数料を
全額お戻しいたします



全国の銀行、ゆうちょ銀行、信金、JA等の自動機(ATM・CD)、また、コンビニATMで《ろうきんキャッシュカード》をご利用された時にかかるお引き出し手数料が対象です。

ご利用手数料は、毎月(1日~末日)のご利用分をまとめて翌月の25日にキャッシュカード口座にお戻しされます。25日が土・日の場合は、翌日営業日に戻ります。

年末キャンペーン 2009年 生活応援 11月1日~12月31日

- 預金 定期預金 期間中、5万円以上の新規預入または増額書替いただいた方、財形貯蓄・エース預金・積立定期 期間中、1回の預入が5万円以上の方
 - 国債・投資信託 期間中、5万円以上ご購入いただいた方
 - 1等 パナソニック20V液晶型テレビ=15名様、2等 魚沼産こめ=240名様
- ☆☆☆ ご用の方や詳細は組合までお問い合わせください ☆☆☆

抽選日：2010年1月下旬(理事会)
当選発表及び商品発送お名前をろうきん各店・ホームページにて発表いたします。

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、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