

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

2010年2月2日

通巻 1128 号

この号の内容

第1回団体交渉の議事録	1～5P
活動日誌	5P
新年会の報告	6P

第1回団体交渉 議事録

《パート職員へボーナス支給を！！》
《人事院勧告に準拠した賃金引き下げに反対！！》

昨年9月18日に提出した「当面の重点課題に関する要求」について、団体交渉を3回実施しました（11月18日、11月26日、12月4日）。妥結内容については前回のニュースで報告したとおりですが、本号以降で随時、団交の議事録を報告いたします。

第1回団体交渉では、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、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人が参加しました。Part 2, Part 3は、次号以降に掲載いたします。

団交の日程調整に2ヶ月かかったにもかかわらず、学長、理事が欠席することは遺憾。

組合：9月18日に団体交渉を申し入れた。申し入れから既に2ヶ月が経過している。このような日程で団体交渉を設定したことは、時間切れを狙ったのと同じか考えられない。

大学：民主党政権の方針、閣議決定、（人事院勧告に関する）国会審議などの経緯をみる必要があった。大学の予算は運営費交付金を中心に成り立っており、国の状況を見ることは重要だ。

組合：多くの大学では10月に団体交渉が実施されており、不可能ではなかった。

大学：人事院勧告の見極めや対応策の承認手続き等の事情により遅れが生じた。

組合：人事院勧告は国立大学法人とは無関係だ。

団体交渉の要求項目は4月の就業規則通りの給与の支払いを求めているのであり、人事院勧告には触れていない。また8月29日に、国立大学法人教職員の給与と人事院勧告とは無関係であるとの文科省の方針が示されており、その時点ですぐに交渉に入ることが出来た。

日程調整に2ヶ月かかったのであるから、本日は学長又は担当理事が出席するものと思っていた。出席していないのはどうしてか。

大学：学長、局長が出席出来る日程として組合へ17日、18日を提案したが、その後の状況で参加が不可能となった。総務部長が全権委任され出席している。

組合：学長、理事が本日の団体交渉に出席しないことは遺憾である。中山総務部長に決定の権限があるということを確認しておく。

中山総務部長が全権委任されているという事なのであれば、交渉によって提案の変更はあり得ると考えて良いか。

大学：建設的な意見が出された場合は検討する。結論ありきで望んでいるわけではない。

組合：今年の運営費交付金は決定しており変動しない。労働契約法を遵守して対応していただきたい。

1. パート職員のボーナスについて

パート職員へ期末手当（週30時間労働の方を基準として年間5万円）を支給することを求める。

組合：パート職員の方への期末手当の支給を求める。**改正パート労働法（2008年4月施行）**において、パートタイム労働者の働きや貢献に応じ、通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保が求められていることが要求の根拠だ。

大学：現在の非常勤職員就業規則においてはパート職員にボーナスを支給するという規定はない。個別の

雇用形態を考慮しなければならないし、人件費が増額になる。今後の検討課題としたい。

組合：パート職員へのボーナス支給に必要な原資の額はいくらか。

大学：パート職員の総数は814～5人であり、1人当たり5万円支払うと約3千万円強になる。30時間未満の方は140人程度いる。

組合：その額を支払うことが困難な状況にあるのか。

大学：大学全体として人件費削減を行っており、他の人件費と関係がある。

組合：パート職員の給与は物件費ではないのか。

大学：人件費だ。総人件費改革は正規職員が対象だが、毎年1%課せられる効率化係数にはこの経費も対象となる。

組合：パート職員に職務内容が常勤職員と同等の場合、また常勤職員と比較して妥当な金額をボーナスとして支払うよう求める。

パート労働法において、パート職員の雇用について、常勤職員の労働条件と比較した類型が示されている（厚生労働省より）。1人ひとりがどの類型に該当するか、調査を実施したのか。



大学：人事課としては、労働に見合った対価を支払うという立場だ。給与以上の職務内容が課せられているのであれば、そのような業務をさせないように指導する。

パート労働法では、人事異動があるかどうかを焦点となっている。

組合：図書館職員は本館から医学部へ異動することがあるが、それは人事異動と考えないのか。

大学：人事異動も様々だ（他大学へ異動する場合、学内のみの場合）。図書館の常勤職員は学外に移動することもあるが、パート職員は学外への異動はない。

組合：人事異動があると考えれば、一定の処遇が必要である。

大学：異動の捉え方の問題だ。非常勤職員の場合、ひとつの職が任期満了となった際に、新しい職を紹介する場合もあり、その場合は人事異動と考えてない。

組合：現状の職務内容に応じた処遇を求める。年間5万円の支給を求める。

大学：金額の根拠を示していただきたい。

組合：旧国立大学病院等、国立大学法人と類似した機関での実施例を参考にしている。

組合：パート職員へのボーナス支給の必要性は理解し、財源が確保できれば支払うということによいか。

大学：違う。財源の問題が伴うということを説明した。

それ以前に、金沢大学の現行の規則にはパート職員にボーナスを支給するという規定はないので、今後どのようにするかを検討課題であると説明した。

また期末手当の支給がよいか、時給単価の引き上げで対応した方がよいか。現政権では時給1,000円という案もあり、それらを視野に検討したいということだ。

人事課は職員の身分保障を行う課であり、処遇改善に繋がることはできる限りやっていきたい。しかし、人件費削減を進めている中で財源をどう確保するか、あるいは、人数を減らしてまで一時金を出すのか、慎重にならざるを得ない。

組合：来年度は不確定な部分もあると思うが、今年度予算の中でパート職員に対するボーナスの支給を求める。

組合：年度を超えて使い切れない予算があるのではないかと。

大学：それは別の問題であり、大学の様々なマスタープランに基づいて執行される。

組合：パート職員的心情について勘案していただきたい。

大学：ボーナスが支給されないということは採用時に雇用条件として提示してある。

組合：採用時に示された条件以上の職務を担っていることから、処遇を改善するのが当然だ。

仕事があるので業務を担っているのであり、軽減することは非現実的だ。実態調査を行い、現状の職務内容に応じた処遇を求める。人事課は人事異動に関することしか把握していないのではないかと。

どの様な条件を整えばボーナスを支払うのか説明せよ。

大学：ボーナスを支払うことを前提に主張されても、こちらは準備が出来ていない。

組合：労務政策においては労働者のやる気を喚起することも重要な点であり、人件費抑制ばかりではいけない。

大学：人件費を抑制した分をどのように活用するかということも重要だ。活用できる人件費が出来たとしても、専任の職員を雇用する方が良いという意見もありここで即答できない。

組合：パート職員へのボーナス支給については、以前からの要求事項であるにもかかわらず、進展がない。担当者が代わった場合、当該事項は引き継がれているのか。前回の団交においてはは



試算が提示されたが、支払わないことを前提に提示されたように感じる。

大学：検討課題として引き継がれ、年度毎に検討した上で回答している。

5万円を労働時間に換算すると、年間で1,500時間程度になる。それは時給単価を30円アップさせるのと同額だ。

パート職員に関しては2009年4月以降の時短においても、単価の引き下げを行わなかった。これは実質的には単価が上がっていると解釈することもできる。処遇改善についてはそれなりの対応をしている。

組合：パート労働法に準拠して規定を変更すればよいのではないか。

大学：支払うという前提に立っていないので、規定を変更する立場にいない。変更するのであれば関係の会議で提案しなければならない。



組合：それなら、この場に理事が出てこないのは不誠実だ。

大学：強行に主張されても対応できない。

組合：パート職員の労働環境を把握することは、組合が毎年要求している項目であり誠実に対応するように求めている。

大学：ご要望は承りましたとしかいえない。組合で職務実態を把握しているのであればデータを出して欲しい。

日常的な業務において、パート職員が正規職員と同等の責任をとるということはない。

組合：職務内容に応じた処遇をするように求めている。

折角試算していただいても、その内容がもっと具体的でないとな納得できない。職務実態については女性部がアンケート調査を行っておりデータはある。協力はするが、改正パート労働法の施行時に、人事課が真っ先に調査するべきだった。調査する姿勢はあったのか。

仕事をしている人にとっては、手当が支払われていなくても責任を果たさなければならないと考えるのが当然だ。現状の働き方を基に対応することを求める。今年度中に対応していただきたい。

2. 教職員の給与について

人事院勧告を準拠せず、金沢大学職員・非常勤職員給与規程（2009年4月1日現在）を遵守すること。

組合：過半数代表者と組合が共同でアンケートを実施した。それによると圧倒的多数の人が賃下げに反対していることが明らかになった。4月1日現在の給与規定通りに賃金の支払いを要求する。

大学：質問の仕方の問題がある。賃下げに反対か賛成かと聞かれると反対と答える人が多くなるのは当前だ。

現在人事院勧告について国会で審議されている。

それに伴い大学としての対応を検討している。団交が遅くなった原因の一つだ。10月から11月にかけて対応してきた。大学の方針は配付資料の通り。

組合：国立大学法人職員は国家公務員ではないので人勸に準拠することは全くの筋違いである。給与の改定が必要なら国立大学法人固有の根拠に基づいて対応するべきだ。そもそも、国家公務員でなくすために法人化したのであり、人勸準拠に合理的理由は認められない。賃金、労働条件は労使の交渉で決めるものである。

大学：国立大学法人教職員の給与は上がることも下がることもあるという認識はあるか。

組合：労使双方が納得しているのであれば可能であるという認識は持っている。

給与が上がる場合と下がる場合では大きな違いがある。

大学：国立大学法人は運営費交付金によって運営されている。給与に関しては、国立大学法人法第35条にある通り、独立行政法人通則法（第63条第3項）を準用し、社会一般の情勢に適合して給与が決められることとなっている。

また民間企業と違い、営業収益による業務実績の判断は難しいため、指標として人勸準拠が妥当である。

大学：原資があっても社会情勢によって給与が下がることはある。原資の問題ではない。

組合：労働契約法第9条及び10条にある通り、就業規則を不利益に変更する場合はその合理的な理由を説明しなければならない。大学は人勸準拠は「社会一般の情勢に適合したもの」というが、それは説明の一つに過ぎない。

大学：人事院勧告の内容は労働契約法の4つの基準を



満たすに足りるものと考えており、この勧告に従って給与の引き下げを行うことは合理的であると判断している。

組合：人事院勧告は民間と国家公務員の給与比較に基づいて出されている。国立大学と民間を比較しておらず、人勤準拠の根拠はない。**ラスパイレス指数の比較では国立大学教職員の給与は国家公務員よりも低いというデータが出されている。**

大学：ラスパイレス指数に表れた格差は地域手当の影響であり、基本給の水準は国家公務員と同じである。

組合：地域手当が原因ではない。

大学：大学は自主的な判断で人勤に準拠している。国立大学法人教職員は法人化以前の給与体系（俸給表）がベースであり、これに社会情勢を反映させるため、人勤を準用している。

また、国家公務員の俸給表を準用せず、金沢大学独自の俸給表を作成することは不可能である。

組合：比較するのであれば私大とすべきである。私大と国立大ではどちらの方が給与が高いのか。

大学：人勤は職種別に統計を取っており、私大の教職員も入っている。

金沢大学が独自に調査することは難しい。

組合：民間は仕事の減少に対応して給与が減る。国立大学は仕事量は増加している。

大学：民間では頑張っても仕事をしても、業績が上がらないと給与が下がることがある。仕事が増えても給与が下がることがある。

組合：金沢大学は業績は上がっていないのか。

大学：上がっている。しかし、**仕事が増えて業績が上がっていても、社会情勢に応じて給与が下がることもあり得るのが国立大学法人法の趣旨である。**現在は給与を下げる社会情勢であると考えているが、組合はそういう認識はないのか。

組合：ない。国家公務員は人勤準拠が義務だが、私たちにはそのような義務はない。

大学：それでは議論にならない。人勤が根拠にしているデータが合理的であると判断したから、準拠する。

組合：今年度について4月1日現在の規定通りの支給を求めているのであり、来年度は改めて交渉するとういことだ。

大学：大学としては、基本給は12月1日から引き下げ、期末勤勉手当は人勤通りに年間0.35ヶ月引き下げを提示している。

組合：基本給について、既に働いた分は支払うという提案であると理解する。そうであるならば、6月期期末勤勉手当についても、既に終わっている仕事であるということから支給を求める。

大学：6月期期末勤勉手当については既に処置が終わっ

ている。

組合：凍結されているだけであると認識している。

組合：7月の団交が中断になった事についてどのように認識しているのか。

大学：タイトなスケジュールの中で臨時の勧告がなされたこと、8月の人勤が発表されるまで正式な決定ができなかったため中断した。

組合：高尾理事が、**国庫への返納もあり得るという主張し、文科省に確認するまで分からないという事で団交が中断した。私たちは、文科省の返還は有り得ないとの会見での発言を示したが、納得されなかった。**大学は、いつの時点で返納がないことを確認したのか。

大学：財務企画課から文科省に確認し、その旨は組合に伝えた。

組合：10月2日の団交予備折衝で、**人事課長は、返納を指示する文科省からの文書はないと言われた。**

返納が無いことが明らかになった時点で次の話し合いの機会を設定すべきであった。

大学：人勤による人件費削減分の返納については文科省に確認したと聞いている。確認した日は後日連絡する。

組合：補正予算を組む前に確認が終わっていたのではないのか。もし確認せずに補正予算を組んだのならば大問題だ。今期は30億円以上の補正予算が組まれている。

私たちは、根拠のない情報に基づいて前回の団交に臨まれたことは不誠実な対応であると認識している。また社会一般の情勢という曖昧な基準を根拠にしていることも不誠実である。

繰り返すが、私たちの主張は、既に働いた分の対価は予定通りに支払うべきであるということである。4月～11月までの基本給、6月期期末勤勉手当について全額支給することを求める。

大学：人事院勧告のデータは合理的であり、それを準用することは決して不誠実な対応ではない。また大学が独自に調査することは現実的ではない。

組合：重要な調査を省略するということか。

大学：合理的に行われた人事院勧告の調査が重要であると考えている。そもそも今回の引き下げの大きな部分を占める期末勤勉手当は、民間の支給月をベースに算定されており、民間の支給額は比較の対象となっていない。民間は4.17となっており、それに合わせるといこと。

組合：大学セグメントだけの比較であるというのであれば理解できるが。

組合：金沢大学から私立大学へ人材流出が起きていることを理解しているのか。このままでは優秀な人が

いなくなる。本当に今回の人勤準拠による賃下げが人事政策として妥当であると考えているのか。

トップ10を目指すことを表明している中で、財源があるにもかかわらず人件費を削減していることは理解できない。

組合：代償措置の提案をするべきである。

大学：7月の団体交渉の時点では正式な人事院勧告は出ておらず、提案できない状況だった。

組合：就業規則を不利益に変更する場合は代償措置を提示しなければならないということは、判例上確立されたルールである。

大学：違う。代償措置は不利益変更の合理性を判断する1つの要素にすぎない。仮に代償措置がなくても、他の要素により合理性が認められれば不利益変更は可能である。

組合：5月の団交の時、高尾理事は労働契約法は十分承知していると言われた。

代償措置を提案せずに就業規則を不利益変更することは法律違反である。

大学：代償措置として今回4項目を提示している。「全ての教職員等の福利厚生充実」「防災等に係る危機管理や安全衛生の予防」「職場環境の改善及び業務の効率化等」「エコロジー対策」に関するものである。

組合：提示されている項目に名刺作成機器の整備があるが、これは代償措置としては不相当だ。

大学：それは会議で既に削除することが決まっている。

組合：なぜそのような資料を本日提示するのか。

代償措置は人件費に関する項目とすべきである。

不利益分を代償するものでなければならない。危機管理や安全衛生の予防対策に関するものがなぜ代償措置となるのか。本来別途組むべき予算である。

大学：基本的に人件費として還元することは考えていない。今回提案している項目は、これまで法人として実施する必要があったが優先順位が低くて実現がかなわなかったもの。これら以外に組合からも提案があれば取り入れる。

組合：拳証責任は大学側にあるのであって私たちにない。

大学：それは裁判での話だ。交渉の場では提案もしてほしい。

組合：代償措置の項目について、それぞれ、金額を付した資料の提示を求める。これらの項目では、予算の単なる用途変更であって代償措置ではない。

大学：大学に様々なマスタープランがあるので、賃下げの代償措置を別途考える余裕はない。



組合：予定時間が迫ってきた。今回は私たちが期待していた交渉とはならなかった。交渉の継続を要求する。人勤に準拠するのであれば、その根拠の提示を求める。また代償措置の具体的な項目と、金額を付した資料の提示を求める。

大学：現時点における具体的な提案は示した。金額の提示は必要か。現時点で金額を提示しても、契約時に変更もありうる。

組合：私たちの給与であるので当然説明が必要だ。

大学：項目については、職場環境の改善のための使用も十分ありえる。

組合：具体的な方法が示されない場合は深刻な事態になる。

大学：一方的に、私たちの説明に合理性がないといわれても納得できない。

組合：これまでの説明に一貫性がないのは明らかだ。

大学：代償措置として提案した項目は、結果としてハコモノであるが、その目的は職員の福利厚生や職場環境の改善に資するものである。

組合：代償措置は詳細な内容の提示がないと現場でどのように改善されたのか確認できない。

大学：提示した項目は決定したのではなく、これから皆さんの要求も取り入れて検討していきたい。

組合：特に「防災等に係る危機管理や安全衛生の予防」「エコロジー対策」は代償措置として不相当だ。

大学：新型インフルエンザへの対応は代償措置として行わなくてもよいということなのか。

組合：危機管理ができていないのは経営責任に問題がある。

組合：次回の団交では、人勤準拠の具体的定量的な根拠を示すことと、代償措置について具体的に提示することを要求する。次回の団交の日程は。

大学：規程改正の手続き上、是非、今月中に設定したい。

組合：次回の団体交渉には理事の出席を求める。



28日	27日	26日	21日	19日	12日	8日	7日	6日	活動日誌 1月
賃下げの早期作成の申し入れ	第4回組織部会	賃下げの代償措置の公正な実施に関する申し入れ(特認教員、研究員等への代償措置を要求)	第11回執行委員会	教職員共済退職者説明会	女性部レク打ち合わせ	女性部役員会	執行委員会新年会	新年会の打ち合わせ	
書		附属病院の交替制勤務に関する団交の日程提示の申し入れ	新年会(KKRホテル金沢)						
		女性部絵手紙							

組合結成60周年 新年会で 今後の抱負込めて

新年会に参加して

1月22日(金)にKKRホテル金沢で開催された新年会に参加しました。最初は申し込みをし忘れていたのですが、組合事務所からお誘いのお電話をいただき(ありがとうございます!)、また同僚の河合隆平先生がアトラクションでトランペットを演奏されると聞いて、これは参加しないわけにはいかないと思って参加しました。KKR金沢は、フレンチも和食もおいしいのですが、当日は洋食メインの食事でした。楽しいひと時を過ごすことができました。

長い間
お疲れ様!!



シビれました



聴き入っています



ビンゴゲームで和気あいあい



アトラクションの一つで、これまでの組合活動を写真で振り返る企画があったのですが、海野先生と鶴園先生の解説付きでお城の中に大学があった頃の写真や活動は、お城の中を知らない世代としてとても興味深く見せていただきました。

まだ頭がふさふさの〇〇先生や、やせていてスリムな△△先生など、会場からも笑い声や「あれ〇〇先生じゃない?」のような声も聞こえていました。

そして多才な河合先生のトランペットもしっかり耳に焼き付け、写真にもしっかり収めました。執行部の皆様、素敵な企画と準備、ありがとうございました!

(学校教育系 武居)

組合に加入して間もなく新年会にお招き頂きまして有難う御座いました。組合員の皆さんと初対面のイベントでしたが暖かく迎えて下さったので緊張もすぐ解れ、ご馳走や素敵なトランペット演奏や盛り上がったビンゴゲームも満喫できました。

食事の席では他分野、多国籍の方々と様々な会話ができてとても面白かったです。又、先輩方の60年に渡った組合活動のお話を聞けて是非、この場を借りて感謝の気持ちを表したいです。新人で分からない所だらけですが、是非、今後のご教授お願い致します。(保健学系 T)