

# 組NEWS合

2010年2月9日

この号の内容

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/

通巻 1129 号

第2回団体交渉の議事録 1～6P

## 第2回団体交渉 議 事 録

### 《人事院勧告に準拠した賃金引き下げに反対！！》

前号に引き続き、昨年9月18日に提出した「当面の重点課題に関する要求」に関する団体交渉の議事録を報告します。交渉は全3回実施しました（11月18日、11月26日、12月4日）。

11月26日の第2回団体交渉では、《人事院勧告に準拠した賃金引下げ問題》について交渉を行いました。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、川幡委員長、大角副委員長をはじめ9人が参加しました。Part 3は、次号以降に掲載いたします。

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）を遵守することを求める。

**大学：**本日（11月26日）組合が配布したピラに抗議する。悪意に満ちた表現があり看過できない。（前回の団交時に代償措置項目として提示した）名刺作成機器については、団交の場で削除の訂正した。にもかかわらず、名刺作成機器が大学より提案されたと批判されている。これでは訂正が認められないということになり、正式な文書を渡すことはできない。

**組合：**後で誠実に答えるので議論を進めていただきたい。

**組合：**前回の団交で高尾理事の出席を求めたが実現されず、団体交渉として成立しないと考えるを得ない。

今回の賃下げは学内世論（アンケートにおいて圧倒的多数の反対が示され、事業場過半数代表と組合が賃下げ反対の共同声明を出している。）を無視した行為だ。学長、担当理事から直接説明を求める。

**大学：**中山総務部長が全権委任として出席しているので了承いただきたい。

**組合：**学内世論に反して賃下げを実施しようとしている説明を求める。

**大学：**前回深津人事課長から話した通り、人事院勧告

を準拠することが社会一般の情勢に適合すると考えている。

**組合：**社会一般の情勢について具体的、定量的な説明を前回の団交で求めた。

**大学：**社会情勢一般への適合とは、人事院勧告の内容を精査し、そこに示されている具体的な数字を根拠に給与の引き下げを行うことである。

**組合：**就業規則の不利益変更の重大性についての認識が足りない。国立大学法人は人勤に従う義務はないにもかかわらず、3億円近い賃下げをすることは乱暴だ。

**大学：**本学の俸給は国家公務員の俸給表をベースにしており、人勤を利用する社会的な相当性があると考えている。

**組合：**文科省は、労働条件は労使交渉で決定するべきだと会見で発言している。これが正式見解だ。

**国立大学法人教職員は、国家公務員ではなく人勤準拠は無用だ。法人化以降は労働強化が進んでいる中で、賃下げの合理的理由はない。**

**組合：**大学が人勤に従うという判断をした理由の説明を求める。

**大学：**社会一般の情勢に適合するということだ。

**組合：**教職員の賃下反対意見、過半数代表者と組合が共同で出した反対声明について、大学執行部はどのように考えているのか。

**大学：**アンケート結果は設問によると考える。また大

学の運営費の4割弱は運営費交付金によるという事情がある。また、人件費は100%が運営費交付金から出ている。これらの状況により、社会への説明責任は大きい。

**組合**：運営費交付金は4月の時点で渡しまりであって減額されることはない。

**大学**：今の社会情勢を無視して大学だけ給与が減らないことは許されない。

**組合**：中山部長が全権委任で出席されているといわれるが、決定権があるか疑問に感じている。高尾理事の出席を要求する。

**大学**：今回の交渉の議論を持ち帰り再検討する権限はある。

**組合**：収益を上げている企業は給与をアップするのは当たり前のことだ。金沢大学は赤字ではなく給与を下げる理由はない。

社会に金沢大学の実績を説明すればよい。金沢大学は評価委員会から高い評価を受けており、社会を納得させるのに十分だ。



#### 人件費を削った分で剰余金

が出ているのは常識だ。教員に関しては、退職したポストを補充せず、今の教員その講義を行っている。専門外の教科も教えなければならない状況だ。今後留学生を増やす計画のようだが、更に業務が増えるかと予測する。

**大学**：金沢大学より高い評価を受けている大学も人勤準拠の方針を出している。

**組合**：いい加減な情報を出さないでいただきたい。現時点で人勤準拠を決定した大学があるとは聞いていない。

**大学**：大学当局として人勤準拠の方針を打ち出しているということだ。

**組合**：本日の団交に当たり法人側から提示される資料はないのか。

**大学**：前回の団交で提示した以上のものはない。

非常勤職員の賃金を常勤職員と同程度に引き上げるべきである。

**組合**：非常勤職員については人勤とは無関係である。非常勤職員の賃下げについては全く無用である。無論、常勤職員に関しても人勤準拠は無用である。

人勤では、非常勤職員の処遇改善が指摘されており、賃下げは不適当だ。非常勤職員の賃下げは本学独自の考えであるようだが、認められない。前回の

団交では非常勤職員の単価を上げる可能性を示したが、それに反する。

**大学**：職員全体の整合性を考慮した結果である。非常勤職員も常勤職員も大学の構成員であり、同様の対応をするべきだと考えている。

**組合**：それなら非常勤職員の賃金を常勤職員と同等程度まで引き上げるべきだ。人事院の認識は、非常勤職員と常勤職員の給与格差があることの問題を示している。今大学が実施すべき事は格差をなくすことだ。

**大学**：非常勤職員に関する対応は各省庁で異なる。最低賃金ギリギリの場合は、非常勤職員の処遇を改善せよということだ。常勤職員並に引き上げるということではない。

**大学**：常勤職員、非常勤職員の処遇共に、国立大学法人法、独立行政法人通則法に則って改正していく。賃金は変動するというのが社会一般の情勢である。

**組合**：賃金を上げる時と下げる時とでは手続きに大きな違いがある。賃下げ実施には相当の合理性が求められる。

パート労働法改正の理由は、同様の職務をしているにもかかわらず処遇が異なる状況が社会問題となったからだ。これを機会に処遇を改善することを求める。パート職員の賃下げによって節約できる金額がいくらか。

**大学**：データは作成していない。

**組合**：3月までに金沢大学が執行できる資金はどの程度あるのか。第2次補正予算で32億円程度が措置されている。また旧教養教育では、600万円もの予算執行の案内が来ている。

原資があるのに賃金を引き下げる理由はない。

**大学**：今回の賃下げ（人勤準拠）は、民間企業の給与が下がっていることへの対応である。

大学全体の予算のこととは無関係だ。また教職員の賃下げを実施すること、削減された人件費の活用方法は別の問題だ。

**組合**：原資があるのに賃金を下げるのは異常である。これは民間企業ではあり得ず、国家公務員とも違う。国立大学法人特有の現象だ。

**大学**：予算の有効活用については大学が判断すべきことだ。

今回の賃下げは労働条件の不利益変更に該当するか否か。定まらない法人側の主張。

**組合**：就業規則を不利益に変更することは大学が勝手に判断できることではない。今回の賃下げは、労働条件の不利益変更であることを認めるか。

**大学**：1円でも給与が下がれば、ということでは、不利益変更であると認める。しかしその合理性はあると考えている。

**組合**：全権委任である中山総務部長の見解はどうか。不利益変更と認めるのか。

**大学**：月例給0.2%の基本給引き下げは社会情勢を考慮すると、不利益変更であるとはいえない。

**組合**：不利益変更であると認めないのか。労働契約法上の交渉にならない。

**大学**：国立大学法人法に従うこと（社会情勢に応じて給与の減額もありうるということ）をどのように考えているのか。

**組合**：労働基準法、労働契約法に従うべきである。

今回の賃下げが不利益変更であるとの認識がないのであれば、不誠実交渉であるといわざるを得ない。

**3億6千万円もの賃金をカットしているのに不利益変更であると認めないのか。**

**大学**：賃金下がることが不利益であるということであればそうだ。

**組合**：就業規則の変更は不利益変更か利益変更しかない。今回の賃下げに伴う就業規則の変更は、どちらであると考えているのか。（中山総務部長が）頷いているので、不利益変更であると認めたと私たちは受け止める。

どのようなときに不利益変更ができると考えているのか。



### 代償措置の提示について

**大学**：代償措置について言われているのか。

**組合**：代償措置は大学が提案するものだ。代償措置の提案なしに不利益変更を実施することで出来ないことを知っているか。

**大学**：賃下げ分の人件費を有効活用することを、第1回団交において提案した。

**組合**：代償措置は、有効活用とは異なるものだ。代償

措置は必要ないということか。

**組合**：労働契約法では代償措置の提案をしなければならぬと定められている。代償措置としての提案か、単なる人件費の有効活用なのかどちらか。

**大学**：代償措置として4項目を提案した（「H21年度本給等改定に伴う人件費の活用について（基本方針）」、「本給等内定に伴う人件費支出の減によって生じる予算の執行について」）。この項目を全職員に措置していく。

**組合**：提示された項目では全く代償となっていない。

**大学**：それは判断の違いだ。

**組合**：削減した私たちの賃金の使途と金額が提示されないことは不誠実である。第1回の団体交渉において、代償措置の具体的な項目と金額を提示することを約束したはずだ。

**大学**：準備はしてある。

**組合**：代償措置は提示後直ぐに確定するのではなく、その後全職員に意見を聞くプロセスが必要だ。

**組合**：現時点で事業場過半数代表に意見を聞いても、組合と交渉するよという意見しか出ない。過半数代表者の意見なしに労基署に就業規則改正を届けるつもりなのか。

**大学**：その意見でもよい。組合との交渉は別のことだ。

**過半数代表**：角間事業場過半数副代表です。名刺作成機については、過半数代表者に対して取り下げたとの連絡が来ていない。取り下げたのであればそのことを伝えるべきだ。

**大学**：わかりました。

**組合**：代償措置について、金額を明記した新たなリストがあるなら提示せよ。

**大学**：総枠で準備はしてある。

**組合**：前回の団交の時にリストと金額の再提示を約束した。

**大学**：総額を提示するという事ではなかったのか。

**組合**：違う。具体的なリストと金額だ。

9月18日に団体交渉を申し入れ、第1回の団交は2ヶ月経過して実施、今回第2回の交渉では第1回の宿題が提示されない。明らかに時間稼ぎをし、法律を無視して賃下げを断行するつもりとしか思えない。

団交で約束した資料を出せないのであれば団交拒否に等しい。法的な手段に訴えたら、大学の態度は不利になる。

**大学**：総額を明記した資料を提示する。（資料は6頁を参照）

**組合**：漠然としており、具体的な事項が提示されていない。

**大学**：前回の団交でハコモノはダメだと指摘されたが、それでは新たな提案が出来ない。項目は各部局からの意見をまとめたもの。運動施設とは、体育館とプールの補修のことであり、プールは附属学校からの要望だ。

**組合**：不利益変更に伴う代償措置の提示を求めているのであり、通常予算で実施すべきことへの流用は求めている。この提案は、賃下げがないと実施しないのか。

**大学**：補正に盛り込まれなかった事項を挙げており、優先順位から実施が遅れる可能性が高い。

**組合**：新たに補正予算を組んで実施すればよい。賃下げという不利益、被害に対する措置が代償措置であるという認識はないのか。

**大学**：教職員の福利厚生の実現について措置をしたいと考えている。いま具体的な案を提示しても措置（購入）出来るかわからない。

**組合**：具体的な項目が出されなければ検討できない。但し変更の余地がない確定されたものが提示されたら問題だ。

**大学**：「H21年度本給等改定に伴う人件費の活用について（基本方針）」で提示した四項目で推測できないか。

5月の団体交渉において、組合から代償措置を示せと言われた。大学として一方的に提示することはどうかと思い、組合でも意見聴取をお願いしたはずだ。

**組合**：5月の団交は、返納が必要であると言われ中断された。返納が不要であることが明らかになった時点で、何故団交の再開を提示しなかったのか。高尾理事は労働契約法を承知しているとの認識を示した。

**組合**：組合は人勤準拠の賃下げ自体に反対しており、組合から代償措置の提案は難しい。代償措置が提案されなければ交渉は進まない。

**組合**：中山部長は、高尾理事から5月の団体交渉についてどのような報告を受けているのか。

**大学**：6月4日に財務企画課長から文科省法人支援課に確認した。人勤による賃下げ分に関して運営費交付金を返納する必要はないとのこと。このことは組合にも知らせた。

**組合**：12月までに就業規則を改正するのであれば代償措置を提案せよ。先ほど配付された資料のタイトルは「不利益変更の代償措置」と明記されていない。代償措置を、賃下げで発生した剰余金の単なる有効活用と理解することは不適切だ。他大学の代償措置について検討していないのか。

**大学**：検討しているが、まねをするということではない。

**組合**：組合から代償措置を提案したら受け入れる余地はあるのか。

**大学**：提案するのであればお聞きする。全教職員の福利厚生を目的とした結果、ハコモノという形態になることもあり得る。

**組合**：補正予算（第1次）の基本方針を決定した時期はいつか。6月4日に賃下げ分の返納が不要であることが判明して以降、補正予算を組むまでにどのような検討がされたのか。

**組合**：このような代償措置では労働委員会は絶対に認めない。法的な争いになった場合、大学は不利だ。賃下げ分を教職員一人ひとりに還元されるような措置を求める。他大学の例を見れば、人件費に全く使えないというわけではない。

被害を受ける教職員の意見が重要であり、学長自らが教職員から意見聴取するなどの対応があってしかるべきだ。部局レベルで意見を求めても、代償措置としての意見は出ない。個人に対して意見を聞くべき。

**組合**：事業場過半数代表者の意見を無視して就業規則の改正を労基署に届けるのか。

**大学**：意見は出すことが重要で、就業規則の改正に際し、過半数代表の意見の内容には拘束されない。どのような意見であっても労基署は就業規則改正の承認をする。

**組合**：過半数代表を軽視している問題発言だ。

**大学**：軽視してはいない。団体交渉と過半数代表の意見聴取とは別の問題だと考えている。そうでないと、反対意見ばかり出てくると就業規則の変更が出来ない。

**組合**：労使交渉を進めずに、就業規則改正の届出を労基署に提出することは法律違反になるが、それでよいのか。学長の責任問題になる。

**組合**：組合としては労働委員会に申し出るがそれでよいのか。

**大学**：代償措置を提示してもお粗末だといわれては交渉にならない。

**組合**：大学としては代償措置を再提案するつもりはないのか。組合からは、ハコモノ以外であること、意見聴取を部局ごとではなく個人に対して行うなどの提案をしている。修正案の提示を求めるがその意図はあるか。

**大学**：指摘されたことで再考する必要があるれば検討する。

**組合**：前回は指摘したが、今回も同じものが提示されている。

**大学**：ハコモノについては考え方による。

**組合**：組合からも知恵を出すので、一旦白紙に戻して再検討することを求める。



**大学**：今回提案した四項目（基本方針）は、会議でも議論し意見を集約して決定されたものだ。

**組合**：提案の仕方に問題がある。**会議に出席した委員から、人件費削減分の代償措置としての提案ではなかったので意見を述べなかったと聞いている。**

### 代償措置の財政的な見通しについて。

**組合**：財源的な見通しについて聞く。これまで32億円の補正予算を組んでいるが、新たに3.8億円（賃下げによる人件費削減分）の補正を組むのか。

**大学**：それは聞いていない。

**組合**：新たな補正予算を組まないのであれば、3.8億円分について既に提案されていることになる。どのような項目として提案されているのか。

補正予算案（2号）の中に代償措置が示されていないのであれば、新たに3.8億円の補正予算を組むことになるか考える。新たに3.8億円のリザーブがあると考えるとよいのか。賃下げ分3.8億円をどのように処理するのか。



**組合**：補正予算の項目と、代償措置として提案されている項目で重複しているものがあるが（新型インフルエンザ対策など）、代償措置が既に補正予算に組み込まれているのではないのか。

**大学**：違う。財務に確認している。

### 大学提示の代償措置の白紙撤回を求める。 代償措置に関する意見聴取の再実施を求める。

**組合**：代償措置として意見聴取していないことが問題だ。労働委員会に申し出た場合、意見聴取の過程が問題となる。

**大学**：意見聴取は、人件費の有効活用として実施したと聞いている。代償措置として意見聴取することは難しい段階にあった。

**組合**：代償措置であることを表明したうえで、改めて意見聴取をし、代償措置案を作り直すことを求める。人件費の有効活用として意見聴取するのか、代償措置として意見聴取するのかでは、回答内容が異なってくる。

**大学**：賃下げで削減された人件費は、人件費として再配分しないことを大学で決めている。

**組合**：それは法人が主観的に決めただけだ。なぜ人件費として使用しないのか。

**大学**：人件費として措置すると翌年度以降の人件費にかかってくる。

**組合**：工夫すればよい。

**大学**：代償措置を提案するのに、教職員から意向を聞くことを前提として考えていない。

**組合**：組合が意見聴取して提案したら認めるか。

**大学**：組合の提案をすべて認めよということであれば了解できない。学内の関係する会議で正式に承認されたのであり、白紙撤回は出来ない。

**大学**：過半数代表への説明時はまだ正式決定ではなく、代償措置という言葉は使用できなかった。

附属学校の事業場代表者からは、福利厚生の実践という意見が提出されている。

**組合**：会議出席者は代償措置として提案されたという認識はなく、無効だ。

**大学**：今後の対応は即答できない。この場に理事が出席していても同様だ。

**組合**：即答は出来なくても理事であれば、少なくとも方向性を示すことは出来る。

**大学**：役員員の総意が必要である。

**組合**：意見聴取の手続きに瑕疵があったことを説明した上で、再度会議に諮ることを要求する。

**組合**：人件費を別の人件費として変更している大学もある。

**組合**：今回役員の人件費も削減するのか。

**大学**：削減する。

**組合**：教員の研究費、職員の研修費などいろいろ可能性がある。教員は自腹を切って研究費を出している。

**大学**：白紙撤回はしない。この枠組みの中で関係部署と検討して中身を詰めていく。

**組合**：変更はしないという指示を受けてこの場に望んでいるのか。

代償措置項目の決定、教職員からの意見聴取のプロセスに瑕疵があった。

**大学**：今回の議論については、理事に伝える。しかし基本方針の変更はない。

**組合**：それは全権委任としての発言と考えてよいのか。再交渉の可能性はあるのかないのか。ないということであれば、第三者機関に訴えるがよいのか。

総務部長が、今この場で「変更しない」と明言される必要はないのではないかと持ち帰り理事に伝え検討すると答えておいた方がよい。

組合から相当強い再検討の要請があったと伝え、理事会に再度諮り、再度の団交を求める。

**大学**：ご意見は承るが、変更するつもりはない。当方が提案した基本方針を拒否されては、こちらも検討の土壌に乗れない。

**組合**：再交渉しないのであれば、誠実交渉拒否で労基署に届ける。

**大学**：再交渉をするかどうかということも含めて検討する。

**組合**：それなら団交拒否といわざるを得ない。

## 高尾理事の出席を求める。

**大学**：明日の早い段階で高尾理事と連絡を取り、結論を連絡する。

**組合**：団交しないこともあり得るのか。

**大学**：あり得る。

**組合**：高尾理事が拒否した場合はどうなるのか。

**大学**：それが結論だ。

**組合**：高尾理事の日程が明いている日程で団交を入れ、出席しない場合については、高尾理事個人を訴える。中山総務部長は今回の交渉を理事に伝えることを約束したのであるから、どのような検討が行われたのか私たちに伝える義務がある。

**組合**：担当理事として団体交渉に出席しないことは大問題だ。

**組合**：次回出席されたら、本日を含めて2回の団体交渉に欠席した理由の説明を求める。

高尾理事のスケジュールを調整し、次回団体交渉の候補日時を決定。

以下の日程で調整し、11月27日（金）午前中に組合まで連絡することを確認した。

12月1日（火） 14:30～16:00

12月4日（木） 13:00～15:00

**組合**：総務部長としては、次回の団交の必要性は認めるか。

**大学**：認める。

本給等改訂に伴う人件費支出の減によって生じる予算の執行について

「平成21年度本給等改訂に伴う人件費の活用について（基本方針）（案）」に基づき、具体的予算支出項目の考え方は次のとおりとする。

全ての教職員に共通する事柄について、特に財政支出が必要なもの。本給等改訂に伴う人件費（見込み）381,600千円

### 【支出項目事例】

- 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）や安全衛生の子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

【参考資料：11月26日の交渉時に法人側より提示】

## あなたの加入が力になります！

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  
氏名 \_\_\_\_\_ 申込日 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日  
\_\_\_\_\_ (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