

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3月12日

通巻 1132

この号の内容

第3回団体交渉の議事録	1～6P
基本合意内容	6P
職員代償措置アンケート	(別紙)

第3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！！》

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)。

12月4日の第3回団体交渉では、前回に引き続き、《人事院勧告に準拠した賃金引き下げ問題》について交渉を行いました。大学側からは、高尾理事、中山総務部長、深津人事課長をはじめ9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、過半数代表者も含め総勢13名が参加しました。

なおこの団交以降、賃金引き下げの代償措置に関する大学側との協議を4回実施し(12月7日、12月9日、12月15日、12月16日)、基本合意に達しました。合意内容の詳細については、組合ニュース1126号を参照ください。現在事務職員の代償措置の具体化について引き続き協議を行っています。

事務職員の代償措置について、皆様のご意見をお聞かせ下さい。別紙アンケートにご協力ください。

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。

組合：高尾理事がこれまでの2回の団体交渉に出席されなかったことは残念である。第2回(11月26日)の交渉への出席を求めていたにもかかわらず、出席していただけなかった。

金沢大学教職員に対するアンケートの結果、回答者の80%以上が賃金引き下げ(基本給および期末勤勉手当の引き下げ)に反対し、四事業場代表者と組合が共同で賃下げ反対声明を出している。本日も全学集会で反対が表明された。このような事態のなかで、**担当理事として、団体交渉に欠席した理由をお聞きしたい。**

忙しくて出席できなかったでは済まされない。

高尾理事：総務・人事担当だが、財務も兼務している。人事院臨時勧告が5月1日に出された後、以下の会議で人事院勧告に関する説明を実施した。

- ・5月12日に人事戦略会議(高尾理事が議長)で人勤内容と本学の対応について説明。
- ・5月13日に役員懇談会(高尾理事もメンバー)にて説明。
- ・5月15日の閣議決定を受け、総務企画会議を開催。

私と、評議会のメンバー、病院長、がん研究所長で構成されている。

- ・5月15日の経営協議会委員に書面付議を出す。
- ・5月19日に全教職員に対してメールで情報提供。
- ・5月22日の教育研究評議会で、オブザーバとして勧告の内容を説明。
- ・5月25日に過半数代表者への説明会(総務部長)。
- ・5月26日に団体交渉に出席。
- ・5月29日に役員会(5月26日衆議院で給与法案可決、5月29日は参議院で可決し法案成立)開催。

第2幕は、人事院勧告への対応についてだ。政治的な状況を踏まえて説明する。

7月21日に衆議院解散、8月11日に人事院勧告。8月18日に全教職員に対してメールで通知を出した。8月19日の役員懇談会で人勤のポイントを説明。8月25日に閣議決定があり、国の機関だけでなく、独立行政法人、国立大学法人に対しても人勤準拠の要請が出された。8月30日に衆議院選挙。31日に人件費に関することで人事戦略会議を開催。この中で監事(元石川県労働委員会委員)の発言をいただいている。次に9月1日に職員にメールとホームページで通知。9月4日に財務企画会議を開催。財務企画会議で代償措置について具体的な議論はせず、人事戦略会議と総務企画会議で審議することを説明。人事戦略会議で基本方針を立てることが必要であるとの意見

が出されたため、9月8日に総務系、会計系課長の連絡会議を開き、人件費削減により生じる予算の活用方針・基本方針について意見を求めた。

国の補正予算が5月に成立したが、政権が変わったため執行停止となっていた。概算要求についても、政府より10月15日までに見直し案の提出を求められていた。10月9日に人件費の活用に関して人事戦略会議を開催。人事戦略会議は3回開催している。10月14日の総務企画会議、10月23日の役員懇談会で承認。11月5日の財務企画会議にて報告。11月6日に経営協議会委員に書面付議を出している。

組合：私たちの質問に一切答えていない。第1回及び第2回の団体交渉を欠席した理由を問うている。

高尾理事：日程が合わなかったということだ。学内で説明してきた。

就業規則の不利益変更には組合との交渉が必要。理事欠席のため交渉は進まず。

組合：人勤に関する説明がされただけであり、今回の賃下げに関する法人独自の方針は一切説明されていない。国立大学法人の運営費交付金は人事院勧告と連動しないと文部科学省は8月26日に表明している。また労働条件は労使交渉で決定するよう会見で述べられている。



組合は情報提供ではなく交渉を求めてきた。他の日程より交渉を優先しなかった理由を聞いている。高尾理事は第四銀行事件の最高裁判決判例を読まれたか。就業規則を不利益変更する場合は労働組合と交渉するようにと明記されている。

高尾理事：私は3つの会議の議長をし、19回会議を開催している。議長は代理がない。

組合：憲法28条では労働組合と交渉することを明記している。教職員に説明したと言うが、組合は一切念頭にない。組合と交渉しないということか。

高尾理事：私が出席しなかったら交渉ではないという理解はおかしい。

組合：交渉が進まなかったのは事実だ。第1回の団交において、次回団交への理事の出席を求めた。

高尾理事：第1回団交の時点で11月26日（第2回団交日）は、出張が既に決まっていた。

組合：理事が出席できない26日を団交日としたことは不誠実だ。組合軽視と受け止めざるを得ない。

大学：第1回団交の後、次の週は理事が出張で出席できないことを伝えた上で、日程調整をしたはずである。

組合：了承しなければ組合が団体交渉を拒否したという論理を持ち出すから応じた。

組合：先ほどの説明はすべて、基幹会議における説明

だ。基幹会議で決まらなければ組合と交渉しないのであれば、決まったことを伝えるのみだ。

高尾理事：基幹会議と平行して団体交渉を行っている。

組合：理事から部下へ指示があったのかもしれないが、残念ながら協議は進んでいない。

大学：これまでの団交で人勤準拠の方針を説明してきた。立場が違うから進まないのは当前だ。



大学側の説明は二転三転。

代償措置を実施したくないのか。賃下げを労働条件の不利益変更と認めたくない。

組合：大学はこれまでいろいろなうそを言ってきた。この案（「平成21年度本給改訂に伴う人件費の活用について（基本方針）」（以下「人件費の活用の基本方針」）が最初から代償措置として検討されていたわけではないと考える。

高尾理事：代償措置として認識していたからこそ、総務企画会議に県の労働委員である監事を入れて審議した。人件費、職員の処遇に関する事項であるため、財務企画会議ではなく、総務企画会議、人事戦略会議で議論した。

組合：賃金の大幅カットを圧倒的な学内世論に対してどのように説得されるのか。

高尾理事：アンケートについては、反対が100%でないことを不思議に思う。学内には各種の会議の委員を通じて部局の構成員に説明をお願いしている。

組合：それは執行部に対する説明であり、各部局の代表者レベルだ。労働者である教職員に対する直接の説明はない。

大学：過半数代表に対して説明を行っている。

組合：それは人事院勧告の説明だ。

過半数代表者：11月17日の説明会において人事院勧告に準拠することの説明は受けた。

大学：人件費の活用の基本方針についても説明した。

過半数代表者：説明を受けている。

組合：全職員にメールで配信する等して意見聴取すべきだ。

大学：検討する。

代償措置という用語を使わず、代償措置について説明？

高尾理事：賃金が下がる中で、代償措置の実施について先ほど説明したとおり8月以降の各種会議で検討してきた。

組合：代償措置という用語を使用したことはあるか。

高尾理事：ない。説明の際に、いわゆる代償措置という専門的な用語を使っても理解できない。

組合：大学の法令遵守について了解するか。

高尾理事：はい。

組合：今回の件では、労働契約法に基づき就業規則の不利益変更をすることになるという認識でよいか。

高尾理事：はい。

基幹会議で代償措置の法的枠組みの説明されず。

組合：不利益変更が認められる場合は合理性が無ければならない。その一つに代償措置がある。基幹会議では、法律の枠組みを説明した上で、代償措置は重要な意味を持つことを説明したか。

法律の枠組みが説明されないと、どのような意味のあることが提案されているか判断できない。

賃下げによる就業規則の不利益変更はごく例外的にしか認められないこと、その場合に代償措置の提示が求められていることについて説明がなされたのか。

大学：代償措置の意義について説明している。



組合：「………人件費の活用について（基本方針）」というタイトルでこれが代償措置であると誰が考えるのか。会議の出席者からは、代償措置としての認識はなかったという証言を得ている

代償措置は不利益を被る労働者の意向を取り入れるべきだ。このリストはそれに該当しない。

高尾理事：どの会議の委員なのか。

組合：総務企画会議である。

高尾理事：総務企画会議では代償措置として説明している。委員に確認していただければ分かることだ。

組合：私たちは代償措置として認めない。

高尾理事：私は代償措置として説明している。

組合：高尾理事は5月の時点では、返納があるかもしれないといわれ、その可能性の是非がはっきりした時点で詰めた話をしたいとのことだった。また労働契約法に関しては十分承知しているということであった。いつの時点で代償措置についての対応に入られたのか。

大学は組合との交渉を再開をすべきだった。

高尾理事：返納問題については、文科省に確認した。6月4日に返納はないとの回答を得た。あらかじめ5月の団交で代償措置という用語を出して、組合からの提案を求めた。

組合：返納の必要がないことがわかった時点で組合と交渉を再開するべきであった。高尾理事は組合と交渉を再開する必要があるとは考えなかったのか。

高尾理事：この時点ではそういう考えはなかった。その理由は8月11日に正式な人勧が出るまで、12月の期

末勤勉手当、基本給の問題が分からなかったからだ。

組合：教職員組合としては、人勧準拠に反対している。代償措置を提案するということは、人勧準拠を認めたことになり難しい。

本日または12月7日に労基署に就業規則の改正を届けると聞いたので、最低限の代償措置案を組合から提出した。高尾理事は確認されたか。

高尾理事：手当てが多い。検討に値するかどうかしつかりと見る。

組合：代償措置は使用者側が示さなければならないことだ。そのことを認識しているのか。

高尾理事：大学から提案している項目は代償措置であるという認識だ。この基本方針に基づいて、各地区から要求が出ている。

大学は代償措置の意見聴取をせず。

組合：代償措置として意見聴取していない中で出た要求を代償措置とは認められない。

「人件費の活用の基本方針」が提示された会議、過半数代表者への説明、代償措置の提案過程を示すリストの提出を求める。

高尾理事：冒頭に示した会議で説明してきた。

組合：その時点で理事は不利益変更の代償措置であるという認識は持っていたのか。

高尾理事：持っていた。

組合：第1回の団交では「人件費の活用の基本方針」が代償措置であることを認めなかった。第2回でもはっきりとは明言されなかった。代償措置であるなら組合との交渉においてそのように説明をするべきだ。

高尾理事：5月の団交で代償措置という言葉は出ている。

組合：それは詭弁だ。5月の団交での話は6月の期末勤勉手当のことである。8月以降の会議において「人件費の活用の基本方針」が代償措置として説明されていることにはならない。

高尾理事：5月の団体交渉において組合で何か提案があるなら出してくださいとお願いしている。

組合：しかし、次回から代償措置についての交渉を開始するという提案ではなかった。

高尾理事：それはその通りだ。

組合：代償措置は労働組合との交渉の中で提起されるべきである。

高尾理事：5月の臨時勧告から8月の本勧告までは、人勧を準拠するかどうかについて検討はしていた。代償措置の議論は8月19日の役員懇談会から開始した。ただし、代償措置という用語は使用したことはない。

組合：人事戦略会議の出席者は、就業規則の不利益変更に関することであると全員理解しているのか。

高尾理事：理解している。

組合：代償措置という言葉を使わないでどうして理解できるのか。

高尾理事：会議の中で監事からその説明があった。

組合：この件の責任は高尾理事にあり、学長から委託されていると考えてよいのか。

高尾理事：それで構わない。

組合：高尾理事は公式に代償措置という言葉を使ったことはあるのか。

高尾理事：言葉はいつでも使っているが議事録に残されているかは判らない。

組合：8月31日の人事戦略会議の中で監事の方が発言したというが、その会議で、労働契約法の詳しい説明はされたのか。

高尾理事：していない。

大学：人事院勧告に対する本学の方針の説明の中で給与の削減額を示し、その流れの中で代償の内容として提案した。代償措置という言葉を使ったかどうかははっきりと判らないが、一連の説明で趣旨は伝わっていると考える。

組合：就業規則の不利益変更は原則としてできない。

法人法だけに依拠するのは恣意的!

大学：国立大学法人法第35条で準用するとされている独立行政法人通則法第63条において、給与は社会一般の情勢に準拠することが求められており、これは不利益変更があり得ることを予定しているものと解釈している（「給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない。」）。

組合：それは考慮する。

大学：通則法では不利益変更は否定されていない。大学法人は民間のように、経営状態によって収入が圧迫されず、社会一般情勢に準拠して賃金変動するものである。労基法だけにに基づき法人法を否定されたらどうすればよいのか。

組合：否定はしていない

大学：労基法では少しでも下がれば不利益になるのかもしれないが、法人法では下がることを想定しており、その程度を考慮する。

組合：通則法には「当該独立行政法人の業績の実績を考慮し」と明記されている。運営費交付金があり人件費を出す資金があることをまず考慮すべきだ。「社会一般の情勢に適合したもの」だけを強調することは恣意的だ。

法人法、労基法、労働契約法で調和がとれるように検討すべきだ。大学の案は労働契約法との整合性が全くとられていない。

組合：大学が提示している案が代償措置として社会一般の情勢に適合したものなのか。

代償措置の内容は、社会一般の情勢に適合しなくても良い？。

大学：社会一般の情勢との適合は給与について求められているのであり、代償措置の内容ではない。

高尾理事：業務の実績というのは国立大学評価委員会の評価によるものであり、それによって運営費交付金の額が変動する。

組合：金沢大学は中間評価でよい評価が出ている。

高尾理事：その点を踏まえ、学長は、先の教育研究評議会でも来々1年間は教職員の削減をしない方針を出している。

本学が国立大学法人であり、賃下げを実施しないことはできない。この点をはっきり申し上げる。人件費は全て税金で賄われており、この形態は公務員のほかに独立行政法人と国立大学法人だけである。国民の負担という側面からも社会情勢の適合は不可欠だ。

組合：法人の考えを全ての教職員に伝えていただきたい。

今回の賃下げが不利益変更であることは認められた。どの時点で代償措置の必要性が認識されたのかは議事録で確認するが、現時点では認識しているとうことでよいか。

高尾理事：代償措置という用語は使用しなかったし、労働契約法の説明はしていないが、代償措置の必要性は認識していた。

組合：代償措置について協議して前進的に取り組む方がお互いの利益だ。代償措置という言葉を使用して意見聴取した場合は組合が提示した項目になる。大学案と全く異なっている。

高尾理事：検討するが、手当関係は難しい。理由は二点ある。人事院と国税庁の調べによると、昨年度の平均年収は国家公務員654万円、民間は430万円だ。問題はこれの中に手当が含まれていないとの指摘があり、本学も民間に比べて有利な状況にある。また制度上、年金は国家公務員共済年金に入っており、この年金額に連動してくる。もう一点は、手当は後年度負担が発生し、物件費を圧迫することになる。

平成28年度までに本学が教育研究に使うお金を試算してきたが、12月1日現在で、施設整備事業の未整備が267億円、施設営繕事業が30億円、学生支援、課外活動施設関係が10億円、設備関係が80億円。合計377億円になる。これらが先送りになっているのが現状である。

組合：私たちの給与を削減して賄うのは不正流用だ。

高尾理事：教職員の総意で人件費として使用することであればそれはまた別だ。

運営費交付金は年度単位で一括でくる。その積算の内訳を当初予算で立て、人件費に隙間ができれば、補正予算で調整し、物件費に



使ったりする。

組合：わたしたちは減らされた給与の代償を求めている。理事の職責として法人の健全な財政を目指していただければよいが、今、問題としているのは労働者の減らされた給与の代償のことであり、法人財政の話はこの協議には無関係である。

代償措置として、たとえば、看護師の夜勤手当の増額を求める。

組合：看護師夜勤手当は例えば二交替の場合、金沢大学は6,800円なのに対して、東京女子医科大8,300、国立病院機構は7,600円、東大は8,800円だ。これは改善の余地はある。

高尾理事：改善の余地があるか検討する。



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：「人件費の活用の基本方針」を一旦白紙撤回することを求める。

高尾理事：絶対にしない。

大学：基本方針に則って行うことを大学として決めている。

組合：賃下げ分の3億6千万円の内、直接的な代償に回す金額を示せ。

高尾理事：3億6千万円の内、1億1千万円は病院であり職場改善などに使うよう進めている。病院以外で、2億4800万円になり、今、色々な意見が出てきている。

組合：前回までの団交において病院分の1億1千万円という説明はなかった。

高尾理事：契約上年度内の執行が可能かという問題があり、相手先があることもある。

組合：今後代償措置という用語を使用して説明することを確認してよいのか。

大学：その時の議題によって使うときもあるし使わないときもある。

組合：代償措置という用語を使っていれば、委員から反対意見が出てきたかもしれない。代償措置として提案されたかについて、労働委員会で争って勝てる自信があるのか。

高尾理事：それは大丈夫だと思う。

組合：この団交において、代償措置の検討を開始したと理解してよいのか。

大学：違う。

組合より提示の代償措置について!

組合：組合から提案した項目を何割くらい検討するのか。

高尾理事：詳細を検討した上でないと答えられない。

組合：では検討した結果の検討を再度団交で交渉することを要求する。

高尾理事：相当時間がかかる。これだと半年一年はかかる。

大学として提案しているのは、今年度限りのものだ。組合からの提案では、後年度負担も制度設計の見直しも必要となる。手当関係は難しい。

組合：手当を支給している大学もある。

高尾理事：提案された代償措置のどの事項を検討するかをまず検討する。

組合：事実上の無期延期のように聞こえる。検討に半年かかるということは事実上検討しないということだ。

高尾理事：それは冗談です。どの程度時間がかかるかを含めて回答する。ただし白紙撤回はない。

組合：作業チームを設置し、10日間で検討したことを次に団交すること提案する。

高尾理事：私が職務負荷で明日から作業チームを作れとは言えない。それは組合も判るでしょう。

もし必要となれば、新たに制度設計して今年度とわずに実行する。看護師の処遇に関しては、病院の経営は独自の収入の中でやっており、現在実施している改善策と合致するか検討が必要。各大学の状況も調査する。

高尾理事：提案の内容について、説明を受ける場を設けるのはどうか。

組合：不利益変更に関する代償措置が、教職員にとって納得できるものとなるように検討するという方向性は確認していただけるのか。

高尾理事：説明を受けた後、プロジェクトチームで検討するかどうかは次の段階だ。

組合：納得できる結論が出ない場合は、別途法律に基づいて交渉を進めていく状況も生じる。

高尾理事：それはあり得る。しかしまずは話を聞く場を設ける価値はある。

組合：私たちは、人件費を人件費として使用する代償措置を提案している。

高尾理事：基本方針として人件費は人件費に再配分しないと決めている。

組合：それを堅持するのなら、交渉の余地はない。

組合：検討している最中に原資を使っていくのでないのか。

高尾理事：3.6億円の中で実施する項目を提案しているのか。それは無理だ。3.6億円の額は一度は必ずして考えてほしい。手当に関する事項は後年度負担のこともあり、検討に時間がかかる。

組合：無理であるなら、何のために協議の機会を設けるのか。

大学：継続的に実施していく事になった場



合、3.6億円以上必要となる。

組合：運営費交付金が来年度以降も同額であれば3.6億円の剰余が発生し続ける。

大学：人件費相当額は運営費交付金の中で、来年度の現員をもとに構築する。

組合：病院が別だと言われたが、理事会としての責任はどのようになっているのか。

高尾理事：病院担当理事がいる。基本方針に従って措置するように、1.1億円を措置している。

組合：病院の教職員も同じ被害を受ける労働者であり、一体として代償措置を要求する。「人件費の活用方針の基本方針」が修正されないのであれば第三者の判断を求めることになる。

組合：今年度の予算執行時期はいつか。

大学：今年は第一期中期計画の最終年度であり、決算時期は通常より1ヶ月早い。

賃下げ分の3.6億円の執行は知らされずに、既に進んでいた。

組合：前回の団交では、賃下げ分3.6億円と既に措置された補正予算とは重複していないと言われたが間違いないか。

高尾理事：重複はない。ただ、補正予算の収入の中に、3.6億の数字は置いてあるが、支出項目には何も入っていない。

組合：3.6億円は執行されていないということでよいか。

大学：インフルエンザなど執行が進んでいる項目もある。

組合：前回の団交では使っていないことを確認した。

大学：使っていないとは言っていない。

高尾理事：物を買うということは見積を取って、契約

の相手方があるかどうかを確認することから始まる。その意味では動いている。

組合：涌波宿舍の整備が進んでいるがそれに3.6億円が含まれているか。

高尾理事：含まれていない。支払いが未だ終わっていないということ。

組合：涌波の工事は、過半数代表に人件費の活用の基本方針を提案する前から始まっている。教職員宿舎に関してはいつ頃整備が検討されたか。未整備のことをいま解決しようとしているようだ。

組合：時間が経つにつれて3.6億円が減っていくということか。

大学：こちらは、代償措置として提案している。

組合：そういうことなら大学の提案が代償措置であるかについて、最終的に労働委員会で決着をつけることになる。代償措置は金沢大学が一番酷い。

高尾理事：金沢大学が一番よい。

組合：時間がないのが明らかであり、時間稼ぎであれば法的な手段を検討する。「人件費の活用の基本方針」が変更されないと判明した時点で第三者に判断を委ねることになる。

高尾理事：平行線をたどった場合それは仕方がない。ただ、一度協議する価値はある。

理事、妥結内容を団交で確認することを約束。

組合：実務的な協議を経て話がまとまることになった場合、事項を確認する団体交渉を行うということでよいか。

高尾理事：話がまとまれば、このような場でなぜできるのか、なぜできないのかは説明する。ただし日程調整だけはしっかりお願いする。

組合：日程調整は人事課の責任だ。

高尾理事：双方でお願いする。



12月16日 賃金引き下げの《代償措置》で基本合意

第3回の団体交渉後、大学と代償措置についての検討協議を4回実施しました。12月16日の第4回の交渉において、右記の通り基本合意に達しました（詳細は組合ニュース1126号を参照ください）。

職員の代償措置に関しては、今年度は残りわずかとなっていることから、具体的な実施について来年度も含めて協議をしていくことになりました。

代償措置について、別紙のアンケートにて皆様のご意見をお聞かせください。

教員の代償措置

基盤研究経費総額5千万円を、全教員1125名に均等配分（1人当たり44,445円）。

職員の代償措置

職場環境の改善や研修費用の拡充。
(2010年度の実施分も含む)