

# 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23日

通巻 1133

## この号の内容

団体交渉を振り返って 1～3P  
国立大学法人化問題 4P

## 団体交渉を振り返って 《人事院勧告に準拠した賃金引き下げに反対！！》

### 前提

組合運動は科学的に進めたいものです。自然科学においては、対象は自然物です。科学しようとする主体は私たち人間ですが、その手段（実験手段）は物質です。しかし、組合運動においては、対象は組合運動自身であり、主体も組合であり、手段も組合ではないかと思えます。そのために、運動を振り返っておくことが大事かと思えます。

以下、大学当局が行った就業規則の改定によるボーナスカット・賃金引き下げに対して、私たち組合が行ってきた運動の過程を振り返っておきたい。

### はじめに

リーマンショックを契機とした世界的な金融危機によって日本の経済も危機に陥り、派遣労働者の契約解除、ボーナスのカットや賃金の切り下げが一昨年从去年にかけて行われ、労働者にとって非常に厳しい情勢となった。その中で、人事院はボーナスのカット、賃金の切り下げを勧告した（5月1日臨時勧告、8月11日日本勧告）。大学当局は「凍結」といいつつ夏のボーナスをカットした。こうした大学当局の行動は8月の人事院勧告にしたがった更なるボーナスカットおよび賃金切り下げを予測させるものであった。

私たちはこの予測に基づいて、「4月1日現在の給与規定の遵守」を求めて団交を要求したのは9月18日であった。賃下げに対する私たちの運動はここから始まった。目標はボーナスのカット、賃金の切り下げを阻止することであり、同時にその運動を通して組合の強化、拡大を実現していくことであった。



### 経過

#### 私たちの行動

- 5月11日 団体交渉の申し入れ（5月人事院臨時勧告他）
- 5月26日 団体交渉
- 9月7日 人事課との懇談会
- 9月17日 過半数代表との合同会議
- 9月18日 団体交渉の申し入れ（8月人事院勧告他）
- 10月2日 予備折衝
- 10月28日～11月5日 人事院勧告に関するアンケート
- 10月22日 賃下げ反対声明（組合）「賃金切り下げに反対－仕事が増えて給料が減るなんて！」
- 11月13日 賃下げ反対声明（事業場過半数代表、組合共同）「教職員の賃金切り下げに反対します」
- 11月18日 第1回団体交渉 中山総務部長が全権委任として出席
- 11月26日 第2回団体交渉 中山総務部長が全権委任として出席
- 11月26日 ビラ第1弾発行  
「本日（11/26）賃金・ボーナスカット問題で大学当局と教職員組合の第2回団体交渉」
- 11月27日～12月3日 代償措置提案に関するアンケート
- 11月30日 ビラ第2弾発行  
「3.6億円分の賃金カット流用リストを『代償措置』と強弁！ 不誠実交渉に終始、12/1賃下げ強行か」
- 12月4日 賃下げ反対全学集会開催
- 12月4日 第3回団体交渉 ここで初めて高尾理事が出席
- 12月10日 ビラ第3弾発行  
「高尾理事、代償措置で事実上のゼロ回答！ 高尾理事の暴言珍言に唾然！『代償措置といったことは一度もないけど、これは代償措置です』『うちの代償措置案は日本で一番よいと思っています』」

『労働委員会で勝つ自信あります』 中山総務部長 組合の主張の一部受け入れを示唆、なお交渉中」

12月15日 県労働委員会にて労働争議の調整について相談

12月21日 ビラ第4弾発行

「賃金・期末手当引き下げの代償措置で妥結、確認書を取り交わす（教員に総額5千万円の研究費を即時支給、職員には即時実施困難を不本意とし、教員と同等な具体案を誠実に検討）」

\*12月4日以降今日までに代償措置に関する労使交渉を5回実施した。

#### 大学の動き（私たちの行動に対応した意志決定過程）

5月15日 第44回総務企画会議

「人事院勧告（平成21年6月期期末手当・勤勉手当）の対応について」説明。意見交換後了承。

8月31日 人事戦略会議で人勧について説明がなされたと思われる

9月4日 第57回財務企画会議

学内補正予算について、「福森委員から、人件費の支出予算見直し分3億円の減はボーナスの削減分かと質問があり、黒澤委員から、ボーナスだけでなく雇用見込みの見直し等を含むものであるとの説明があった。また、議長（高尾理事）からボーナス等の削減分の用途については、全教職員を対象とするものや危機管理に係るものについての財源として考えており、人事戦略会議、総務戦略会議に基本方針を示して検討する旨の説明があった。」

9月11日 第110回役員会（臨時）

平成21年度金沢大学補正予算決定

10月14日 第47回総務企画会議

「人事院勧告の対応について」議長からの検討経緯の説明。深津人事課長から人勧の内容、本給等の改訂に伴う人件費支出減によって生じる予算の活用等について説明。議論、要望等の後、「本学の対応（案）」及び「平成21年度本給等に改訂に伴う人件費の活用（基本方針）（案）」を承認。

11月5日 第58回財務企画会議

平成21年度本給等改訂に伴う人件費の活用について、「国会での承認が前提であるが、総務企画会議及び役員懇談会で審議済みであること」また「経営協議会で審議中であること」の報告があった。

11月20日 第116回役員会

平成21年度金沢大学補正予算（2号）決定

11月30日 第117回役員会（臨時）

人事院勧告の対応について総務・人事担当理事からの説明後、審議の結果、原案のとおり改正することが決定。

#### 結果

この間、私たちは3回の団交と代償措置に関する労使交渉を数回行った。第1回と第2回目の団交は総務部長が全権委任として出席し、学長や理事はまったく出てこなかった。高尾理事が出てきたのは最終的に役員会でボーナスのカット、賃金の切り下げを決定した後の12月4日だった。

それまでに、組合として賃下げ反対の声明「賃金切り下げに反対－仕事が増えて給料が減るなんて!」、事業場過半数代表と共同で賃下げ反対声明「教職員の賃金切り下げに反対します」を出した。さらに「人事院勧告に関するアンケート」を実施した。その回答には切実な要求が沢山書かれていた。さらに、ニュースやチラシも随時発行してきた。12月4日の第3回団交の前には雪のちらつく寒い中で昼休みに全学集会敢行、学内デモを実施し、そこに結集した組合員の力を持って団交に臨んだ。

他方、大学当局は人事戦略会議を始めに、各種企画会議で予めボーナスカット、賃金引き下げすることを前提に、ほとんど何のお金であるかを説明せずに補正予算を提案したり、「人勧の内容、改訂に伴う人件費の活用等について説明」を行うなど、「不利益変更に伴う代償措置」であることはまったく説明せずに、案を通して来た。事実、その内容で代償措置といえるものはほとんど無かった。

そして、12月の就業規則改正直前に役員会で決定を行い、組合との団交により理事が出席してきた。このように、要求書を提出してから2ヶ月以上もの間、団交に対して不誠実な対応を当局はとってきたのである。

当初「4月1日現在の給与規定を遵守」させるという目標を立てたが、当局の不誠実な対応による事態の逼迫により、代償措置要求への方針変更という現実的な判断をした。しかしながら、私たちの運動を通して代償措置として「研究費に5,000万円、4,444円/人（教員1125人）」の配分を実現し、全国的にはかなりの成果を得た。

さらに、「教員以外の職員に自己のスキルアップ、自己研修のための研修費」を認めさせることが出来た。



## 考察

当初の「給与規定を遵守」させるという目標実現できなかったが、教員に研究費として5,000万円を出させ、職員に自己研修費として今後出させるという結果は全国的な状況から見ると一定の結果ではあるといえる。こうした結果は私たちのねばり強い交渉の結果ではあるが、過半数代表と連携した共同声明やアンケート調査、そして、昼休み集会と本部前までのデモという大衆的な行動の結果でもあると思う。

さて、私たちは当初、「給与規定を遵守」させるという目標で団交に臨んだのではあるが、当局のまったく硬直した態度に、ボーナスカット・賃金引き下げ反対を続け、「給与規定を遵守」させるには非常に困難な情勢となった。次善の策として、「不利益変更」を認めさせ、「代償措置」を当局に出させるという現実的な対応に変更せざるを得なくなった。当局の動きを十分に分析した上で対応できなかった面もあるので、今後の反省点としなければならない。

当局の動きをみると、すべての会議に議長としてあるいは委員として高尾理事は出席しており、人勤に係わるボーナスカット・賃下げを主導していたのは高尾理事と深津課長であると思われる。最終的には、11/30の役員会で決定して、それを踏まえて12/4の団交に出てきたということになる。しかもこの過程で「不利益変更」「代償措置」という文言はまったく使っていないものと思われる。したがって、これらの文言を含んだ文書を残すことには徹底して拒否の姿勢を貫いていたといえる。深津課長は一貫してこの姿勢を貫いている。このことを考えると、当局（高尾、深津）は最初から人事院勧告にしたがって、ボーナスカット・賃金の引き下げを行うことを基本方針とし、その「浮いた」「人件費の活用」を考えていたと思われる。

そして事実上10/14の第47回総務企画会議と11/5の第58回財務企画会議で「審議」が進められているという中で、私たちは団交を要求し運動をしていたことになる。組合の動向をにらみながら、11/30の臨時役員会に「人事院勧告の対応について」を提案したのであろうか。

このようにみると、要求書を提出して2ヶ月も団交に応じず、1回目、2回目は全権委任を受けたとはいえ、総務部長が責任者であり、「承っておく」としか対応できないのであった。こうして12月ぎりぎりまで引き延ばし、当局として意志を決定した後、理事が出てきたのである。ここに当局の組合をまったく無視した対応をみる事が出来る。と同時に、その決定の枠内で組合の要求を摘み食いするという形式を取っていたのだろうか。私たちも是が非でも団交をやらせるという気迫が不足していたと反省しなければならない。団交をやらせるという行動が充分ではなかったといえるだろう。ほとんどの大学では学長が団交に出てきて

おり、団交に応じない場合は労働委員会に不当労働行為の救済、労働争議の調整を求めたり、押し掛け団交を行っているのだ。

他方、「経過」で見たように当局が最終的な方針を決定するまでに、総務企画会議、財務企画会議など種々の会議を行っているのであるが、教職員のナマの声が反映しているとは思えない。これが国立大学法人法に基づくトップダウン式の運営であるためなのか検討を深めながら、教職員のナマの声を法人の意志決定機関に効率的に反映させるボトムアップシステムを再構築していかなければならない。

ところで、私たちは、交付金は返還しなくともよいこと、人件費を削減してきたということ、大学の業績、国家公務員より低い賃金であることなどから、当局の説明には合理性がなく、労働契約法第9条及び第10条に違反しているということを追ってきた。しかし、大学当局が主張する給与の支給については「社会一般の情勢に適合」させる（独立行政法人通則法第63条）という論拠を崩すことが出来なかったように思う。これを考えるには団交においてどのように当局を追っていくのかという視点に加えて、組合の運動を如何に作り上げどのように組合員の力を結集していくのかといった運動論的な観点も必要かも知れない。

かつて公務員であったときになぜ春闘をするのかという議論があった。そのとき、民間の賃金を引き上げなければ民間に準拠した人事院勧告は上がらない、だから民間の賃金を引き上げるために支援をして一緒に闘うのであるという議論があったように思う。「社会一般の情勢に適合して」「人事院勧告に準拠して」という論拠に対抗するには、「社会一般の」賃金状況を引き上げていくという方向性を持つことが必要ではないかと思う。この意味において、全国の労働運動に連帯した方向を考えていかなければならないのではないだろうか。

## まとめ

- ・「給与規定を遵守」させる（賃下げの全面撤回）にはいたらなかった。
- ・不十分であるが労働条件の「不利益変更」にともなう「代償措置」を実現させた
- ・今回の反省点をふまえて、運動戦術と情報分析能力の向上を図る
- ・連帯を作り出す運動が必要である



# 国立大学法人化 経営側と現場の意識の乖離が浮き彫りに

## 国立大学法人化

経営側は評価 研究者は否定的

(毎日新聞 2010年3月14日 より抜粋)

04年度に始まった国立大法人化について、全86大学の学長の3分の2が肯定的に評価する一方、研究現場を預かる学部長の半数は研究面で否定的な反応を示したことが、国立大学財務・経営センターのアンケート調査で判明した。新谷(しんや)由紀子・筑波大准教授(科学技術政策)らの調査でも現場教員の6割以上が研究や大学運営に悪影響があったと受け止めており、大学トップと現場の意識の乖離(かいり)が浮き彫りになった。

【西川拓、江ロー】

国立大学財務・経営センターの調査は08年12月～09年2月、全国立大86校の学長や学部長らを対象に実施。全学長と学部長の7割が回答した。

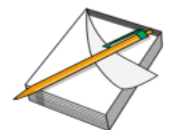
学長の66%は「自校によい結果をもたらしている」と回答したほか、「大学の個性化」「管理運営の合理化・効率化」など15項目中7項目で8割以上が自校の法人化をプラス評価。「研究活動の活性化」「競争力向上」など5項目でもプラス評価が6割を超えた。逆に研究活動の活性化について学部長の21%は「マイナス」、30%は「ややマイナス」と答えた。

一方、新谷准教授らは08年8月、全国の国立大の自然科学系の教員1000人を無作為抽出してアンケートを実施、183人から回答を得た。

69%が予算配分の削減など「研究に悪影響があった」と答えたほか、「教員や部局の意思が反映されない」「教員が減り授業コマ数が増えた」など、「大学運営」で66%、「教育」で51%が悪影響があったと回答した。

大学から教員に配分される基礎的な研究費は、回答者の平均で法人化前の年約150万円から法人化後は72万円余に半減したことも分かった。研究テーマの変更や小規模化を余儀なくされたケースも多く、こうした不満が法人化への低評価につながったとみられる。

国立大学財務・経営センター研究部の水田健輔教授(高等教育財政)は「法人化後、教育・研究の現場がどれだけ傷ついたかを明らかにすべきだ。国立大が果たすべき役割や位置づけとそれを支える土台作りを国全体で考える必要がある」と指摘する。



## 金沢大学でも 法人化以降の問題が明らかに

金沢大学で実施したアンケートでも、法人化による問題は明らかとなっています。研究・教育費の削減、相次ぐ組織改変によって教職員の多忙化が顕著になっており、健康で明るく落ち着いて働ける職場ではなくなっています。今こそ、私たち全教職員は力を合わせてよい職場・大学作りのために取り組んでいきましょう。

※アンケートは2008年5月～7月に全大教が教員を対象に実施しました。右記データは金沢大学についてのデータを集計したものです。回答者数は137名でした。

法人化以降の問題(複数回答3項目まで)

回答項目	回答数(のべ人)	%
基礎基盤的経費の削減	98	71.5
多忙化	94	68.6
過度の競争的経費の導入や多忙化による教員間の連帯意識の希薄化	62	45.3
人件費削減による教員不補充	38	27.7
給与水準が低い	28	20.4
大学間格差及び任期制導入などを要因として人材確保が困難	19	13.9
恣意的評価	16	11.7
健康不安	7	5.1
学長選考など自治をめぐる問題	7	5.1
パワハラ・セクハラ	5	3.6
任期制による身分の不安定化	4	2.9
その他	4	2.9
無回答	1	0.7
合計	N:137(383)	