

組合 NEWS

Faculty and Staff Union of Kanazawa University
金沢大学教職員組合執行委員会
金沢市角間町
Tel.076-262-6009(FAX同じ) / 角間内線2105
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホームページ http://www.ku-union.org/

2010年11月29日

通巻1150号

この号の内容

団体交渉の報告

〔速報〕団体交渉を実施

賃金引下げに反対
パート職員への期末手当支給を要求

第1回目の団体交渉を11月15日に実施しましたが、学長、担当理事は出席せず、組合の要求にゼロ回答でした。11月24日に実施した第2回目の団体交渉には、脇坂理事が出席しましたが、基本方針は前回と同様であり、到底受け入れられるものではありませんでした。

交渉の概要をお知らせいたします。



人事院勧告(2010年8月10日)に準拠した賃金引き下げを実施しないこと

大学は人勧準拠の方針を主張しました **賃下げの合理的説明なし**

常勤職員(役員(常勤・非常勤)を含む)

- ・人事院勧告どおり実施
- ・4月から11月までの給与及び6月期の期末・勤労手当に係わる減額分の調整はしない。
(基本給は4月に遡及して減額されません)

月例給

- 【1】55歳を超える職員で以下の該当者は、俸給表等の支給額を**1.5%減額**。
○一般(一)6級以上、○教育(一)5級
○医療(一)6級、○医療(二)6級以上
- 【2】中高年齢層の俸給表を0.1%引下げ(指定職俸給表は0.2%引下げ)。俸給の改正に伴って俸給の調整額等の見直し
- 【3】平成18年法改正による現給保障額受給者の改正後の保障額は、平成18年3月31日の額の99.59/100の額(現行99.76/100)

期末・勤労手当

年間支給率を**0.2月引下げ**(4.15月分→3.95月)
(H22年12月期には**0.2月分引下げ**られます)

号俸の調整

平成23年4月1日現在43歳未満の職員のうち、平成22年1月1日に昇給した職員(昇給が抑制されたこととなる職員に限る。)及びこれに準ずる職員は、平成23年4月1日における号俸を**1号俸上位**とする。

非常勤職員

給与単価

引下げは平成23年4月1日に実施
(該当者:教育(一)5級相当者2名)

期末・勤労手当

年間支給率を**0.2月引下げ**(4.09月分→3.89月)
(H22年12月期には**0.2月分引下げ**られます)

*人事院勧告の詳細は組合ニュース1145でご確認ください。組合HPに掲載中です。

要求に対して事実上の

ゼロ回答

合理的な理由が示されないなかでの《不利益変更》は到底受け入れられません。次のページで大学回答の問題点と組合の主張を紹介します。

項目	指定職員	特定管理職員	一般職員	再任用職員
期末手当	0.75月 (△0.05月)	1.15月 (△0.15月)	1.35月 (△0.15月)	0.8月 (△0.05月)
勤労手当	0.75月 (△0.05月)	0.85月 (△0.05月)	0.85月 (△0.05月)	0.3月 (△0.10月)

【大学の回答の問題点と組合の主張】

賃下げ分の使途示さず賃下げ提案はありえない

賃金引下げの総額は2億1500万円であり、その活用方法として「本学の運営に必要な経費に活用する」との基本方針が示されました。しかし、代償措置が示されない中での賃下げ提案は労働契約法に違反する行為です。（次頁のコラム参照）

代償措置なしの不利益変更の提案はありえない

労働契約法において、労働条件を不利益変更する場合は、合理的な理由を説明しなければならず、その一つとして使用者側は代償措置を提案することが求められています。

大学は、代償措置なしに賃下げする民間企業も多いと発言しましたが、それは「明日にも倒産」という危険水域に達した企業の話です。金沢大学は明日にも「倒産」の危機にある？

「財政が厳しい」は賃下げの理由として不当

大学は、本年度以降の財政が厳しい理由を、第Ⅱ期中期目標計画の初年度であり運営費交付金の繰越がないと説明しました。しかし、それは法人化時に決まっていたことであり、それを踏まえた大学運営を計画するべきです。

大学執行部は財政難の自らの責任を明確にするべきであり、教職員の給与の削減により補填することは不当です。

「人件費を増額している」は問題のすり替え

大学は、昨年度と比較して人件費増を主張しました。しかし、大学全体の人件費の増額は個人の給与を減額する理由にはなりません。

常勤職員/教員の人件費が削減される一方で、非常勤職員/教員の人件費は大幅に増額されています。大学の言う「人件費の増額」はこうした非常勤職員/教員の人件費の膨張によるものです。

常勤職員の業務は多忙化し、非常勤職員の業務は常勤職員と同等となっています。賃下げを実施する状況にはありません。

役員給与の減額率は？

役員給与の減額はボーナス0.2月以上？基本給1.5%以上？大学は明確な回答を示していません。

他大学における代償措置の提案例

財政が苦しいのは大半の地方国立大学で同じです。にもかかわらず少なからぬ大学において、大学側より代償措置の提案が既になされています。組合は賃下げ自体に反対ですが、もし実施するのであれば、当然代償措置の提案はなされなければなりません。他大学の例を紹介します。

熊本大学

- ・12月ボーナス減額なし
- ・賃下げ分は全て人件費とする（労働協約の締結）

夜勤手当の改善	900万円
危険手当の創設(中央手術部)	1,900万円
入試手当の改善(予備問題作成義務化対応)	200万円
専門・認定看護師への手当 医師宿直手当 附属学校新規分 障害者採用 センター試験の休日給対応	2,900万円
旧特定有期雇用職員の退職引当金	6,000万円
入試手当の改善(採点等) 附属学校教員の賃金改善 産科医等確保支援関連の手当改善 技術職員の初任給格付け適正化 診療部門長への手当	4,600万円
超過勤務手当支給額の自然増分	8,000万円
超過勤務手当支給額の特異要因による増加	5,000万円
合計	2億9,500万円

富山大学

- ・就労条件の改善（800万円程度）
- ・教員の研究費を追加配分（55歳超はさらに同額程度上積み）
- ・職員の能力アップ支援（研修）
- ・学部長裁量経費（2000万円程度）
- ・施設設備・学生福利（5000万円程度）

山形大学

- ・研究関連経費を含むキャンパス運営支援経費の配分 約4000万円+約750万円（55歳超教員対応）
- ・各種就労環境の改善 約1000万円
- ・昇格基準の見直し 約2000万円
技術職員と事務職員のバランスを取りながら中間層の底上げとラスパイレス指数の向上等全体的に調整（平成23年4月実施）

高専機構（理事長は金大前学長の林勇二郎氏）

- ・超勤手当の予算措置（3億円）
- ・研究費配分（1億9000千円）
- ・課長補佐定数増（1000万円）
- ・技術専門員定数増（1000万円）
- ・海事職の昇格改善
- ・フルタイム再雇用職員の給与改善(2級にする)
- ・教育職4級の最高号俸の延長（10号程度）

*これは一例にすぎません


他大学の例からみても「財政が苦しい」だけでは理由になりません。教職員の大学への貢献を、当局ははなから軽視しているといわざるを得ません。

CASE STUDY

ケーススタディー

労働条件の不利益変更について考えてみよう！

問題 A（買主）さんは、B（売主）さんとの間で本を1万円で購入することに合意しました。しかし、Bさんは、1万5,000円でなければ引き渡さないと行ってきたら、これは認められるでしょうか。

解答  AさんとBさんとの間で1万円との売買契約が成立しているため、これは認められません。すなわち、合意したことは守られなければならないというのは、契約法の大原則です。

これと同様に、現行の給与も労働契約で合意されており、教職員の同意がなければ不利益に変更することはできません。労働契約法9条は、これを明記しています。

ただし、例外的にやむをえない事情があれば、「合理性」があることを条件にして、就業規則による不利益変更を認めています（労働契約法10条）。「合理性」の有無は、①労働者の被る不利益の程度、②使用者側の変更の必要性の内容・程度、③代償措置等の有無、④労働組合との交渉の程度、⑤変更後の内容自体の相当性などを考慮して判断されます。

ここで強調したいのは、以下の点です。

- ①こうした不利益変更は、契約法の大原則の例外であるので、合理性は厳格に判断しなければならない。
- ②賃金などの重要な労働条件の場合、合理性の判断要素の一つである、使用者側の変更の必要性は「高度」なもの（例、経営危機に瀕している。）でなければならない（最高裁判所の確立した考え）。

今回の給与・ボーナスの引下げでの大学側の説明を聞いている限り、「高度の必要性」があると到底考えられず、また「高度の必要性」がない場合の合理性判断にあたって重要な要素となる「代償措置」（抽象的なものではなく、個々の教職員の不利益をカバーするものでなければならない）も提示されませんでした。

したがって、労働契約法に違反することを強行しようとしているといえます。金沢大学が法令遵守を掲げるならば、こうした対応を改めることが求められます。（N）

要求

2

2009年度の賃金引き下げに対する代償措置に関する確認書に従い、教員以外の職員のスキルアップ及び自己啓発を進める措置を早急に講じること。

大学の回答

本学主催の研修のほかに、他の機関の研修についても職員が希望すれば参加している。また、新たに職員の自己啓発を目的として資格取得と支援するスキルアップ研修を企画している。

組合の主張

予算規模と研修の具体的な内容の提示を求めましたが、第1回目の交渉では全体像の把握は出来ていないとの回答でした。第2回目団交では、項目の提示が約束されましたが、昨年12月に交わさ

れた合意事項であるにもかかわらず今日まで実施が遅れた上、今回の交渉においても具体的な実施状況が示されないことは誠実ある対応ではありません。

要求

3

昨年度において金沢大学教職員に対して実施された賃金引き下げ相当額について、今年度予算における使途を明らかにすること。

大学の回答

昨年度と比較して運営費交付金収入が減額しているなかで、大学全体の人件費、教育研究経費を昨年度以上に増額措置している。

組合の主張

大学の説明は全くの論点のすり替えであり、組合からの要求の答えになっていません。

運営費交付金制度は人事院勧告を反映する仕組みではないため、原則として、昨年度の賃下

げ相当額は今年度においも交付されています。

削減分は本来私たち教職員の賃金であるとの認識を持ち誠意ある回答を求めます。



要求 4

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)を支給すること。

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し、以下の理由をあげました。

- ・人件費の削減が求められていること、現在の社会情勢、本学の社会的位置付けなど総合的に判断すると実現は極めて困難。
- ・来年度以降の運営費交付金の大幅削減が予測されること。
- ・非常勤職員は特定の業務内容に限定して働くことを前提に採用されており、雇用期限は1年である。更新を繰り返し勤務が期間が長期に及ぶと、知識や経験は増えることはある。しかしそのことと、常勤化することとは別の問題。
- ・非常勤職員が常勤職員と同様の業務を行っている実態があれば、それは現場の管理職員の能力の問題。

【大学の回答の問題点と組合の主張】

パート職員の処遇の低さは不当！

常勤職員数の削減、業務の多忙化などが原因で、パート職員の多くは常勤職員と同等の業務を担っています。2008年に組合が実施したアンケート結果を大学に提示し、改善を求めました。(回答数130名の内、8名が職務内容が常勤職員と「同じ」または「ある程度同じ」と答えている。)



大学は労働実態調査を早急に実施すべき

これまで大学は「常勤職員と同等の労働実態がある非常勤職員はいない」との認識を示してきました。しかし、実施調査をしないなかでの回答は、極めて不誠実です。

今回も実態調査の実施は拒否しましたが、管理職を集めて情報収集することは約束しました。

労働実態に応じた処遇を求めます

大学は、「常勤職員とは異なる特定の業務に限定して働くことを条件に採用されている」との説明を行いました。

パート労働法は、現状の労働実態に基づく均等待遇を定めており、採用時の契約内容を問題にしているではありません。

またパート職員であるとの理由で差別的取扱が禁止されています。

論点をすり替えた回答を繰り返す大学に誠意はあるのでしょうか。

処遇改善は大学の責任

協坂理事は、非常勤職員が常勤職員と同様の業務を行っている実態を、「現場の管理職員の責任であると断言しました」。大学全体の業務内容の増加と多忙化により非常勤職員の担う責任は大きくなっています。このことを無視し、「現場の責任」とする発言は、大学としての責任放棄を意味しています。

常勤職員から改善を求める声があがっている

常勤職員からもパート職員の処遇が低いことの問題が指摘され、働きやすい職場の実現のため、処遇改善を求める声があがっています。

運営費交付金の減額を持ち出すことは不誠実

大学は、今年/来年度以降は運営費交付金が減額されるため大学予算が厳しいとの説明を行いました。



しかしこの問題は組合が長年要求してきたことであり、来年度の運営費交付金の減額の可能性を、ボーナス不支給の理由とすることは不誠実な回答です。教職員全員の職場環境を改善するためにも、優先順位を高くして実施すべです。

他大学で実施の例があります

和歌山大学では、昨年度の賃下げの措置として5万円が支給されました。