

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/

2011年2月4日

通巻 1155号

この号の内容

団体交渉議事録

団体交渉議事録

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回目の団体交渉を昨年11月15日に、第2回目を11月24日に実施しました。

第1回目は学長、担当理事は出席せず、組合の要求にゼロ回答でした。第2回目には脇坂理事が出席しましたが、賃金引下げの合理的説明、代償措置の提示がないままに交渉は打ち切られました。

以下、2回の団体交渉の概要をお知らせいたします。

なお、組合は交渉再開の申し入れと併せて、石川県労働委員会へ あっせん の申請をしました。これに対して大学は、ようやく あっせん に応じる旨、労働委員会に回答しました。

団体交渉が遅れたこと、担当理事が欠席したことについて説明を求める。

第1回交渉

大学：本日理事が欠席しているが、11月12日の総務企画会議において人事院勧告における大学の方針について検討を行い、交渉の日程調整を行った。理事は出席できないが、早期実施を第一に考えて本日となった。理事は現在、他の会議で打ち合わせ中だ。

組合：どのような重要な会議であるのか説明を求める。

大学：具体的には示すことはできない。

組合：団体交渉よりも重要な会議に出席しているという説明は認められない。

大学：次回の交渉には出席する予定である。また交渉は複数回を予定している。

本来であれば理事を交えて団体交渉をしなければならぬが、今回は急な日程調整のため出席ができなかったことを了承いただきたい。会議をずらすことはできない。

組合：組合との交渉を最優先に考えていただきたい。団体交渉に理事が出席しないのは金沢大学だけだ。

組合：本日の交渉は中山部長が決定権を持たれて参加していると理解する。

人事院勧告(2010年8月10日)に準じた賃金引き下げを実施しないこと。

第1回交渉

大学：基本的には人事院勧告準拠の方針であり、実施予定日は2010年12月1日。

(組合ニュース1150を参照ください。HPに掲載中です。)

組合：昨年度は1月1日に実施した大学もあった。本学では検討していないのか。

大学：検討しない。

組合：2005年の人事院勧告によって抑制されてきた昇給について確認しておきたい。2009年度まで昇給が抑制されてきたが、今年度(2011年1月1日)には通常に戻るとの理解でよいか。また、43歳未満の職員の4月1日における号俸を1号俸上位とする措置はこれと別途との理解でよいか。

大学：2007年1月～2010年1月の期間においては昇給が1号俸抑制されてきた。2011年1月1日より抑制が外れ、通常に戻る。今年度の人事院勧告で示された、43歳未満への対応については、当該事項とは別途のことである。

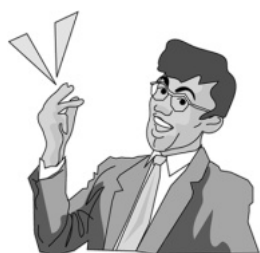


組合：人事院勧告は55歳を超える行政職（一）6級以上に相当するものとして、教育（一）4級教授職（本学の場合は5級）としている。本学においてこれを適用する合理的説明を求める。人事院勧告の教育職は、国立大学法人の教授のことではなく、**気象大学校、看護大学校、保安大学校の教官のことであり、全教員数は全国でわずか81名だ。**

また民間準拠を主張するのであれば、**教員の場合は私立大学の教員と比較すべきだ**（人事院勧告の参考資料として私立大学教員の給与の記載があり大学教授の平均給与は70万円以上）。

大学：教授職の給与は、金額的には一般職（一）6級より上であり、減額しない理由はない。

組合：人事院が想定している対象は定年が60歳であり不利益期間は5年間であるのに対して、国立大学教員の多くは65歳定年であり、不利益期間が長期に及ぶ。また入職年齢も高いことも考慮すべきだ。給与が高額であるという理由だけで減額されると、優秀な人材が私立大学に流出する。このような状況で金沢大学が将来ベスト10を目指せるのか。



大学：期間を問題にされているが、人事院規則は当分の間しか念頭に置いておらず、回答できない。

組合：生涯賃金も含めて不利益の程度の提示を求める。その不利益の程度に対する代償措置が検討されることになると考える。

人勧に準拠した今回の提案は不利益変更であり、当然、不利益変更の合理的説明、不利益の程度、代償措置の提示等が必要である。

大学：教育職（一）の博士課程修了者が採用された場合の生涯賃金について、助教採用、35歳講師、40歳准教授、45歳教授と想定した場合、生涯賃金額はマイナス568万円となる。試算は、俸給表と地域手当で行っている。

組合：運営費交付金は定額で支給されているのであるから、原資はある。

大学：人事院勧告は行政職が中心であるが、国立大学法人職員の給与は社会一般の情勢に適合することが求められている。また、運営費交付金は税金であり、人事院勧告に準拠する合理性はあると考える。

組合：人事院勧告は国立大学法人を念頭に置いている。従って人事院勧告の正当性を主張しても、何ら説明にはならない。

大学：国立大学の教育職の俸給表は国立大学協会が

作成しており、国立大学校の俸給表と異なる。しかし人事院勧告を参考にして作成されている。人事院勧告のデータを用いて俸給表が作成されていることから、人勧準拠の合理的説明はできると考える。

組合：国立大学協会のことではなく金沢大学としての判断を聞いている。データと共に説明がなければ不利益の程度について理解が出来ず、賃下げの提案に対して検討できない。また労働条件は労使交渉によって決定されるのが原則であり、この交渉の場において詳細な説明を求める。

大学：提示できるデータは提示する。

組合：今年度発生する不利益の総額の提示を求める。

大学：2億1500万円である。

組合：人事院勧告に対して法人として工夫をする配慮はないのか。例えば教員については56歳以上ではなく、60歳以上とするなどの裁量は検討しないのか。

大学：4月に遡らないこと。

大学：現状においては、教育職に対する配慮はできない。

組合：まったく譲歩しないというのは交渉ではない。人勧準拠の原則で不利益変更を提示するのであれば、データを示した合理的な説明と、法人として歩み寄りの姿勢を求める。

組合：代償措置の検討は行っているのか。昨年以上の提示がなければ妥結は難しい。

大学：現段階では決まっていない。「今年度の引き下げに関わる人件費については本学の運営に必要な経費に活用する」ことが決まっているのみだ。

組合：代償措置案を検討せずに不利益変更の提案を行うことはあり得ない。

大学：代償措置の提示については、不利益変更の際に説明しなければならない7要素の一つであることは理解しているが、その他の要素も含めて総合的に判断されるべきものと考えている。

組合：代償措置以外のデータについても説明されおらず不十分である。

組合：理事の給与はどの程度の減額になるのか。昔の倫理観かもしれないが、従業員の給与減額を求める場合は、使用者は自らの給与を減らした上で提案すべきだ。

組合：期末勤勉手当0.2月分減額との提示があったが、来年度に関しては、6月期に0.05月分、12月期に0.15月分である。金沢大学は不利益遡及しないとの方針である



なら、12月期の期末勤勉手当の減額は0.15に抑えるべきである。

大学：人事院規則では12月期0.2月分減額すると明記されている。また、12月期に0.2月減額することは不利益遡及であるとは考えていない。

組合：本学の方針として年間給与の調整については人事院勧告に準拠しないとしていることから、期末・勤勉手当についても本学独自の方針を出すことに問題はないはずだ。



組合：出来るだけ職員の不利益変更にならない工夫を求めている。

組合：教員、職員を区別せずに代償措置を実施することを考えると、例えば、1月の昇給時に優秀者のつけ方を工夫するなど、十分検討の余地があると考えます。

組合：今回の人勤に対して大学としてどのような対応がなされたかは、教員が金沢大学に応募するときの判断材料となる。教職員に対して配慮することで、優秀な人材が金沢大学に集まる。

第2回交渉

大学：昨年と今年では金沢大学の置かれている条件が異なる。今年度の財務状況について説明する。

国立大学法人全体の運営費交付金は、法人化以降2010年度までに830億円減額された。来年度は、元気な日本復活特別枠の884億円を含めて昨年度より増額要求がされている。

金沢大学の一般運営費交付金についても、効率化係数が1%ずつかけられてきた。総額では年度によって多い場合と少ない場合があるが、病院運営費交付金、特殊要因運営費交付金（主に退職手当）、特別運営費交付金（主にプロジェクト経費）の増減による影響が大きい。

金沢大学の一般運営費交付金については、法人化以降2010年度にかけて、4億円が減額されている。今年度においては、病院経営に支援をするとの国の方針から、病院に限定した経費が含まれている。来年度の予測は、今年度の134.4億円に対して、129.7億円であり、これとは別に3.4億円が要望枠として要求されている状況だ。

2010年度の金沢大学の運営費交付金の総額は、2009年度と比較して約7億円増加している。

基盤的経費に関わる2010年度の収入予算は、

2009年度と比較して約5億円の減額となっている。その主な要因は、2009年度は第 期中期目標計画の最終年度であり、目的積立金や学内繰越金が、約6.5億円計上されていたことが大きい。今年度は第 期の初年度であるためこの予算がなく、昨年度と比較して厳しい状況でのスタートとなっている。

そのような状況においても、人件費、教育経費（主に留学生増員計画）、研究経費（主にフロンティアサイエンス機構のテニユアトラック）、教育研究支援経費、診療経費などは支出予算を増額している。それに対して管理経費（がん研移転費、光熱水料）、戦略経費（設備充実費、プロジェクト事業支援経費）、小立野団地汚染土壌処理費、償還経費等を減額するなど、少ない収入に応じて事業を減らしている。

人件費については、役員100万円減、常勤教員2.8億円減、常勤職員1.5億円減である一方で、非常勤教員1.5億円増、非常勤職員3.4億円増、事務補佐員7200万円増などにより、総額としては1.4億円増額されている。

来年度の一般運営費交付金については、最大5%までの幅で減額が検討されていることもご理解いただきたい。

組合：運営費交付金の減額に対しては大学執行部としては苦勞されていると思う。しかし、働く者の立場からは、運営費交付金の減額に関わらず、仕事の質を落とすことは出来ない。

組合：昨年度予算と今年度予算の比較で増減の説明があったが、昨年度は剰余金を例外的な形で予算計上されており、単純に比較するべきではない。

組合：人件費総額が昨年度と比較して増加していると説明があったが、新規プロジェクトの実施による増額であり、従来業務には従来よりも低い額しか提示しないとの主張であると理解する。

組合：2010年度は既にも実施されてきており、2009年度の決算もだされている。したがって当初予算だけの議論では不足している。組合として財務データを共有していくべきだと考えている。今後財務部に問い合わせなどをしたい。

大学：来年度以降、大学財政は非常に厳しい。第 期中期目標期間は2009年度が最終年度であり、第 期の初年度である今年度には剰余金が繰り越せない。第 期の6年間を見越した大学運営を考えなければならない。昨年度は剰余金を繰り越すことが出来



ないため、執行することに知恵を使ったと推測する。今年度はそのような条件下にはない。財務状況については本学のHPに情報提示がなされているし、財務部でいつでも説明を行う。

組合：第1回目の交渉において、大学の財務状況、就業規則の変更により働く者が被る不利益の程度、それらを総合してどのような代償措置を検討しているかについて説明を要求した。先ほど、大学の財政の厳しさについては説明があった。次に、不利益の程度についての説明を求める。

大学：学内の基幹会議において、職種別の賃下げ額について資料を提示した。

組合：生涯賃金についての削減についても説明を求める。

大学：組合ニュースにおいて568万円（第1回交渉時において大学側提示による）との数字が出されたが、本来このような推計は行うべきではないと考える。一例として示したのであり、例としての前提条件なしにおしなべて全体の生涯賃金の減額分であるようにニュースとして提示するのであれば、今後どのような数字も提示しない。数字の一人歩きには注意を求める。

組合：組合としては、当該数字は最小限の不利益と考えてニュースに記載している。また、但し書きも付している。

大学：前提条件が定まらないため生涯賃金の不利益の程度の推計はできない。

組合：それでは不利益変更の実態についての事実が見えない。

組合：第1回交渉時に示された、教員以外のモデルケースの提示を求めている。労働条件の不利益変更の提案には、不利益の程度の提示が必要である。



大学：生涯賃金の推計を行う

際に、諸条件に変化がないとの前提で行うのか。

組合：あくまでも仮説だ。

大学：先を見越して仮説を立てる自信がない。

組合：住宅ローンなどを組む場合でも仮説に基づいて計算している。なぜ不利益の程度の金額を提示できないのか

大学：民間企業の経営実態が悪く、予定していたローンが支払えないという状況が社会問題化している。給与が予定通りに支払われない可能性があるというのが実態である。

組合：不利益の程度について提示できるのは今年度限りの額だけか。

大学：今年度分については提示できる。

組合：法人化のメリットは、国立大学の裁量権が大きくなることであった。先ほどの説明で大学全体

の人件費総額の増額が明らかにされた。しかし承継職員の人件費は減額されている。私自身のボーナスも40万円近く下がっている。そのような状況にもかかわらず、「新規プロジェクトにより大学全体として人件費を増額しているから従来からの教職員は我慢せよ」、「世間ではもっとひどい状況であり大学は恵まれている」という論理では私たち教職員は納得しない。

組合：賃金引き下げ分の人件費の活用方法について具体的な内容の提示を求める。本来私たちの給与であるものを、大学執行部がトップダウンで使用方法を決定し、それが皆の福利厚生に役立っていると主張されても納得できない。使途については教職員と大学との協議を踏まえるべきであり、「大学の運営に必要な経費に活用する」との提案を認めない。

大学：今年度の給与等の改定に伴う人件費の活用については、「本学の運営に必要な経費に活用する」との基本方針のみを提示している。経営協議会でもそのような方向で審議されている。

使途については昨年度と異なり一切触れていない。それはこれからの議論である。おそらく12月を一つの区切りとして来年度の姿が明らかになる。来年度の運営費交付金の削減額によって大学の財務状況が決まる。

組合：たまたま手元に残った原資を火事場泥棒的に使用することには抗議する。

大学：大学の予算の枠組みは執行部のみで決定していない。財務に関する企画会議は各部局からの教員から参加いただき、部局で必要なことを踏まえて検討した上で決定されている。賃下げ分の使途（各種事業）についても同僚の教員に提案してはどうか。

組合：来年度の運営費交付金の減額の可能性が示されたが、それに応じた支出の見直しを行い、代償措置として教職員に還元することは可能だ。来年度の運営費交付金額は不明としながらも、給与だけ下げるといふ提案は納得できない。代償措置の具体的な提案を求める

大学：前年度と同じ条件下にはない。来年度を見越した場合、2.1億円で金沢大学の財政が十分であるかという問題もある。個別の問題として2.1億円を還元するという議論にはならない。

組合：法人側の意向として就業規則を変更するとの提案がされている。私たちは、教職員が被る不利益の程度を明らかにすることを求めている。代償措置はないとの回答では納得できない。これ以上説明がないとの回答は不誠実な交渉である。歩み寄り姿勢を見せてほしい。

大学：金沢大学の発展という点では同じ土俵に立っている。しかし具体的な提案をするための情報が

ない。財政状況が厳しい民間企業が賃下げを実施する場合、代償措置はありえない。金沢大学も財政状況が厳しいのは同様。国家公務員に準拠するかについての議論があったとしても、国立大学法人の立場は従来から説明している通りだ。大学独自に知恵を出せる場合は検討すべきだと考えている。

組合：民間企業で経営危機に陥っている場合とは異なる。来年度の支出が示されない中で人件費のみを削減する提案は認められない。予算の見通しがたたないので念のために貯蓄するという発想であり、工夫が見られない。

大学：運営費交付金が削減されるなかで、2010年度の教育経費は、2009年度と比較しても必要な額を措置している。

組合：不利益は個人が被っており、代償措置についても個人に対して提示すべきだ。

大学：今年度の人事院勧告への対応に関しての代償措置については、今日具体的な話はできない。国立大学法人の立場から考えると、細かな議論が必要であると考えている。金沢大学がおかれている状況のなかで、その議論を継続することに疑問を感じる。代償措置の話は、不利益変更であるかどうかの話も含めて検討しなければならぬと考える。

組合：給与が下がることから、不利益変更であることは明確である。

大学：そういう視点では不利益といえる。

大学：不利益変更と代償措置に関する議論を事細かに行っていくことについては疑問だ。

組合：労働契約法で期待されていることだ。法律を無視するのであればこの場での宣言を求めよう。

大学：法律を無視するとはしていない。

組合：引き続き第3回の交渉を実施する方針であるとの理解でよいか。

大学：交渉において協議する具体的な内容は何か。

組合：今年度の労働条件の不利益変更に関わる、不利益の程度の提示と代償措置についてだ。

大学：必要があれば継続して交渉する。しかし交渉を継続しても、新たな条件提示はできない。事務レベルでの調整を踏まえて検討する。

組合：代償措置の提案がなければ協議が進まない。事務レベルの調整以前の問題だ。

大学：代償措置との文言を使用するかは別として、次年度以降へ繰り越す（「大学の運営に必要な経費として活用する」ということは、金沢大学の教育研究に必要な事項に措置するということだ。これは組合が要求する代償措置に相当すると思う。）

組合：今年度大学として留学生を増やすための予算が措置さ



れている。そのようなことが出来る予算はあるはずであり、なぜ賃下げ分の代償措置が提案しないのか理解できない。民間企業では代償措置がないとの発言があったが、金沢大学は状況が異なる組合：私は留学生を2名とったが、仕事の量は明らかに増加している。金沢大学の留学生を増やすという方針に協力している。にもかかわらず給与を引き下げるといわれている。全く納得できない。

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。

第1回交渉

大学：事務職員の研修については、本学主催の研修以外に、職員が希望すれば他の機関の研修にも参加できる。新たに、職員の自己啓発を目的として資格取得を支援するスキルアップ研修を企画して募集を開始している。

組合：予算規模の提示を求めよう。

大学：全体像の把握には至っていない。

組合：昨年度の賃金引下げに対して、教員は総額5000万円の研究費が措置されたが、教員以外の職員については未実施である。労働条件の不利益変更としては問題がある。

組合：職員のニーズに応える形で教員と同等の代償措置を求めよう。研修費以外にも、例えばあつてはならないことであるが、職員の不払い残業代の声があれば、それに充当することも一つの代償措置と考える。

大学：研修を充実させるとの確認書を交わしたが金額を5000万円とするとの約束はしていない。

組合：確認は昨年12月であり、実施まで時間がかかりすぎている（「職員の研修を充実させる」との確認は2009年12月26日の協議において前理事と組合委員長との間でなされた。しかし文言調整に時間がかかり、確認書を交わしたのは2010年3月26日である。）。今日に至っても予算規模を示すことが出来ないのは問題だ。職員の代償措置実施に不熱心であると考えざるを得ない。

次回までに資料の提示を求めよう

第2回交渉

大学：昨年度の代償措置については、教育研究費として措置されている。

組合：教員分は理解できるが、職員分は実施されていない。実施されているのであれば、提示すべきだ。

組合：昨年の代償措置で涌波宿舍の風呂桶が改修されたり、樹木が切られて駐車場が整備された。あれは本当に代償措置なのか。代償措置については、その使い道について議論されるべきだった。

大学：職員については、管理運営費の中で研修経費を確保し、前年度よりも増額措置している。

組合：第1回団体交渉において予算規模の明示を求めたが、回答はなかった。覚書を交わしたのは3月であり、当初予算では措置されていないはずだ。

大学：研修の捉え方に関する問題だ。研修は大学独自のもの、外部で実施するものがあり、後者については旅費の支給なども該当する。

組合：そうであるならば予算規模の提示を求める。

大学：資料を作成しにくい。新規の研修だけではなく、継続的に実施している研修も含めて全体的に見る必要があると考える。

教員以外の職員分は今年度すでに実施されている。金額の提示を求められても、旅費や教材費を含めた額の提示は困難である。内容のみであれば可及的速やかに提示する。

可能であれば金額についても提示する。

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用途を明らかにすること。

第1回交渉

大学：運営費交付金には内訳がない。平成22年度（当初予算）の運営費交付金対象事業については収入は5億3000万円減少している。一方支出は、総人件費改革により厳しい抑制が掛けられている。そのなかで教育、研究、診療環境を維持する観点から、必要な人材を確保するため、人件費については前年度と比較して1億4000万円増額している（非常勤職員も含む）。全体の厳しい予算状況の中で、人件費、教育研究経費については昨年度以上の措置をしている。その結果として、管理運営費が削減されている。

組合：特別運営費交付金についてもその金額に入っているのか。

大学：特別経費については入っていない。

組合：特別経費も含めると、運営費交付金の総額は増額している。したがって、一般（基盤的）運営費交付金の減額のみを強調するのはフェアではない。

大学：紐付きである以上、自由に使用できない。

組合：しかし、昨年度のような運営費交付金からの持ち出しが必要なくなったはずだ。

文科省との交渉では、運営費交付金の使い勝手

は別として、総額は増やしているといつも回答している。

人件費総額が増えているのは、常勤職員を減らしている一方で、それ以上に特別プロジェクトなどで研究員を雇用しているからだ。

大学：それは確かに増えている。しかし厳しい状況であることはご理解いただきたい。

組合：常勤教員の人数が減らされ、業務が増えている。職員に関しても同様であり、承継職員の人数は削減されている。人件費が総額で増えているとはいえ、だれもそのような実感はないはずだ。

大学：詳細については団体交渉の場以外でも財務部で説明する。

組合：交渉の場で答えるのが本来の姿である。法人の財政状況が厳しいことを説明するのであれば情報を開示した丁寧な説明を求める。

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）支給を求める。

第1回交渉

大学：人件費の削減が求められていること、現在の社会情勢、本学の社会的な位置付けなどを総合的に考えると、実現は極めて困難である。

組合：組合としては、5万円という金額を提示しているが、まったくのゼロ回答か。

大学：まったくゼロである。

組合：試算は行ったのか。

大学：パート職員の問題だけではない。来年度は運営費交付金が10%減額されるだろうと予測している。文科省の運営費交付金の概算要求では特別枠を含めて前年度比で増額を要求しているが、全額が認められるとは考えていない。金沢大学が運営費交付金によって運営されていることを考えると厳しい。

組合：運営費交付金の問題は、パート職員へのボーナス支給とは別の問題だ。

組合：この問題についての引き継ぎは行われていると考えてよいか。

大学：引き継いでいる。これまで単価引上げの可能性を示してきたが、期末手当の支給は難しいと回答してきた。単価は今後工夫の余地はあるのかも知れないが、現段階ではコメントできない。

組合：昨年度の交渉では、常勤職員と同等の業務を行うパート職員がいる事実を組合から提示した上で、人事課としてパート職員の業務実態調査の実施を求めたが対応したか。



大学：実施していない。組合が実態を把握しているのであれば教えてほしいとお願いをした。

組合：昨年度の交渉でも、これは本来人事課として調査すべきことであると申し上げた。

大学：データを教えていただくことは出来ないのか。そのような実態はないと考えていると回答したはずだ。

組合：実態はないことを明らかにするための裏付け調査は実施したのか。

大学：実施していない。

組合：今年、人勤準拠の賃金引き下げを実施した場合の人件費減額分は2億円であることを考えると、原資はある。法人の財政が厳しいとの指摘は妥当ではない。

組合：パート職員の方は、ボーナス時期になるとつらい思いをされている。大学からの回答は毎年「不可」であり、建設的な回答が示されない。ボーナスが支給されることでパート職員の志気が高まり、大学全体にとってもプラスの効果が期待される。

組合：パート労働法が制定された理由をどのように考えているのか。パート労働法制定の精神は、常勤職員とパート職員の待遇の差を埋めることだ



大学：それは常勤職員と同じ勤務体系のパート職員に限られることだ。

組合：金沢大学においても同じ労働実態がある。

大学：ないと考えている。

組合：調査もせず判断できないはずだ。

組合：昨年度、和歌山大学では、非常勤職員に対してボーナス支給された例もある。

組合：現在組合は賃金引き下げに反対する署名を行っているが、常勤職員に署名をお願いした際に「パート職員が常勤職員と同じ様な業務を行っているにもかかわらず非常に悪い待遇にある中で、自分達の給与の引き下げに反対することはできない」との意見があった。常勤職員の中からもパート職員の処遇の低さについての問題意識は高まっている。職場はパート職員、常勤職員一体となって構成されており、処遇に大きな違いがあることの弊害は大きく解消する方法を考えなければならない。

組合：次回の団体交渉までに代償措置等何らかの提案を求める。

第2回交渉

組合：第1回目の交渉において大学より、来年度以降の運営費交付金の減額が予想されること、人件

費の削減が求められていること、現在の社会情勢、本学の社会的な状況を考慮すると実施は困難であるとの回答がなされた。

組合が要求している5万円は非常に低い額だ。これまでも組合はパート職員へのボーナス支給を要求してきたが、ゼロ回答が続いたため、昨年はじめて国立病院機構などを参考にして金額を提示している。

来年度の運営費交付金の減額はパート職員にボーナスを支給しないことにはならない。パート職員で常勤職員と同等の業務を行う方がいることが、2008年6月に女性部が実施したアンケートで明らかになっている。職務内容について8名の方が常勤職員と「同じ」または「ある程度同じ」であると回答している。1名の方は、「同じ」と回答している（アンケートへの回答数は130名）。

同等の業務の場合は、待遇も同等でなければならない。昨年の団体交渉において、「大学は改正パート労働法が施行された時にパート職員の労働実態の調査をしたか、今後する予定があるか」と問うたが、「実施する予定はない」との回答だった。また、組合にデータがあるなら提示してほしいとのことであった。11月15日の交渉時においても同等の回答であった。また、調査はしていないが、常勤職員と同等業務のパート職員はいないと考えているとの回答であった。

ボーナスが支給されることの効果を検討いただきたい。本人の志気が上がることはもちろん、同じ職場の常勤職員のストレスも軽減し、職場環境が改善される。

組合：改正パート労働法が2008年4月に施行され、短時間労働者が常勤職員と同程度の業務を行っている場合、常勤職員との均等待遇が義務付けられた。大学としての真摯なる対応を求める。常勤職員がいなくなった部署において、パート職員がその業務を代替している実態があり、ボーナス支給は妥当だ。

大学：ボーナス支給が運営費交付金と別問題であるとの指摘があったが、意図が理解できない。

組合：労働条件は労使交渉によって決定されることが原則であるということだ。それに加えて、同一労働同一賃金の原則を主張する。

組合：この問題は、今年初めての要求ではない。来年度予算がたまたま厳しいという理由で否定すべき事項ではないと考える。

大学：大学としても、組合との交渉を踏まえて、2006年より非常勤職員の優秀な方を常勤職員として採用する制度を作った。当時としては画期的なことであった。大学としても非常勤職員が気持ちよく働けるようにしたいと考えている。

非常勤職員の職務内容は、採用の段階から、常

勤職員とは別の特定の業務をお願いし、雇用期間を1年としている。数年間勤務しているのが実情であり、勤務が長期に及ぶと知識や経験が増えてくることは事実だ。採用の形態、契約の内容という点でいえば、常勤職員と同等の業務をお願いしているわけではない。



組合：実情としては、採用時の契約内容を大幅に超える業務を行っている方がいるということだ。

大学：職責、権限を含めて、常勤職員と全く同じ業務を行っているパート職員がいるのであれば、管理運営が不十分であると理解する。管理職員の能力の問題だ。

組合：改正パート労働法においては、非常勤職員の労働実態にあった処遇を制度として保障することを求めているのであり、採用の問題を持ち出すのは問題のすり替え。

管理職が十分な機能を発揮していないとの回答であったが、配置転換が頻繁にあれば知識が蓄積されないのは当然だ。一方長期間勤務している非常勤職員が知識を蓄積しており、そのような方に聞かなければ仕事がまわらないのが実情だ。業務の実態に合わせて、大学として差別の是正を求める。

常勤職員への登用試験制度については評価するが、採用人数が年々減少していることなどから、それが十分に機能しているかについては疑問がある。改善を求める。

大学：採用時の約束としては、雇用期間を1年間としている。制度の趣旨が理解されずに長期雇用に及んでいるケースが見られる。本来であれば、法人化された際に、パート労働者の雇い止めを明確にするなどの手法があった。長期に及んだという理由から、常勤化への道を自動的に開くということにはならない。

組合：今問題にしているのはボーナスについてだ。パート労働法は、採用時の契約内容を問題にしているのではない。労働実態を重視している。常勤職員と同等の業務内容のパート職員がいることについて、管理職の責任であるとの発言があったが、これは大学の責任である。

組合：常勤職員の定員が削減され、パート職員の負担が増えている。

組合：均等待遇は、努力義務ではなく禁止規定であり、改善を怠ることは違法である。

組合：パート労働法は、様々な努力義務を使用者に課している。その前提として実態を知る必要がある。大学としてどのような対応をするのか。

大学：非常勤職員が常勤職員と同等の業務を行う実

態があるのであれば、そのような職務命令を発することが間違っているということだ。実態があれば是正する必要がある。

組合：実態があるのだから、パート労働法に基づいた処遇がなされなければならない。

大学：そのような実態はないと考えている。

組合：組合はその実態があることを明らかにしている。大学として実態調査をしなければ判断できないはずだ。

大学：そこまでいうのであれば、具体的にどのような職種で誰が常勤職員と同様の業務を行っているのか明らかにすることを求める。そうすると調べる。

組合：個人情報にかかわることであり提示できない。そのかわり調査結果の一部を示している。また、非常勤職員が実状を訴えやすい環境をつくることを求める。

大学：大学としての実態調査は約束できない。ただし、非常勤職員が常勤職員と同等の業務内容を行っている可能性があるかどうかについては、管理職を集めて情報収集を行う。

組合：その過程において該当者に対するハラスメントが生じないように十分に配慮することを求める。

組合：契約時に具体的な職務内容まで詳細に文書にて提示されているか。

大学：法律で定めのある労働条件は提示している。具体的な個々の職務内容は面接時に口頭で確認し、場合によっては文書でも提示している。

大学：病院機構のボーナスを参考にしたことの趣旨の説明を求める。

組合：従来より期末手当の支給を求めているが、実施が難しいとの大学からの回答が繰り返されてきた。そのため、近隣の国立病院機構を基準として提示した。

大学：病院機構については、国立大学と同年に法人化された。その際、今後フルタイム職員を採用しないこと、現在のフルタイム職員をパート職員とすることが決定されたため、その人件費の減額分を利用してパート職員のボーナスを支給することとされた。金沢大学とは状況が異なる。

組合：同じ国立大学法人でも和歌山大学では5万円のボーナスが支給された例もあり、検討を求める。

大学：常勤非常勤を問わず明るい職場環境の醸成を目指すという点では同様の認識であると理解する。

大学の回答を再度確認するが、財源の問題を含めて、実現は極めて困難である。

組合：優先順位を上位に設定して予算を捻出する方法もある。

