

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5月10日

通巻 1160号

この号の内容

●団体交渉議事録（第3回）

1P

2010年度 賃金引下げ問題 第3回団体交渉 議事録

2011年2月23日に実施した、賃金引下げに反対する第3回目の交渉の概要をお知らせします。（第1回・2回交渉の議事録は組合ニュース1155号、第3回交渉の概要は組合ニュース1158号を参照ください。）

大学側は協坂理事、榎見理事、櫻井理事、中山総務部長をはじめ11名、組合側は喜成委員長、末松副委員長をはじめ10名が出席しました。

3回目の交渉でも妥結に至らず、組合は石川県労働委員会へあっせんを申請していました。組合ニュース1159号で報告したとおり、4/12に石川県労働委員会にて協定書に調印しました。協定書には誠実交渉義務、代償措置検討について明文化されています。

引き続き団体交渉を行いますので、どうか皆様のご支援をお願いいたします。

組合：私たちは就業規則が不利益に変更された経緯について納得していない。大学に対して交渉の再開を求める申し入れを昨年12月3日、16日に行い、石川県労働委員会へ労働争議のあっせんを申請した。

昨年9月以降、就業規則を不利益変更する場合は、大学側から交渉を申し出るよう要請してきた。しかし閣議決定までは法人としての方向性が決められないとの回答であった。11月17日によりやく第1回団体交渉が実現した。しかし、11月中旬から、事業場過半数代表者への説明、意見書提出、労働基準監督署への就業規則変更の届出などが短期間で行われた。この過程は、**労基法という不誠実な団体交渉に該当する**。これが県労働委員会での第一のあっせん事項である。

第二に、私たちは法人化により国家公務員から国立大学法人職員となり、労働基準法の対象となった。国家公務員時代は、労働三権の争議権が制限され、その代償として人事院勧告があった（私たち国立大学職員には、労働三権が全てある）。また、国家公務員時代には不要であった労働保険を支払っている。

国家公務員ではない金沢大学職員に対して、人事院勧告と閣議決定に則り労働条件を不利益に変

更することには問題である。労働基準法に則った交渉を求める。

協坂理事：その点については3月1日の労働委員会で説明する。

組合：私たちにも直接回答することを求める。

協坂理事：説明の趣旨は変わらない。法人化以降、労働基準法の適用を受けることは理解している。しかし大学の運営費の大半は、税金である運営費交付金、学納金、外部資金である。病院は診療報酬があるが、セグメントが別であると判断する。

賃金の改定は、運営費交付金の増減に係わる問題である。その趣旨からは、国家公務員を対象とする人事院勧告に準拠する方針を説明してきた。

賃金の改定に係わる団体交渉の日程に関しては、人事院勧告、閣議決定、12月に実施する次年度予算の編成を見据える必要がある。次年度の運営費交付金の額を含めて総合的に判断せざるを得ない。

組合：今年度の運営費交付金は既に支給されている。翌年の予算を問題にすることは不相当だ。

協坂理事：運営費交付金は、人件費、物件費、教育研究費等の区別がない。2010年度予算についても金沢大学の運営に必要な経費として支給されている。人件費は、給与改定がなければ従来通りの金額で組まれる。年度途中で人事院勧告に準拠して

給与を減額する場合は、その分を次年度以降も含めて、教育研究等の大学運営のために使用していくべきである。

一方、人事院が賃金引き上げを勧告した場合は、運営費交付金の中で対応しなければならない。したがって単年度の問題ではない。これについては理解されていることを前提に説明している。

組合：大学の運営費の大部分が税金であることは理解している。しかし、それと就業規則の不利益変更を認めることは同義ではない。民間企業では、たった2回しかも2時間程度の交渉で賃金引き下げを実施するところはない。

脇坂理事：そのことについては労働委員会で話をした方がよい。

組合：そのような回答は不誠実だ。脇坂理事は、第1回目の団体交渉時（11月15日）に何処に居られたのか。



脇坂理事：他の案件があり学内に居た。不誠実であったとは考えていない。

今回の交渉でも、私たちは、2月18日までに団体交渉の実施を求める組合に対して、14日（および23日）と回答した。交渉が本日（2月23日）となったのは組合側の事情である。にもかかわらず組合ニュースでは大学当局が23日を提案したように書かれている。

脇坂理事：私が出席しないことで団体交渉が成立しなかったとの認識はない。責任ある対応をする者が出席している。総務部長が交渉に出席していることは意味がないのか。

組合：理事が出席した団体交渉は1回実施されたのみだ。責任者が出席しない交渉は団体交渉の名に値しない。

脇坂理事：私は継続して交渉すると発言した。組合委員長に対して、第2回団体交渉の11月24日以降、12月1日の期末勤勉手当の基準日前までの一週間の間に交渉を実施したい旨申し出ている。組合ニュースではその事実も無いかのように書かれている。我々は団交を拒否したわけではない。

組合：委員長不在で11月末までに団体交渉を持てなかったことについてはお詫びする。しかし、11月末までではなく、それ以降でも継続できたはずだ。

脇坂理事：そのことについては否定していない。

組合：12月3日及び16日、1月27日にも交渉再開を申し入れたが、交渉が設定されなかったのは事実だ。教員については、卒業/修了判定の業務のため2月は多忙であり対応が遅れた。その点についてはお詫びする。しかし、もう少しこまめな日程設定を求める。

脇坂理事：情報の共有という点からも必要であると考える。テーブルを向かって座っているが、私たちは本来労使という立場ではないはずだ。今後金

沢大学をどのようにしていくか真剣に考える場であると認識している。組合との必要な交渉を継続していきたい。

組合：先ほど労使関係ではないと言われたが。

脇坂理事：労使関係ではないとは言っていない。いわゆる労働者と使用者側という形式的な立場で議論するのではなく、金沢大学の同じ構成員という点から大学のありようを共に考えようという趣旨の発言だ。

組合：私たちは労働基準法等に基づいた労使交渉のルールにのっとって交渉のテーブルに着いている。未来を話し合うために漠然と行っているわけではない。

賃金引き下げという労働条件の不利益変更についての代償措置、またなぜ賃金を引き下げなければならないのかという議論から始めている。

にもかかわらず、それを交渉議題とせず、労働委員会で説明するという回答は納得できない。

脇坂理事：ルールを無視するという回答でない。これまでの主張を変更するつもりはない。第三者の客観的な判断を通じて進めるほうがよい。

組合：本来自主交渉で検討すべき事項である。労働委員会にあつせんを申請するに至った過程を大学として反省すべきだ。

組合：キャンパスのバリアフリー化がどうして代償措置になるのか。金沢大学をよくするために使用するから代償措置であるとの一般的な説明では納得できない。

脇坂理事：今年度に関しては、大学として代償措置案を提示したことは一度もない。

組合：労働契約法上、代償措置の提案なしに不利益変更できない。賃金を引き下げる時点において、代償措置の提案がなされている必要がある。組合が提示した他大学の例について検討しているのか。

脇坂理事：各大学の判断であると考えている。個別の件について分析する時間と情報量がない。

11月24日の団体交渉において、具体的な提案をする情報がないと回答した。交渉の継続も含めて、代償措置の方法を意見交換する必要があるということで交渉が終了した。



議論の余地があると考えているからこそ、11月24日の団体交渉ではそのように回答した。労働契約法においても、代償措置を前提とすることが明記されているわけではない。

組合の代償措置案は、給与を下げる一方で手当化するというものであり、世間一般の納得が得られるか疑問である。組合ニュースにも書かれているように、給与以外で教職員が快適な環境で仕事出来る仕組みがあるかもしれない。また工夫の

仕方によっては、賃金に係わるものがあるかもしれない。

組合：本日その案が示されると理解してよいか。

協坂理事：違う。第二回団体交渉（11月24日）以降、運営費交付金の状況が変化していることを説明する。

金沢大学の2011年度の一般運営費交付金は、前年度比で△1.3%の大学改革改善係数がかかる。約△1.5億円のなかで、今年度から6年間の第Ⅱ期中期目標・計画期間が始まる。単年度ではなく、6年間で検討していく。



大学改革改善係数は、△1.3%が継続されるか不明である。第Ⅰ期では△1%の効率化係数がかかり、6年間で4億数千万円の一般運営費交付金が減額された。

このような状況下で、これまでと同様の事業内容を保障することは難しい。しかし大学としては、教育、研究を大切にし、これらを重点的な課題として大学運営を行う。

人事院勧告の対応については、大学が民間企業と同様の稼ぐ業務形態ではないことを理解いただきたい。そのなかで、不利益変更に対して代償しうる事項について意見交換することが望ましい。

組合：協坂理事は、人件費の減額分を個人の給与に類するものとして還元することに道義的問題があると回答された。しかし、代償措置は個人の給与減額に代わるものを補償するという趣旨で検討すべきだ。

協坂理事：不利益が発生していることは否定しない。しかし、民間企業においてベースダウンをせざるを得ない場合、代償措置を前提として行うわけではない。代償措置をする財源があればベースダウンの幅を小さくするという対応もありうる。

一方、収入が税金（運営費交付金）と学納金である国立大学においては、財源として授業料の値上げが提案される場合もある。しかし、授業料を上げてその分、運営費交付金が減額されるようなシステムにおいて、実行する意味がない。したがって、給与に使用される運営費交付金の状況をふまえて検討せざるを得ない。

不利益変更に伴う代償措置を国立大学法人に適用することは本当によいのだろうか。労働法規上の考えは理解している。ただ、一方で代償措置は金額の問題ではないと考えている。経費に係わらない事項に関する代償措置もあり得るのではないかと。職場環境の改善も含めて検討すべきだ。

給与改定に伴う人件費については、大学運営のなかで効率的かつ効果的に使用するととの基本方針

が決まっている。これは学外者もメンバーとなっている経営協議会で了承されている。

組合：経営者である理事と、教職員を代表する労働組合が全く意見の一致というわけにはいかない。代償措置の提案をまとめて、組合を説得することが誠実な対応だ。大学からは何ら提案がなされていない。基本給の減額を4月に遡って実施しないとの説明を受けたが、これは代償にはならない。

協坂理事：これから説明をしたいと考えている。

協坂理事：組合ニュースで来年度の運営費交付金の減額率△1.3%は想定内と書かれている。想定していた5%ではなかったが、運営費交付金の議論は終了ではない。国家公務員の給与についてもこれから議論が始まる可能性もある。

組合：今後さらに厳しい給与減額が実施される場合、今年度と同じような方法で進められるとたまらない。

組合：理事の説明は全ての国立大学に共通していることだ。なぜ他大学で実現している代償措置を金沢大学では検討しないのか。

協坂理事：各大学で条件が異なる。例えば和歌山大学では、昨年度は（パートタイム職員に）ボーナスが措置されたが、今年はお出されていない。

組合：今年度も措置されることが決まっている（正式には「臨時職員特例報奨金」）。

協坂理事：継続的な手当や制度の変更には慎重な対応が必要だ。非常勤職員にボーナスを出す制度が作られれば、他の公共的機関も含めて相当な影響を及ぼす可能性がある。

また、代償措置と表現されているが、地域手当を支給している大学もある。

財政上の問題は、総合大学／単科大学、大学の規模、構造、資産、運営費交付金等の条件と関連している。全ての国立大学が同じ条件ではない。

組合：金沢大学が国立大学の中で一番厳しいのか。

協坂理事：そのように言うつもりはないが、財務諸表を見ると赤字だ。

組合：各大学の経営陣が独自の判断をして優先順位を決めているということは理解している。金沢大学においては、教職員の優先順はその程度のものなのかと感じざるを得ない。



組合：数年前と比べて私たちの業務量はものすごく増えている。教員は不補充であり、その分の仕事は増えている。

協坂理事：教員に限らず、定員状況が以前と比較して悪くなっているのは事実だ。そのなかで、大学は人が重要であるとの考えから、2010年度および2011年度においては、教員の計画的削減を行わない方針を出

している。

組合：それにはマジックがある。教員総数は減って
いなくても、学長主導で設置されているセンター
に教員が吸い上げられ、基盤的な教育を担当して
いる教員は減っている。

脇坂理事：その点については、テクニカルな話にな
るかもしれないが、大学設置基準、大学院設置基
準にのっとった教員の組織について議論せざるを
得ない。

組合：例えば、引き下げられた人件費分は、人員補
充に充てることも検討されるべきだ。

組合：以前は8人の教員で対応していたものを現在は
3人で対応している状況がある。職員も同様だが、
頑張っている教職員に還元するのは納得できるこ
とだ

脇坂理事：インセンティブという点から、ボーナス
や特別昇給がそれに該当する。その他のインセン
ティブについても具体化させていく必要があると
考える。

組合：インセンティブというのは、おしりをたたく
やり方だ。いま、10時間働いている人に、12時間
働けという論理だ。

職員の削減は教員の比ではないことは承知して
いる。そのため、各種入力などを各教員が負担す
るようになってきている。事務仕事が不得意な教員よ
り、得意な人が担当する環境にすることが望まし
い。

脇坂理事：人数増員は人件費の
増額に繋がり、給与の増額以上
に難しい。余裕があれば是非そ
のような方向で進めたいと思
うが……。

組合：インセンティブに関して
言えば、非常勤職員の給与を経
験給とする方法もある。常勤事
務職員が異動となった後に非常
勤職員が同じ業務を行っている場合があるが、非
常勤職員の給与は経験が加味されない固定給であ
る。時給を10円でも上げれば大きなインセンティ
ブになる

脇坂理事：非常勤職員の単価については、非常勤職
員の業務内容に応じて決定している。経験による
単価アップは行っていない。

組合：梶見理事に教員の士気について、教育の面か
らの考え方をお聞きしたい。

梶見理事：あくまでも個人的な見解として申し上げ
る。私が赴任した時の教育/研究に専念していた時
間と現在を比較すると、現在は、研究/教育のため
の時間よりも、学内業務が多くなっている。また
学生対応の時間も増えている。教育/研究のため
には、条件整備が必要である。

しかし、国立大学法人に支給されている運営費
交付金は税金であり、国民感情的にも、一般の民
間企業と同じような代償措置は出来ないと考える。

組合から提案されている代償措置については承

知していないが、法人としても
代償措置を示し、提案をきちん
と検討する段階に来ていると考
える。ただ、どのような形でイ
ンセンティブを与え、本来の力
を発揮していただけるのか。大
学の使命を考えて、教育に関し
て力を発揮していただくための措置を検討する必
要がある。



時期はわからないが、大学からも具体的な提案
がなされると考えている。皆さんのモチベーショ
ンが上がるような代償措置を願っている。全て学
生に反映してくることだ。

組合：事務職員の削減により教員がその一部の業務
を担い、教員数についても基礎的教育の部分から
は少しずつ削減されている。それでも教育の質を
上げることが求められている。

脇坂理事：金沢大学も含めた国立大学のありようが
問われている。その意味では、金沢大学が他の大
学と同じようなことをやってもダメで、金沢
大学の特殊性、機能別分化にどこまで対応でき
るのか。全ての研究分野において大学院化されて
いる大学としては、学部教育と同様に大学院教育も
重要である。その様なフレームワーク作りもせざ
るを得ない。

組合：私たちは熊本大学よりもよい条件で働きたい
と思う。熊本大学では12月のボーナスは減額され
ていない。

脇坂理事：熊本大学の対応は、翌年度も見据えた上
での判断であると考えている。しかし、来年度も同様
の勧告がなされた場合、同様の判断がされるか疑
問だ。今後第Ⅱ期計画の6年間を見据えることを考
えると、熊本大学のトップの判断には疑問が残る。
余裕があるとはとても思えない。

組合：教職員の待遇を落としている大学からは、多
くの教員が流出している。そうすると教育研究の
基礎を支える教員の質が一番落ちる。

今議論しているのは、他の大学と比較して数千
円の代償措置の違いという些末なことではない。
人事院勧告どおりに自動的に給与を引き下げる大
学であると認識されれば、研究者は応募を控える
だろう。最終的には大学の教育/研究に係わって
くる。

脇坂理事：処遇や身分保障は、国家公務員時代を承
継して国立大学法人に移行した。これまでに各大
学がいろいろな考え方を持つようになったことは
法人化のメリットである。しかし永続的に金沢大
学の将来について検討しなければならない。ただ、
何も明るいことがないのは辛いことだ。

組合：先ほど民間企業の場合は、給与が下がる場合
は仕事も減るといった話をした。例えば、教員の
間では、お金よりも時間がほしいと主張する人も
いる。中には休職して自腹で海外研修へ行く例も
ある。林学長時代に、教員については研修休暇制
度導入案が出されていたが、現学長になってどうな

たのか。

脇坂理事から、お金のかからないインセンティブを上げる措置を検討すべきであるとの回答がなされた。職員についてはリフレッシュ休暇などを含めて考える余地はある。

脇坂理事：余地がないとは思わない。具体的にすり合わせるための意見交換をすることが実質的である。

脇坂理事：評価についても、国立大学は相当多くの教員が関与せざるを得ない状況にある。第Ⅰ期の経験から簡略化しようという意見が、評価委員会、国大協、各大学において出されている。

更に遡ると、46答申（中教審答申）の指摘にあるとおり、（大学の役割を）社会に対して明らかにしてこなかったことがネックになっている。特に学生の入口から出口の問題も含めて、今日、大学の社会的責任が重くなっている。責任が重くなった分仕事が増えている。それでも応えていかなければならない。そこに対応できる大学が残っていく。

組合：現実に人事院勧告によって賃金を引き下げたことで、今年度は2.1億円、昨年度は3.6億円の人件費が浮いている。昨年度は、教員は研究費5000万円（総額）、職員は研修費として代償措置がなされた。教員の場合は自腹で研究費を補填している実態に鑑みて、研究費として還元、職員については、スキルアップのために研修の充実として還元するという趣旨だ。法人の経営が破綻するような要求をしているわけでははい。一部を、教職員が実感できるような形での措置を求めている。

脇坂理事：第Ⅰ期の最終年度であった昨年度は人件費相当額が繰り越せないという状況下での措置であった。第Ⅱ期はまだ6年ある。どの程度先が見通せるかわからないが、（人件費相当額については）次年度以降も含めて残すという判断をしている。昨年とは状況が異なる。

組合：ゼロ回答では、不誠実交渉であるといわざるを得ない。

脇坂理事：現状では引下げられた人件費相当額の一定程度を教職員に、場合によっては学生の利便性に繋がるものも含め、いわゆる施設再生改革のなかで実施するため、次年度に繰り越す予定である。具体的には、角間北地区人間社会5号館と総合教育2号館の連絡通路の整備を考えている。

組合：それを人件費で行うのか。

脇坂理事：基本方針にのっとり人件費相当額で行う。

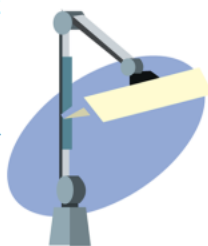
組合：人事総務担当理事として、人件費を大学の建物に使う判断をしてよいのか。

脇坂理事：役員会、学外者を含む経営協議会などで検討し、次年度以降に繰り越すとの了承がなされている。

組合：代償措置については全く検討しないということか。

脇坂理事：人件費として代償措置を行うことは考えていない。

組合：研究費にもしないということか。



脇坂理事：今年度の研究費は現状でも執行できていない。再配分しても使い切れる状況にない。

組合：年度を越えての措置でもよい。

脇坂理事：2011年度において研究費の配分を検討するということだ。代償措置という名称で人件費相当額の使用について説明したくない、というのが正直なところだ。但し、施設整備や教育研究費に活用したいと考えている。

組合：施設整備は代償措置にならない。

脇坂理事：施設整備は法人化後も文部科学省に概算要求する方式であり。長年要求をしても措置されない。大学として必要があれば独自に行う必要がある。

組合：しかし、全てを施設整備に使用してよいということではない。個々の教職員に全く還元しないことは問題だ。

脇坂理事：そこは見え方だ。代償措置に馴染むか馴染まないかは別にして、法人として努力しているというネタ作りを一緒にさせていただければありがたい。

組合：人勧準拠というのは100%人事院勧告通りに実施するというわけではないはずだ。

今回の人事院勧告で明らかに問題なのが、55歳を超える職員の給与を1.5%減額する内容だ。良識の府である大学が年齢差別を受け入れてよいのか。人勧準拠を決めた会議の議論を明らかにすることを求める。金沢大学の良識を問いたい。

脇坂理事：人事院勧告に対する大学としての対応は議論している。年齢についても、職種を問わず民間企業もそのような給与構造になっていると判断した上で、人事院勧告に準拠することを決めた。

組合：国家公務員の定年は60歳であるから、61歳から65歳の教育職については準拠しようがない。

脇坂理事：教育職の俸給表は、国立大学協会が中心となって実質的には人事院と同様の手法で策定されている。国立大学教員の給与表はそれを使っている。

組合：人事院勧告の参考資料として末尾に私立大学の給与が記載されている（国立大学教育職の給与はそれよりも低く抑えられている）。

組合：富山大学や鳥取大学などは、代償措置として研究費の配分がなされる場合、55歳以上の教員には、金額が増額されている。これは年齢差別に対しての大学が一定の見識を示したと考える。

脇坂理事：給与に係わるものを組織の中で実施する場合、一定の財源の確保、制度整備が必要になる。またなぜ55歳以下については実施しないのかという問題がある。

しかし、研究費や研究助成については、別の考え方はあり得る。

組合：代償措置として研究費で還元することについては、今年度中の執行は難しいことから、来年度に実施するという理解でよいのか。

脇坂理事：そういう趣旨ではない。現行制度のなか



で使える知恵がないかを、場合によっては、相談したいということだ。

組合：今年度は研究費を執行できる見込みがないから、研究費として配分しないことを大学が決めたということか。

協坂理事：そういう趣旨ではない。実体面の基本的な説明をした。現段階でも、研究費として措置すれば使えるところはたくさんある。個人的な見解であり、このような議論は行っていない。

組合：来年度の研究費として還元するのであれば、どのような話し合いの場を考えているのか。いつ頃具体化させていくのか。

協坂理事：配分については、2011年度予算の作成において財務企画会議で議論し、4月からの予算配分において可能な事項を検討する。

組合：組合との交渉の中で検討をする余地はあるのか。

協坂理事：予算の仕組みを組合と当局で決めるものではない。

組合：労働者の代表と話し合う気はないということか。

組合：この場は財務委員会ではなく、労使交渉の場だ。したがって、財務の話にはなじまないという主張は理解できる。しかしそうであれば、労使交渉の原則に則って交渉を行うべきだ。大学は、(財務のことは組合との交渉で決める事項でないといながら)財務委員会のような説明をし、組合が労使交渉として交渉をすることを求めればそれも受け入れない。大学の説明は、労働組合を交渉相手として認めていないということと同じことだ。

組合：これまで3カ月の間に何を検討したのか。毎年時間切れを繰り返すのか。団体交渉のルールをつくることを求める。

組合：来年度の運営費交付金の状況を説明したことで、この交渉が成立していると考えているのであればとんでもない。代償措置に関する組合からの

提案に対しても全く回答が示されていない。

協坂理事：先ほど提案した連絡通路については、そういう趣旨でもある。何も示していないわけではない。施設再生計画のなかで実施するというのが大学としての方針だ。

組合：施設整備ではなく個々の教職員に還元されたという実感が伴う措置を求めている。

協坂理事：双方が納得できるような中身をつくろうという提案をしている。

組合：組合からは既に提案している。

協坂理事：組合から提案されている手当に係わるものについては応じられない。

組合：来年の研究費、研修費として実施することを約束する協約締結を求める。

協坂理事：研究費等についても、労使協定ではなく、大学の予算の中であるべき姿を検討するべきだ。

組合：約束できないという回答と同じだ。去年は実現した。

協坂理事：研究費等の金額の話にはならない。去年は単年度限りの判断がなされた。

組合：通路整備にどの程度の経費が必要なのか。

協坂理事：概算で4~5千万円を見込んでいる。

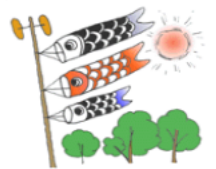
組合：通路整備は組合角間北支部が長年要求していたことだが、私たちの人件費を削って整備されるべき性格のものではない。

組合：大雪手当などであれば単年度でも可能だ。

協坂理事：今年の除雪費は当初予定より2300万超えている状況だ。

協坂理事：連絡通路については、いわゆる人件費の活用の一環であると考えている。

組合：大学の予算を大学のために使うのは当然だ。それと労働条件の不利益変更に伴う代償措置に使うことは別だ。金沢大学のために使用するのであるから文句ないだろうというのは乱暴だ。



活動日誌 4月

28日	第2回推薦委員会
22日	女性部 「世界の仲間を囲む会」
19日	女性部 役員会 第17回執行委員会
18日	人事課と懇談 2010年度賃下げ問題について
14日	第1回推薦委員会 協定書に調印
12日	労働委員会 第4回あっせん
8日	人事課と協議 2010年度賃下げ問題について
7日	女性部 学習会の打合せ 第16回執行委員会
4日	新入職員へ組合加入グッズ配布 (角間地区初任者研修時)
1日	附属病院の新入職員へ 組合説明会を実施