

# 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/

2013年11月29日

通巻1207号

この号の内容

- 11/26団体交渉速報

## 団体交渉速報 11月26日の団体交渉について報告します。 交渉事項は以下の3点です。

**(1) 臨時特例に係る給与減額問題**

**(2) 55歳昇給停止問題**

**(3) 現給保障廃止問題**



次回の交渉は12月上旬

## 本当に昨年度並みの減額圧縮は困難か？

**第1の臨時特例**についての組合側の要求は、震災復興という目的に沿わない流用が明らかになった以上、給与減額を中止して減額分を全額返すこと、ただちにそれを実施できない場合であっても、昨年度以上の減額圧縮策を講ずることという2点ですが、交渉で争点になったのは後者です。

現時点での法人側の回答は、何らかの圧縮策は講じるが、その規模等については検討中である。ただし、昨年度並み（4～6月の給与＋6月のボーナス）の圧縮は困難であるとの認識である。その理由は、今年度実施しなければならない施設整備に想定していた以上の予算（数億円）が必要になったからである、というものでした。

これに対して組合側は、目的積立金を活用して施設整備に対応できるのではないかと意見を述べ、法人側に再考を促しました。いずれにせよ、詳細な数字を挙げての回答ではありませんでしたから、到底納得はできず、次回の交渉では詳しい資料に基づく説明を求め、法人側もそれを約束しました。

# 合理的な説明ができない提案をするつもりでしょうか？



**第2の55歳昇給停止問題**についての組合側の要求は、国立大学法人の実態に合わない改正給与法を本学に適用しないこと、すなわち55歳昇給停止という就業規則の不利益変更を行わないことです。

法人側の回答は確定的なものでなく、「とりあえず来年1月から人勧通りの実施を提案し、組合等の意見を聞いてから最終案を提示したい」というものでした。

そこで組合側は、国立大学に改正給与法を適用することの不合理性を指摘するとともに、いくつかの対応策を提案しました。また、人材確保という観点からも法人側に再考を求めました。さらに来年度以降、50代後半の公務員の給与を一層引き下げるという政府の方針を勧案すれば、この1月からの実施は見送るべきではないかとの提案もしました。組合の意見を聞くという態度に終始したためか、法人側からは有効な反論がありませんでした。こうした状況をふまえて言えば、もし次回の交渉で法人側が何の改善策もない提案をしたならば、団体交渉の意義は何なのかという、労働法の根幹に関わる問題に発展することは必定でしょう。また、この問題に関して全学的な説明会を開催すべきであるとの要求に対しては、同意がありました。

## 金大職員のラスパイレス指数は86.6 地域・学歴勘案でも93.3 \*2011年度

前回のニュースでも指摘したように、国立大学法人職員の給与は、人事院規則ではなく、文科省基準なるものにより低く抑えられてきました。ラスパイレス指数が示しているように、金大事務技術職員の給与は国家公務員行（一）職の給与の86.6%（地域・学歴勘案しても93.3%）です。

この数値は、仮に入職時の給与が国家公務員と同じであったとしても、上位級への昇格が遅い、又は昇格者数自体が少ないために給与が低く抑えられていることを如実に示しています。しかも現在のこの昇格基準では、当然高年齢になればなるほど、国家公務員との給与格差が大きくなっていきます。

したがって、低い給与に抑えられている金大職員と民間との給与格差の是正などは無用なはずですが、万が一、格差是正を行わなければならないとしても、人事院が国家公務員に対して勧告したような、55歳の昇給を一律抑制する方法を私たち国立大学法人職員に適用することには何の根拠もありませんし、適用するとすればそれは暴挙としか言いようがありません。そもそも、人事院は国立大学法人への適用を念頭に勧告も要請もしていません。

とりわけ10年もの長期にわたり昇給停止となる教員について、その根拠を人勧に求められたら、人事院もあ然とするのではないのでしょうか。

昨年9/10の意見交換の場で、《大学の特殊性に配慮すべきである》と有松理事も発言されたとおり、これを大学に適用するのがおかしいのは誰が見ても明らかです。金沢大学には大学教職員のためになる見識ある再提案を求めます。

## 5 5 歳昇給抑制の生涯賃金での影響額

	級、号俸	本給額 円	退職までの影響額 円	退職金への影響額 円	影響額合計 円
55 歳教授	5-54	524,400	2,097,000	1,106,000	3,203,000
55 歳准教授	4-85	460,000	1,023,000	436,000	1,459,000
55 歳係長	4-72	375,600	312,000	357,000	669,000

\* ある大学の試算より

## 中高年層の不利益変更は許容の範囲を超えている。

**第3の現給保障の廃止問題**の背景については、組合ニュース第1206号をご覧ください。組合の要求は、現給保障の廃止が適用される教職員の大半が退職手当の引下げ、55歳昇給停止など、二重、三重の不利益を被り、その待遇悪化は許容の範囲を超えるものであり、せめて現給保障くらいは維持すべきであるというものです。

これに対して法人側は、予定どおり来年4月から実施すると回答しました。その最大の理由は、45歳未満の教職員の昇給回復（1号俸）を実現するためには、現給保障の廃止によって原資を確保する必要があるというものです。ちょっと聞くと、合理的な説明のように感じられますが、具体的な数字を聞くと、疑問が生じてきます。昇給回復に必要な予算は3000万円、現給保障の廃止によって生じる剰余金は約4000万円、差額の1000万円はどこに消えるのでしょうか。次回の交渉では、法人側の説明の矛盾点を指摘しながら、要求の実現をめざしたいと思います。

## 全ての教職員にかかわることです。

一見すると、現給保障の廃止などは、一部の教職員の利害に関わる問題に過ぎないように思われるかもしれませんが、しかし、私たちがこの問題を取り上げた根底には「教職員の待遇は労使の協議によって決定すべきである」という国立大学法人のあるべき姿を実現したいという思いがあります。今後も更に厳しい給与減額が国家公務員を対象に実施される可能性が高くなっています。

この種の問題について金沢大学独自の解決策を積み重ねることを通じてこそ、真に自主的・自律的な大学運営を実現し、私たち自身の給与や大学を守ることができると思います。

## 一層のご支援をお寄せください!





# 署名にご協力をお願いします

## 臨時特例による給与減額問題で 裁判中の仲間を支援する署名

### ●国立高専機構 ●高エネルギー加速器研 ●福岡教育大

昨年より実施された、震災復興に名を借りた臨時特例による給与減額に対して、現在、高専、高エネ研、福岡教育大学、富山大学、山形大学、京都大学、新潟大学、高知大学、福井大学などの教職員が裁判に訴えています。

裁判では、減額された給与分の支払いを大学に求めています。しかし、この裁判の本質は、国立大学法人の〈独立性・自主性を守ること〉〈労使自治の原則を確立すること〉にあります。国立大学の教職員には、民間の労働者と同様に、労働基準法、労働契約法、労働組合法等が全面的に適用されているにも関わらず、団体交渉ではおざなりの説明がされただけで強行実施されるなど、労使自治のプロセスを軽視したことが、このような裁判をまねいたのです。

今後政府から大学に対してさらに厳しい要求（労働条件改悪）のある可能性が否定できないなか、今回の裁判結果は今後の私たち教職員の労働条件に影響を及ぼすものですから、積極的に協力したいと考えています。

全ての教職員の皆様のご協力をお願いいたします。ご自身に限らず、ご家族、知人、地域の方々にお声かけくださいますようお願いいたします。

- 署名は、組合支部分会、執行委員などを通じて配布します。
- 家族、友人、近所の方など出来るだけ多くの方へ協力を呼びかけてください。



### お申し込み

学内便等にて組合事務所までお送りください。

又はメール

kanazawa@ku-union.org

ご記入いただいた事項は「個人情報保護に関する法律」を遵守し、組合活動情報のご提供、組合費徴収などの事務のために適切な取り扱いをいたします。

### 連絡先

金沢大学教職員組合

金沢市角間町

TEL076-262-6009 (FAX同じ)

内線(角間) 2105

http://www.ku-union.org/

### 金沢大学教職員組合 加入申込書

申込日 年 月 日

ふりがな

氏名 (男・女) 生年月日 年 月 日

所属部局 職種 職名

電話番号

E-mail (職場・個人用)

組合費  チェックオフ(賃金控除)【通常はこちら】 8桁の職員番号

チェックオフ以外の方法を希望 ( )

住所

差し支え無ければ記入ください。職場に組合の発行物をお届けしにくい場合にはご自宅への送付も可能です。