

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1月11日

通巻1193号

この号の内容

- | | |
|----------|----|
| ●団体交渉の報告 | 1P |
| ●定期大会の報告 | 4P |
| ●新年会の案内 | 6P |

団体交渉の報告

次の交渉は1月17日です



(1) 臨時特例による給与減額

(2) 退職手当減額



12/6, 12/17に「臨時特例による給与減額問題」「退職手当減額問題」に関して団体交渉を実施しました。これは、臨時特例に係わる給与減額問題について交渉再開を求めていたところ、退職手当の減額問題について当局より団体交渉の申し入れがあったことから、両問題をあわせて交渉することになったものです。その内容をご報告いたします。なお大学側の交渉担当者として、学長の委任を受けた有松理事が出席しました。

(1) 臨時特例による給与減額問題

1) すでにちゃぶ台はひっくり返っている

昨年6月の全学説明会における学長の説明は「震災の復興に資するため」というものでした。また、この「震災の復興」とは「被災地の復興」であるという説明もありました。6/27の団体交渉において有松理事は「減額した給与が復興財源に使用されないことがあればちゃぶ台をひっくり返すよう

なものだ」と発言しています。

しかし、震災とは直接関係のない公共工事が復興特別会計によって行われていることは、すでに新聞報道等で明らかになっています。本学宝町キャンパスの総合研究棟Ⅱも当初予算で組まれた復興特別会計のひとつです。大学は、私たちの給与減額分は補正予算で使われることになるので、当初予算に盛り込まれた総合研究棟Ⅱの存在は「ちゃ

【他大学の対応状況】

賃下げ幅 (9.77%、7.77%、4.77%、ボーナス9.77%) を圧縮した大学

- ・島根大：7.65%、6.08%、3.73%+教育研究費増 (6月から実施)
- ・岡山大：6%、4%、2%、ボーナス5% (6月から実施)
- ・愛知教育大：6.77%~2.77% (7月から実施)
- ・名古屋大：12月のボーナス減額なし、医師・コメディカルへの手当新設、
月1日の特別休暇新設 (7月から実施)
- ・名古屋工業大：12月期のボーナス減額なし (7月から実施)
- ・東京大：4.31%~1.05% (8月から実施)
- ・京都大：4.35%~1% (8月から実施)
- ・福島大、九州大、室蘭工大、熊本大：8月から実施
- ・山梨大：5.77%~0.77%、ボーナス5.77% (9月から実施)
- ・北海道大：9月から実施

ぶ台返し」には当たらないと説明しましたが、「震災復興のためなら」と泣く泣く給与減額を受け入れた教職員の立場からは、吸い上げられた給与が公共工事に化けたと感じざるを得ません。

このように、給与減額の理由として説明された前提はすでに崩れており、過去の減額分の返金と次年度の減額撤回が妥当であると考えます。

2) 運営費交付金の削減額、法人および病院の負担分について公表される

大学に渡される運営費交付金は実際にはどれだけ削減されるのでしょうか。今回大学は、大学（法人）・病院あわせて11億円程度が削減される、給与減額分との差額については、大学（法人）負担2億円、病院負担1.8億円である、そして大学（法人）負担分のうち8100万円が不足しており、さらなる法人の努力は不可能であるとも説明しました。

しかし6月の団体交渉では、見込額としながらも大学（法人）部門からの負担は3億であると説明していました。今回、なぜ2億円の提案となったのか、詳細且つ具体的な説明はありませんでした。法人として更なる努力の余地があったにもかかわらず、実現できていないということになります。私たちに負担を強いる以上、最大限の努力を行うのは経営者の責任です。

3) 2013年度の給与減額圧縮額について

今回の交渉で、大学は、2年間にわたる給与減額を、単年度で決算することを約束しました。つまり、2012年度の運営費交付金削減分約11億円を次年度に繰り越さず、今年度中に帳尻を合わせるという意味です。これは、2013年度についても、今年度並みの給与減額圧縮が可能であることを意味します。

(2) 退職手当減額問題

「国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律」という法律が昨年11/16に成立しました。これは、国家公務員の退職手当が民間のそれと比べて高いという人事院の調査に基づいて法制化されたもので、従来は調整率として「104/100」を乗じて算出されていた退職手当を、2013年1月1日より段階的に「87/100」にまで引き下げるといふ、大幅な削減となります。大学は、特殊要因運営費交付金として交付されている国立大学法人教職員の退職手当について、この法律への準拠が要請されているとして、国と同様の提案を行いました。

これについて、私たちは次のように反対の意思を表明しました。

そこで私たちは、来年度に関して、最低でも今年度並（4～6月分＋ボーナス1回分の減額なし）の給与減額圧縮を求めました。あくまでも最低限のこの提案に対して、大学側は今年度をベースに検討すると回答しました。具体的には、2月末～3月はじめに団体交渉を行い決定することとなります。

4) 給与減額分の明記を要求

私たちは、今回の措置の減額分を給与明細に記載することを求めました。それは、この措置が極めて例外的なものであり、2014年4月には本来の給与に戻すことを確約させるためです。これは、私たちが今後も安心して働くために必要な約束です。しかし、大学側はシステム改修費用、労力の観点から難しいと回答していました。

これについては、1年分の総計額を示す方法も含めて組合から再提案し、大学は再検討を約束しました。

5) 有給休暇の繰越緩和

6月の団体交渉時に大学が提案したものです。今年4月より実施を検討中との見解が示されました。2012年の分を2013年に繰り越せる方向で検討がなされています。これによって、病気や介護などの際に有給休暇を活用しやすくなります。さらに、私たちは、職員のリフレッシュ休暇、教員のサバティカル制度、あるいは夏期休暇や今年の1/4のような平日を休日にするなど、公休を増やすことなどを提案しました。

これらの措置は、これまでから要求しつづけてきたことです。給与削減に対する代償措置としてはあまりに貧弱なものであり、これをもって代償措置とはみなしませんが、年来の主張に対する一定の成果と考えます。

1) 実施時期については1/1の実施を見送り

交渉の結果、1/1付での強行実施は見送られました。また、手当減額の内容（制度設計）については組合との交渉を踏まえて案を再提示すると回答しています。十分な交渉を行わず、メール1本の通知で1/1に強行実施した大学もあるなかで、団体交渉を踏まえるとした金沢大学当局の姿勢は評価できません。今回の対応は、2010年の人勧に依拠した賃下げの強行を、不誠実交渉であるとして石川県労働委員会にあっせんを要請したことも影響しているのではないのでしょうか。

2) 退職手当の性格について

退職手当について「給与の後払い（労働者の債権）」であるとお考えの方は多いのではないのでしょうか。この点について大学は、給与の後払いという性格と、功労報償という性格を併せ持つとの見解を示しました。しかしながら、大学は、国家公務員と同様にこれまでの勤続年数分についても減額の対象とする趣旨の説明を行いました。つまり、みずからも一定程度認めている「退職手当≠すでに発生している債権（大学にとっては債務）」の放棄を求めているわけです。この点一つをとっても、今回の退職手当減額に関する提案がたいへんに特殊なものであることがわかります。

3) 全学説明会・退職者への説明と同意を要求

これまでの人事院勧告や臨時特例による賃下げが今後発生する給与についてのものに対して、退職手当減額はあまりに特殊であり、また引下げ額も大きいものです。これによって、退職後のライフプランが変わってしまう方も多数いらっしゃると思われれます。したがって、最低でも全学説明会は実施されるべきであり、加えて、退職者個々への説明と同意が必要であると考えます。とくに、退職者に対して丁寧に説明し、個別に同意をとることを求めます。

大学は、説明会の実施を検討する、退職者への説明会も実施して構わないと回答しました。これは、「すでに発生している債権」を有している、現時点での教職員すべてに対するものでなければなりません。

4) 国家公務員より低いのに退職金を減額する合理的根拠なし

金沢大学事務技術系の職員の給与水準が国家公務員よりすでに低いこと（ラスパイレス比較で86.6、地域・学歴勘案しても93.3）は周知の事実です。国家公務員と同様の引き下げを行う合理性は全くありません。また教員については、人事院の官民比較が行（一）職と同等の職種が対象であることからすると、同じ職種である私立大学の教員との比較を参照すべきでしょう。それも示さずに同様に措置するのは説明不足であり、さらなる説明を求めています。

5) 今回は人事院《勧告》によるものではない

これまで大学は、人事院勧告がいわゆる社会一般情勢をはかる基準であるとの見解を示していました。今回の退職手当減額は、財務・総務大臣に依頼を受けて、人事院が退職手当の官民比較を行ったことに端を発します。しかし、人事院は、公務員の退職手当が民間よりも約400万円高いこと、格差是正が必要であることの見解を付して回答したのみであり、具体的な方法については勧告していません。いわゆる緩和措置がとられていますが、今回の措置は個別の退職者に対してなら「緩和」の意味をなさない、極めてずさんな措置であり、働くものの生活設計を考えないものであると言わざるを得ません。それを科学的に説明されているかのような発言を繰り返す大学当局の発言は、とうとう納得できるものではありません。

私たちは、金沢大学教職員の生活を守る立場から、再提案を求めます。



今後の交渉について

この2つの大問題について、1/17に再交渉を行います。私たち金沢大学で働く者の不利益と尊厳との回復を求めて、徹底的に交渉していくつもりです。みなさまのご支援・ご助言をお願いいたします。

12/6, 12/17の団体交渉に参加して

金沢大学当局は誠実に事実を説明すべき

東日本大震災の多大の被害に関して復興予算が立てられ復興に向けた努力が払われているかに見えていました。しかしながら、被災地以外に多額の復興予算が使われていることが明らかになっています。実は、金沢大学でも総合研究棟Ⅱの建設費が復興予算から措置されているのです。

当該施設建設について12/6の団体交渉で大学に質したところ、耐震補強の必要性から従前より要求していたが認可されてこなかったこと、復興予算からの措置は国の判断であったことが明らかになりました。必要な施設整備は当然行われるべきですが、今回の予算措置には疑問を抱かざるを得ません。

東日本大震災から少しでも早い復興を目指し、復興特別会計が組まれました。是非は別としても、2月29日の臨時特例による給与減額は東日本大震災という国難に対処することが第一義であったし、私たち金沢大学教職員のほとんどがそう思っていたはずですが、6月の団交において組合は、「新聞報道によると給与減額が景気対策に使われようとしている」と追求しましたが、大学は「そんなことがあったらちゃぶ台をひっくり返すようなことだ」と完全否定しました。

しかし、現実には、『東日本大震災からの復興の基本方針』（平成23年7月29日、東日本大震災復興対策本部）では、「東日本大震災を教訓として、全国的に緊急に実施する必要性が高く、即効性のある防災、減災等のための施策」も含むとされています。また給与減額を決めた『閣議決定』（平成23年10月28日）には、給与減額の目的は東日本大震災のみならず「国の厳しい財政事情への対処」であること、また「行財政改革の推進による総人件費の削減」の必要性が記されています。

震災復興には反対できないという私たちの

気持ちを人質に取り、「被災地の復興支援」が全面に押し出された形で、人件費をコンクリートに変えるための施策が着々と進められてきたのです。

金沢大学執行部が国のこの政策に積極的に協力する意図がどの程度あったかはわかりません。しかし、最低これらのことは6月の全学説明会で説明されるべきことでした。「人件費を減額して復興財源とする？」という異例中の異例の法律を、私たち金沢大学で実施するに際し、金沢大学当局が説明不足であったと言わざるを得ません。

政府・文科省は「復興予算」を口実に各大学に賃金の引下げを強行させた

復興特別会計の《流用》に係わっていることは文科省も例外ではありません。文科省がこうした予算の配分をネタに各国立大学に私たちの賃金を引き下げるための圧力をかけたかについては想像の域を出ませんが、ある時期から、国立大学法人が給与減額の不当性・不合理制を国大協（国立大学協会）に訴えることを止めてしまったことと合わせると、そんな風に勘ぐりたくなります。また国大協として一致した行動がとれず、各大学がばらばらになってしまったことは、結果として今日の事態の一因であることは肝に銘じなければなりません。

自主自立の名の下に法人化したにも関わらず、こうした文科省の不当な介入（要請）対して全く異議申立が出来ない事態は国立大学の危機を示すものです。

私は金沢大学執行部に対して、国立大学法人の社会的責任を果たす観点から、毅然とした態度で政府・文科省に向うとともに、誠実な態度で私たち教職員に向き合うことを求めます。（一参加者の感想）

第69回定期大会 2012年度方針を決定 臨時特例による給与減額問題に関して活発な討論

10月26日(金)に角間キャンパス自然科学5号館において定期大会が開催され、2011年度活動総括、2012年度活動方針について活発な討論の上、全会一致で執行部原案が採択されました。

10月26日(金)に角間キャンパス自然科学5号館(旧理学部棟)2階大講義室において定期大会が開催され、2011年度の活動総括、2012年度の活動方針について活発な討論の上、全会一致で執行部原案が採択されました。特に、今年は7月に給与が平均7.8%引き下げられたことに対する対応をめぐって活発な討論が行われた大会でした。

大角委員長の挨拶後、石川県医労連書記長の馬渡健一氏より、附属病院での組合員拡大、長時間夜勤問題の改善について、つくしんぼ保育園理事長の飯田克平氏より、消費税と社会保障改革の問題、夜間保育問題に言及した挨拶がありました。

その後、2011年度活動総括および決算報告、監査報告をふまえ、質疑応答が行われました。四分会からは昨年末からの各種手当の改善(夜間看護手当等)が実現したことが報告されました。しかし課題として、看護師とコメディカル職員には臨時特例に関する給与減額は実施されなかったが、それらが組合活動の成果であることが認識されていないことが課題です。

工学部分会からは、組合員拡大のために少しずつではあるが活動していること、2011年4月から主任技術職員が新設されたが、技術職員については上位級の職員が少ないことが課題だとの報告がありました。

休憩の後、2012年度執行委員の紹介に続き、書記長より2012年度活動方針案が議案書に則って提案されました。

出席者から議案書の活動方針には臨時特例による給与減額への対応について言及がないことが指摘され、執行部より本会議中に別途時間を設けて議論するとの回答がなされました。また、組織拡大に関する昨年度の取り組み(新任教員に対する研究費申請方法の説明会等)の紹介と共に、引き続き実行力のある



組織拡大を期待する発言がありました。

2012年度活動方針案と予算案の採決の後、臨時特例による給与減額問題に関する今後の活動について活発な討論が行われました。

とりわけ、2009年、2010年に人事院勧告に準じて賃金が引き下げられており、「復興財源確保」を口実としたさらなる引き下げに対して裁判を起こすべきだという組合員もおり、全大教も裁判闘争を提起していること、これに対してさまざまな多くの意見が述べられました。

結局、裁判も含めて、団体交渉の可能性、弁護士への相談、各支部分会での説明会について検討していくことが確認されました。

また組合規約改正、特別執行委員について承認された後、閉会宣言をもって大会は終了しました。

活動方針等の詳細は議案書にて確認をお願いします。

新年会



日時：2013年1月25日（金） 午後6時30～8時30

会場：紅梅（高岡町 金沢市文化ホール内）

会費は2000円です
2013年3月退職の方は無料

紅梅は、十一屋町にある社会福祉法人の運営する喫茶店です。
ヘルシーなサラダバーと作業所で焼いたおいしいパンが人気のお店です。
夜はちょっと寒いかもしれませんが、暖かい服装でお越し下さい。

1月18日（金）迄にお申し込みください
（支部分会役員 又は 組合事務所262-6009〈角間内線2105〉）

◎楽しいゲームなど企画も盛りだくさん計画中です。

◎2013年3月末退職者のセレモニーがあります。

活動日誌 9月

- 6日 第3回執行委員会
- 10日 統一要求に関する団体交渉
（昨年度執行部提出分）
- 11日 四役会議
- 20日 第4回執行委員会
- 21～23日 全大教教研集会 東京
- 22～23日 全大教女性部総会 東京
- 26日 学長を表敬訪問 懇談
- 28日 会計監査

活動日誌 10月

- 2日 女性部 第9回役員会
- 4日 第5回執行委員会
- 5日 申入書提出

- ・非常勤職員の再雇用問題
- ・9月10日の統一要求に関する
団体交渉の確認書案

- 18日 臨時特例への今後の対応に
関する説明会
長山泰秀 全大教書記長

- 24日 四役会議
- 四分會 定期大会

- 25日 女性部
人事課長との昼食懇談会
- 26日 第69回定期大会
- 28日 全大教全国代表者会議 東京
- 30日 女性部 第10回役員会

活動日誌 11月

- 1日 第6回執行委員会
- 2日 団体交渉再開の申入
臨時特例による給与減額問題
- 3日 全大教ブロック
単組代表者会議（名古屋）
そば打ち体験会

14日

- 弁護士相談
- 医療三単産合同学習会（東京）
- 36協定の修正を求める申入
- 9月10日団体交渉の要旨
大学案示される

- 15日 第7回執行委員会
- 16日 女性部大会
- 21日 統一要求に関する検討会議
- 22日 執行委員懇親会

- 28日 組合修正案を提出

- 29日 女性部 学長との昼食懇談会
- 30日 第8回執行委員会
- 理学部分会定期大会
- 給与減額の撤回を求める申入

活動日誌 12月

- 1～2日 第23回医科系大学職員
懇談会（京都）

- 4日 団体交渉検討会

- 5日 予備折衝
- 6日 団体交渉

- ・臨時特例による給与減額
- ・退職手当減額問題

- 13日 第9回執行委員会
- 17日 女性部 第1回役員会

- ・臨時特例による給与減額
- ・退職手当減額問題

- 18日 女性部 クリスマスリース作り
- 20日 第10回執行委員会
- 21日 工学部分会定期大会
- 25日 申入書提出

- 28日 弁護士相談
- ・労働契約法改正への対応
- ・宿舍の削減計画