

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/

2020年12月4日

通巻1283号

この号の内容

- 2020人勧対応交渉 2

11/18, 11/25の交渉報告【詳報】

踏みにじられた努力、果たされない説明

**大西理事、コロナ対応への私たちの奮闘を評価せず、
人勧準拠の繰り返しで、引下げの説明責任を放棄。
私たちへの説明よりも、世間の目。
1500万円超の役員給与への世間の目は不問？**

大学側は「人勧準拠（期末手当▲0.05月）の結論ありき」の態度に終始しています。2回目の交渉では、労働契約法第10条にそった説明が矢継ぎ早になされましたが、詳しい資料はなく、これまでに提示されたものは、引下げ内容と実施時期（12/1）が書かれた、紙一枚。

説明の内容はどれも、「高度の必要性に基づく合理的な内容」とは言い難いものでした。しかも、2回目の交渉で大学が提示した時間はわずか10分（結果的には40分程度まで引き延ばしましたが）。最後は、「次の予定がある、これ以上の交渉はしない」と宣言し、席を立てて出て行きました。法人化後初の**不当労働行為**の暴挙です。（キャリアのほとんどが国家公務員で、人事交流で本学に着任された大西理事には理解できないのかもしれませんが）私たちは国家公務員ではありません。したがって、

労働条件は労使自治で決めるのが大前提です。そのことは文科省も何度も言及しています。労働契約法が適用され、使用者である大学が、私たち労働者と合意することなく、労働条件を不利益に変更することはできません（第9条）。仮に不利益変更をする場合は、それが「高度の必要性に基づいた合理的な内容」でなければならず、大学には説明責任があります。

合理性の有無は個別の事例について、

- ①労働者の受ける不利益の程度
- ②労働条件の変更の必要性
- ③変更後の就業規則な内容の相当性
- ④労働組合等との交渉の状況
- ④その他の就業規則の変更に係る事情

を考慮して判断されます（第10条）。

《減額見送り》《減額半分》《代償措置実施》等、良識的な大学あり！

交渉の継続、コロナ奮闘に見合う代償措置の提示等を求めました。

1回目の交渉では、「人勧準拠に合理性がある」という趣旨の説明が繰り返されました。

その理由は、①本学はずっと人勧に準拠してきたので、今回の人勧に反して引き下げない理由を社会に説明できない、②独立行政法人通則法で、給与は国家公務員の給与や民間企業の給与を考慮しなければならないとされている、③人勧に準拠しないのなら、人勧が引上げ改定の時に本学の判断で引き上げない場合もありうる、というトーンカンな説明にも及びました。

2回目の交渉では、労契法にそった様な補足説明がありました。内容は1回目と同じです。



①不利益の程度

いくつかの職種を例に1万5000円～2万円程度の額になること、それが期末勤勉手当の年額の1%、年間給与総額の0.3%に当たるとの説明がありました。



②引下げの必要性

「独法通則法」「閣議決定」「独法改革の基本的方針」を参照しながら、人勧準拠の必要性について説明がありました。重要なポイントですので、引用します。

国立大学法人は、国立大学法人法第35条によって準用される、独立行政法人通則法第50条の10の規程の適用により、職員の給与等の支給の基準については、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該国立大学法人等の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して定められなければならない、とされている。

また、令和2年11月6日付けの閣議決定において、独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応するよう要請されている。そのなかで、職務の特性や国家公務員、民間企業の役員・従業員の報酬給与等を勘案することが述べられて

いる。

本学は独自の給与改定を行うための専門的な調査組織を持っておらず、労働市場など社会一般の情勢について独自の調査を行うことは困難。他方、人事院勧告については、専門組織による全国規模の民間の給与調査に基づくものであり、その客観性、合理性は社会的にも認められている。

そういったことを勘案して、法人化以降、人事院勧告は給与等の支給基準を定める際の重要な指標であると考えて過去にも準拠してきた。とりわけ今年度の人事院勧告については今般のコロナ禍において、民間の雇用賃金情勢が大変厳しい状況が続いているなかで、賞与の引下げ改定となっている。運営費交付金として国費が投入されている本学の運営形態を考えると、しかも、運営費交付金が年々削減されているなかで、採用、雇用を維持してきているという情勢を考えれば、国民に理解が得られるような適正な給与水準とするためには今回の人事院勧告を重く受け止め、準拠する必要があると考えている。



③内容の相当性（適切さ）

人事院の調査と勧告は信頼できるものだから人勧の内容を本学教職員に適用することも適切である、という説明でした。



④労働組合等との交渉の状況

過半数代表への説明は終了し、組合との交渉も行っている、という説明でした。



しかし、私たちの身分は法人化によって国家公務員から離脱し、労働条件は労使自治で決めることが原則となっています。そのため、国が私たちの給与に直接介入する法的根拠はありません。人勧に準拠して給与を下げることは、2012、2013年の様な臨時特例による給与減額時等も、国は国立大学に何も命じていないのです。

確かに、法人化後も大学の組織体制、政策を国に縛られ、収入の多くを運営費交付金に頼っていることは事実です。そのことを考慮し、本学では特に「基本給や期末勤勉手当という基本的な給与」については、人勸と労使自治の間で、労働条件をいかに引上げ、悪化させないかというような、工夫がされてきました。

今回の大学の態度は、これまでの労使自治の工夫を無視し、自らの主張の正しさを一方的に主張するものです。しかも大学の説明は事実を歪曲しています。

大学の主張の **ファクトチェック!**



①「人勸準拠（引下げ）しない理由が説明できない」という主張について。

人事院勧告は国家公務員と民間企業の給与の比較の結果です。金沢大学教職員（とりわけ事務技術職員）の給与は、対国家公務員指数91.7、と低く抑えられています。過去の引上げが不十分であり、今回の賞与カットを行わず、国家公務員に追いつく努力をすべきなのです。

②大学が人勸準拠の根拠としている、「独立行政法人通則法」「閣議決定」等について。国立大学法人に人勸準拠を命じる定めはありません。

確かに独法通則法にはいくつかの考慮事項が示されています。*右側の条文参照。

「国家公務員の給与等」については、まずは、国家公務員に追いつく努力をすべきです。「民間企業の給与等」については、そもそも、官民比較で決めている国家公務員よりも給与が低い本学の教職員が民間企業よりも高いということは、ありえません。

むしろ、「業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情」こそ重要であり、大学の評価や財務状況、コロナ対応で多大な苦労を強いられている事情を踏まえて判断することが求められています。

独立行政法人通則法

第五十条の十 中期目標管理法人の職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない。

2 中期目標管理法人は、その職員の給与等の支給の基準を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

3 前項の給与等の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該中期目標管理法人の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して定めなければならない。

閣議決定で書かれているのは以下のみ。

独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日）を踏まえ、適切に対応する。

そして、独法改革の基本的な方針にも、人事院勧告に準拠して給与を引き下げること命じる文言はありません。

むしろ、国家公務員よりも高くてもよいこと、就職希望者が競合する業種に属する民間事業者等の給与水準との比較などについても言及されています。

○ 法人の役職員の報酬・給与の支給基準の設定に当たり、（略）職務の特性や国家公務員・民間企業の役員・従業員の報酬・給与等を勘案し（略）、設定の考え方を具体的に明記する。

○ 法人の給与水準については、法人の事務・事業の特性等を踏まえ当該事務・事業がより効果的かつ効率的に実施されると見込まれる場合には、国家公務員より高い水準を設定することも可能とする。（略）

(略) 国家公務員との比較に加え、当該法人と就職希望者が競合する業種に属する民間事業者等の給与水準との比較など、当該法人が必要な人材を確保するために当該給与水準とすることが必要である旨を、その職務の特性を踏まえながら説明するものとする。このうち、特に国家公務員と比べて法人全体の職員の給与水準が高い法人は、高い水準であることの合理性・妥当性について、国民に対して納得が得られる説明を行うものとする。



そもそも、人勧準拠が労使自治に勝つという交渉姿勢自体が問題です。独法通則法にある「**その他の事情**」には、私たちの労働条件は、労使自治で決めることも含まれるでしょう。結論ありきの説明で（というより結論の報告のみ）、労使交渉を形式的に済ませただけでは、ダメなのです。そもそもこのタイミングの提案で12月から改正ということは無理筋であって、最低、今年度については実施すべきでないのです。実際、国立大の中でも今年度の引下げを見送っている、良識的な大学もあります。

③「人勧に準拠しないのなら、人勧が引上げ改定の時に本学の判断で引き上げない場合もありうる」という脅しについて。

私たちは、国家公務員よりも低く抑えられている給与を改善する必要があると考えていますので、大学側の主張は的外れとしか言いようがありません。

一方で、万が一、人勧通りの賃上げで本学の経営が真に危機的状況に陥るのであれば、給与の現状維持あるいは引下げはやむを得ない場合もあるでしょう。ただし、危機を回避するために万策を講じそれでも対処できない状況である場合であって、チョット予算が足りないから、と人件費を下げるのは論外です。

まずは、学長・理事が、1500～2000万円近い給与の大半をカットするのが筋でしょう。いまがその状況なのであれば、大学執行部の責任は厳しく追及されるべきです。ほとんどの教職員が金沢大学で定年まで働くのであって、金沢大学が倒産しそうになれば別の機関に行くようなことはできないのですから、役員には重い責任があります。

④本学が人事院勧告に準拠してきたという歴史認識について。これも、正確ではありません。（人事院勧告準拠の是非は別として）本学では人事院勧告に準拠しつつ、労使交渉を踏まえて代償措置や緩和措置がとられてきました。2009年人事院勧告、2010年人事院勧告、2013年度末の退職手当減額、2014年からの昇給抑制、2005年人事院勧告による俸給表切り替えに伴う現給保障措置への対応等において、本学教職員の不利益を軽減する対応がとられてきました。



2009年人事院勧告

教員：総額5000万円の研究費を均等配分

教員以外の職員：研修充実のための予算配分



2013年度末の退職手当減額

- ・経過措置期間の延長(国：1年半、金沢大：3年1カ月)で、3億円の負担。
- ・代償措置の一つとしてリフレッシュ休暇を求め、後に実現。

💡 2014年からの昇給抑制

抑制開始年齢の後ろ倒し。国家公務員は、55歳で昇給抑制が始まるのに対して、

- ・ 定年65歳の教員：国より5歳延長で60歳まで昇給
- ・ 定年60歳の教職員：国より2歳延長で57歳まで昇給

💡 2012, 2013年の臨時特例の給与減額

2012年度：4～6月分の給与・ボーナス減額の不実施

2013年度：12月ボーナスの減額分の返金



大学は同じ主張を繰り返し「認識の違い」と開き直り、（たとえ結果的に合意に至らなかったとしても）丁寧に説明して私たちが説得する姿勢を放棄しました。

そして、人勧準拠だけでは説明が苦しくなり、人件費減額分をどうするのかと問われて、実は新型コロナ感染拡大で大学が厳しい状況に置かれている、〇〇に予算が足りないからそれに使うという発言に及びました。病院の経営逼迫、コロナ対応の出費（学生支援を含む）があり、今後収束する見通しがたたないことへの危機感の表明もありました。

危機感については共有しますが、危機感の具体的な根拠は示されず、大雑把な感想に過ぎない説明でした。しかもこれらは手

当引下げを前提とした、後付けの説明です。

加えて、昇任人事や採用人事にも使うという説明もありました。新学域のことも想起されますが、人勧による減額がなければ人事が動かさないような状況であるのなら、大学執行部の怠慢であって（着任されたばかりの大西理事の責任ではないでしょうが）、まずはその責任を甘受すべきです。

非常勤職員の手当改定で、引上げは翌年に、引下げは直ぐに実施することについて。2/3の非常勤職員が外部資金で雇用されているため、引上げはお金がないので直ぐにできない一方、引下げはその心配がないので直ちに実施出来る、という信じられない説明でした。

年俸制の具体的な改正内容が示されていないことについて。去年の人勧対応の改定がR3.1でありまだその作業も終わってない（去年も改定内容を示さずに規程改正を実施）ので、現時点では示せない、改めて具体的な内容を示すので今回の交渉の対象ではないとの発言もありました。早急に具体的な内容を示す意思が表明されたことについては、好意的に理解しますが、一方で、就業規則改正の手続きを強行しておきながら、交渉の対象にしないというのは、矛盾しています。

年俸制の制度設計は人勧から簡単に推測できません。1号年俸制の期末手当は基本給に含まれている一方、2号年俸制の期末手当は期末手当表に金額が示されている等、本学独自の設計がされています。新旧対照表等で具体的な変更内容を示さずに人勧通りです、という説明はあり得ません。

コロナ対応の負担増に見合った手当支給、不利益の緩和を求めます。

私たちの努力を踏みにじるな！

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 _____

雇用形態 常勤職員 フルタイム非常勤職員 パートタイム非常勤職員 その他

電話番号 _____ (携帯電話)

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

--	--	--	--	--	--	--	--

*給与支払時に、大学が組合費を給与から控除し、一括して組合に渡す方法です。

*職員番号は、職員証、給与明細書に記載されています。

チェックオフ以外の方法を希望 (_____)

住 所 _____

差し支えな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。

まだ加入されていない方は、ぜひ組合に加入してください。
組合を通して大学に意見を表明していきましょう。



ろうきん自動車ローン
無担保 **くるま自慢**
キャンペーン
キャンペーン期間
2020 2021
9/1(火)・3/31(水)

ろうきん自動車ローン
くるま自慢
5つのポイント

- 1 ご返済はゆとりの最長10年!
- 2 ご融資金額は最高700万円
見積書・注文書の金額に付属品購入分として
30万円まで加算可能!
- 3 配偶者やお子様など
ご家族(2親等以内の親族)の車購入費用にもご利用可能!
- 4 他金融機関の自動車ローンの借換もご利用可能!
- 5 新車・中古車・バイクの購入、車検、カーポート、運転免許証
取得などお車に関するあらゆる費用にご利用可能!



詳しくは最寄りの「ろうきん」までお問い合わせください

ろうきん
無担保 **教育ローン**
キャンペーン
キャンペーン期間
2020 2021
9/1(火)・3/31(水)

学費に
幼稚園から大学院・専門学校・予備校
○受講料 ○入学金 ○授業料

塾・講座・通信教育に
○入学費 ○受講料
○スキルアップの資金(通信教育納付金)

教育関連資金に
○教科書や制服などの学用品
○仕送り ○下宿の家賃 ○留学資金

その他
○他金融機関からの教育ローンの借換え
○奨学金の借換え
*奨学金の借換えには「奨学金借換専用プラン」がございます。



詳しくは最寄りの「ろうきん」までお問い合わせください