

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/

2022年5月18日

通巻1298号

この号の内容

- 2021年人勧対応交渉の報告

交渉報告 2021年人事院勧告への対応

5/12に団体交渉を行いました。大学から不利益（引下げ）の程度、不利益分の使途について一定の説明はありましたが、引下げの結論ありきで、引下げの高度の必要性について合理的な説明はありませんでした。



- 今年度から、期末手当を▲0.15月/年
- 対象者：月給制教職員、期末手当のある非常勤職員

* 年俸制適用者は今回の提案に含まず。今年の人勧を踏まえて改めて検討。



大学の主張

- 今回も人事院勧告に準拠して、期末手当を引き下げる。
- 引下げは今年度から。国家公務員は昨年度から引き下げられた。
- 人事院の官民比較は信頼性があり、本学に適用する根拠となる。
- 不利益の程度の総額は、**1億4000万円**。
- 大学の財政状況は潤沢だとはいえない。運営費交付金に占める競争的配分を十分確保できていないことが理由の一つ。
- 引上げ引下げともに、人勧準拠が本学の方針である。人事院が引上げを勧告した場合は、財務状況にかかわらず、引き上げる。
- 引下げ分の**1億4000万円**は、教職員の労働環境改善のために有効に活用する。例えば以下を改善する。
 - ① 非常勤職員の給与水準および休暇制度の改善
 - ② 男性の育児休業の取得促進にともなう代替職員の確保
 - ③ 時間外労働手当の確実な支給



各事業場で意見聴取中。職場代表へあなたの意見を出してください。



組合の見解

- 不利益の程度（**1億4000万円**等）の説明があったことは、評価する。
- **1億4000万円**を教職員の労働環境改善のために有効に活用する旨の方針については、一定の評価をする。
- **人勧準拠を根拠に期末手当を引き下げること是不合理**。人事院の官民比較は国家公務員と民間企業労働者との比較であり、国立大学法人職員（金沢大学職員）と民間企業の比較ではない。人事院の「官民」比較に信頼性があるとしても、「官民」比較から導き出された人事院勧告を本学教職員に適用することの正当性の根拠にはならない。**そもそも金大職員は国家公務員よりも給与が低く、教員・職員共に同規模の私大より大幅に給与が低く、改善を図るべき**。
- **国から引下げを強制されていないし、引き下げない場合でもペナルティーはない**。大学は、引下げの必要性について、独法通則法、閣議決定、独法改革等に関する基本的な方針を根拠にあげる。しかし、いずれも国立大学法人の教職員の期末手当の引下げを命じてはおらず、引下げの根拠とはならない。
- 大学の財務状況が潤沢ではないという説明について。運営費交付金に占める競争的配分の割合が増加する一方で、金沢大学がそれを十分に獲得できないことが大きな理由とされた。しかし、競争的配分の割合が大きい重点枠組みを選択したのは大学経営陣の判断である。またYAMAZAKIプランに重点的に予算配分したために営繕費などを十分措置できなかったこと、大学のキャンパスが広大であるため管理維持に相当な経費が発生していることが過去の財務資料で示されている。これらは**全て大学経営陣による判断の結果である。財務状況を理由にあげるのであれば、まずは経営陣の報酬について厳しく見直すべきである**。
- **人勧準拠に固執して十分な説明をしない交渉態度は不誠実である**。「山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件」で、最高裁が以下の判断をしている。
 - ・使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務（誠実交渉義務）を負い、この義務に違反することは、不当労働行為に該当する。
 - ・合意の成立する見込みがない場合においても、誠実交渉義務がある。それを怠ることは不当労働行為である。
- **2021年人事院勧告では非常勤職員の賞与支給が言及されたが、提案がなかった**。大学は人勧準拠が金沢大学の基本方針であり、そのことで社会への説明責任を果たすと主張するが、準拠する内容は任意に取捨選択されている。人勧準拠を根拠とするのであれば、非常勤職員に対する賞与支給についても人勧に従うべきである。一方、任意に取捨選択するのであれば、なぜ人勧に準拠して賞与を引き下げることには高度な必要性があるのか、逆になぜ人勧に準拠せずに非常勤職員に賞与を支給しないことに合理性があるのかについて、説明する必要がある。**大学はいずれについても十分な説明をしておらず、労働者を説得し合意を得る努力を果たしているとは言えない**。