

2020年11月30日

国立大学法人金沢大学
学長 山崎 光悦 様

金沢大学教職員組合
執行委員長 市原 あかね

団体交渉要求書 2020年人事院勧告への対応について

11/18、11/25の団体交渉を踏まえて、改めて団体交渉を要求します。必要に応じて労使協議、事前折衝を求めます。

なお、組合の主張およびその趣旨は以下のとおりです。

記

1. 期末手当を引下げないこと。
2. 期末手当の引下げを提案する場合にあつては、労働契約法第10条にそつて丁寧に説明し、労使の合意に至る努力をすること。

新型コロナウイルス感染拡大への対応に当たつての本学教職員の奮闘にも係わらず期末手当を引き下げること、私たちの奮闘に対する不当な評価であり、むしろ追加の手当が措置されるべきです。全大教が全国の国立大学と高専の教職員を対象に実施したアンケートでは、遠隔による教育研究業務や在宅勤務により教員の80%、事務・技術職員の40%が「業務負担が増えた」と回答するなど教職員は例年になく厳しい労働環境にあることが明らかになり、また大学附属病院の医療従事者は、新型コロナウイルス感染症とのたたかひの最前線で勤務しています。金沢大学も例外ではありません。これらの事情を一切考慮せず、期末手当を引き下げること、これは不当な措置です。

仮に、手当引下げを提案するとしても、国立大学法人である金沢大学においては、「賃金・労働条件は労使の交渉で決められるもの」（労使自治）であり、法人化前の法定主義ではないことを認識すべきです。

したがつて、（繰り返しになりますが）使用者は、労働者と合意することなく、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。仮に不利益変更

をする場合であっても、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、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変更後の就業規則の内容の相当性、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。

しかし、11/18の団体交渉を踏まえた11/25の団体交渉においてもなお、不利益変更が「高度の必要性に基づく合理的な内容」であるか否かを判断できる説明がなされたとは言えません。大西理事は、人事院勧告に準拠することの認識の違い、と発言されましたが、認識の違いを理解する（埋める）努力を怠り、最初から、10分間の一方的な説明で済ませようとされる姿勢こそ、労使自治の原則を踏みにじる行為であることを認識されるべきです。交渉時間は、結果的に40分に及びましたが、今回のような姿勢で臨まれた交渉では生産的な議論が出来るはずありませんし、説明が不十分なままに一方的に交渉の打ち切りを宣言して退席する行為は、明確に団体交渉拒否であり不当労働行為です。また、12/1付けの規則変更について11/18に第1回目の団体交渉が設定された今回の団体交渉のタイムスケジュールについても、人事院勧告準拠の結論ありきで最初から十分に交渉する時間を設けるつもりが無かったのであれば、不誠実交渉であり団体交渉拒否の不当労働行為と同義です。結果的に合意に至らなかったとしても、不利益変更の提案者である大学は、自らの主張について組合の理解・納得が得られるよう、根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示する等して誠意を持って団体交渉に当たる義務があり、その努力を怠ることは許されません。

本要求書は、これまでの2回の交渉を踏まえ、改めて団体交渉を求めるものです。

不利益の程度について、いくつかの職種のモデルケースが口頭で示されました。しかし、変更内容の合理性の判断は、個々の教職員の不利益の程度のみならず、全教職員の給与体系に係わってなされるものです。これまでの不利益変更の提案時と同様に、大学全体の総額についても資料等を用いて具体的に示されるべきです。

変更の必要性について、金沢大学がこれまで人事院勧告に準拠してきたこと、独立行政法人通則法、閣議決定、独立行政法人改革等に関する基本的な方針、本学独自に官民比較を実施して判断することが困難なこと等が口頭で矢継ぎ早に説明されました。大西理事も認識されているように、このことは今回の重要なポイントの一つであることから、文書を示しながら丁寧に説明したうえで、組合の見解についても（認識の違いとして拒否する前に）真摯に耳を傾けるべきです。

加えて、根拠として説明された、独立行政法人通則法、閣議決定、独立行政法人改革等に関する基本的な方針等について、どのように文言を読み込んだとしても、人事院勧告を準拠して期末手当を引下げる高度の必要性の唯一の根拠にはなり得ないことは認識されているはずです。したがって、これらは大学が本来なすべき不利益変更の必要性、変更内容の相当性（適切さ）についての説明義務を軽減する根拠にはなりえず、説明義務が果たされたとは言えません。

そもそも期末手当の引下げが「必要」であることを前提とした姿勢こそ問題なのではないでしょうか。不利益変更は本来、あらゆる手立てを講じた上でも結果的に不利益変更せざるを得ない場合に限られるべきであって、例えば、一般教職員の手当引下げを回避するために、役員報酬については大幅に引下げる等の検討がなされてしかるべきだと考えます。

不利益変更の内容についても、人事院勧告通りということ以外、本学の規程に係る具体的な説明はありませんでした。（就業規則変更の説明会時において、役員、月給制教職員、非常勤職員についての変更内容は示されたため内容は承知していますが）、交渉でも申し上げたように、年俸制教員（1号、2号）については、変更時期が示されたのみで変更内容が不明のままです。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、年俸制の期末手当は本学独自の設計がされている以上、より丁寧な説明が求められるはずです。交渉のなかで大西理事から、年俸制については、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される意思を示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進めながら、交渉の対象にしないというのは、矛盾した対応です。昨年度の勤勉手当引上げ改定の具体的な内容すら示されていない現状を重く受け止めるべきではないでしょうか。

非常勤職員について、昨年までの勤勉手当の引上げは翌年度からであったのに対して、今年度の引下げについては当年度から実施するという整合性に欠く対応です。外部資金で雇用されるケースがほとんどであるため、引上げ時は当年度に対応出来ないが引下げは実施する、という説明でしたが、論理的に破綻しています。もし人事院勧告通りに実施出来ないというのであれば、別途の給与体系を作成しておくべきです。そもそも、昨年度までと異なる対応を提案するのであれば、当然交渉の重要事項の一つになりますから、最低限そのことについて明確に説明すべきですし、内容について自ら積極的に説明すべきです。

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、事実と反しています。（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も、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います。

昨年度末からの新型コロナウイルスへの対応では多くの教職員が長時間労働を余儀なくされたこと、在宅勤務や遠隔授業に伴う臨時の個人負担が発生していることに鑑みて、期末手当の引下げを提案するのであれば、代償措置も含めた適切な対応をとるよう求めます。

上記のことを踏まえ、これまでの団体交渉では不十分であり、団体交渉の継続を求めます。

以上