

2022年4月11日

国立大学法人金沢大学
職員課長 渡辺 智子 様

金沢大学教職員組合
執行委員長 岩崎 宏

積み残しの課題について確認し早期対応を求める申し入れ

組合からの再三の要求にも関わらず、清水職員課長（当時）は懸案事項の解決を図らずに異動されました。下記に積み残しの課題を示しますので、早期の対応を求めます。

については、これらの事項について認識を共有するべく、渡辺職員課長と4月中に協議の場を設けることを求めます。2022年4月18日までに、協議日時について（または、回答の時期、方法等について）返答を求めます。

記

1. 「(2021/12/7 に実施した) 団体交渉における合意事項」(2022/1/13 付けで提出) について調印すること。

団体交渉での合意事項について合意文書を作成し調印することは常識であり、使用者が合理的理由もなく合意文書の書面化を拒否することは不当労働行為です。組合案として提出した内容は、団体交渉のなかで概ね合意できた内容であり、文書化を拒む合理的理由はありません。本来であれば、交渉直後に調印されるべきものであり、直ちに調印することを求めます。なお、これは、2021/12/24 付けの要求「第3の年俸制に関する申し入れ」に対する回答（2022/3/16, 25 付け）とは別の問題です。

2. 2021/12/7, 16 に実施した団体交渉の議事録（2022/1/13 付けで提出）を確認すること。
3. 2021/6/23 の団体交渉について。
 - (1) 議事録（2021/7/13 付けで提出）を確認すること。

(2) 交渉で示された大学側の見解の記録方法について以下を確認する。

- ・団体交渉における大学側の見解として組合が認識していることは、「団体交渉における大学側の見解」(7/13 付け提出)の通りである。
- ・ただし、当該交渉における合意事項の確認方法については、この間の濱内職員係長を介した組合書記との協議をふまえ、「団体交渉における大学側の見解」(7/13 付け提出)、「団体交渉における確認事項」(9/21 付け提出)の取扱を含め、合意事項文書の調印を目指す。

4. 労使交渉の基本方針の作成について協議を進めること。

交渉ルールの作成について 2021/6/23 の団体交渉で合意し、2021/12/27 付けで組合案を提出している。早急に協議を進めることを求める。

5. 裁量労働制適用者の労働時間把握について、合意文書に調印すること。

2021/12/24 付けの団体交渉要求書への対応として、職員課長を大学側の交渉担当者として、2022/2/24 の協議が行われたと認識します。同要求書では、「大学側の交渉担当代表者については、制度設計に際しての素案作成権限が職員課にあり、かつ、当該事項にかかる最終決定権限を有する者に対して労使間の協議内容に沿った具申を行うことができる場合には、職員課長以上(同職を含む)の役職の者であることを要求いたします。」とし、職員課長が団体交渉として対応されたはずです。

したがって、協議において合意(確認)したことを文書化することは常識であり、合理的理由なしに合意文書の文書化を拒否することは不当労働行為です。仮に2022/2/24 の協議が、団体交渉の事前折衝であるとの位置づけであれば、しかるべき権限を有した交渉担当者が出席する交渉を求めます。

6. 「1/11 以降の授業を遠隔授業とする業務命令等への対応について」(2022/2/8 付け申入れ)への対応状況について照会すること。

7. 人事院勧告に準拠することの認識を整理するための協議を行うこと。

2020/11/25 の団体交渉において、人事院勧告に準拠することについて、「労使間の認識の違いを埋める努力をすること」に合意し、2021/6/23 の団体交渉においても「労使間で認識を整理して共通点をつくっていくこと」を改めて確認しています。

8. 2021/12/7 付け団体交渉要求への対応について。

交渉未実施の事項について、交渉すること。交渉未実施の要求事項は以下の通りである。

(1) 産前休暇について

産前休暇について、現状（有給・8週間）を維持すること。

仮に不利益変更を提案する場合には、変更内容が「高度の必要性に基づいた合理的な内容」であることを、労働契約法第10条に従い、客観的な資料を提示し、説明を行ったうえ組合と協議すること。

すなわち、少なくとも、

- ①労働者の受ける不利益の程度にかかる大学側の認識・見込み、
- ②労働条件の変更の高度の必要性（経営状況、現行制度の機能不全、職員からの要望等）にかかる大学側の認識・見込み、
- ③変更後の就業規則の内容の相当性（代償措置・経過措置やその他の条件の改善状況）にかかる大学側の認識・見込み、

の3点のそれぞれについて、基礎となる資料を基に具体的に説明のうえ、これに関して組合と協議すること。

(2) 賞与について

賞与の算定基礎について、改善すること、あるいは現状を維持すること。

仮に不利益変更を提案する場合は、変更内容が「高度の必要性に基づいた合理的な内容」であることを、労働契約法第10条に従い、客観的な資料を提示し、説明を行ったうえ組合と協議すること。

すなわち、少なくとも、

- ①労働者の受ける不利益の程度にかかる大学側の認識・見込み、
- ②労働条件の変更の高度の必要性（経営状況等）にかかる大学側の認識・見込み、
- ③変更後の就業規則の内容の相当性（代償措置・経過措置やその他の条件の改善状況）にかかる大学側の認識・見込み、

の3点のそれぞれについて、基礎となる資料を基に具体的に説明のうえ、これに関して組合と協議すること。

(3) 非常勤職員の給与水準について

非常勤職員について、時給を引き上げるとともに、賞与を支給すること。趣旨については、2021/9/21 付け申入れの通り。

また、少なくとも、大学側における非常勤職員の給与改善にかかる検討の有無を回答し、これについて既に検討を進めている場合には、それに関する検討状況を組合に対して説明のうえ、組合と当該事項に関して協議すること。

(4) 非常勤職員の休暇制度について

非常勤職員について、休暇制度を改善すること。具体的には、①産前・産後休暇を有給化すること、②育児休業の取得要件を緩和すること、③介護休暇の取得要件を緩和すること、④不妊治療のための有給休暇を新設すること（正規職員と同様）。

また、少なくとも、大学側における非常勤職員の休暇制度改善にかかる検討の有無を回答し、これについて既に検討を進めている場合には、それに関する検討状況を組合に対して説明のうえ、組合と当該事項に関して協議すること。

(5) 大学院調整額の公正な支給について

「大学院担当教員のうち、大学院研究科において、講義、演習、実験・実習を年度を通じて併せて2単位以上担当する者」に対して支給される調整額について、支給要件を満たした場合には、年度当初から支給すること。趣旨については、2021/7/14付け申入れの通り。

また、少なくとも、大学側における大学院調整額にかかる検討の有無を回答し、これについて既に検討を進めている場合には、それに関する検討状況を組合に対して説明のうえ、組合と当該事項に関して協議すること。

本年3月において、組合の要求に沿った改善がなされる予定であるとの説明があったが、正式な説明は受けていない。現状についての説明を求める。

以上