

2025年9月11日

国立大学法人金沢大学  
学長 和田 隆志 様

金沢大学教職員組合  
執行委員長 早津 裕貴

## 団体交渉要求書

下記の事項について団体交渉を要求します。9月26日までに、交渉の日時の候補日、方法等について、返答ください。組合側としては、1か月以内を目途に団交の開催を要望いたします。なお、下記の各団交事項につき、一括の回答に時間を要する場合には、組合側は、団交事項毎に迅速な交渉を複数回行う準備があります。この場合には、団交事項毎に複数の候補日程を提示ください。

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人事労務課にあり、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、課長以上（同職を含む）の役職者であれば差し障りありません。

### 記

1. 金沢大学と同規模の企業（大学、病院等）と比較して、各職種について本学教職員の給与水準の改善に向けて、組合と協議すること。

（趣旨）

今年8月7日、国家公務員の給与水準を増額改定する人事院勧告が出されました。後述の通り、そもそも全般的に金沢大学の教職員の給与水準は低いことから、組合としてはこれまでも改善を強く求めてきました。金沢大学の教職員の賃金について、まずは最低でも人事院勧告に準拠した引上げを求めます。

金沢大学職員（事務・技術）の給与水準は、国家公務員と比較して低く抑えられています。『国立大学法人金沢大学の役職員の報酬・給与等について』によると、2024年度の対国家公務員指数は82.1（年齢・地域・学歴勘案でも89.1）となっていますし、事務・技術、医療職員の給与は国立大学法人の平均に及びません。同資

料では教員の給与水準について、詳細が明らかにされていませんが、国家公務員との給与水準の比較指数は下がり続けています。また、同規模の私立大学と比較すると、職員、教員共に明らかに低い水準にあります。

給与水準が低く抑えられている一方で、学生へのきめ細やかな対応、組織改編への対応、新しいプロジェクトへの対応、研究水準・成果の向上等が課されることで、教職員の多忙化、労働強化が年々進んでいます。私たちの働き方に報い、給与水準の改善を求めます。

また、年俸制適用教員については、月給制適用教職員の翌年度に給与表が改定されており、実質的には1年9カ月遅い改定となっています。人事院勧告が「社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有する」ことから、本学においても人事院勧告に準拠した対応が取られてきました。したがって、このように対応が遅れた期間の年俸制の給与体系は、社会一般情勢が適切に反映されていないこととなります。年俸制が業績を重視した給与体系であるとしても、給与表の根拠となっている一般情勢の変動を可及的速やかに反映させることが合理的ですし、そのことは年俸制の趣旨と矛盾するものではありません。年俸制適用教員についても、月給制適用教職員と同様に、同年度での対応が可能な工夫を求めます。

人事院勧告等へのこれまでの大学当局の対応から、今回についても勧告に準拠した引上げがなされると推測いたします。つきましては、大学当局の方針について説明を求めると共に、団体交渉に応じられることを求めます。

私たち国公立大学の教職員は非公務員であり、賃金は労使交渉によって決定されるものです。労使交渉においては、労働組合法に基づき、労使対等のもと法人側には誠実交渉義務が課せられています。教職員の給与水準や労働実態をふまえて労使交渉に臨むこと、そして誠実な労使交渉をおこなうことを強く求めます。

## 2. 非常勤職員の賃金水準の改善に向けて、組合と協議すること。

### 2-1 非常勤職員について、時給を引き上げること。

#### (趣旨)

近年は最低賃金の伸び率に合わせて増額改定がなされていますが、未だ十分な水準であるとは言えません。石川県の最低賃金は、今年10/8から、昨年度比7.1%増となり、1,054円に引き上げられます。しかし、本学の事務補佐員の時給は1050円と最低賃金以下の水準となっています。このままでは法律違反となるため支給改善が必要です。

そもそも「パートタイム・有期雇用労働法」に照らすと、正規職員との待遇差は不合理です。8/7付け人事院勧告でも初任給および若年層が所属する級号俸が引上

げられていることを踏まえ、例えば、一般職（一）の大卒初任給の号給である 1-25（時給 1,420 円）を初任給としたうえで、20～50 円間隔の給与表を設定し、経験年数や職務内容を踏まえた昇給制度を設けること、職務内容に応じた段階的な給与水準の設定（非常勤職員の給与表）も含め、改善を求めます。

## 2-2 非常勤職員について、賞与を支給すること。

（趣旨）

正規職員と均等・均衡のとれた月数を支給することを求めます。例えば、支給時期を 6 月期、1 2 月期とし、支給時直近 6 カ月間の 1 カ月平均給与を基礎額として、6 月期、1 2 月期それぞれについて、期末手当 2 月、勤勉手当 2 月等と設定したうえで、勤務評定や休職期間などを加味して算定する等も含め、改善すること。

非常勤職員への賞与支給については、2021 年度の人事院勧告において「本年 7 月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導」と言及されました。同指針では、①任期が相当長期にわたる非常勤職員に対しては、期末手当及び勤勉手当に相当する給与を、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めること、②この場合において、職務、勤務形態等が常勤職員と類似する非常勤職員に対する当該給与については、常勤職員に支給する期末手当及び勤勉手当に係る支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給することとされています。

以上