

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/

2011年9月20日

通巻 1170号

この号の内容

- 団体交渉議事録 (第4～5回)
団体交渉のルール作り
2010年度賃下げの代償措置

第4回/第5回 団体交渉 議事録

団体交渉ルールの作成

2010年度賃下げの代償措置

7月25日、29日に実施した団体交渉の議事録をお知らせします。

(概要については組合ニュース1167号をご参照ください。)

交渉議題の《団体交渉のルールづくり》《2010年度賃下げの代償措置》は、石川県労働委員会
のあっせんにおいて大学が約束したものです。

引き続き団体交渉を行いますので、どうか皆様のご支援をお願いいたします。

なお、8月11日に実施した第6回団体交渉の議事録は後日お知らせします。



団体交渉のルール作りについて

第4回交渉 (7/25)

組合：7/19に大学から「団体交渉等のルールについて(申合せ)(案)」が示されたが、2005年時の提案から後退した内容だった。2005年時は、**学長の労使懇談への出席が明記されていたが、今回の提案では削除されている。**学長との懇談は、委員長就任時に行ったのみである。**賃金引下げに関する交渉には、学長の出席を求める。**詳細は7/22の組合提案の通りだ。

大学：労働委員会のあることを通じて組合より労働協約案が示されたが、大学としては2005年当時協議が進んでいた申合せをベースに提案した。協約

としての案を提示しなかった理由は、文書化した明確なルールがなくともある程度の円滑な労使関係があったものと理解しているからだ。また、労働協約の作成には時間を要する。この提案は協約の締結を否定するものではなく、今後協約締結も含めて引き続き協議したい。

組合：時間の問題なら、申合せの中に、「あらたな協約締結を妨げない」の文言の明記を求める。

協坂理事：大学提案の「申合せ」、組合提案の「協定書」は、共に労働協約に該当すると理解している。

組合：7/19の「申合せ案」は2005年時の内容とほぼ同様であることについて抗議する。誠実に検討した形跡が見られない。4/12のあっせん協定書締結

各支部、分会の
代議員の参加を
お願い致します。

第68回定期大会のご案内

2011年10月28日(金) 18:00～21:00
自然科学5号館(旧理学部) 2階大講義室



オブザーバー参加も大歓迎です。
組合事務所までご連絡ください。

お弁当出ます!

以降どのような検討がなされたのか説明を求める。

脇坂理事：2005年時に提示した案は決定事項ではないはずだ。

組合：組合は、労使懇談部分に関して了承したが、団体交渉部分については了承していない。

脇坂理事：あっせん協定書には代償措置の問題も含まれており、他の大学の実施状況の勘案が必要だった。各大学に照会し、結果が判明したのは7月であったため、早期の回答は困難だった。

組合：組合としても状況を承知しており、ルール作りの先行検討を要求していた。代償措置とは切り離してルール作りについて検討されるべきだったと考える。団体交渉のルール案は早い段階で用意が出来ていたと理解して良いか。

大学：過去の経緯の検討が必要であったため、回答に3カ月を要した。文書化にこだわらないことは、事務レベルの場で組合も理解を示したはずだ。

組合：文書化にこだわらないことと、今回提示された内容を認めることは別だ。今回の提案に3カ月要したことについては疑問だ。

組合：学長の出席を明記しない理由の説明を求める。

大学：総務担当理事が交渉することを学長が認めている。また、学長との懇談は組合役員が交代した時点でやっている。



組合：「学長もしくは学長から委任を受けた理事」と明記することを提案する。

大学：今後検討する。

組合：毎年激しい賃金交渉が行われる状況においては、最高責任者としての学長の交渉への出席は必要だ。学長の生の声が聞きたい。

脇坂理事：学長は大学のトップでありその責任は重い。今回大学側出席者として学長を除いた提案をした理由は、交渉/懇談であっても労働条件に関するものを想定するからである。

組合：2005年当時の案は、労使懇談には学長以下出席、団体交渉には理事以下出席であったにも関わらず、今回の提案は、労使懇談においてすら学長の出席が外されており、認められない。

労働者との合意がない労働条件を不利益に変更する場合については、その条件が、労働契約法（第10条等）において定められている。

組合：賃金引下げの場合は、生活設計の変更を余儀なくされるため、学長が団体交渉において説明するべきである。それが誠実な交渉である。

脇坂理事：団体交渉において、代表者の委任を受けた理事が窓口になることを理解いただきたい。ま

た労使懇談に関しても、担当理事の対応でよいと考える。

組合：全てを担当理事に任せるのは学長として無責任である。大幅な賃下げを実施する場合においても、学長が交渉に出席せず、学長の委任を受けた理事が説明すれば誠実な交渉になると信じているのか。



脇坂理事：組合に対してではないが、大学構成員に学長名で通知している。かつ、人事院勧告への準拠については、役員会、財務企画会議等で大学としての方針を検討している。金沢大学として人事院勧告に準拠するという方針に変化はない。

組合：脇坂理事は団体交渉には学長の出席が無用であり、しかもそれは誠実な交渉であるとの見解か。

脇坂理事：労使交渉に代表者が出席するケースがあってもよい。しかし、労使関係の細部に関連する交渉では、最も詳しい者が出席することが望ましい。

組合：学長は私たち教職員によって選ばれている。選んだ者の責任としても学長の見解を聞きたい。

櫻井理事：金沢大学の全職員を対象とした学長懇談会については検討している。

組合：事業場過半数代表や全教職員への説明と、憲法、労働組合法に保障された組合の団体交渉は全く別である。

脇坂理事：労使交渉（団体交渉）と労使懇談を分けて話しているつもりだ。

組合：労使交渉は、使用者側、労働者側のトップが出席して行われるべきものである。

脇坂理事：労使交渉の担当者については、法令上、必ずしも学長が出席することは求められていない。場合によっては、担当理事でなくとも、交渉事項を最も熟知している者が代表者の委任を受けて交渉を行う事ができる。

組合：昨年11/15の中山総務部長が責任者であった団体交渉時において、人勧に準拠した場合の生涯獲得賃金の減額試算が示された。それに対して、11/25の団体交渉時において、脇坂理事は当該提示を否定した。



脇坂理事：数字が一人歩きをする問題について発言した。

組合：数字は団体交渉の中で回答されたものだ。第1回目の交渉において理事が出席していれば、不適当な回答はなかったはずだ。

私たちが危惧しているのは、学長が出席しない

交渉において確認された事項が、翻されることだ。労働委員会でのあっせんで協定書調印の最終段階においても発生している。

労働条件を不利益に変更する場合の考慮要素（第四銀行事件最高裁判決、労働契約法10条）である「変更後の就業規則の内容自体の相当性」「使用者側の変更の必要の内容・程度」については、十分説明を受けている。但し、その他も含めた7要件全ての説明を求めている。

本来就業規則の変更は労使の合意で行う事が原則である。昨年度の人勧に準拠した賃金引き下げが、全ての過半数代表が反対する中で断行された。「就業規則の変更が『合理的』なものであるとする主張の立証責任は使用者側が負う」べきであり、学長名によるメールでの通知のみでは説明責任を果たしたことになる。

組合：学長の交渉出席は、労使双方にとって不利益にならない。従って交渉ルールには「学長出席」の明記を求める。脇坂理事は学長がすることにより不利益を被るのか。

脇坂理事：ない。組合のみならず過半数代表者も含めたような懇談の場であれば、学長の出席は合理的であると考えられる。

櫻井理事：組合提案の協定書をいま初めて見た。7/22（金）にもらって、7/25（月）に初めて見たものをこの場で決定というわけにはいかない。時間の猶予をいただきたい。次回団体交渉の日程を決めてそれまでに検討することを提案する。

脇坂理事：大学案と組合案を整理、再調整した上で、7/29を目処に再度交渉を実施することを提案する。

組合：交渉以前に論点整理の場を求める。

大学：善処する。



組合案

・団体交渉は、組合員の労働条件およびこれに関連する事項について交渉する。

組合：非組合員の教職員の労働条件が悪いことが、組合員の労働条件の悪さに繋がっている場合は十分あり得る。大学案では当該問題は団体交渉事項とならないと指摘される危険がある。

団体交渉の申入れ時期

大学案

・団体交渉を申し入れる場合は、交渉の付議事項を書面で交渉希望日の1カ月前までに相手方に提示する。

組合案

賃金引下げ等、労働条件の不利益変更時には以下の条件を要求する

- ・大学は、労働条件を不利益に変更する場合は、教職員組合に対して団体交渉を申し入れるものとする。
- ・大学が教職員の労働条件を不利益に変更する場合は、少なくとも変更予定期日の6カ月前に団体交渉を行い大学としての方針を説明するものとする。

団体交渉の出席者（大学側）について

大学案

・学長の委任を受けた理事が団体交渉に当たる。（必要に応じて担当理事、担当部長・課長・副課長・係長）

組合案

・学長もしくはその委任を受けた理事1名が出席すること。（必要に応じて担当理事、担当部長・課長・副課長・係長）

組合：学長が出席する可能性を残す文言（「学長または」）の明記を拒否する理由の説明を求める。

組合：学長は、入学式や卒業式等の重要案件に出席している。団体交渉という重要案件に欠席することを前提とする案を提示する理由の説明を求める。

脇坂理事：団体交渉は就業規則の変更に伴う事項が中心であり、労務問題である。学長は最終的な判断をする立場にあるが、**総務・人事担当理事、総務部長、人事課長等の実務に通じた者が交渉に当たる**ことが望ましい。学長が当初より矢面に立つこと



第5回交渉（7/29）

7/25の団体交渉および7/28の事前協議を踏まえ、改めて団体交渉を行った。

団体交渉の議題について

大学案

・団体交渉は組合員の労働条件に関する事項について交渉する。

は想定していない。

組合：組合案では「学長または」の加筆を求めており、これは学長が必ず出席することを求めるものではない。学長が最終判断するのであれば、団体交渉に学長が出席しても問題ないはずだ。



組合：協坂理事が学長の委任を受けて出席している現状からも、学長の出席可能性を残しておくことは、労使双方にとって望ましい。「学長または」の文言を明記することで大学にとっての不利益はないはずだ。

協坂理事：団体交渉のルールは交渉をスムーズに進めるためのものだ。団体交渉に関しては専門的な事項が多いため、学長より担当理事が委任を受けている。

組合：予め学長を排除する必要はない。組合案と、協坂理事の回答はなんら抵触しない。学長は労働者の意見を直接聞きたいと思われていると信じる。

組合：協坂理事は学長が出席するとスムーズな交渉が行えないとの見解か。

協坂理事：そのようなことはない。

組合：それでは、学長の文言を入れない理由はない。

協坂理事：「学長もしくはその委任を受けた理事」の文言加筆については、学長の意見を更に聞きたい。

組合：その回答こそが、委任されていないことを示している。委任されているのなら、この場で理事が判断すれば良いことだ。

櫻井理事：「学長もしくは」を加筆する場合、少なくとも現在の議論の内容を注釈として残すことが必要である。例えば、「『学長もしくは』の意味は、学長が参加できる余地を残すために入れるものであり、この限りである」。

「学長が出席すること」の文言が一人歩きし、学長が出席できない場合に批判されることは好ましくない。

組合：「学長もしくは」の加筆のみで、学長が必ず出席することまでを求めていることは明白であり、注釈は不要である。

組合：歩み寄りが必要であり、大学の対案を受け入れることはやぶさかではない。通常であれば、注釈を付ける必要はないが、交渉は歩み寄りが必要であると考え。持ち帰っての検討は可能である。

大学：注釈が無ければこの先担当者が変わったときに不明瞭になる可能性があるため、注釈を付ける形で調整する。

協坂理事：その前提条件の下で「学長もしくは」の加筆について調整する。



団体交渉の出席者（組合側）について

大学案

・執行委員長もしくは、施行委員長の委任を受けた組合役員が団体交渉に当たる。必要に応じて、職員である組合員、及び組合書記が出席する。

組合案

・執行委員長もしくは執行委員長が指名又は委任する者



組合：大学側出席者として「学長」の出席可能性が残るような文言を求める。組合側出席者については、非組合員であっても組合が委任する者であれば出席できることを要求する。労働組合法第6条において、組合が外部の弁護士に交渉を委任する権利が認められている。

組合：大学案では、組合側の出席者についても制限されている。「執行委員長の委任を受けた組合役員……」ではなく、「委任を受けた者」とすることを求める。

協坂理事：事前折衝において、出席者の確認が行われる。またこれは学内の問題についての団体交渉であり、組合員との交渉が一義的であると考え。

組合：良好な労使関係であれば問題ないと考え、様々な状況が念頭におかれるべきだ。

協坂理事：良好な関係でなければ、団体交渉に弁護士が参加する前に、労働委員会へのあっせん、不当労働行為の救済、裁判等の手段に訴えられるのではないかと。

組合：それは別の問題である。労働組合法第6条で認められた権利を確認しているだけだ。例えば、弁護士を想定するというような具体的な文言を加筆することを提案する。

協坂理事：個人的には、これまでの労使関係は良好であり、交渉事項は学内で納めるべきであると考え。弁護士に守秘義務があったとしても、学外者が交渉に参加することによって大学の事情が漏れる可能性があることを危惧する。

組合：今の発言は、ハラスメントに悩んでいる人に対して弁護士に相談するなというのと同じだ。

協坂理事：組合側の出席者として学外者を認めるのであれば、大学側の出席者についても、「学長もしくはその委任を受けた理事」ではなく、「学長の委任を受けた者」とし、学外者の出席を認めなければ組合側の主張とは合致しない。

組合：労使の力関係が対等であれば、大学側の出席者として「理事」の文言を削除するとの主張は理解できなくはないが、現実的には対等ではないことを前提にしたうえで、弱者として組合側の出席者について要求している。

協坂理事：執行委員長が学外者を指名または委任する場合には、事前折衝において事前通告の必要はある。そのことが担保できるのであれば議論の整理ができるかもしれない。

組合：同意する。交渉を重ねれば、外部の弁護士を指名する事態には至らないと思うし、今回の労働委員会へのあっせんも防げたかもしれない。そのような事態にならないためにルール作りを行っているはずだ。

協坂理事：団体交渉の出席者については更に検討していく。

過半数代表者の出席について

組合：組合側の出席者について、大学案では、「必要に応じて職員である組合員」とされている。例えば、過半数代表者のオブザーバー参加を認めることを求める。

協坂理事：組合との団体交渉であり、非組合員は念頭にない。非組合員への情報提供は、評議会などで議論し、そのメンバーが部局の会議で検討内容を連絡している。但し、具体的な連絡方法などについては把握していない。学長名による通知によって学内向けに情報提供をしている。これでは不十分であるとの指摘も承知している。学長は労働条件のみならず金沢大学の運営等について構成員に話をしたい意向があり、その場での対応が可能であると考え。

組合：私は昨年度、過半数代表だった。（大学による賃金引下げ提案に対する）意見書を二週間で提出することを求められた。しかし、大学の考えや労使交渉の進展状況についても全く情報がなかった。団体交渉へのオブザーバー参加を求める。

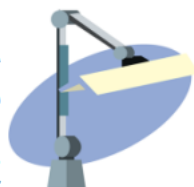
協坂理事：8月の人事院勧告に関する資料はこれまでも組合に提示してきた。人事院勧告どおりに実施されるかどうかは、閣議決定等を経て11月頃に国会で審議されるのが通例である。閣議決定が一つの基準であり大学としてはその後に準備を始める。

組合：賃金を引き下げる場合は、過半数代表に対して学長が直接話すということではどうか。

協坂理事：そうではない。

組合：就業規則の変更に対して、過半数代表は大学の方針が不明瞭ななかで、かつ二週間以内での意見提出を求められる。過半数代表への情報は大学の決定事項としての通知のみである。私は組合員であり団体交渉に出席できたので、意見書作成において大変参考になった。

したがって、非組合員であっても、オブザーバー参加は問題ないと思う。二週間の間に、学長あるいは理事が過半数代表に対して責任を持って説明することが約束



されなければ、過半数代表の団体交渉への参加は認められるべきだ。

協坂理事：これまでは、8月の人事院勧告に大幅な変更がないことを前提に対応してきた。人事院勧告を受け入れない方針があるならともかく、金沢大学では法人化以降、給与体系については、人事院勧告準拠の方針を明確にしている。したがって、人勧の内容に沿って給与が改正されることを職員は熟知していると理解している。そのなかで、具体的な内容が決定した後に教職員にその内容を通知し、法律が改正された際には、従来と同様に人勧に準拠した給与体系を作成する旨、過半数代表者に説明している。



組合：それは組合への説明と矛盾する。第1回目（1/15）の団体交渉時においては、閣議決定が出ていないので団体交渉が出来なかったとの説明を受けた。理事の発言を総合すると、人勧後は法人の方針について説明する団体交渉が可能であるということだ。

協坂理事：大学の方針は人勧準拠である。但し人勧の内容については法案が通らなければ確定しない。場合によっては、政権が人勧は不相当であると判断し、それが法律に配慮される可能性もある。法案の審議状況も踏まえて、その内容が相当程度担保される段階で、これまで説明してきた。

組合：過半数代表に対して、大学全体の方針も含めて説明する場が設定されるべきである。しかしそれが難しいとの回答であるので、団体交渉に過半数代表のオブザーバー参加を求めている。

協坂理事：団体交渉の当事者は組合と使用者側である。過半数代表に対しての情報提供が不十分であるという指摘であるなら、その点の見直しを行う。

組合：では給与を引き下げる場合においては、過半数代表に対する説明会、全学説明会を求める。

協坂理事：全学説明会については、11月末に法案が通った場合などは、時期の設定が難しい。少なくとも、過半数代表への従前の説明が十分であったかどうかについての検証は行う。

組合：組合に対する説明と過半数代表者に対する説明は同様であるのであれば、団体交渉で提供される情報が、非組合員に知られても問題ない。

協坂理事：情報については同じだ。労働組合法に基づく団体交渉の位置づけを、非組合員との関係と同じ立場で議論しようとしているわけでないということだ。

櫻井理事：交渉担当者と陪席者と同様のレベルで議論されており、錯綜している。

組合：過半数代表のオブザーバー参加を求めている。

櫻井理事：陪席者であれば過半数代表者に限る必要はない。これまでも参加者は制限していないはず

だ。

協坂理事：これについて、もう少し整理したほうがよい。可能であれば来週又は再来週で次回の交渉を調整したい。

交渉時間

大学案

- ・概ね1時間30分程度

組合案

- ・次回の団体交渉を速やかに実施することが確約されるのであれば、交渉時間の制限は不要であると考える。

労使懇談の出席者（大学側）について

大学案

- ・学長の委任を受けた理事、総務部長、人事課長、人事課副課長(人事・給与担当)、人事課副課長(労務管理担当)、人事課職員係長 (必要に応じて担当部長・課長・副課長)

組合案

- ・学長もしくは学長の委任を受けた理事が出席すること。(必要に応じて担当理事・部長・課長・副課長)

労使懇談の出席者（組合側）について

大学案

- ・執行委員長もしくは、執行委員長の委任を受けた組合役員が団体交渉に当たる。必要に応じて、職員である組合員、及び組合書記(概ね同数とする)

組合案

- ・執行委員長もしくは執行委員長が指名又は委任する者。

組合：懇談への出席を希望する非組合員である職員の出席を認めることを求める。



2010年度賃金引き下げの代償措置について

第4回交渉（7/25）

協坂理事：組合からの3点の要求（職員の研修費：1人5万円、教員の研究費：1人5万円、パート職員への特例報償金：1人5万円以上）の内、パート職員への特例報償金については、統一要求書の6-7でも回答しているとおりであり、支給しない（「パート職員への代償措置は、非常勤職員の人材活用の仕組みや運用、職務内容や責任の程度などが常勤職員と同等ではないこと及び総人件費の膨張に繋がることから困難」）。

研修費と研究費については、金沢大学の予算の問題と関連している。2011年度予算は大学改革促進係数△1.3%により、前年度比で約1億4500万円減。学生納付金収入も前年度比約6100万円減。したがって、大学の基盤的運営に関わる予算が約2億600万円減である。

職員の研修については、スキルアップ研修等に関して職員からの要望を100%実施の予定。

教員の研究費については、収入が2億600万円減の中で昨年度と同様の教育、研究、管理運営費を

賄うためには、相当程度の（賃下げ分の）人件費を部局配分経費や全学の戦略経費など大学運営全体のなかで執行する必要がある。2/23の交渉時に提案した人間社会5号館と総合教育棟2号間の北地区の連絡通路については、既に予算措置（3800万円）を行った。今年度内に確実に竣工したい。教員の研究費は、大学の教育、研究、管理、運営経費に相当程度充てたと理解いただきたい。

組合：納得できない。労働契約法第10条（及び第四銀行事件判例）7要件の説明責任は大学側にある。

組合：あっせん協定書にあるように、他大学の例を検討したのか。

協坂理事：他の国立大学法人への照会によると、代償措置という名称で実施した大学は約2割、代償措置を実施していない大学は8割だった。但し、代償措置を実施していない大学でも、教育研究環境整備、大学運営全体などとして措置されている。

したがって、本学の措置は妥当であると考え。教員の研究費については、他大学では、部局や個人に配分されたケースを承知している。しかし、それは稀である。

協坂理事：人事院勧告準拠に伴う人件費相当額については第Ⅱ期計画の6年間で検討されるべきである。

賃上げ勧告の場合はその額を大学として確保しなければならず、単年度で予算措置は困難だ。昨年度の賃下げ分については、繰り越すような概念を使っている。

組合：あっせん協定書には「代償措置は教職員全員に及ぶものとする」と明記されている。

協坂理事：教育費、研究費、事務費を含めた管理運営費として措置されており、全員に及んでいる。

組合：職員の研修希望調査の方法について説明を求め。

協坂理事：職員係より全ての部局に対して調査した。

大学：38件の要望があった。総額はまだ実施していないため不明だ。

協坂理事：研修は学外を中心としたスキルアップ研修など資格取得に必要なものが整備された。

組合：代償措置として位置づけている研修等のリストの提示を求める（人数、予算規模）。

協坂理事：代償措置に関しては、大学は人件費相当額の使途という説明をしてきた。代償措置の必要性については、労働委員会でも労使間で十分話し合うようにとの説明があった。大学としては、代償措置という予算項目を作っているわけではない。大学予算の中への組み込み方について説明している。

組合：それでは不利益変更の必要性についての立証責任を果たしたことはない。職員の研修が代償措置に値するかどうかは組合で検討するので、賃下げの「代償」として実施した研修のリストの提示を求める。

組合：2009年度の賃下げについては、教員に対して基盤研究費（総額5000万円）の代償措置、職員については、研修の充実を代償措置とするという確認書を結んだ。当時、過半数代表をしていたが、「教員と比較して職員の代償措置が充実していないこと」への批判を受けた。



一方今年度は、職員については代償措置を実施し、教員については教育研究費等大学全体の予算として措置したとの回答だ。教員については代償措置を実施したといえるのか。

協坂理事：代償措置の概念として、職場環境の改善は時短など、お金がかからないことも含めて検討されるべきであると考え。

組合：それらも含めて提案するのは使用者側に説明責任がある。

協坂理事：人件費相当額の使途については中期目標計画期間の6年間を踏まえて、2011年予算の中に措置した。人勧準拠に伴う人件費相当額を大学運営全体の中で使用する。これが大学の方針だ。

組合：人件費を、日常的な経費に組み入れるのは間

違っている。効率化係数を踏まえて大学の経営に当たるのが経営者の責任であり、労働者に転嫁すべきものではない。

協坂理事：教育研究費について前年度と同額を確保するために判断したことだ。

組合：教育研究費の基礎部分を確保することは大学として当然のことだ。

協坂理事：当たり前のことを削減せよというのが効率化係数だ。それが国としての方針である。

組合：例えば、今回の人件費減額に対して、「今期中期目標期間6年間の中で教員の研究費は確保する」との代償措置を学長声明として出すことなどの提案はないのか。

協坂理事：大学の財政に関わる問題は「経営協議会」、教育研究に関する問題は「教育研究評議会」などの場で、2011年度予算の了承を得ている。職員全員への説明は、学長名による通知が該当する。



組合：賃下げ分は大学にとって莫大な臨時収入である。大学の経営が苦しいという理由で流用し、労働者に全く還元しないことは極めて不誠実な態度だ。

協坂理事：効率化係数は、法人化以降毎年継続している。

組合：それは、人勧による賃下げが無くても実施しなければならないのであり、経営者の責任だ。

協坂理事：国には総人件費改革の一環として、年間1%の人件費相当額を返還させるという考え方もある。

組合：現在国立大学法人に対してそのような方針はとられていない。

協坂理事：他大学でも賃下げの人件費相当額を施設整備に使用している場合が多いが、その理由は、施設整備の補助金が大学に措置されないためだ。施設整備は概算要求しても措置されない。大学としては臨時収入を当てにするしかなく、賃金のみを別の問題にできない。

組合：協坂理事の発言を確認する。大学財政が赤字であるため、昨年度の賃金引き下げ分は大学の運営の経費とする。経営者は無能かもしれない。という理解でよいか。

組合：2010年度の4月時点において、2011年度の予算が減額されることはわかっていたはずだ。2010年度の4月の段階で2011年度に備えてどのような予算措置を行ったのか。

協坂理事：2010年の4月時点において、2011年度の運営費交付金の減額を念頭に置いた予算措置はしない。

組合：それでは、2010年度の賃下げ分を2011年度予

算に充てること事態が無能な対応だ。運営費交付金が減ることを前提として、中期目標期間の予算を立てるべきだ。

協坂理事：これからも継続して効率化係数がかかることは決定事項ではない。そのような前提で予算を組むことは出来ない。

組合：効率化係数がかかることは予測できるはずだ。

組合：限られた予算での大学運営を考えると、全ての予算を維持することはできないが、大学は人件費の確保を第一に考えるべきだ。他大学に比べて、金沢大学で給与が減らなければ、教職員の士気は高まるはずだ。教職員を一番大切にしてもらいたい。一番よく見えるのが、人件費がどれだけ守られたかだ。大学法人としての優しさを見せてほしい。

協坂理事：それは大学財政に余裕があるかに関係する。また、国立大学法人職員は非公務員だが、国家公務員に準じた処遇を念頭にせざるを得ない。運営費交付金が税金である以上、人勤に準じることになる。ただ、その範囲を大学の財政的な余裕に応じて、ボーナスの減額時期や基本給の減額時期を遅らせるなどの対応がなされている。

組合：組合が要求していることは大学による丁寧な説明だ。財政が厳しいという理由で毎年ゼロ回答を続けるのか。私たちが納得できる提案をするのは経営者の責任だ。

協坂理事：試案を提示できるようにする。



組合員が多数になれば組合の交渉力もより強まり、
要求が実現する可能性が広がります。
未だ加入されていない方は、是非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。



金沢大学教職員組合 加入申込書

年 月 日

(ふりがな) 氏 名	生年月日		性別	男 ・ 女								
住 所	〒											
電 話	()		(内線番号：)									
携帯電話	Eメール											
所属部局	職 種		職 名									
雇用形態	<input type="checkbox"/> 常勤教職員 <input type="checkbox"/> フルタイム非常勤職員 <input type="checkbox"/> パートタイム非常勤職員											
組合費	<input type="checkbox"/> チェックオフ（賃金控除）【通常はこちら】 給与支払い時に、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。 宿舍使用料や文部科学省共済の支払いなどと同じ方法です。 職員番号 <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> </tr> </table> ＊職員番号は職員証、給与明細書に記載されています。 ＊転記ミスがないか今一度ご確認ください。 <input type="checkbox"/> チェックオフ以外の方法を希望 ()											

* 提供された個人情報、当組合の諸事業の案内や組合員データの作成の他、組合の諸情報を組合員等に周知するために使用させていただきます。