

# 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11月4日

通巻 1172号

## この号の内容

- 団体交渉議事録（第6回）  
団体交渉のルール作り  
2010年度賃下げの代償措置

## 第6回団体交渉 議事録

8月11日に実施した第6回団体交渉の議事録をお知らせいたします（【速報版】は組合ニュース1169号）。大学からは理事の委任を受けた脇坂理事をはじめ6名、組合からは鷲山委員長をはじめ8名が出席しました。

交渉事項である《団体交渉のルールづくり》《2010年度賃下げの代償措置》とともに、第6回交渉以降も継続的に協議を行っています。どうか皆様のご支援をお願いいたします。

団体交渉ルールの作成

2010年度賃下げの代償措置



### 団体交渉のルール作りについて

8/9の事前折衝を踏まえ大学側が提示した「団体交渉等のルールについて（申合せ）（案）」に基づき団体交渉を実施した。

#### 1. 団体交渉

##### (1) 基本的事項

###### 交渉態度

大学と組合は、団体交渉に誠意をもって対応する。なお、大学と組合の双方は団体交渉の秩序維持に努めるものとする。

**大学、組合**共に合意を確認した。

(注) 第6回団体交渉後の継続協議により、事前折衝等に関して双方の認識に齟齬があることが明らかになったため、**組合として10/24に改めて以下の文言を提案した。「大学と組合は、労働法規に基づき団体交渉に誠意をもって対応する。なお、大学と組合の双方は団体交渉の秩序維持に努めるものとする。」**



###### 団体交渉事項

###### 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。

###### 組合案

団体交渉は、組合員の労働条件及びこれに関連する事項について交渉する。

**大学**：7/29の団体交渉時の提案から変更はない。

**組合**：7/29の団体交渉でも質問したが、例えば非組合員の非常勤職員の労働条件に関する事項が、組合員の労働条件に関連する場合は団体交渉の対象になると理解してよいか。

**大学**：個別の状況については、この場で判断できない。

**組合：**労働組合法で認められた労使交渉の範囲を否定するものではないとの理解でよいか。

**大学：**当然そのように理解している。

**組合：**個別の問題への対応を明確にしておかなければ、団体交渉時に交渉事項に該当するか否かの判断が出来ない。

**大学：**個別の問題はこの場で判断できない。

**組合：**そうであれば、組合案の「組合員の労働条件及びこれに関連する事項」で問題ないと判断する。

**組合：**今判断できないのであれば、広めに定めておくべきである。

**組合：**組合提案の「及びこれに関連する」の文言が不要であるとする理由の説明を求める。

**大学：**大学提案の文言でも交渉事項は十分に広く設定していると認識している。

**組合：**具体的な事項が団体交渉事項に該当するか否かの説明責任は、提案者である大学側にある。

**大学：**具体的な案件が発生しなければ判断できない。

**組合：**その回答は無責任である。

**脇坂理事：**組合側提案の「労働条件及びこれに関連する」は相当広いと考える。団体交渉の趣旨からいえば、「労働条件及びこれに直接関係する事項」であれば整理が可能である。

**組合：**「直接」は不要である。

**脇坂理事：**労働条件に直接関係する事項に限定する。「直接」は必要である。

**組合：**当該事項のイメージが大学側と組合側で異なると問題が生じるため、具体的な事例の確認を求めている。

**脇坂理事：**労働条件に直接関係する事項に限定したい。「労働条件に直接関係する事項」「労働条件及びこれに関連する事項」を含め、「労働条件に関する事項」の文言を提案している。そのうえで、事前折衝において具体的な議題確認をすることが望ましい。

**組合：**賃金引下げの問題が発生したとき、その原資や賃下げを実施する必然性の説明等は団体交渉事項に該当すると考えてよいか。経営判断の中核部分にまで及ぶ事項も含まれるが、交渉事項に該当すると考えてよいか。



**脇坂理事：**該当する。

**組合：**精神的な問題から長期病休休暇の職員が増えている。これは各部署の職場環境に問題があると考え

が、このような問題についても団体交渉事項に該当すると考えてよいか。

**脇坂理事：**疾患の原因究明は、団体交渉事項ではない。但し、精神的疾患のみならず身体的障害のある教職員のための労働環境の改善については交渉事項に該当すると考える。



病気のために休暇を取得する際、診断書が提出される場合と、提出されない場合があり、精神疾患に該当する実数は把握できていない。(実数の把握の必要性は認識しているが) 実数を把握するためには診断書を提出しない場合の取扱いの検討が必要である。

**組合：**診断書が提出されるケースだけで見ても増加している。増加の理由を検討する場合、広範囲な議論になるが、「労働条件に直接関係する事項」に含むとの理解でよいか。

**脇坂理事：**「労働条件に直接関係する事項」に該当するか否かの判断は議題整理の際に行われる。

**組合：**大学側の提案には、労働法に認められている権利を制限する意図がないのか改めて確認する。

**脇坂理事：**労働法に認められている権利を制限するものではない。

**組合：**7/29の交渉での組合からの質問、「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。」に対して、回答がなされなかった。本日も回答がなく、大学案の是非について組合としても判断することができない。

**脇坂理事：**テニユアトラック等の有期雇用職員を想定した質問であると理解してよいか。

**組合：**事務補佐員などのパートタイム職員を含めている。

**脇坂理事：**統一要求書の要求事項でもある、非常勤職員のボーナス支給の問題を指しているのかと考えるがいかがか。

**組合：**例えば、組合員がいない事業場の労働条件が、他の事業場と比較して著しくバランスが悪い場合、組合は団体交渉事項として取り上げる。これについても団体交渉事項であると理解してよいか。

**脇坂理事：**団体交渉にかかわる事項である。「労働条件に直接関係する」に含まれる。





事業場の問題は、組合の有無にかかわらず使用者側として配慮しなければならないと判断している。内容次第で議題にするか否かの判断をする。

**組合：**大学からは「労働条件に関する」「労働条件及びこれに直接関係する」、組合からは「労働条件及びこれに関連する」の案が出されている。また、組合員に限らず、教職員全員に関する問題が団体交渉事項であると理解してよいか。

**脇坂理事：**団体交渉事項が組合員の労働条件であるとの文言となっているが、実際には、教職員全員に係わる問題が団体交渉事項として該当すると理解している。

**組合：**大学提案を持ち帰り、回答をする。

## 団体交渉の申し入れ

### 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出する。団体交渉の申し入れを受けた側は、1カ月以内を目途に団体交渉に応ずるものとする。ただし、緊急その他やむを得ない場合は、この限りではない。

**組合：**「緊急その他やむを得ない場合」の乱用は認められない。当該規定は良好な信頼関係が成立している状況下ではじめて、例外として認められるべきものである。

**大学：**乱用するつもりはない。現在も良好な関係にあると考えている。

**組合：**交渉の申し入れ主体に関して組合からは、「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。」との文言を求めていた。大学側が交渉を申し入れる責任を明確にしておくことを求める。当初の組合提案が削除されている。（組合ニュース1167号を参照）

**大学：**大学からは、情報提供等を含めて提案する。大学案には組合案も含まれると考えている。

**組合：**就業規則を不利益に変更する場合は、その根拠の説明責任は大学側にある。組合からの要求後に、しぶしぶ説明することは非常に不十分である。

**大学：**双方から申し入れ可能な規定であり問題ない。必要があれば大学から申し入れる。

**組合：**不利益変更の場合は大学からの説明は当然必要である。

**大学：**不利益の概念がはっきりしないため明記できない。

**組合：**賃金引下げは不利益変更である。

**大学：**それは不利益変更に該当する。

**組合：**不利益変更の場合の対応を求めている。「労働条件の明らかな不利益変更を行う場合は、大学側から組合に対して団体交渉を申し入れる」旨の明記を求める。

**組合：**大学提案の基本的事項の内、不利益変更時の大学側からの交渉申し入れ及びその時期、説明責任については意見の相違がある（ことを記録として残すべきである）。不利益変更の場合は6カ月前に団体交渉を行うことを求める。

**脇坂理事：**賃金引下げのような歴然とした問題であれば、不利益であることを双方が理解できる。しかし、就業規則の一部分に軽微な問題があった場合についても、全て団体交渉事項に該当するのかなど問題がある。

**組合：**明らかな不利益変更を大学が提案する場合は、大学側から交渉を申し入れること、かつ実質的な交渉期間を十分に確保できるタイミングで申し出ることを求めている。

**脇坂理事：**労働委員会のあっせんにおいて、2010年8月の人事院勧告以降、11月まで団体交渉が実施されなかったことが不誠実ではないかとの指摘を受けた。今後は、人事院勧告の詳細についても大学から情報提供を行う。人事院勧告に準拠することを前提に物事が進むはずであり、明らかに不利益変更となる事項については情報提供する。

しかし、大学が独自に人勧準拠を判断するわけではなく、国レベルで一定の手順が踏まれることを見極める必要がある。法案成立に向けたしかるべき時期に団体交渉を実施することになる。

**組合：**情報提供については評価する。しかし昨年の例で言えば、閣議決定がなければ大学の方針が決められないとして団体交渉に応じなかったことは問題である。

**脇坂理事：**今年9月に人事院勧告が出ることに加えて、国家公務員給与10%削減問題など不透明な状況である。また、人勧をどう扱うか閣議での位置づけも不明である。

**組合：**不透明であることは理解するが、引き下げた人件費は大学運営



に短期間の間に使用される。大学のこの態度は不誠実である。単なる情報提供ではなく、代償措置の検討状況についても早い段階での情報開示を求める。

**協坂理事**：1カ月が最大限の目途である。一方で「緊急その他やむを得ない場合」もありうる。

平成18年度より総人件費改革が開始された。当時、政府が立案し、12月頃に各国立大学の学長が集められ、情報提供を受け、年が明けてから具体的に動いた。1%減は、人数か人件費総額かの判断は各大学に委ねられ、4月までの期間にいずれを基準とするかの判断が迫られた。金沢大学のみならず多くの大学では、人件費総額に余裕があり大きな問題にはならなかった。このように12月に翌年4月の新規職員採用を止めるか定員削減を実施するかを迫られた。

政府予算案が承認された段階で運営費交付金の額を想定して、次年度の予算を作成する。しかし、国家公務員給与10%削減問題にしても、相当する金額が4月以降の運営費交付金として支給されないのかなど、状況が不透明である。

**運営費交付金の支給状況によっては、人件費を確保できない場合がある。人件費確保のためには、教育研究予算をカットする必要があるが、それは難しい。その場合、国家公務員の人件費削減に国立大学も応じることを求められる。議論をする時間的余裕があればよいが、ない場合があり得る。**

**組合**：大学では不透明な段階から対応の検討を始めているはずだ。そうでなければ経営はできない。選択肢の提示も含めた事前折衝は可能であると判断する。

**協坂理事**：2011年度予算については、昨年の夏頃に5%カットの情報があった。これに対する大学の運営について、意見交換などは行った。

**組合**：大学の詳細な検討状況については理解した。そのプロセスの共有を求めている。

**協坂理事**：法案が通らない限り予算の問題が見えない。通常は3月末までに翌年度の予算が国会で可決するが、暫定予算の場合もありうる。その場合、4~5月以降に本予算が決定すれば影響がないか検討しなければならない。

**組合**：それは国家公務員の給与であり、金沢大学教職員の給与ではないことを確認しておく。

**協坂理事**：交渉の申し入れ主体に関する大学からの提案は、組合案の内容も含むものである。不利益変更時の対応も含めて、団体交渉は双方から申し入れることが出来る。



**組合**：大学側にはその責任があるということだ。

**組合**：不利益変更時の場合は大学側から交渉を申し入れることを別途明記することを求める。

**協坂理事**：事前折衝において大学案で理解されていると了解していた。

**組合**：不利益変更時の大学の対応として「大学から交渉を申し入れること」の明記を求めている。これと、「1カ月前までに交渉を申し入れ、1カ月以内に回答すること」に合意することはセットである。

**組合**：不利益変更時の対応において双方の意見に齟齬がある旨、申合せに残す。

**大学・組合**：上記の相違があることを確認した。

### 緊急時の交渉実施条件の緩和

**組合**：「緊急その他やむを得ない場合」については、「双方の同意が必要である」旨の加筆を求める。

**協坂理事**：「やむを得ない場合」とは、双方が同意することが前提ではないか。

**組合**：団体交渉を遅延する行為は重大な不当労働行為である。大学がその点について十分認識しているか不安である。

**協坂理事**：4/12のあっせん協定書調印から、交渉ルール作成のための団体交渉まで3カ月を要したが、少なくとも団体交渉を誠実に実施したいと考えている。

**組合**：やむを得ない場合の乱用は認められない。

**協坂理事**：それは想定していない。

**組合**：「やむを得ない場合の双方同意」を申合わせに明記しないのであれば、「やむを得ない場合の乱用は想定していない」との大学側の発言を議事録に明記することを確認する。

**協坂理事**：やむを得ないことについて同意できることは困難である。

**組合**：多忙は「やむを得ない場合」に含まれないという理解でよいか。

**協坂理事**：それは含まない。

**組合**：文言の調整を行うことで合意する。

**組合**：人勧への対応等について、団体交渉で明確な方針を示せないのであれば、労使懇談の活用について検討されるべきである。

**協坂理事**：団体交渉は法令上保障されたものとして実施されるべきである。情報提供や情報交換などは、懇談会という名称は別として、束縛されない中で実施する場を設けることは重要である。

**組合**：労使懇談については組合から改めて提案する。



## (2) 事前折衝

**大学**：事前折衝については前回の交渉で合意に達していることを認識している。

**組合**：同様の認識である。

(注) 9/14に実施した人事課との協議において、労使間で事前折衝自体についての認識が異なっていることが明らかとなったため、8/11の団体交渉での合意の認識を撤回し、改めて検討することとした。

## (3) 団体交渉



### 団体交渉の出席者

#### 大学案

【大学側出席者】学長若しくは学長の委任を受けた理事が団体交渉に当たる。

必要に応じて学長が指名又は委任する者が出席する。

【組合側出席者】執行委員長若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、執行委員長が指名する者が出席する。

#### 【補足確認】

団体交渉における大学側出席者のうち学長については、この申合わせを根拠として団体交渉への出席を強制するものではない。学長の出欠にかかわらず速やかな団体交渉の実施に努めるものとする。

**組合**：補足確認について理解はする。しかし、**原則は「学長若しくは学長の委任を受けた理事」であるにもかかわらず、5年も10年も学長が出席しない状況は異常である**と考える。この考えを表明することは「強制」に該当するのだろうか。

**組合**：組合側が学長の出席を要請することは可能であるとの理解でよいか。常識的には、中期目標期間に学長が団体交渉に1回も出席しない状況は異常であると考え。

**組合**：補足確認を加筆すること自体恥ずかしい。とくに、「学長の出欠にかかわらず速やかな団体交渉の実施に努めるものとする」については無用である。

**大学**：学長の欠席を理由に、組合が団体交渉に応じないことがないようにするためのものである。学長の出席にこだわり、交渉が実施されない事態を想定している。

**組合**：学長の出席可能性を認める文言をせっかく加筆するのであるから、死文化しないことのコンセンサスが必要である。

**大学**：学長の出席可能性は残している。

**組合**：中期目標計画期間中に1回の出席もなければ死文化されることになる。

**大学**：それは結果論だ。

**組合**：死文化するのであれば意味がない。毎回の出席を強制することはないし、学長の欠席を理由に団体交渉に応じないことはない。実質化させることを求める。

**脇坂理事**：前回の団体交渉で確認したことに基づいて提案しているにもかかわらず、今回新たな要求をされると終わらない。

**組合**：前回の確認事項は、補足確認のうち、「団体交渉における大学側出席者のうち学長については、この申合わせを根拠として団体交渉への出席を強制するものではない。」であり、「学長の出欠にかかわらず速やかな団体交渉の実施に努めるものとする。」については含まれていない。したがって改めて検討している。

**脇坂理事**：補足説明は、**学長の出席が強制されるものではないこと、学長の出席にかかわらず団体交渉が実施されることを担保したいという趣旨だ。**国立大学法人のうち、学長が団体交渉に出席している大学は、全体の2割である。団体交渉の学長の位置づけを重要視する組合の主張については理解する。**学長は大学全体の運営に関して（中期目標・中期計画の考え方、社会経済情勢など）、構成員と意見交換をしたいとの意向があり、団体交渉への学長の出席とは別に機会を設けたい。**

**組合**：補足確認は本日初めて見たものであることから、持ち帰り文言を確認する。また今後は、団体交渉前日までに大学案の提示を求める。

**組合**：死文化させないということについては脇坂理事も同意されるか。

**脇坂理事**：学長が自ら出席されるのであれば出席されればよいし、担当理事に委任するというのであればそのようにする。私自身は何かにかかわっているわけではない。私が知る限り、法人化以降、団体交渉に学長が出席したケースはない。

### 学外者の出席

#### 大学案

学外者を出席者とする場合は、弁護士に限るものとし、あらかじめ相手方に同意を得なければならない。

**組合**：認められない。

**脇坂理事**：前回の交渉で組合から、例として弁護士



を想定するような具体的な文言の加筆が提案された。

**組合：**それは協坂理事が守秘義務に関する発言をされたことを受けて、例えば弁護士について提案した。したがって、労働組合法第6条を制限する趣旨の発言ではない。

**協坂理事：**学外者が誰でも出席できる環境のもとでの団体交渉はしたくない。学内の問題であり、学内者で対応したい。前回の交渉時、学内のみでは解決できない状況が生じた場合、弁護士の同席可能性について言及された。それらも含めて、弁護士に限って学外者の出席を認める判断をした。

**組合：**労働組合法は、組合が委任した者の団体交渉への出席を認めている。それを制限する理由はない。法令で認められている権利を狭めるということであれば法令違反である。

**協坂理事：**使用者側と労働者側の話し合いの中で、学外者の出席について議論されるべきであると考える。

**組合：**法令で認められている権利は最低限保障されるべきであるというのが組合の主張である。法令を狭めるつもりはない。労働組合法第6条を遵守するということだ。

**協坂理事：**この部分は削除するとの提案か。

**組合：**「団体交渉の出席者については、労働組合法第6条に則るものとする」を提案する。

**大学：**それでは、団体交渉のルールを作っている意味がない。大学と組合が良好な交渉をするためのルールを作成している。

**組合：**労働組合法を前提としたルール作りを求めている。労働組合法は、労使交渉が対等となるように労働者を保護するための法律である。それを制限する理由はない。

**組合：**労働組合法に定められている内容に抵触するルールを定めることには全く意味がない。逆に、そのようなルールを作る意味があるのか。

**協坂理事：**ではこの文言を削除し、「出席者については事前折衝において確認する」ことを提案する。

**組合：**確認することについては合意するが、大学側は組合の出席者について制限できない。

**協坂理事：**出席者を制限する趣旨から提案しているのではない。学外者が敢えて団体交渉に出席する意図が何処にあるのか。

**組合：**税金で運営されている金沢大学の予算の労働者への配分について交渉しており、学外者の出席は妥当である。

**協坂理事：**民間労働法制下に入ったからといって、民間企業と同じ論理で国立大学法人の労使交渉をすべき

であるとの主張には疑問を持っていることを、労働委員会あつせん時に公益委員に主張した。協定書に明記されている「代償措置」の理解についても同様である。公益委員からは、そのことも含めて労使間で話し合う提案をされている。組合側の主張はそこから乖離している。



国立大学法人が、非公務員となり、民間企業と同様の労働法制下となったことは理解する。しかし、代償措置の問題、団体交渉の問題も含めて、民間企業と同様の労働法制下にあるからという理由で、民間企業と同様のことをしなければならないのかということについて疑問を呈したい。

**組合：**そのような判例があるのか。

**協坂理事：**ない。

**組合：**ではそれは協坂理事の個人的な感想である。

**組合：**国立大学法人における団体交渉は労働組合法第6条を踏みにじってもよいとの発言であると理解する。

**協坂理事：**そのようには言っていない。

前回の団体交渉時、想定される学外者の団体交渉出席者について、組合より例えば弁護士との発言があったため、今回提案している。

**組合：**あらかじめ相手方の同意を得なければならないという文言については法令に違反する。

**協坂理事：**「学長が指名又は委任する者が出席する」との文言を根拠とし、交渉を弁護士に委ねたくはない。

**組合：**大学側が団体交渉を弁護士に任せることは違法行為であるが、そのことを理解したうえでの主張か。

**協坂理事：**違法行為であるという問題と、大学内における団体交渉をどのように積み上げていくかは別の問題である。

団体交渉に弁護士が出席した場合は、具体的なケースについて弁護士同士が協議する場合もありうるが、それはしたくない。

**組合：**そのようなことはあり得るが、そのことと学外者の出席について相手方の合意を得なければならないことは別の問題である。

**協坂理事：**大学側が弁護士を出席させる意向を示し、組合が反対する場合もありうる。したがって学外者の出席については双方で確認する必要がある問題であり、同意を得る確認が必要である。

**組合：**大学は組合側の委任を受けた弁護士等の出席を拒否することができるかと理解しているのか。

**協坂理事：**第6条には、弁護士に限定するとの明記がないことは承知している。その上で、金沢大学





での団体交渉においては、「双方が同意をする手続き」を提案している。

**組合**：「あらかじめ相手方に同意を得なければならぬ」は認められない。

**協坂理事**：前回の団体交渉において組合側より、「労働組合法第6条で認められている権利を確認しており、例えば弁護士を想定する」との提案がなされたため、今回この提案をした。

**組合**：それであれば、「例えば弁護士など」とすればよく、「弁護士に限る」「あらかじめ同意」の文言は不要である。

**協坂理事**：弁護士以外については想定していなかった。

論点調整の上、再度交渉することで合意した。

### 過半数代表者等の出席について

**組合**：過半数代表者等の陪席者としての出席を要求していたが、大学側の提案には反映されていない。

**大学**：前回の団体交渉時に回答したとおり、大学と組合との交渉であることから、過半数代表者等の参加は必要ないと考える。

**組合**：法人側は組合の提案を拒絶していると理解する。

### 交渉時間について

#### 大学案

おおむね2時間を限度とする。

**大学**：従来案の「概ね1時間30分程度とする」から変更する。

**組合**：「団体交渉を中断する場合は、次回の日時について速やかに決定するものとする」とセットであることを前提に合意する。

**組合**：例えば、労働条件の不利益変更であるにもかかわらず、団体交渉が1回しかないような場合など、緊急の場合の延長は認められていると理解してよいか。



**大学**：交渉の内容による。また事前折衝において時間についても検討される。

**組合**：議事録に残すことを改めて確認する。

## 2. 労使懇談

**大学**：労使懇談については細かな部分で齟齬が生じているため、相当時間を要することが予測される。今回の申合せからは除き、継続協議としたい。

**組合**：労使懇談については継続協議とする事も含めて申し合わせに残すとの理解でよいか。

**協坂理事**：あっせん協定書には、団体交渉に関するルール作りとの縛りがある。大学としては広く捉え労使懇談についても提案したが、今回の団体交渉に関するルール作りには入れないという提案である。

**組合**：2005年2月に大学側から提案があった労使懇談のルールについては、現在も生きてると理解してよいか。



**大学**：それについては、組合側は同意しているが、大学側としては理解されていない状況であり、合意されていないものと考えている。

**協坂理事**：私は2005年4月に着任したが、そのような引継ぎは受けていない。組合に対して、当時の人事課長が提示したものと理解する。人事課レベルで留まっているものである。

**組合**：そのようなものを組合に提示することはありえるのか。

**組合**：2005から2007年は林学長、2008年は中村学長が出席の懇談会が実施されたことについても確認しておく。

**協坂理事**：そのように理解している。

**組合**：詳細については大学側より改めてたたき台が提案されると理解してよいか。再提案の時期の明示を求める。

**大学**：原案を基本として、詳細は今後調整していく。たたき台は既に提案している。

## 3. 情報提供

**大学**：前回合意しているものと理解する。

**組合**：合意している。

## 4. 改廃の手續

**大学**：前回までは団体交渉事項としていたが、今回、団体交渉ではなく協議事項として提案する。

**組合**：重いものについては団体交渉を行うという理解でよいか

**大学**：協議した結果必要であれば団体交渉を行うという理解である。



## 2010年度賃金引き下げの代償措置について

**協坂理事**：7/29の団体交渉において、大学側の具体的な提案が不明であるとの意見があった。代償措置の文言については、あっせん協定書の文言としても「代償措置」ではなく「人件費相当額の使途」をお願いした。しかし組合からの申請に代償措置の文言が明記されているため、労働委員会としては協定書に代償措置の文言を明記したいとの回答であった。代償措置のあり方についての議論は、労使双方で十分話し合いをしてほしいとの指摘があり、大学としてもそのように対応しているつもりだ。

2010/12/6付の学長通知では人件費相当額の使途が分かりづらいとの指摘があったので、試案を検討したいと考えている。**8月末までに担当理事名で職員各位に通知する。「本学の運営に必要な**

**経費に活用する」という基本方針の具体的な例として、基盤的運営費交付金の削減に伴う収入減にかかわらず、基盤となる教育研究経費を減額せずに2011年度予算を通知したこと、その他の労働環境改善などについても必要な記載をしたいと考えている。**

**組合**：その通知内容に合意しない場合は団体交渉を申入れる。

**組合**：代償措置として実施する職員研修の一覧の提示を求めたが未だ提示されていない。代償措置に値するか、措置の中身を検討するので、人数と総額（予定額でも可）について提示を求める。研修を受けた職員が代償措置であるか実感できるようなものなのか検討する。




**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。**



### 活動日誌

# 10月



29日	手取りキャニオンロード 自転車ツーリング
28日	第68回定期大会
24日	団体交渉等の方式及び手続きに 関する労働協約中間まとめ案 提出
20日	第6回執行委員会
19日	医学系四分会定期大会 代償措置に関する再説明を求める 申入れ提出
13日	駐車場有料化に関する説明 を求める申入れ提出
11日	女性部第9回役員会
7日	附属学校園支部 定期大会
6日	第1回組織部会 第5回執行委員会