

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/

2012年5月11日

通巻 1183号

この号の内容

- 3/21 団体交渉議事録 1P
- 2010年度賃下げの代償措置に関する申し入れ 8P

3/21 団体交渉 議事録



▲7.8%給与減額法
への対応



3月21日に実施した団体交渉の議事録をお知らせいたします（3月27日発行のピラ【速報版】も併せてご連絡ください）。交渉には大学からは理事の委任を受けた脇坂理事をはじめ10名、組合からは鷺山委員長をはじめ9名が出席しました。

大学の回答のポイントは以下のとおりです。詳細は次ページ以降の議事録をご確認ください。

人勸・臨時特例部分ともに当面実施しない

大学側は「情報不足のため、給与改定の方針を決定できる段階にない。」「人勸・特例法ともに当面実施しない」と回答しました。

回答の趣旨は「実施する段階にない」であり、賃下げ不実施は宣言されていません。教職員組合は、賃下げ等労働条件の不利益変更について徹底的に反対して闘います。全ての教職員の皆様のご支援とご協力をお願いします。

法人化以降の給与改定は人勸準拠

▲7.8%の国立大学への影響を想定

大学側は、法人化以降人事院勧告に準拠してきたことを強調すると共に、臨時特例部分についても運営費交付金への影響が明らかになった時点で対応を検討すると回答しています。

また「国立大学法人への影響がなしには済まされるとは考えられない」「減額がなかった場合でも、国民への説明という点から、給与の減額措置なしにすむわけではない。」などと、給与減額は不可避との発言を行いました。

文科省は全大教との会見（4/25）でも、「政府として運営費交付金の削減の方向で検討を始めたことはない」と明言しています。

人勸準拠自体が代償措置？

大学側は「人事院勧告が国家公務員の代償措置であるのと同様、国立大学法人に対する人勸

も代償措置である。非公務員化しても国家公務員と全く異なる条件で給与が措置されているわけではなく、人勸準拠が不当労働行為になるとは考えない。」との見解が示されました。（5頁を参照）

これは、法人化によって労働条件の決定が法定主義から労使自治（労使対等の立場で決定）に変化したことを全く理解しない発言です。

国家公務員の場合は、労働基本権の内、労働協約締結権と争議権が制限されており、その代償として民間との給与水準比較に基づく人事院勧告が出されています。

教職員への説明、組合との十分な交渉を行わずに、賃下げを既定路線として実施する行為は許されません。

文科省も「賃金・労働条件は労使の交渉で決めるものである」との見解を示しています。

2010年賃下げの代償措置は何だったのか

大学は2010年に引き下げた人件費相当額の用途について未だ明確な説明していません。そればかりか、説明の度に新たな見解が示されます。今回は、「各研究域に新たなセンターを設置する等、大学全体として執行される経費にも活用した」との新見解が示されました（6頁を参照）。組合は改めて明確な説明を申し入れています。私たちの給与はどこ消えてしまったのでしょうか。（8頁を参照）



「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」への対応

脇坂理事：法律の概要は、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の主要事項」（配付資料）の通り。内容は「人事院勧告に関するもの」「給与減額臨時特例に関わるもの」に大別される。

法律成立（2月29日）を受け、総務省と文部科学省から事務連絡が出された。

文部科学省大臣官房長から学長宛の事務連絡（3月8日）「独立行政法人における役職員の給与の見直しについて」において、「法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向をみつつ、貴法人の役職員の給与について必要な措置を講ずるよう要請」されている。

金沢大学では、経営協議会、総務企画会議で現状報告を行うとともに、他の国立大学の対応について情報収集し検討しているが、金沢大学の対応は現時点では結論が出ていない。

結論が出せない理由は、今回の法律に関連した運営費交付金の取扱が不明であるからだ（2012年度については、一般運営費交付金額の▲1.3%は決定している）。交付金が減額されるのか、他の方法で要請に応えるべきなのか、大学として結論を出すための情報が十分ではない。

ただし、法人化以降、「人事院勧告」には準拠してきた。国民への説明責任の点から、変更はない。一方「臨時特例部分」については、法律の要請の根拠、運営費交付金への影響が不明であり、結論を出せない。人勧部分と臨時特例部分を別々に実施するか、一括して実施するかについて、提示できる状況にない。

しかし国立大学への影響なしに済まされるとは考えられない。4月から人勧部分を先行実施する大学、7.8%減額を国家公務員に準じて実施する大学もある。また国大協については、法人化後、各大学が個別に対応している現状に対してそれでよいかという提案もされていることから、何らかのアクションがあると考えており、金沢大学としては、各方面の情報を収集している。

人勧の遡及改定については、これまでも実施しておらず、2011年4月に遡ることは考えていない。実施の可能性は2012年度からだが、4月からは実施しない。大学執行部の方針だ。

組合：本日学長が欠席の理由について説明を求める。

脇坂理事：これまで同様、私が学長の委任を受けて出席している。

組合：学長の考えを伺いたい。

脇坂理事：現段階では結論を出していないが、方針が明確になった時点で全学に向けた説明を行うとの意向だ。

組合：運営費交付金が減額されない場合、人勧部分についても減給しないと考えてよいか。

脇坂理事：人勧の取扱いについては、多くの大学が実施することを踏まえて検討している。全体像を把握した上で判断する。

組合：全体像というのは、運営費交付金の減額の有無のみだ。それ以外に検討する材料はあるのか。

脇坂理事：臨時特例に関連した運営費交付金の減額の有無とは別に人勧部分を実施するかどうかは、検討課題の一つだ。

組合：運営費交付金の額以外にどのような情報あれば判断できるのか。

脇坂理事：財務省、文科省、国大協で検討が進み、何らかの表明がなされた場合に可能になる。運営費交付金の姿は時期が来れば明らかになる。

組合：既に事務連絡が届いているのだからこれ以上はない。

脇坂理事：先の事務連絡のみを根拠に、国立大学法人において国家公務員と同様の給与減額措置を実施することには疑問があるので情報収集をしている。



組合：昨年と比べても「各法人の自主的判断」が求められており、更なる通知は考えられない。

脇坂理事：運営費交付金の姿が不明であり、現状では判断できない。また明らかになっても、病院を抱えている大学とそうでない大学では状況が異なり、各国立大学法人が横並びの選択をすることは難しい。例えば、旧六大、旧帝大であれば病院をもっており状況が似ていると言えるので、その動向を見て判断したい。

組合：シミュレーションをしているのか。

脇坂理事：具体的に示せる状況ではない。

組合：運営費交付金が減額されない場合はどのよ

うに対応するのか。

協坂理事：減額がない場合でも、震災復興に役立つ形も含めて国家公務員に準じた給与減額相当分を国庫に返納すべきか否か議論する。

組合：返納の仕組みはない。

協坂理事：仕組みとしては余剰金として返納することができる。

組合：労働者からピンハネしたものは剰余金とはいえない。人勧通り実施した場合、3年連続の賃下げとなる。法人化により賃金は大学独自に判断できる制度となった。

協坂理事：人勧準拠の方針は変更しない。

組合：今回、人勧部分を先行実施しない理由について説明を求める。

協坂理事：大学として選択できるいくつかのパターンがあり得るなかで、現時点において、4月に実施する判断はできない。

運営費交付金への影響が大きな判断要素だ。それ以外の要素としては、石川県と金沢市の状況があり、県は人事委員会の勧告に従い、昨年12月1日より平均▲0.23%を実施している。金沢市も同様と聞いている。その一方で、総務大臣は国家公務員給与削減にリンクする措置を地方交付税交付金に反映させないとしており、地方自治体への影響も不透明だ。例えば、本学の附属学校教員の給与に関しては、地方自治体とのバランスもあり対応が難しい。



組合：運営費交付金の減額がなければ賃下げは実施しないと約束すべきだ。

協坂理事：減額がないことが明らかになった時点で、金沢大学でも国家公務員に準じた措置をとるかどうかが判断する。その対象となる職種は、附属学校教員、医師やコメディカル、また運営費交付金から給与を支給されていない職員等それぞれ状況が異なっており、全体像が明らかになっていない段階で、全ての職種に同じ減額措置を行うかどうかの判断は難しい。

組合：例えば5月から実施する場合、いつから協議を行うのか。

協坂理事：4月から行う。

組合：5月1日から実施する場合、4月分への遡及はあるのか。

協坂理事：人勧部分についてはこれまで遡及はしていないが、現段階では判断できない。

組合：運営費交付金が削減されず、所管省庁からも指示がない状況で、どのように対応するのか。

協坂理事：私が聞きたい。

組合：人勧通りに実施すると楽かもしれないが、大学として方針を議論すべきだ。

組合：国立大学法人に対して、人勧通りに実施すると不利益の程度が国家公務員と大きく異なるという矛盾を抱えている。

協坂理事：法人化以降、人勧に準拠して給与を改定してきた。国と同じであるかどうかの議論はしていない。

組合：人勧準拠が国民への説明責任であるとの回答だが、非国家公務員の国立大学法人職員の給与を人勧通りに下げることについて、国民に具体的にどのようにアピールしたのか。また、それに対する国民の評価を明らかにしたデータはなく、法人の独りよがりすぎない。

協坂理事：そのようなデータはない。しかし閣議決定や担当大臣から国の機関として実施するよう要請されており、金沢大学が独自に不実施を判断することは難しい。部分的に実施しない国立大学はあるが、一切実施しない大学はない。

組合：「法人の自主的・自律的な労使関係が基本である」との通知のとおり、人勧対応についても、労働組合、過半数代表者と十分に協議すべきだ。人勧実施を一切変更しないという方針は、行政管理局長通知に反する。

協坂理事：今回の通知の趣旨は2/29に成立した臨時特例法に関するものだ。従来であれば、人勧については閣議決定を踏まえて実施してきた。

組合：金沢大学が人勧に準拠することについて、納税者である国民の評価を点検する必要がある。

協坂理事：国立大学法人も含めて公務員には厳しい目が向けられている。

組合：あいまいな公務員バッシングに対して、法人教職員の努力をアピールすることは経営者としての義務だ。

協坂理事：その通りだ。

組合：公務員バッシングは変わりつつある。日経新聞に「国家公務員の給与が民間と比較して高すぎるという議論は誤りである」というコラムが



掲載された。また、国立大学法人の給与決定は「より自主的に」という方向が強まっている。

脇坂理事：法律の趣旨及び非公務員となったが従前どおり運営費交付金という税金が交付されていることから、人勸から完全に切り離すことはできない。

組合：過去3年間の賃下げ分は、法人の懐に入っただけだ。

脇坂理事：人勸準拠に相当する人件費引下げ分は大学の必要な経費に執行した。

組合：それは、本来、労働者に配分すべき給与である。

脇坂理事：人勸準拠で減額した人件費を人件費で再分配することでは、国民への説明責任が果たせない。

組合：今回の人勸部分についてどの程度の不利益があるのか。

脇坂理事：若手職員が多いため、人勸通りに実施すると今年度は支出増になる。

組合：根拠はなにか。

脇坂理事：看護師やその他の職員の年齢構成から判断した。

組合：一週間以内にデータの提示を求める。概算の数字で構わない。

脇坂理事：数字であれば、人事課で作成可能だ。

組合：4月から実施しないのはそのためか。2年後の現給保障廃止がある。長期的に支出増になるかシミュレーションすべきだ。

脇坂理事：4月からの姿が不明であり、数年後までのシミュレーションはできない。単年度では行っている。

組合：人勸準拠の場合、中堅若手職員の昇給回復は含まれるのか。

脇坂理事：含まれる。

榎見理事：金沢大学としての判断を求める趣旨は理解するが、学長はじめ役員は他大学の情報を見極めて判断したいという考えである。

組合：これ以上どのような情報収集が必要なのか。

組合：賃金改定については、金沢大学自身の経営方針を根拠にするべきだ。

脇坂理事：人件費は運営費交付金、学生納付金、附属病院収入による。事業を行っていれば人件費分の差配はできるが、現状ではそれができない仕組みだ。

組合：だから、運営費交付金が減額されなければ、給与は下げないことを確約するようにとっている。

脇坂理事：減額がなかった場合でも、国民への説明という点から、給与の減額措置なしにすむわけで

はない。

組合：早急にシミュレーションを実施し、データの提示を求める。データがなければ議論できない。

脇坂理事：現段階で可能なシミュレーションは、人勸相当部分と臨時特例部分について、国家公務員と同様に実施したケースだ。

組合：現給保障額についてはどうか。

脇坂理事：定期昇給などがあるため、3年先の予測は難しい。数字がひとり歩きしないよう誤解のない数字しか出せない。

組合：人勸が出てから、大学はいつから対応の検討を始めたのか。

脇坂理事：例年であれば、8月の人勸後、11月の法令改正手続を経て12月から実施される。しかし昨年は人勸不実施の閣議決定が出たため、金沢大学が単独で実施するには至らなかった。

2月29日の法案可決、3月7日の国大協定期総会での検討、文科省からの情報などを踏まえ、検討を始めた。

組合：人勸発表後、組合は10月13日に大学の方針について説明を求める申し入れを行った。もっと早い段階で懇談や意見交換ができたはずだ。



脇坂理事：情報収集をした上でなければ意見交換は難しかった。

組合：今回、賃下げを行う場合、意見交換にどの程度の期間を考えているか。

脇坂理事：今回は人勸と臨時特例措置があるので、十分な期間が必要である。

組合：賃下げ以上に不満なのは、賃下げ分の使途を積極的に説明しないことだ。賃下げ分の使途を明確にせず賃下げを提案することに納得できない。大学の判断で特定の施策を実施するにあたり、その具体策を明確にすべきだ。

脇坂理事：人勸による賃下げ相当額については全学的な予算として執行するとの方針を示している。

組合：いまの発言は、過去2年間代償措置を実施していないという趣旨だと理解してよいか。

脇坂理事：代償措置は行っていない。

組合：賃下げする場合としない場合とで予算配分を検討しているのではないのか。

脇坂理事：人件費削減を予測して当初予算を組むことは難しい。

組合：賃下げ分の金額は算定可能であるし、その使途は検討しているはずだ。なぜ提示しないのか。

脇坂理事：大学予算全体の中で活用しており、人件費相当部分に限定した使途は決めていない。

組合：賃下げにより、当初予算と比べて使用できる金額が増加する。

脇坂理事：執行しない部分は年度途中で補正予算を組む。

組合：今後の新しい情報としては他大学の方針が明らかになること以外にない。他大学をみなければ判断できないこと自体、恥ずかしいことだ。

脇坂理事：検討材料なしに、金沢大学が他の国立大学に先んじて結論を出せない。ほとんどの国立大学で給与減額臨時特例への対応は未定である。金沢大学では、人勸部分についても判断材料がないため結論を出していない。

組合：最終的に、運営費交付金の減額がないことが確定するのは何月か。

脇坂理事：2012年度の政府予算成立が遅れており、判断できない。年度末で返納することになった場合、それをいつ判断するかだ。

組合：今年の年末には明らかになっていると推測する。

脇坂理事：私には推測できない。運営費交付金の位置づけは法律に関わる事項なので、法律改正の可能性も含めて動向を見守る必要がある。

組合：法人化後の大学予算についてどのように考えているのか。これまでは「独自に判断できない」との見解しか示されていない。



脇坂理事：金沢大学の一般運営費交付金の減額率は▲1.3%である。それ以上に給与減額臨時特例に連動した削減の有無については不明だ。

組合：脇坂理事から、過去2年間代償措置を実施していないとの発言があった。労働委員会のあっせん協定書（4月12日調印）には、代償措置を実施することが明記されている。

組合：「教職員全員に及ぶこと」とも明記されている。代償措置を実施していないとの発言は協定違反になる。代償措置を実施しないつもりで調印したのか。

脇坂理事：協定書では、代償措置について検討事項があげられており、協定書にしたがい、「国立大学法人の公共性に配慮しつつ他の国立大学法人における代償措置の実施状況を勘案した結果」、約2割程度の国立大学で代償措置という名称で実施されていた。施設整備や研究費として配分されていた。本学は、代償措置という名目での実施を約束していないが、人件費相当部分の用途については、職員研修の充実、昨年度同様の教育研究費の確保など、代償措置に相当する金額を2011年度予算に組み込んだ。

組合：代償措置を実施していないということか。

脇坂理事：代償措置という言葉を使っただけは実施していない。

組合：前任者の理事は、2009年人勸による賃金引き下げの代償措置を実施した。

脇坂理事：理事交替により対応も変わったということだ。

組合：代償措置という言葉を使わずに何を実施したのか。



脇坂理事：人件費減額相当額は、金沢大学の予算執行に使用されている。北地区の連絡通路もその方向で検討したものだ。

組合：連絡通路の整備が、国立大学財務・経営センターの「施設費交付事業」を利用して行われたことが明らかになったため、今年1月に経緯についての説明を求めた。今日まで回答がないのはなぜか。

脇坂理事：施設整備の件については、お金に色がついているわけではない。金沢大学についての経費の配分を施設整備委員会および事業評価に関する検討を経て措置した。

組合：連絡通路の経費の内、「代償措置分」と「施設費交付事業分」の割合について文書回答を求める。

脇坂理事：お金に色はついていない。運営費交付金のなかで事業を実施しており、割合の問題ではない。

組合：労働条件の不利益変更に対しては、労働契約法において必要な事項が定められている。

脇坂理事：人事院勧告が国家公務員の代償措置であるのと同様、国立大学法人に対する人勸も代償措置である。非公務員化しても国家公務員と全く異なる条件で給与が措置されているわけではなく、人勸準拠が不当労働行為になるとは考えない。

組合：不当労働行為であると言わないが、不利益変更であることは事実だ。

脇坂理事：札幌高裁の判例にあるように、人勸準拠には相当な理由があるとの判断がされている。

組合：不利益変更した場合の代償措置の提案を求める。

脇坂理事：代償措置に相当するものに関しては、お金をともなわないものを提案していただきたいし、大学側も提案しなければならない。「お金をともなわないもの」とは、賃下げ分を何らかの手当で再配分することはできないという意味である。

組合：代償措置の具体案を提案するのは法人側だ。

組合：以前、過半数代表を務めていたとき、前後期入試の手当の増額を要求した。お金をともなわないものといわれたが、特殊な勤務に対して手当を増額することは可能か。

脇坂理事：考え方としては可能だ。

組合：昨日の出勤について（入試の判定会議）はど

うなるのか。

脇坂理事：措置はしている。

大学：代休による対応をしている。

組合：不利益変更の代償措置として求めているのは、労働条件の改善であり一般の施設整備ではない。

脇坂理事：人勸準拠することは、国立大学法人職員の給与を公務員に合わせるということだ。

組合：法人化前から、国立大学職員の給与は他の国家公務員よりも低かった。それが法人化により国家公務員から外れたことで、国家公務員の平均給与が若干上がった。（人事院による官民比較で公務員の給与が高くなるのはそのためだ。）

脇坂理事：2006年の本俸の一律引下げの給与改定時に、地域手当が新設された。東京は18%であるのに対して金沢は3%。国家公務員は高額な地域手当地に勤務する者が半数を超える。地域手当相当分の影響が大きい。

組合：元々給与が低い国立大学を法人化して、国家公務員の平均給与を高くした上で、国家公務員よりも低い給与にある国立大学法人職員に人勸を適用することは相当おかしなことだ。

大学：論理はわかる。

組合：ラスパイレス指数でも86.2しかない私たちの給与を国家公務員と同様の比率で下げると、国家公務員との給与格差は縮まらない。人勸に準拠する場合は、まずは国家公務員並みの給与を一般職員に支給すべきだ。

脇坂理事：少なくとも国家公務員と同じ俸給表を使用している。ラスパイレスが下がるのは地域手当による部分である。

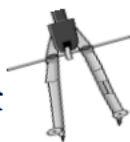
組合：俸給表は同じでも格付けが異なるのでラスパイレスが86.2となる。地域手当だけの問題ではない。ポストの問題もある。

脇坂理事：たしかに中央省庁は管理職員が多い。

組合：検討が不十分にもかかわらず、人勸通りに賃下げをすることは問題だ。

脇坂理事：人勸以外のよりどころはなく、大学独自の調査は難しい。

組合：国家公務員の労働組合から、国立大学は格付けが低すぎるため賃上げ交渉を一緒にできないと指摘されたことがある。他省庁では定年時に8～9級であるのに対して、当時、金沢大学は5～6級を要求していた。大学職員を希望する職員がない現状から、給与体系が悪いとは考えないのか。大学職員が魅力のない職であるとみられるのはよくない。また大学事務局の建物内でいうと、課長・部長級にたたき上げでなった人はほぼいない。この状況をいつまで続けるのか。



脇坂理事：学域・学類の再編に関連した事務部の改組の結果、地区事務部において、3ポストを課長相当職から部長相当職にした。その財源として本部の課長クラスを削減するなど、事務部では部長職、課長職も増えている。技術職員については、技術部制を実施して職階を増やしている。



組合：職階と格付けは必ずしも連動していない。

大学：ほぼ連動させている。

組合：「統括技術部長が何級」という査定はついていない。

大学：ついている。推薦はいただいている。

組合：確認する。

脇坂理事：全ての職種において、金沢大学で勤務してよかったと思える環境作りをしなければならない。ただし、財源の問題もあり、給与の決定、格付け、初任給などを本学が独自に判断できない。

組合：現在の給与体系をいつまで続けるのか。

脇坂理事：学納金を上げても運営費交付金が減額される制度では、収入を増やすことはできない。私立大学は授業料やその他の経費の値上により大学運営を行うことができる。しかし国立大学は一定の制限や限界の中で運営せざるを得ない。金沢大学独自に自由に決めることはできない。

組合：人勸の利益変更分（若手中堅職員の昇給回復）に関しては4月からの実施を求める。

脇坂理事：利益変更部分だけの実施は、財源との関係から不可能だ。持ち出しが多すぎる。

組合：全体の支出の配分を変更すればよい。何かを削ればよい。

脇坂理事：何かを削って利益変更のみを実施する発想はない。2011年度の一般運営費交付金は▲1.3%であったが、教育研究費は減額しなかった。選択肢として削るとすれば、教育費、研究費、管理運営費等を節約せざるを得ない。

組合：2年連続の賃下げによる人件費相当分が財源としてある。それを利益変更部分に活用すればよい。また、これまでは賃下げ分を活用して施設整備を実施してきたのだから、今年の施設整備費は抑制可能だ。

脇坂理事：全て施設整備に使ったわけではない。例えば、各研究域に新たなセンターを設置する等、大学全体として執行される経費に活用した。

組合：教育研究費の削減は最後だ。

脇坂理事：執行部としては教育研究費の削減は念頭にない。ただし、研究費の配分を削減する一方で外部資金の獲得を要請している。

組合：削減した人件費分が貯まっているはずだ。

脇坂理事：第Ⅱ中期目標計画期間中なので、部分的

に次年度への繰り越しが可能だ。

組合：昨年度はいくら繰り越したのか。

協坂理事：全体で処理しており、人件費部分のみの繰越額は不明だ。

組合：剰余額、繰越額等の具体的な金額が提示されなければ議論にならない。

協坂理事：運営費交付金は色がついていない。賃下げの総額なら提示している。

組合：賃下げ分の用途についてデータ開示を求める。水掛け論にならないよう、団体交渉のための概算額でも構わないので提示を求める。

組合：運営費交付金に色がついてないのなら、人勸の利益変更部分のみを実施しても問題ないはずだ。予算総額の内、人件費が固定されていないのであれば、利益変更分を先行実施できる。実施しない理由がわからない。

協坂理事：人勸部分のうち、若手職員分だけを分けて行うことは考えていない。人勸の内容をセットで行わなければいけない。

組合：仮に2年後に現給保障を廃止した場合、60歳から65歳の人件費がかなり浮くはずだ。6000万円もの余剰が発生する大学もあると聞く。長期間で考えたら相当な額だ。ほとんどの教授が減給保障を受けているはずだ。

協坂理事：人勸部分のみを先行実施するか、給与減額臨時特例を国家公務員と同様に実施するか、その他のパターンも含めて結論は出ていない。

組合：利益変更分を先送りするために決定しなかったのではないか。利益変更を実施しないための決定先延ばしなら許し難い。

協坂理事：そういうことはあり得ない。

組合：金沢大学の方針を出すべきだ。

協坂理事：総務省、文科省の事務連絡をふまえ、自主的に臨時特例部分の▲7.8%を実施することは可能だ。しかし、職員が納得できる説明をできるかに疑問がある。

組合：これまでの人勸準拠について、学長から職員への説明は一切なかった。メールによる通知がなされたのみであり職員は納得していない。

協坂理事：給与減額臨時特例の▲7.8%を実施する場合、教職員への説明が必要だ。

組合：国家公務員は2年間で賃下げは終了するのに対して、大学はその確約がない。この状況での実施には全面的に反対する。

組合：法人として結論に至っていないという回答だが、組合の意見は理解いただけただけはずだ。賃下げを実施しないことを改めて求める。

組合：給与の引下げは人材流出を誘引する。金沢大学がトップ10を目指すに当たり、学長の見解を伺いたい。学長欠席のため、学長の委任を受けている協坂理事の見解を伺いたい。

協坂理事：トップ10を目指すためにはよい人材の確保が必要だ。学長は、そのためにはインセンティブとしての研究費増額等を検討すべきであるとの考えだ。特任教員制度、テニユアトラックなどもその一環だ。他の教職員については、特別昇給やボーナスでインセンティブを高める。サバティカルについても検討されている。

組合：サバティカルについては組合からも長年要求している。早急な制度設計を求める。



初任者研修時における組合説明会の開催について

要求 新規採用者のオリエンテーション研修の場において、過半数代表（労働者代表制）・組合合同による「労働者の権利」についての説明時間を確保すること。

（備考）

法人化以降、国立大学教職員の労働環境や教育環境の改善は労使の交渉によって決定されることとなり、労使の相互理解が益々重要になっている。労使の相互理解を構築するためには、職員特にこれから金沢大学で働くことになる新任職員が、大学における組合活動の意味や機能につき正しい理解を持つことが重要である。

（2011年11月25日（木）の団体交渉事項であったが、時間切れのため、次回に持ち越しとなっていた。）

組合：新規採用者の初任者研修の場等において、過半数代表・組合合同による労働者の権利についての説明時間の確保を求める。

協坂理事：大学としては、一貫して労使不介入の原則を回答している。

組合：説明終了時に過半数代表が教室を確保して希望者が参加することは可能か。

大学：組合や過半数代表が主体的に行うことには問題ない。

組合：会場の使用は認められるか。労働組合、過半数代表による説明だから教室を貸せないということはないか。

大学：それはない。施設使用の条件をクリアすれば可能だ。

組合：説明時間外であれば、周辺に教室を借りることはできるか。

大学：可能だ。大げさに行くことはひかえていただきたい。

組合：廊下でピラをまくのはどうか。

大学：可能だ。

組合：研修に組み込むのが難しいなら、昼休み時間に説明することは可能か。

大学：会議室の使用状況等を確認しなければわからない

大学：休憩時間に説明するのはいかがなものか。

組合：病院でも昼時間に組合の説明を行っており、出入り自由で強制参加としなければ問題は無いはずだ。

大学：初めてのことなので検討する時間が必要だ。

組合：会議室の使用状況が問題ならば、「基本は可能である」との理解でよいか。

組合：新人の教職員に対する労働法制上のレクチャーが不足していると感じている。大学側も実施されているようだが、新人の教職員に聞いても、過半数代表のシステム等を理解していない。過半数代

表や労働組合が当事者として説明した方がよいと考えている。

大学：労使不介入が原則だ。

組合：休憩時間に部屋でチラシを配布することは可能か。

大学：会議室外ならば可能だが、中は遠慮してほしい。

組合：病院でできているのに、ここでできない理由がわからない。

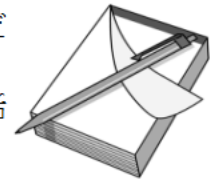
大学：病院は病院で判断しただろうが、今の判断としては研修の中途の会議室内では遠慮していただきたい。

大学：必要であれば研修の前後でやっていただいても構わない。

組合：休憩時間に何をするかを規制されているわけではないので基本的に問題ない。

大学：今のところ遠慮していただきたい。

組合：この件に関しては継続で話し合う。



提出
申入書

国立大学法人金沢大学
学長 中村 信一 様

2012年4月10日

金沢大学教職員組合
執行委員長代行 山上 尚幸

人間社会5号館～総合教育2号館の連絡通路整備費用に関する説明を求める再申入れ

（略）2012年1月13日付の「人間社会5号館～総合教育2号館の通路整備費用に関する質問書」において、当該連絡通路に国立大学財務・経営センターの施設費交付事業が利用される経緯等について説明を求めましたが、未だ明確な回答がなされておりません。連絡通路整備に当たり当該事業を利用する経緯および経費の内訳等について、改めて説明を求めます。（略）

3月21日の団体交渉において連絡通路経費の内訳（自己負担分と施設費交付事業分の割合）の提示を求めましたが、脇坂理事は、「金沢大学に支給されている経費の配分を施設整備員会での検討を経て措置した」「運営費交付金で実施しており、割合の問題ではない」との見解を示したのみで、組合からの説明要求に誠実に回答されませんでした。（略）。

当該連絡通路の整備は組合との団体交渉において賃金引下げ分の活用策として大学当局が提案したものです。にもかかわらず、当該事業を利用する経緯や経費の内訳について一切説明しない大学当局の態度は、説明責任の放棄であると言わざるを得ません。

脇坂理事は、2011年2月23日の交渉において「引下げられた人件費相当額の一定程度を…（略）…いわゆる施設再生改革のなかで実施するため、次年度に繰り越す予定である。具体的には、角間北地区人間社会5号館と総合教育2号館の連絡通路の整備を考えている。」「基本方針にのっとり人件費相当額で行う」と、さらに7月25日の交渉において「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。」と回答されています。（略）