

2020年3月25日

国立大学法人金沢大学  
学長 山崎 光悦 様

金沢大学教職員組合  
執行委員長 市原 あかね

## 団体交渉申入書

下記の事項について団体交渉を申し入れますので、よろしくお取り計らいくださるようお願い申し上げます。

### 記

#### 1. 誠実に団体交渉に応じること。

使用者が、労働組合と団体交渉をすることを、正当な理由なく拒むことは不当労働行為であり、形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないこと（不誠実団交）も、これに含まれます。（労働組合法第7条第2項）

例えば、2018年8月28日、2019年12月26日、2020年2月10日の団体交渉のように、組合の要求に対して、根拠となるデータを示さずに同じ文言を繰り返す態度に終始することは、間違いなく不当労働行為です。

また交渉では検討中であるとして回答を保留した事項について、改めて交渉することなく、ほどなく就業規則改正の説明会で提案することについても問題があります。少なくとも団体交渉の議題となり交渉が継続している事項については、規則改正の説明会で提案する前に改めて団体交渉をすべきです。直近の事例で言えば、教員特殊業務手当、非常勤職員の有給休暇制度が該当します。

今後、団体交渉に誠実に応じることを確認した上で、これらのことについて、団体交渉の再開を要求します。

## 2. 附属学校園の特殊業務手当について。

(1) 平成30年1月1日、令和2年4月1日の石川県の制度改正に合わせて、本学の手当も改正すること。

本学では、平成28年4月、「特殊業務手当」「附属学校教員の義務教育手当」「本給の調整額（特殊教育）」について、県と同水準とするとして制度改正が行われ、特殊業務手当は増額、義務教育手当および本給の調整額については減額となりました。組合の見解は、平成28年2月2日の団体交渉および、3月24日付けの申入書で主張しているように、義務教育手当および調整額の減額を撤回することであり、その見解は現在においても変わりません。

しかし大学として、県の水準に合わせることを理由に制度改正を実施したことからすると、今回についても、まずは特殊業務手当について、県の手当が改正された時点に遡及して改正するべきです。

(2) 今後、石川県の改正をどのようにフォローしていくのか明らかにすること。

今回、本学の対応が遅れたのは石川県の動向をフォロー出来ていなかったことが原因であると推察します。県の制度に合わせるためには、必然的に県の制度をタイムリーにフォローすることになります。大学として今後どのように県の動向をフォローしていくのか、明らかにしてください。

(3) 部活動手当の支給要件変更による影響について明らかにすること。

部活動手当の金額を3,000円から2,700円にするとともに、支給要件を4時間程度から3時間程度に変更するとの説明でした。支給要件を3時間程度に変更することで、これまでは従事時間が4時間未満のために手当が不支給であったケースについてどの程度支給されることになるのか、逆にこれまでから4時間以上従事していて支給要件の変更によって実質的に手当が減額になるケースがどの程度あるのか、昨年のデータを用いてそれぞれ年間の件数を明らかにしてください。

そもそも石川県の施策の理念は部活動時間を4時間から3時間に縮減することであって、従事時間を変えずに手当を減額することではありません。本学において、手当額を県に合わせるということであれば、部活動に従事する時間をどのように把握し縮減していくのかについて、本学の具体的な取り組み方を示してください。

(4) 部活動および関連業務については、時間外労働手当を支給すること。

部活動は明らかに業務であって、時間外労働手当の対象です。時給 900 円という手当を支払えばすむ問題ではありません。県より有利な労働条件とすることは人事交流の障害になることはありませんので、積極的に改善してください。

3. 非常勤職員の有給休暇制度の改善について。

(1) 病気休暇について、正規職員との均衡を図ること。

(2) 産前産後の休暇について、正規職員との均衡を図ること。

(3) リフレッシュ休暇について、正規職員と同等に改善すること。

(4) 社会貢献、自己啓発研修、自己啓発休業等、非常勤職員のキャリアアップ、スキルアップに資するする休暇について、正規職員との均衡を図ること。

(5) 年次有給休暇の繰り越しについて、正規職員と同等に改善すること。

以上