

組合総会 開かれる

2013 年度組合総会が 3 月 7 日に金沢都ホテルで開催された。総会成立の要件が確認されたあと、活動報告、および、会計報告が行われ、次いで次期執行委員が選出された。続いて 2014 年度の活動方針と予算案が承認され閉会し、引き続き懇親会が催された。懇親会では退職された栗田城治先生、藤井洋一先生、千葉賢三先生、山田芳宗先生、三国千秋先生（再雇用）、佐々木昌子先生の送別も行われた。

2014 年度執行委員

執行委員長 荒川 靖
書記長 三国千秋
会計監査 永井外夫

副執行委員長 木津治久
会計 松原京子

2013 年度北陸大学教職員組合決算報告書
(2013.3.10～2014.2.28)

収支計算書

I 収入の部	予算	決算
前年度より繰越	8,048,159 円	8,048,159 円
組合費	1,200,000 円	1,154,200 円
寄付	- 円	- 円
金利	- 円	939 円
行事収入	100,000 円	63,000 円
雑収入	- 円	- 円
合計	9,348,159 円	9,266,298 円

II 支出の部	予算	決算
事務用品費	35,000 円	420 円
郵便・通信費	70,000 円	9,000 円
コピー・印刷費	200,000 円	711 円
資料収集費	50,000 円	- 円
上部団体納入費	350,000 円	302,500 円
旅費等出張費	100,000 円	42,860 円
会議費	30,000 円	3,510 円
弁護士費用	500,000 円	5,250 円
振込費等会計処理費	20,000 円	6,405 円
慶弔費	200,000 円	125,000 円
行事費	300,000 円	189,151 円
予備費	7,493,159 円	- 円
合計	9,348,159 円	684,807 円

収支残高	8,581,491 円
------	-------------

貸借対照表

I 資産の部	
預金残高	8,034,017 円
(内訳)	
北陸銀行	185,605 円
郵貯銀行総合口座	36,575 円
通常貯蓄貯金	2,896,624 円
金沢信用金庫	82,413 円
郵便振替口座	4,832,800 円
現金残高	547,474 円
合計	8,581,491 円

II 負債の部	
借入金	- 円
合計	- 円

以上のように決算報告をいたします。

2014年 3月 6日

会計

松原京子 (印)

以上の決算は正確であることを証明します。

2014年 3月 6日

会計監査

永井外夫 (印)

北陸大学教職員組合 2014年度 予算案

1. 予算編成基本方針

昨年度は小倉学長の理事長就任によって新しい大学運営が始まった。その中で、法人と本教職員組合とは、健全なる関係を構築することを相互に約束した。しかしながら、本学の正常化には道程がまだ長く、本教職員組合は今後もその過程を厳しく見守る必要がある。

この状況にあつて、今期の予算は、次の事項に重きを置いて編成することとした。

(1) 収入の部に関しては、組合員の新規加入獲得に注力し、組合の勢力の拡大と財政的基盤の強化を図る。

(2) 支出の部については、より強い組合の実現を目指して組合員の団結を深めるための情報収集・教宣活動の強化を図り、組合活動の効率化のための諸態勢を整える。

その他、組合出動の危機に備えて経費の緊縮に努める。

2. 予算配分

収入の部 (単位円)		支出の部 (単位円)	
前期からの繰り越し	8,581,491	事務用品費	50,000
組合費	1,000,000	郵便・通信費	50,000
行事収入	60,000	コピー・印刷費	50,000
合計	9,641,491	資料収集費	50,000
		上部団体納入費	350,000
		旅費等出張費	200,000
		会議費	30,000
		弁護士費用	200,000
		慶弔費	200,000
		振込費等会計処理費	20,000
		行事費	200,000
		予備費	300,000
		合計	1,700,000

収支残高	7,941,491
------	-----------

2013 年度冬季賞与は組合要求が受け入れられた！

2013 年 11 月 14 日、第三回団交が開かれた。議題は冬季賞与である。年度初めに提示されていた支給予定額は 2 ヶ月分であったのだが、そのままでは組合との交渉を経ず、予算通り低水準の法人設定額になってしまう。組合としては、交渉で妥結すること、および過去の待遇の不備を少しでも精算することを法人に求めた。団交では双方の意見を表明するのみで具体的な支給額を妥結するには至らなかったが、その後数回の折衝を行い、法人の大幅な譲歩を引き出すことができた。すなわち、平均 2.3 ヶ月（本俸の 1.3 ヶ月分 + 年齢平均額 1 ヶ月分）で合意した。単純に本俸の 2.3 ヶ月にしなかったのは、学内における給与の格差がまだ完全には是正されていなかったため、不公平を緩和するためである。また、当初の約束であった本俸の 2 ヶ月分を下回る人を出さないため、前述の固定額分を 1 ヶ月とした。最終的には三役が理事長室に呼ばれて小倉理事長から組合の要求額を支給する旨が伝えられ、12 月 3 日に確認書を作成することができた。

2013 年度組合要求事項

例年、年度の早い段階で組合要求事項を法人に提出してきたが、2013 年度は大幅に遅れ、3 月 11 日になって団交申入れ書に添付して提出した（次頁に掲載）。遅れた理由は、法人の改革が進行中であり、早い段階では具体的な施策が見えていなかったことや、従来の要求事項から大幅な改訂が必要であったからである。

2014 年度第一回団交

4 月 28 日、第一回団交が開かれた。前述の組合要求事項に関し、法人に主旨を説明し、意見交換を行った。

2014 年度第二回団交：夏季賞与は法人設定額

6 月 18 日に夏季賞与についての団交が開かれた。年度当初に、2014 年度は夏季が平均 1.5 ヶ月、冬季が平均 1.7 ヶ月を提示されていた。賞与支給日を例年一定にすることを優先すると、夏季賞与額を動かすことは困難であるので、賞与の年間支給額についての協議は継続することとし、1.5 ヶ月（教員は一律）を暫定支給することで合意した。

2014 年度第三回団交：冬季賞与は増加で妥結

10 月 29 日、給与改定および冬季賞与についての団交が開かれた。給与に関しては、昨年度から三年間で学内での不公平や他大学と格差を是正する計画であるが、今回が二回目の改訂である。これについては、組合が反対する内容ではないので、即時妥結した。

冬季賞与に関しては、法人から、1.7 ヶ月を変更して 1.5 ヶ月 + 12 万円 + 人事考課による報奨金（教員の場合）の提示がなされた。多くの人が微増ということになりそうではあるが、教職員の士気の高揚と経営難の狭間で、もう一頑張り組合は法人に求めた。さもないと、中途退職者が出て、教育環境が悪化することにつながるからである。そこで 1.5 ヶ月 + 15 万円を組合は要求し、法人に下駄を預けた。

かくして 11 月 14 日に三役交渉が行われ、1.5 ヶ月 + 15 万円 + 人事考課による報奨金（教員の場合）を支給することで合意した。

新規組合員募集！

前号にも記したが、待遇は待っていても満足なものにはなり得ない。良い大学にするために法人と組合がときには協力し、ときには闘って活性化する必要がある。そのためにも教職員の皆様には組合へのご加入・ご協力をお願いする次第である。

2013 年度組合要求事項

1 団体交渉について

(1) 資料の提示

組合は前理事会に財務資料など、賃金等の交渉を進める上で必要不可欠な種々の資料の提示を要求してきたが、これまで資料の提示には極めて不十分な対応しかしてこなかった。理事会の構成が変わった本年度からは大幅に改善されているが、今後も理事会は、要求された資料を誠実に準備し、組合に提示することを要求する。

(2) 団体交渉による妥結と懸案事項の早期決着

労働案件は大学法人の一方的な通告ではなく、大学法人側の交渉参加者に決定権を委任し、団体交渉によって解決すべきである。然るに、この十数年間の給与交渉において、前理事会は給与改定案を提示することなく、年度末の時間切れによって年令給のみの給与改定を一方的に実施することを繰り返してきた。

しかし平成 25 年度の労働案件に関する決定は、一転して、団体交渉や三役交渉を通し、確認書を取り交わすことで進むようになった。今後も可及的速やかに妥結できるよう、誠実に団体交渉を行うことを要求する。

(3) 理事長の団体交渉出席

昨年度までは、組合は何度も北元前理事長の出席を求めたが、組合結成以来、前理事長は一度も組合との交渉に出席しなかった。本年度からは、交渉の場に小倉理事長が出席するようになったが、今後の交渉にもできる限り出席することを要求する。理事長が出席しない場合、交渉事項の決定権は大学法人側の交渉参加者に委任されたものと解釈する。

2 給与・賞与・手当などについて

前理事長の経営方針は、本学の教育・研究が円滑に推進されることを著しく軽視しており、支出を極力抑えることに腐心していたと多くの人が認識している。それを反面教師として、教育・研究に関わる経費を十分に投入することを期待する。

教職員の給与に関し、ここ 10 年あまりの間、ベースアップがされないばかりか、定期昇給額も金額の大きな職能給の上昇を凍結し、わずかな金額の年齢給の上昇が実施されるのみであり、それ以前に比べ大幅な減少となっている。世間の景気の動向や、本学の良好な経営状態に関係なく昇給を抑制された結果、賞与や退職金、果ては年金の額にも大きく影響し、教職員の生活が著しく脅かされている。

本年度、11 月に給与改定が実施されたが、その趣旨は学内での格差是正であり、全教職員の 40% 程度の不当に給与額が低かった人のみに対して改訂が行われた。しかしながら、未だ本学の給与水準は十分ではないので、以下の要求や意見に応じることを求める。

(1) 給与改定

本年度の給与改定に当たっては、国立大学、特に金沢大学の給与を参考にしたという。しかしながら、三役交渉時に提示された国立大学の給与例は、インターネットで公開されている国立大学教職員の年収や本俸よりも低いものである。また、本学の教育レベルの向上を図るためには、良い人材と高い士気が必要であり、全体の待遇改善が必要である。少なくとも、金沢大学の待遇以上のものを法人が目指しているのならば、公開されている金額を基準に是正するよう求める。

また、来年度からは消費税アップが実施されることもあり、多くの企業がそれに対応すべくベースアップなどを実施する旨が報道されている。本学でも相対的に教職員が困窮することを勘案して待遇改善するよう求める。

(2) 賞与

- ① 本年度夏季賞与は、法人の1.5ヵ月の提示に対して、組合は2ヵ月を要求した。数度の交渉の結果、1.7ヵ月支給で妥結したが、一般教職員の不満が解消される金額ではないことを付記しておく。
- ② 本年度冬季賞与は、法人の2ヵ月の提示に対して、組合は2.3ヵ月を要求した。何度も交渉した結果、本俸の格差の影響を軽減するため、年齢別固定額1ヵ月分+本俸1.3ヵ月分で妥結した。しかし、この結論に至るまでの交渉が長かったことに加え、最初の提示金額が低かったことに対して苦言を呈したい。妥結額は常識の範疇であり、最初からこの金額が提示されればよかったと思わざるを得ない。

(3) 入試関連手当

入試関連手当は、昨年度までは法人が不当にも入試業務を通常業務と一方的に解釈し、その見解を押しつけていたため、支給されることがなかった。組合は長年、入試関連手当を要求していたが、本年度の交渉の結果、3月7日に妥結し、常識的な手当が支給されることになった。法人のこの事に対する姿勢は評価したい。今後、業務の軽重に応じて多少の変動があるかもしれないが、著しい改悪が行われないよう求める。

3 財務情報の公開について

財務情報は、団体交渉において本年度評議員会で配付されたものと同等なものが示された。これは画期的なことではあるが、なお一層ガラス張りの情報公開ができるよう求める。

4 大学運営における組合員の排除について

組合員の差別・排除はしないこと。前理事長時代からの差別が残っている場合は撤廃・是正すること。

5 昇格人事基準の明朗化

近年の昇格人事に、甚だ疑問に感ずる教職員は多い。組合員差別と思しき例は減ったと思われるが、昇格人事の基準の明朗化を求める。

6 組合活動の自由の保障

- (1) 学内に組合事務所の貸与をすること。
- (2) 学内に組合の掲示板を設けること。

以上