

ヒアリング項目（国立大学法人信州大学）

1 概況

財務及び予算状況 教員数 職員数 労働組合の教員、職員別加入状況
(労働組合別)

○平成19年度財務及び予算状況（単位：百万円）

経常費用		経常収益	
教育研究経費	4, 245	運営費交付金収益	16, 023
診療経費	10, 948	学生納付金収益	6, 782
受託研究費等	1, 848	附属病院収益	15, 525
人件費	22, 965	受託研究費等収益	2, 098
一般管理費	1, 305	資産見返戻入	943
財務費用	764	その他	1, 720
雑損	11		
計	42, 089	計	43, 095

経常利益 1, 006百万円

○教職員数（H20.5.1 現在）

教員1, 140名 教員を除く職員1, 184名 計2, 324名

○労働組合の加入状況（H20.5.1 現在 概数）

信州大学教職員組合（1組織のみ） 教員290名、職員210名 計500名

2 当局の状況

（労使関係担当部局、給与等労働条件を決定する部局等）

労使関係担当部局、給与等労働条件を決定する部局は 総務部人事課。

3 平成19年度の労使交渉の状況

交渉回数・時間 労使の交渉人員数 交渉テーマ 協約締結状況 交渉
不調の場合と対応

交渉回数 4回（10/24、11/29、12/26、2/7）

交渉時間 各約2時間（上限が申し合わせてある）

交渉人員 大学側5名、組合側3～5名

- 交渉テーマ
- ・待遇改善について（人事院勧告の遵守、地域手当の支給、年次休暇の時間単位取得、非常勤職員への夏季休暇の付与、非常勤職員の常勤職員への選考採用の継続）
 - ・教育研究条件の改善について（研究費の充実）
 - ・業績評価・査定昇給について
 - ・教職員の身分保障について（ハラスメント委員会の透明性の確保、勤務時間管理記録の目的外使用の制限）
 - ・原油高騰に伴う通勤手当の支給（要望事項）
 - ・事務系職員の能力行動評価の取り扱い（要望事項）
- 協約締結状況 「年次休暇の時間単位での取得について」（交渉合意確認事項として締結）
- 交渉不調の場合と対応
同一事項を何回も交渉している。

4 労働条件の決定方法

(1) 給与

- ① 給与に関する交渉は、本部で一括して行っているか。学部など各部署における交渉に決定を委ねているものがあるか。

【回答】交渉については本部で一括して行っている。

- ② 給与水準は、基本的にどのような考え方で、労使交渉等で決定しているか。
- ③ 時系列で、給与決定プロセスはどのようになっているか。
- ④ 収入の相当部分が国からの交付金に依存していることが、給与決定に影響しているか。
- ⑤ 国立大学法人に移行してから、給与水準は上がったか、下がったか。その要因は何か。
- ⑥ 具体的には、交渉で、給与制度のどの部分を決定しているか。運用の細部については、どのように決定しているか。いわゆる配分交渉は、どのように行っているか。
- ⑦ 協約では、給与に関する事項をどの程度定めているか。
- ⑧ 労働組合に加入していない教職員の給与は、どのように決定しているか。
- ⑨ 経営評議会が設置されていることが、給与決定に何か影響を与えているか。

【回答】上記の設問に関しては、給与は国家公務員給与法に準拠しており、役員会

において決定している。組合とは人事院勧告については団体交渉事項となっており、情報提供を行っている。従って団体交渉事項であり交渉も行うが、この交渉内容は参考であり、前記の通り、役員会で決定しており、給与水準等を労使交渉で具体的に決定することにしてない。(団体交渉では決裂、しかし事実上の了承という形式をとっている。)

(2) 勤務時間その他の労働条件

- ① 勤務時間等に関する交渉は、本部で一括して行っているか。学部など各部局における交渉に決定を委ねているものがあるか。

【回答】交渉については本部で一括して行っている。

- ② 具体的には、交渉で勤務時間制度等のどの部分を決定しているか。運用の細部については、どのように決定しているか。
- ③ 協約では、勤務時間その他の労働条件に関する事項をどの程度定めているか。
- ④ 労働組合に加入していない教職員の勤務時間等は、どのように決定しているか。

【回答】勤務時間についても国家公務員勤務時間法及び人事院規則に準拠している。労使協定については、信州大学では教職員組合の組織率が全職員の過半数に達していないため、事業場＝キャンパスごと（松本、長野（教育）、長野（工学）、上田、南箕輪、病院、附属学校）に職員の過半数を代表する者を選出し、協定書を締結している。

(毎年更新の労使協定類)

- ・時間外労働及び休日労働に関する協定
- ・裁量労働制に関する協定
- ・変形労働制に関する協定

(平成16年度の法人化移行時の労使協定類)

- ・育児・介護休業に関する協定
- ・給与の口座振り込みに関する協定
- ・給与の一部控除に関する協定（平成18年1項目追加）
- ・一斉休憩の適用除外に関する協定

(平成20年度締結の労使協定類)

- ・年次休暇の時間単位での取得に関する協定

なお、教職員組合とは労働協約として平成16年に以下の労働協約を結んでいる。

- ・労使関係の基本事項に関する労働協約
- ・団体交渉に関する労働協約

- ・組合員の人事に関する労働協約
- ・雇用の平等とセクシュアル・ハラスメントの防止に関する労働協約
- ・組合事務所等の貸与に関する労働協約

5 協約締結権付与の効果・懸念要素

(1) 協約締結権を付与した場合の効果、懸念要素として、次のようなものがあるといわれているが、貴法人において、実際に生じたか。(次の各項目のうち、賛同するものに○) (複数可)

(効果)

- ① 労使間に良好なコミュニケーションが形成され、業務能率、業務環境変化への対応能力の向上につながった。
- ② 業務コスト意識が高まった。
- ③ 使用者としての権限と責任が大きくなり、適切な人事管理が可能となった。
- ④ 労働条件を労使交渉で決定することにより、職員の士気が高まり、優秀な人材の確保にも資することとなった。
- ⑤ その他 (自由記述)

【回答】協約の内容にもよるが、信頼関係が築かれ協力関係ができれば、相互利益があり、有益に思える。また、必要事項がルール化され、紛争を予防することができれば、必然的に業務効率等があがり、また労使関係コストも低減され、有益となるものと考えている。

(懸念要素)

- ① 労使間に緊張関係が高まり、業務に影響を及ぼした。
- ② 交渉に要するコストが増えた。
- ③ 給与決定の仕組みが変更されることにより、人件費増を招いた。
- ④ 国民に知らされないままに、交渉で労働条件が変更された。
- ⑤ その他 (自由記述)

(2) 上記のような効果、懸念要素も踏まえた上で、協約締結権付与について、どのように考えるか。

- 付与されてよかった → (3)へ
- ・ 付与されない方がよかった → (4)へ
- ・ どちらともいえない → (5)へ

(3) 付与されてよかったと考える場合、その理由は何か。

- ① (1)の(効果)の中から該当する理由を選択 (複数可)

①

② その他の理由があれば自由記述

【回答】民間企業並に労働組合法の適用がされ、労使双方にとって、それぞれの存在意義が高まり、信頼関係や友好的な関係が築かれ、労使関係が円滑に処理される。

(4) 付与されない方がよかったと考える場合、その理由は何か。

- ① (2)の(懸念要素)の中から該当する理由を選択(複数可)
- ② その他の理由があれば自由記述

(5) どちらともいえないと考える場合、その理由は何か。

(6) 今後の労使関係の課題は何か。

【回答】信頼関係をいかに築くかが重要であり、このためには日常のコミュニケーションが大切であると思われる。しかし、理事者側には組合対応の業務が付加されるので、いかにこの業務コスト(労使関係コスト)を抑え、効率的に対応するかがポイントとなる。

6 労使交渉等の透明性の向上

(1) 給与等の労働条件について、どの程度、どのような方法で公開しているか。

【回答】人事院勧告等については団体交渉の場や事前に組合に情報提供している。また、勧告に基づく給与、勤務時間の改定については、全学的でオープンな人事制度ワーキング・グループ(役員会の下に設置、人事担当理事が主宰)で検討し、各部局、組合等に意見を求めたうえで、役員会等において決定するというシステムを採用しており、公開性・透明性に十分配慮している。

(2) 労働協約など、労使交渉に関する事項の公開について、どのように考えるか。

【回答】上記の通り、情報公開を確保すべきである。

7 労使協議制

(1) いわゆる労使協議制を行っているか。

【回答】 正確な意味での労使協議制は採用していない。運用実態は、下記（3）の通りである。

(2) 行っている場合には、平成 19 年度には、どのような内容について、何回行ったか。

(3) 行っていない場合には、労使協議制についてどう考えるか。

【回答】 労使協議制に代わる制度として、経営事項（経営方針、予算・決算等について、職員の過半数代表者、組合代表者、職種別職員代表者等を一同に集めた法人職員連絡会を開催し、情報提供を行い、質疑応答している。この制度によって、団体交渉では、これら経営事項についての説明を排除している。

以 上