

ヒアリング項目（国立大学法人）

- 1 概況 財務及び予算状況： 信州大学教職員組合 教員数：1140 職員数：1184
労働組合の教員、職員別加入状況：約 500
- 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）労務担当理事
- 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
4回 各2時間 大学側5名・組合4名 労働条件などの待遇改善 交渉をくり返すなかで労使で決定。
- 4 労働条件の決定方法
 - (1) 給与
 - ・ 給与に関する交渉は、本部で一括して行っているか。学部など各部局における交渉に決定を委ねているものがあるか。
本部で一括して行っている。
 - ・ 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。
就業規則が基本的に国家公務員準拠の枠組みとされているため、大学法人は、人事院勧告に沿って改定することを主張。組合は、手当て等の改善を主張。労使交渉に基づき、基本的には人事院勧告の枠組で改定されるが、地域手当等については一定の改善が行われている。
 - ・ 時系列で、給与決定プロセスはどのようになっているか。
人事院勧告（8月）が出されて以降、当該年度内で労使交渉により、決定される。
 - ・ 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。
影響している。
 - ・ 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。
平成18年度の給与構造見直しにより、中高年層では給与の人事院勧告の影響を受けて下がった。
 - ・ 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。
基本的に人事院勧告準拠であり、人事院勧告に沿った給与等の改定部分について交渉し、決まる。国家公務員から、非公務員になって数年しか経過しておらず、配分交渉までには至っていない。
 - ・ 協約では、給与に関する事項をどの程度定めているか。
一部合意事項として確認している。給与関係では、地域手当・昇給について合意を確認した(2006.2.24)
 - ・ 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。

組合員と同等に決められている。
 - ・ 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。 協議会は法人の経営の審議権を有しており、給与の決定に影響をもっている。
 - (2) 勤務時間その他の労働条件
 - ・ 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。
本部で一括して行っている。

- ・ 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。
人事院勧告の勤務時間等の改訂事項、非常勤職員の休暇・待遇改善などについて交渉し、決定している。
- ・ 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。
一部合意事項として確認している。年次休暇の取得について合意を確認した（2008.2.7）
- ・ 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。
組合員と同等に決められている。

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) 業績評価により給与が変動するが、協約により評価のあり方などの公平性が確保されるようになった。

(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および②がその理由である。
- ② その他の理由があれば自由記述

(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。

労使関係の専門家を有する第三者機関が必要ではないか。同時に組合の力量の向上も求められる。

6 労使交渉等の透明性の向上

- ・ 給与等に関する事項をどの程度、どのような方法で公開しているか。

ホームページで公開されている。また、組合は速報・ホームページなどで周知している。

- 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。
より一層の公開が必要である。

7 労使協議制

- いわゆる労使協議制を行っているか。
行っていないが、法人職員連絡会（年1回：教職員各層代表者への法人による大学運営の説明および質疑の会）において、意見交換の機会をもっている。
- 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。
- 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。お互いにメリットがあるので設ける必要がある。

以 上