

不二速報



発行日 2006年 2月17日
第10号 (『第4回団体交渉』報告号)

第4回団体交渉終了！ 『ゼロ回答ではなかったが・・・』

◆団体交渉の評価と今後の対応◆

今回の団体交渉についてはゼロ回答ではなかったが、成果は少なかったと総括しています。

一連の団体交渉を、今回をもって終結させることは到底できません。3月半ばをメドに再度団体交渉を行い、諸要求の実現をめざしたいと考えています。具体的には次のような方針で臨みます。

1. 引き続き大幅賃金引き下げの撤回を求める。
2. 具体的な回答があった課題では、いっそうの前進を勝ち取る。
入試手当の改善や振替休日の実質化、非常勤職員の夏季休暇、職員の再雇用、浜松での団体交渉などの課題です。あまり詳しく書くと相手に手の内をさらすことになるので、これ以上は・・・
3. 調整手当の東西格差については、格差解消の道筋を示すよう求め、具体的な成果を勝ち取る。
4. 他の課題についても再考を求める。

執行部では、組合員の皆さんからの率直な意見をお待ちしています。また、次回団体交渉の前に代表委員会を開くことも検討しています。これらに基づき、そして他大学組合からの情報を参考に、具体的な運動を進める決意です。

年度末に向けてもうひとがんばりして、よき成果を勝ち取りましょう。
(書記長)

『第4回団体交渉』報告

日時：2006年2月9日14:00～16:10

場所：本部大会議室

出席者：大学側 渡邊総務担当理事、佐藤財務担当理事、佐久間事務局長、立原総務部長、斉藤人事労務課長

組合側 谷執行委員長、根本書記長ほか13名

静岡大学教職員組合

静岡：
〒422-8529
静岡市駿河区大谷 836

TEL/FAX:
054(236)0173 (直)
054(237)1111 (代)
2790 (内線)

浜松：
〒432-8561
浜松市城北三丁目 5-1

TEL/FAX:
053(475)9035 (直)
3910 (内線)

目次：

第4回団体交渉終了！ 『ゼロ回答ではなかったが・・・』 (評価と今後の対応)	1
第4回団体交渉 詳細報告	1~4

1. 大幅な賃金引下げを撤回すること

渡邊理事 国立大学法人設置法、通則法による大原則や閣議決定に基づき、国家公務員の給与水準を参考に
して給与改定を行う。諸般の事情からこのような決定になった。

(05年度分について) 国家公務員は12月から改定している。教職員への影響が少ない時期を選び、
3月から実施したい。

(「今年度実施しない大学もあるが」の問いに) 今年度不実施は数少なく異例である。

(「引き下げ分を補償せよ」の追及に) それでは引き下げた筋がとおらないし、引き下げ分の補償は
難しい。退職手当への反映も自然の成り行きである。

組合 3月に実施する判断根拠については文書で回答してほしい

佐藤理事 それについては文書で回答する。

組合 仕事の内容が同じであるのに、東西で給与がちがうのはおかしい。人勧によると言わずに、大学とし
ての方針をききたい。

佐藤理事 国大協でも議論している。このままでは首都圏の大学に人が集まってしまう。しかし、数値の是
非は閣議決定に縛られる。

組合 これからも人勧に沿ってやっていくのか。それとも大学での考慮の余地があるのか。

渡邊理事 まったく人勧通りというわけではない。藤枝・島田への3%は大学の判断である。

組合 賃下げをゴリ押しによって、労使の信頼関係が損なわれる。

渡邊理事 大幅な給与改定でもあり、組合にも説明してきた。苦渋の決断でもあり、理解してほしい。

組合 不利益変更にとまなう見返りはあるのか。

渡邊理事 静大は財政面でも厳しい。しかし、東西格差の是正については、浜松・静岡間の旅費支給につい
て新幹線自由席分の上乗せを検討している。また、藤枝・島田への3%つけたことやセンター試験の
昼食相当分はやり繰りして対応する。剰余金は4億円あるが、学部への戻しや学生証の新システム導
入等でほとんど使われる。

組合 11月団交で「昇格の仕組みでできることはある」との発言があったがその具体案はあるのか。また、
現給保障といっても、高位号給者は10年もずっと据え置きになってしまう。

佐久間事務局長 今回の制度上そうになってしまう。インセンティブをもてるような昇格制度が望ましいが、
財政上の問題がある。極端なことはできない。

組合 文科省は「人勧は運営費交付金に反映させない」と言っているし、賃金を切り下げれば、大学に余剰
が出るのではないのか。

佐藤理事 文科省も財務省と折衝中でどうなるかはわからない。余剰が出たとしても、それは安全対策や教
育環境の向上など他の分に充てている。

2. いわゆる人件費5%削減に反対を表明するよう国大協に申し入れること

渡邊理事 行政改革の中で、5%の人件費削減は閣議決定している。歓迎するものではないが、予算の6割
を国家財政に依存している以上、それにしたがわざるを得ない。現時点で、反対を国大協に申し入れ
ることは考えていない。

組合 中期計画の見直しをしているのか。

渡邊理事 2月中に中期計画の見直しや年度計画を立てる。

3. 浜松の調整手当を引き上げ、いわゆる東西格差を是正すること

渡邊理事 地域調整手当は、静岡・浜松ともに3%ずつのプラスであり、人勧準拠が適正と考える。「同
じ静岡大学に勤務する教職員」という観点から、藤枝・島田に3%つけることになった。もし、浜
松に6%つけるとすると相当な規模であり、全学の合意が得られるかどうか。

組合 東西格差について、今後も勤務地による格差が出ることをどう思うのか。浜松事業場の署名(8割の
教職員が署名)を見たのか。

渡邊理事 格差がよいとは思わないが、財政上の問題が大きい。

佐藤理事 署名は見た。気持ちは受けとめる。

組合 賃金切り下げによる余剰金が出るはずである。浜松に6%支給した場合の試算はしているのか。

佐藤理事 藤枝・島田で年間660万円程度であるが、浜松では年間1億円になる。教職員数も多い。財政上の問題と制度上の問題がある。将来的には、浜松にも6%支給も可能かもしれないが、現在は大学の財政基盤を固めることが必要と判断している。

組合 いつまでも「出来ない、出来ない」の繰り返しではなく、現在は無理だとしても格差解消の道筋を示して欲しい。

4. 入試手当を改善し実働に見合ったものとする

渡邊理事 センター試験は従来よりも時間増になっており、来年度からは昼食代に相当する分を手当としてつけることを検討している。

組合 昼食代とはいくらか。

佐藤理事 1000円程度である。

組合 大学入試センターからは1人あたり6万円程度来ているのに、センター入試の手当は2日で24000円しか支払われていない。その差額の根拠は何か。

佐藤理事 静岡大学としての単価を定めており、全学入試会議等にも報告している。

組合 出入の詳細を示して欲しい。

組合 入試課や学部の学務系の職員は、実際には入試の振り替えが取れないのが実情である。

佐藤理事 入試業務は増加しており、対応が必要と考えている。入試手当の総額の増加は難しいが、実働にあわせた単価の改定は検討してもよい。

佐久間局長 「夏休み」も含めて代休の振替期間の延長は柔軟に考えたい。入試業務が大変なことはよくわかる。

5. 人事・賃金に関する労働協約を締結すること

渡邊理事 人事・賃金は使用者側の基本的権限であり、労働協約の締結はできない。

組合 良好な労使関係のためには労働協約の締結は必要と考える

6. 人事委員会に相当する協議機関を設置し、昇格・特別昇給に関して組合側と協議すること

渡邊理事 今回の給与改定は、従来の年功的な賃金体系から、評価・勤務実績に見合ったものに変えるものである。公平で客観的な評価システムを作りたいと考えており、その過程で組合とも情報交換をしたい。しかし、従来のような人事委員会の設置は考えていない。

7. 非常勤職員にボーナスを支給すること

渡邊理事 他法人でもボーナスの支給はないので、本学でも応じられない。

8. 非常勤職員の休暇を正規職員並みにすること

渡邊理事 非常勤職員が業務に大きな役割を果たしていることは理解している。休暇の上積みは前向きに検討する。

組合 非常勤職員の休暇の上積みとは具体的に何日か。

渡邊理事 週4～5日で30時間以上勤務の方を対象に、3日の夏季休暇（1日上積み）を考えている。

組合 常勤職員との格差是正の観点から、いつその前進を検討してほしい。

静岡大学教職員組合公式HPも
ご覧ください。(随時更新中)

<http://www.jade.dti.ne.jp/~suu/>

働きやすい職場を
実現したいと思いませんか？

組合員のための組合

あなたも組合に加入しましょう！

ともに、静岡大学を明るく、
働きやすい職場に
していきましょう！

新しいポスターとパンフレットが
できました。
未加入の方の加入推進に、
ぜひお役立てください。
必要な方は書記局までお申し出下さい。



9. 再雇用の方針を明らかにし、希望者全員を採用すること

渡邊理事 現行制度の再雇用については、工学部技術部の再編の中で、新しい技術を持った方が必要であることからの決断と認識している。新制度については、法の趣旨にそった形で制度を作りたいと考えている。完全実施の実現をめざしている。

組合 退職予定者の再雇用希望調査を早めてほしい。人事委員会を活用して、組合側の要求を聞いてほしい。

渡邊理事 新制度は実効あるものとしたい。

10. 団体交渉を浜松で開催すること

渡邊理事 これまでも浜松事業場の問題も取りあげてきている。特別の理由がない限り、大学・組合の本部のある静岡でやるのが適当である。

組合 東西間の考え方の違いを理解するのは、法人にとっても利益となるはずだ。

渡邊理事 静岡での団体交渉にも、浜松から多くの組合員が参加している。

佐藤理事 学長は浜松でやってもよいと言っている。必要に応じて考えてもよい。しかし、団体交渉は組合員の声をじかに聞く場ではないし、支部交渉のような内容にならないようにしてほしい。

組合 次回交渉では、「最低年1回」の確約をいただきたい。

11. 外国人教師の労働条件について

渡邊理事 4年間再任なしとしたのは、学术交流プロジェクトの立ち上げに必要な観点から、中期計画の終わる平成21年度末までとしたからである。(従来どおりの説明)

組合 Jさんについては、再任ありとしてほしい。

渡邊理事 Jさんのみを、他の3人の外国人教師と区別する合理的根拠はない。これまでも書面で1年ずつ契約してきており、「毎年契約が続行される」との期待は主観的なものに過ぎない。

組合 国際交流センターに採用される日本人は、5年・再任ありとなっており、人種差別ではないか。

渡邊理事 国際交流センター国際交流部門は、今後も継続する部署であるのに対し、「国際交流事業支援プロジェクトチーム」は、現在の中期計画の中で終わる部署である。決して人種差別ではない。

組合 J先生はこれまで13年間勤めてきており、このようなやり方は納得できない。再考してほしい。

渡邊理事 今回の回答を持って最終としたい。

