

不二速報

発行日 2006年8月7日
第2号(第1回学長交渉報告号)



2006年度第1回学長交渉報告

06年度第1回の学長交渉が、6月26日(月)午後3時から行われました。その報告として交渉の雰囲気を感じていただくために大部分議事録のまま掲載しました。大学側の出席者は、天岸学長、渡辺理事(総務担当)、佐藤理事(財務担当)、佐久間事務局長、立原総務部長。組合側は、新旧三役はじめ14人でした。

1. 労使関係・教職員組合および組合三原則への対応の基本的な認識・姿勢について
(学長)改めて良好な労使関係の重要性を認識し、組合とは安定した労使関係を構築していきたい。

(委員長)西部でも学長交渉を開催して欲しい

(学長)全体の交渉を西部で行うことはやぶさかではないが、西部だけの問題に対して学長交渉を行う考えはない

(委員長)法人化後、人事院との関係等が難しくなっているため誠実な対応をお願いしたい。

2. 財務状況とその対応方針について

静岡大学の財務状況と問題点を示し、今後の対応方針についてご説明いただきたい。

(佐藤理事)17年度決算についてはまだとりまとめが完了していないので、6月30日以降に報告したい。今日は16年度の決算をもとに説明したい。

資料を配布しての説明があった。要点は次のとおり。

- ・大学の収入は運営交付金が6割程度を占めている
- ・退職金、特別教育研究費などの増減があり交付金額は安定しない
- ・交付金額は効率化係数により毎年1億くらいずつ減っている
- ・バランスシートを見ると資産が多くあるように見えるが、附属学校園の土地(固定資産)がほとんどで流動性のある資産は他大学と同程度である。

・18年4月1日現在負債はない

・現在まで毎年度余剰金があるが、交付金の減少等のため今後余剰金は期待できない

(組合員)18年度予算で人件費が増えている。職員の削減が進んでいるのになぜか?

(佐藤理事)退職金の増大等によりこのような状況になっている。

(組合員)教員・職員・役員・パート職員等の人件費の内訳を示してほしい。

(佐藤理事)これも、17年度の決算が完了した段階で報告する。

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)

E-mail
suu@jade.dti.ne.jp

浜松：
〒432-8561
浜松市城北三丁目 5-1

TEL/FAX:
053(475)9035(直)
3910(内線)

E-mail
suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp

目次：

学長交渉	1～4
組合からのお知らせ	4

(委員長) 人件費の占める割合が高いとのことだが、そうした中でどのような人事政策を行うのか?

(佐藤理事) 人件費の割合を下げる計画はない。人件費が政府の行政改革の対象となっているのでそれをにらみつつ教育研究を損なわないバランスのとれた経営を行いたい。ただ、人件費を聖域化するつもりはない。

3. 今回の大幅賃金引き下げと昇給昇格制度の改訂について

① 学長から、その認識・見解をご説明いただきたい。また、これらの点について、教職員に、直接学長の説明会がなかったのはどうしてか。

(学長) 人件費に関しては国立大学法人の通則法に準ずるとなっており、国家公務員ではないとはいえ人事院勧告に従わざるを得ない。現状では賃金上昇は難しく、国家公務員並みでやっていかざるを得ない。ただし、地域調整手当・入試手当・非常勤職員の夏期休暇上積みなど大学独自でできる努力はしている。組合との交渉に学長が出席した他大学の多くは地域調整手当を勧告通り実施できなかった場合である。本学はそのような場合に当たらないため学長が直接説明する必要はないと考えた。また、さまざまな方法で十分に情報提供はしてきたつもりである。

(書記長) 他大学(例えば、三重大)では学長による説明会があった。本学でも全教職員に対する説明会を開催して欲しい。

(学長) 三重大では大きな不利益変更(地域調整手当の減額)があったために行ったのだと認識している。組合の要求は今後検討していきたい。

(書記長) 特定教職員の設定について伺いたい

(渡辺理事) 人事院規則に基づいて行う

(委員長) 大学の場合、職員の昇進が他の官公庁に比べて遅いという実態があるのに、規則に基づいて実施するという答弁では納得できない。

(渡辺理事) 人事院規則に基づいて行う

(委員長) 本学でも全教職員に対する説明会を開催して欲しい。

(学長) 12月時点ならともかく現時点ではそのような説明をするつもりはない。

(書記長) 本学でも全教職員に対する説明会を開催して欲しい。

(学長) 検討する。

② 06年3月の団体交渉で表明された「インセンティブがわく昇給を検討したい」という局長発言について、その基本的方向と進め方について説明をいただきたい。

(佐久間事務局長) インセンティブ=能力に応じた昇格等の人事管理を行うという認識である。さまざまな問題があるが、評価の問題が最も大きい。これらの問題については現在検討中である。本学では人事課で国家公務員や他大学の状況を踏まえて構築していく考えである。節目節目では組合とも相談していきたい。

(組合員) 現給補償について「高位高級者については上昇がなくなるのでインセンティブという形で何とかしたい」という局長からの返答があったが...

(組合員) 前回団体交渉では「45歳以上の職員では10年間無昇給の状態となる。これでは働き盛りの者がやる気をなくす」という訴えに対し、「インセンティブがわく昇給を検討する」との返答だったのではないか。

(佐久間事務局長) 人事院の制度に従っているのだから、静大独自の対応は難しい。

(組合員) 35~50歳の人への影響が大きい。これは他省庁に比べ4から5、5から6級への昇格が遅れていることが原因である。昇格基準は省庁ごとに(在級年数・年齢・号俸によって)個別に決められている。

(佐久間事務局長) まだ文部科学省が新しい基準を作っていないので困っている。

(組合員) 現在は旧基準を運用しているということだ。その基準内で昇格可能な者は昇格させるべきでは？

(佐久間事務局長) 新基準を作る必要があるが検討中。できた時点で遡及していくつもりである。

(組合員) 文部省の昇格基準は独法化以降は出されおらず(2003年度文部省級別定数配分基準が最後)、国立大学が独自に検討することになるのではないのか。

(佐久間事務局長) 文部科学省の基準が出た時点でそれを参考に国立大学で基準を作る。

4. 静岡大学の将来像とそこで働く教職員の処遇等について

① 助教・助手をどのような形で導入する計画か説明してもらいたい。

(学長) 現在の助教授が準教授、現在の助手が助教か助手へということで、来年の4月1日に導入することは決まっている。できるだけ早く結論を出したい。

(書記長) 任期制については

(学長) 助手・助教ともに一律に任期制を敷くことは考えていない。部局によって判断が異なるかもしれない。部局単位の判断を見ながら検討していく。また、助手と助教の内訳については給与体系によると考えている。個人的には、給与が変わらない場合、内訳は各部局の判断を優先し、企画調整会議で各学部長と話し合いたい。

② 2006年3月に文科省に再提出した「静岡大学の中期目標・中期計画」では「平成21年度までに概ね4%の人員費の削減を図るとともに、教職員の適正配置に努める」としているが、その基本方針と進め方について説明いただきたい。

(学長) 従来各部局において5%の定員削減を実施してきており、ここで浮いたポストを有効に使って本学の特色を出すつもりだった。しかし、これは今回の人員費削減に回さざるを得なくなった。事務の削減も従来どおり行い、人員費削減に回していくことになる。

(佐藤理事) 概ね4%の人員費の削減を実現するためには、従来の定員削減だけでは間に合わない。

(学長) 学部からこれ以上人を削減するのは避けたいが...

(組合員) 総務担当理事と局長を両方おく必要はないのでは？まずトップから人を減らしていくべきだ。

(学長) 現在理事は4人で、本学の規模ではギリギリの数だ。総務担当理事と局長という体制を維持したい。ただし、事務の下の方だけを減らすことには矛盾を感じているので、上の方についても検討したい。

5. その他の重要事項について

② 「非常勤職員の雇い止めや、実質的な退職強要は行わない」という発言(佐藤理事、佐久間局長)の再認識を求める。また、時給単価の改善、当面地域手当アップに見合った改善を求める。

(佐久間事務局長) 要求のとおり確認する

(書記長) 大学にとって非常勤職員とは？どのように認識しているのか？

(学長) 正規職員と同じ仕事内容の方もおり、そうしたケースについては申し訳なく思っている。

(書記長) そうしたケースについては賃金を上げるのが妥当なのでは？

(学長) 従来仕事内容に関わらず年齢に比例して上がってきたのが問題。現状はやむを得ない。今後景気などによって変更があるかもしれないが...

(組合員) 法人化後に雇用された人の賃金は非常に低い。それを上げるというのはどうか？

(学長) 今後担当部署で検討し、その後役員会で検討することはやぶさかではない。

(書記長) 非常勤職員にもボーナスの支給を検討して欲しい

(佐藤理事) 民間企業での非常勤職員にもボーナスがあるのはリストラがあることへの補償のようなものだ。民間企業と違ってリストラがないのだから...

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！**

ポスターとパンフレットがあります。
必要な方は書記局までお申し出下さい。

新しく着任された方に、
加入のよびかけをお願いします。



労金から・・・
「富士急ハイランド」の特別割引券が
3枚来ています。
入園券やフリーパスが、
1枚につき5名まで割引になります。
必要な方は静岡書記局まで
お申し出ください。

(書記長) 3年間の雇用期間が期限切れになる人について、雇用延長は？
(佐久間事務局長) 原則的には有り得ない。基本的には辞めてもらう。

③ 再雇用職員について、週30時間勤務とそれに伴う処遇では、従来に
比べて、明らかに労働条件の切り下げとなっており、再考を求める。

(組合員) 労働条件切り下げの説明がなかったことを問われた際、渡辺理
事は「聞かれなかったから」と答えたが、こうした態度はいかがなものか。

(渡辺理事) 聞かれなければ答えないのは当然。反省するつもりはない。

(佐久間事務局長) 今後3年間は全員再雇用をしなくても法律に反するわけ
ではない。それにもかかわらず全員再雇用というのだから、週30時間

といえども、大学側としては大きな譲歩をしたつもりだ。前回の説明につ
いては、(労働条件について詳細に説明しなかったことについて) 組合側

と認識のずれがあったとは思っている。

(渡辺理事) 私は100点満点の回答をしたと思っている。

(立原総務部長) 組合の要求どおり全員再雇用を最優先した

(委員長) (週30時間という) 条件がついているならばそのことをきちん
と説明すべきではないのか

(佐久間事務局長) (条件については) 今後個別に話し合っていきたい。

④ 東西格差是正に向けた基本方針を聞きたい

(学長) 基本的に(特に地域間調整手当の) 東西格差をなくしたい。財
政上の問題もあり現状やむをえない。認識はしており改善していきたい。

⑤ 大学内に保育所の設置を提案する。

(学長) 宇都宮大学がやっているが、私も非常に興味を持っている。ど
うしているのか是非知りたい。可能ならば本学でも是非やりたい。

組合からのお知らせ

☆ 組合費について ☆

給与表改定に伴い、6月分から組合費を改定しました。

組合費の算出方法は

・(基本給+地域調整手当) × 8 / 1000 + 500 です。

(基本給+地域調整手当が20万円未満の場合は+400)

・頭打ちは教(一) 3-81 4-53 5-13です。

・有期雇用職員は4号引き下げて計算する。

・非常勤職員は一律200円。

※ 現給保障中は、保障された給与で計算しています。

ご自身の組合費をお確かめください。計算違いなどありましたら、
至急おしらせください。

