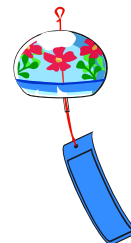


不二速報

発行日 2009年8月19日
第5号 第1回団体交渉報告号



5月21日 2009年度第1回団体交渉報告

去る5月21日(木)午後3時より、本部大会議室において本年度第1回目の団体交渉を行いました。以下にその概要を報告させていただきます。

日時：2009年5月21日(木) 15時～17時

場所：本部棟大会議室

大学側参加者：興学長、西村理事、渡部総務部長、田中財務施設部長、澤田人事・労務課長、人事労務チーム(古橋、市川、山田、秋山)

組合側参加者：村山委員長、立岡福委員長、田中書記長、布川前委員長、丹沢前書記長ほか計18名

1：組合三原則の確認

組合委員長によって手渡した組合三原則が興学長によって確認された。

2：本年度以降の大学の財務状況の確認

組合：表題の件、とくに人件費の残額について確認したい。

理事：本年度はまだ確定していない。平成20年度の剰余金は約4億6千万円の見込み。また目的積立金が約1億4千万円あり、合計が6億円となる。

平成21年度は中期計画の区切りの年度となるため、21年度の剰余金を22年度へは繰り越せない。そこで使い切る予定だが、使用計画は以下の通り。

- 老朽化に対する経費の積み立て金 約1億2千万円
- (部局による節約からの剰余金は) 学術研究経費への還元 約1億円
- 残る約3億8千万については、以下で使用する。

第一食堂改修、多目的ラウンジ、城北の電話機交換、教育学部A棟の改修工事費、共通教育棟A棟に太陽光発電設置、附属図書館(本館)のトイレ・空調・外壁等の修繕・整備。

組合：地域調整手当の問題に使えないか

学長：第二期中期計画(23年度以降)の運営費交付金の見通しがまだ分からない(今後、さらに人件費削減について要求が出てくる可能性がある)なかで、教育運営基盤経費の確保は必要。23年度以降にも影響を及ぼす人件費の支出はできない。地域調整手当についてどうしていくかはこれから議論するが、静岡6%：浜松3%というのは財源が1億円必要であり、教育・研究費にひびくので、増える方向には無理であろう。

組合：東部5%、西部4%という組合の提案についてはどうか。

学長：予算的には確かに6%－3%よりもやりやすいが、ただし上の問題(第二期中期計画の見通しが不透明。運営費交付金の方向性が未確定であり、さらに1%削減を迫られる可能性も考えられる)がある。

静岡大学教職員組合
<http://www.jade.dti.ne.jp/~suu/>

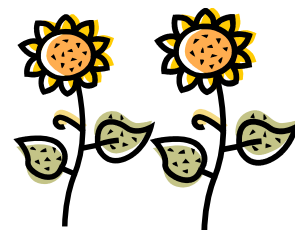
静岡：
TEL/FAX: 054(236)0173(直)
2790(内線)

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

浜松：
TEL/FAX: 053(475)9035(直)
3910(内線)

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

第1回団体交渉報告	1～4
組合からのお知らせ	4



注：人事院が勧告日に勧告内容をホームページに掲載することにより、新聞発行の速報性の意味が薄れたことから、今年度から『全大教新聞人事院勧告特集号』の配布はなくなりました。過去最大級の引き下げ勧告です！ホームページでご確認ください。勧告の骨子、国公労速連報など必要な方は、書記局までご連絡ください。

組合：ボーナス 0.2 ヶ月凍結問題についてはどうか。
理事：人事院勧告によっている。全国の国立大学が足並みをそろえる可能性があるなかで、静岡大学だけ突出することはできない。

組合：人事院勧告は尊重するということか？上げるとなったときも、上げるということと理解して良いか。また地域調整手当については？

理事：基本的に人事院勧告に従う。しかし地域調整手当について人事院勧告に従うと、5%+1%人件費削減の閣議決定に従えなくなるのでやむなく勧告に従えないということはある。



3：組合：教員配置の問題について

常勤、非常勤の教員と職員が減らされている。本来は常勤がやるべき技術を要する仕事を非常勤の職員もやっていることを知っているか。

学長：人件費削減は大学のあり方にかかわる問題で、大学としても政府に対応を求めている。(過剰な削減は) あってはならないことが起こっているという危機感を持って取り組んでいる。これについて、今のところ運営費交付金以外の外部資金などの財源を確保しないと、人件費を増やせる見込みはない。運営費交付金に頼る体質にも問題があるので、競争的資金や共同研究、民間の資金など、外部資金の獲得の努力をお願いしたい。とはいえ、外部資金ばかりを当てにするという目先ばかりを考えていてもいけないと考える。

20年度から、定員管理から人件費管理へと考え方が変わっているなかで、教育プログラムや事務組織について、抜本的な見直しが必要だ。退職教員を非常勤教員として招くという方法もあるが、非常勤では無理もある。カリキュラムの見直しを含めた、教育研究プログラムの見直しが必要と考える。事務職については常勤職員と同じ業務量で良いのか見直しを進め、専門的な職と定型的な職に整理するなどし、限られた人件費の枠の中で、最大のアウトプットを得られるようにしていきたい。これらを推し進めながらも、これで国立大は良いのか、ということ国に訴えていきたい。

組合：教育費と研究費は区別されるべきだ。(研究費については外部資金獲得の可能性はあるが、教育費についてはそうはいかない。) 同じように減らしてもよいと考えるのか？

学長：同じ一線上では考えていない。教育費について

は減らさないように努力する。教育費についても(定常的な経費だけでなく)プロジェクト型の特別経費をつけていきたい。他方、研究を通しての人の育成が大学の本分のはずだ。国がそれをないがしろにするような方針があれば、改善を求めていく。署名運動というかたちもあるだろうが、国を動かすような実効性のあるものが必要だろう。

4：組合：学長裁量経費の内訳についてはどうなっているか。

理事：部局等活性化特別経費(部局の学部長裁量)に1億5千万、教育研究プロジェクト推進経費(科研費再チャレンジや競争的資金獲得プロジェクトなど)に5千万、学長特別裁量経費(GP等の大学負担分、認証評価、産学連携など)に1億4千百万ぐらいで、合計3億4千百万になっている。

組合：これらのデータは、できるだけ公開して欲しい。

学長：どういう執行になるかは、すでに部局に配布されている。それで大枠はわかるが、部局の全体について細目がわかるように求めていく。今後は、Webへのアップも大切だと考えている。

5：組合：パート職員の常勤職員への採用という取り組みについては評価するが、具体的にはどのような具合になるか。

人事・労務課長：現在、公募案内の作成中である。6月1日・6月12日まで募集、6月27日に一次試験で若干名(来年度3月の退職者数を考慮して)採用の見込みだ。一次試験の問題作成と採点は外部へ委託、高校入試程度のペーパー試験。7月中旬合格発表し、そのあと二次は面接を行なう。受験資格は、60歳未満で、最低一年間の勤務実績(今

年度採用者は対象外。ただし20年4月までに一年間勤務実績のある者も含む)。来週にWebで周知する。

理事：公務員試験を受けて常勤職員になった者たちに対して、公平性を損なわない採用にするよう留意している（面接のみではなく、試験も行う）。

組合：通常の採用とは異なり、経験やスキルを評価する採用であることを忘れないで欲しい。

理事：もちろんそうしたい。

組合：年齢の下限は設定しないのか。

人事・労務課長：しない予定である。

組合：非常勤職員であっても、常勤と同等のスキルを要求される仕事を担当している者がいる（自己申告で約40%）。これは大学にとっても戦力のはずなので、一律3年間で雇い止めにしてしまうのは、大学としてももったいないのでは。こういう再雇用の制度をより広げるよう考えてほしい。

理事：非常勤職員には、一時的、臨時的、補助的な業務を担当してもらっているという認識だ。だから引き継ぎをしっかりとってもらうようにしてもらえば良いのであって、非常勤職員の見解が違っているように思う。

組合：現実はそのようではない。新しく入った常勤職員よりも、以前からの非常勤職員の方が戦力だったりすることもある。

理事：そういう人のために、今回、中途採用の制度を設けた。

学長：一人一人の顔を思い浮かべてかわいそうというのではなく、大学として適正なシステムが必要だ。制度の問題を混同してはならない。非常勤職員は、公募される常勤職員に比べて、（採用の）基準が曖昧だ。

組合：3年一律雇い止めを解除した他大学の例から学ぶべきだ。なぜ、うまくいっているかを研究してほしい。

学長：うまくいっていない部分もある。教員と同じ仕様の専門的な採用も必要だと考えており、こういう問題も含めて考えていく。

6：組合：非常勤は、最近パート職員の後任に派遣職員を充てている例が多い。これは問題ではないか？

理事：派遣職員は必要な時にすぐに雇えるという利点がある。派遣職員とパート職員で、（仕事の内容について）異なるという認識はない。

組合：現業職については、新しく来る派遣職員と古くからいたパート職員では全然スキルが違うのが現実だ。派遣職員は作業量が著しく低い。

総務部長：管理監督者がやらせるべきで、それでもやらないならば派遣会社を変える。

組合：派遣は入れ替わりが早く、ノウハウが継続されない。

理事：そういうことがあれば問題だが、後任にパート職員を充てるか派遣職員を充てるかは、学部の判断に任せている。学部に派遣職員を採用するよう指示はしていない。

組合：了解した。採用については学部レベルで対応する。

7：組合：なぜ剰余金に年度ごとに大きな差が出るのか。

理事：分析はこれからである。

学長：運営費交付金が減ったら、剰余金も減るのは当然である。また、欠員があると、剰余金を押し上げている。

組合：人件費削減について平成19年度の目標の達成度と、平成21年度の目標達成の見込について聞きたい。

理事：19年度は93.38%の達成率で6.2%の削減であった。

学長：20年度については、1.23%の削減見込で、22年度には目標値を達成できそうである。なお人件費管理を部局にはお願いしているが、それだけでは無理があり、学長裁量経費から2200万円補填しているが、本来は本学の特徴を出すためにあるのだから、そういう用途に用いるべきではない。しかし、法科大学院設置の時に約束した7名の法学科の教員の補充もまだできていないなどの問題を抱えている。

組合：学部からそういった情報をもらえないのだが、途中でもプロセスを教えてください。



学長：全体が見えるように資料を用意して、それを共有できるようにしたい。

組合：閣議決定の件費削減の目標をどの程度達成しているのか。余裕があるのではないか。地域調整手当の見通しは怎么样了なっているか。

理事：19、20年度は目標に達している。ただし、地域調整手当を一度6：3にしたなら、ずっと継続していかなければならず、目標達成に影響が出る恐れがある。

組合：5：3や5：4のシミュレーションは怎么样了なっているか。

学長：余裕があるわけではない。今達成できていても、その先のシミュレーションが問題だ。次年度以降の見通しが不透明で、剰余金をあてにはできない。

6：3については平成22年度から実施するというのは厳しい。

組合：そうしたシミュレーションを開示してほしい。

8：組合：静岡キャンパスと浜松キャンパスの東西格差について配慮すべきだ。教員の授業負担、事務職員の数、設備、本部での会議への出席、地域調整手当などに大きな格差が残っている。剰余金の支出バランスについてはどうか。

理事：剰余金については、今年度は東部がメインだが、昨年度・一昨年度は西部中心に配分した。人材育成センターや学寮の新設が大きい。バランスを取っているつもりである。

学長：学寮は、アジアの留学生を呼ぶため、自治体などの協力を得て東部でも建設したい。センターのない西部が、設備以外にも、さまざまな点でどうしても不利になることは承知しているので、不満の無いよう改善していきたい。ぜひ建設的な意見をいただ

きたい。

9：組合：凍結する方向性のボーナス0.2ヶ月(冬も含め)の使途を明らかにしてほしい。予算については見える形で公表をお願いしたい。

理事：学部での情報伝達が問題ではないか。

学長：中期計画の第二期についての議論に、組合も積極的に参加してほしい。団体交渉が有意義な議論の場となってほしいと願っている。

10：組合：静大の研究体制は、大学院大学化したような他大学に比べて大いに遅れを取っており、科研費獲得などでも不利になっている。これについてはどうか。

学長：博士課程としては創造科学技術大学院がある。博士課程をこう設計すると、博士前期・博士後期の一貫課程としての大学院大学化は難しい。しかし、指摘の問題はとても重要な問題であり、いろいろ検討している。研究部専任教員の所属をどうするかなど検討中で、役員会でもワーキンググループで意見をまとめ、集約する予定である。

組合：部局長からはそうしたことが十分に伝わってきていない。

組合：他の大学と比べて給料や研究費などが低いようだ。こうした待遇が悪いと、よい教員が他へ抜けていってしまう。

学長：そうした教員については適正な処置をする必要がある。また、学生にとっても魅力ある大学でなければならない。中期計画の目標策定では、こうしたことを考えよう。

以上、剰余金や今後の予算についての考え方を聞くことができたのは成果であろう。また、非常勤職員の常勤雇用の制度についても、詳しく議論することができたことも評価できる。他方、地域調整手当や雇い止めなどの個別の案件については、具体的な約束を取り付けることができなかったため、今回はこれらの問題について前向きな成果を確保していく必要があるだろう。

「いのちの山河
～日本の青空Ⅱ～」

「日本の青空」につづく
平和憲法シリーズ第2弾
製作進行中です！

書記局に製作協力券(1000円)があります。購入希望の方、興味のある方はご連絡ください。

次回以降の団体交渉は…

10月浜松、12月静岡開催で
申し入れ済みです！

＊＊ぜひ皆様のご意見をお寄せ下さい＊＊