

不二速報

発行日 2009年12月7日
第10号 団体交渉報告号



教職員の賃金・労働条件に係る要望書署名を提出しました。

静岡大学における賃下げ 11/24 第2回団体交渉報告

教職員組合は、11月24日、学長ならびに理事をはじめとする本学経営側と、人事院勧告にともなう賃下げに関しての団体交渉を行いました。いくつかの継続的な交渉事項は残っているとは言え、他大学と比べると（他大学の代償措置の例については後掲）、人件費については非常に冷たい対応でした。経営側は、一部の教員の意見をもとに、代償措置を取るのではなく、研究費等への支援措置で構わないという認識を示しております。人件費としてはほとんど支出をしたくないという、本学の経営側の冷たい対応を打ち破るためにも、教職員組合にいつもの支援をお願いします。

◆人事院勧告は実施

ボーナス:年0.35月分減。12月期のボーナスは0.15月分減。

月例給:基本給が0.2%減。現給保証額も0.24%減額。

そのほか、自宅に係る住居手当も廃止されます。

*ただし、月例給の賃下げは12月分からで、4月分までの遡及はしません。

◆人事院勧告に基づく剰余金の使途

人事院勧告に基づく剰余金は2億3千5百万円。

対して、支出は当初見込み2億5千3百万円分を行う。

①浜松・島田・藤枝地区の地域調整手当改善分1千3百万円。

②教職員のための労働環境改善（会計支援システム等カスタマイズ、建物外壁的診断、他）1億円。

③教職員の意向を反映した改善のための部局長等裁量分1億円。

④附属図書館学術用資料の購入4千万円。

*当初見込み（2億5千3百万円）との差額は、上記の「月例給減額を4月に遡及しない」ことにより生じています。この点について、交渉後に確認したところによると、差額については、他の剰余金により補填し、2億5千3百万円については予定通り、執行するとのことでした。

◆人事院勧告以外の交渉

- 賃下げに関する説明会については、その重要性を理解し、実施を約束した。
- 静岡浜松間の交通費での新幹線代全額支給や、入試業務について代休ではなく休日出勤とすることについては、明確な返答はなかった。
- 非常勤職員への一時金支給については、経営判断を盾に、拒否された。
- 後年度負担を理由に、地域調整手当は最低限のアップにとどまる。
- 非常勤職員の3年一律雇止め廃止については、大学として守るべき制度という議論により、拒否された。（ただし7を参照。）
- 技術職員にかかわる課題については、昇格基準が団体交渉内で提示された。昇格基準を明らかにしていくことは必要であると学長が発言し、公開を指示した。
- 非常勤職員の雇止め・技術職員の昇格問題をふくめて、大学の教育研究活動という観点から、大学全体として検討することを、学長が明言した。
- 学長からは、男女共同参画は重要であるとの見解とともに、女性職員の昇格には過去の格付けが尾を引いているかもしれないとの危惧が示された。学長からはあわせて今の制度にメスを入れる必要が有るかもしれないとの発言があった。

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

静岡：
〒422-8529
静岡市駿河区大谷 836

TEL/FAX:
054(236)0173 (直)
2790 (内線)

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

浜松：
〒432-8561
浜松市中区城北三丁目 5-1

TEL/FAX:
053(475)9035 (直)
3910 (内線)

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

目次：	
第2回団体交渉報告	1~4
学長との懇談会報告	4



他大学における人事院勧告に関する代償措置

茨城大学 人件費での返還は100%。

- ◆ 地域手当だけで90%の返還(今年度だけの臨時措置)。就業規則は附則に記述する。
 - ・基本給の大学提案はこれから先。
 - ・個人レベルでの人件費の返還割合は最低約90%
- ◆ 期末・勤勉手当の0.35月分減(労働者の賃金が17000万円減)に伴う新たな措置として、
 - **地域手当：平成21年度は5.5%支給** 15200万円(以下、地域手当の内訳)
 - ・暫定3.5%だった地域手当が4月にさかのぼって4.0%支給 3800万円
 - ・平成21年度(限り)の臨時措置として、4月にさかのぼって1.5%支給11400万円
 - ※平成22年3月に(まとめて)支給
 - 附属学校教員の現給保障措置 1000万円
 - 入試に係る休日労働の特例措置 800万円
 - ・センター試験の休日労働には35%割り増し払う(代休)
 - ・合格者判定会議の休日労働には35%割り増し払う(代休)
 - ・推薦入試の休日労働に135%割り増し払う(休日労働)
 - 他、年度末の繁忙期の休日労働に135%割り増し払う(未確定。大学側に一任)

団体交渉議事録(案)(抄録)

*「議事録(案)」については、教職員組合HPに、全文が掲載されています。

☆人事院勧告(関連して非常勤職員の一時金支給・雇止め問題)について

(当日は「団体交渉における交渉事項と提案理由」をベースに組合側の要求を展開しました。「団体交渉における交渉事項と提案理由」については組合HPを参照して下さい。)

書記長：(略) 国家公務員よりも相当低い給与水準となっている、また、他大学よりも低くなりつつあるというところに問題があります。6月期の代償措置はなく、今回12月期の代償措置も他大学と比べてそれほど高くはない。(剰余金として)12億円も余っているにも関わらず、他大学と比べて待遇が下がってゆく状況に、教職員の多くは理不尽なものを感じていると思います。(略)

局長：非常勤職員への一時支給については、(略)考えていません。

書記長：そのことは、支給しない理由にはならないのでは？ 人事院勧告に準拠する、人事院勧告に一時金支給を努力義務として明記されている、という前提がありながら一時支給をしないのはおかしいのではないのでしょうか。

(中略)

西村：それは経営判断です。他大学と歩調を合わせるという、大学の経営判断です。

組合：調整手当については、国立大学の法人化に際して同率支給にしたところが全国にいくつもある。そういうことはやらないで、非常勤の一時金支給のときはほかに合わせる、これではまるで「悪いところ取り」だ。(略)

局長：(略) 年齢構成比と地域調整手当をちゃんと解析してみると、はたして静岡大学の職員の給与が他大学と比べて著しく低下してきているかどうか、きちんと検証していく必要があると、私は考えています。(静岡大学職員のラスパイレス指数)83.9という数字だけで議論をなさらないでいただきたい。(略)

書記長：(略) 3年一律雇止めについては、5月のときは半々程度

奈良教育大学 人件費での返還は61.5%。

- ◆ 09年8月の人勤に準拠した引き下げを実施。ただし、住居手当については、現在の受給者には満期(最長5年)まで継続。
- ◆ 「引き下げ」にともない、次の「引き上げ」を実施
 - 《調整手当(地域手当)》4月～11月＝+0.5%(7%)、12月～3月＝+2.5%(9%)
 - 《附小・附中非常勤講師時間単価》4月に遡って+190円/時(2,440円/時)
- * これによって、年間ベースでは、「引き下げ」総額＝3,690万、「引き上げ」総額＝2,270万。

滋賀大学 全学で地域調整手当のアップ。

- ◆ 人事院勧告は実施する。ただし、給与引き下げについては4月遡及しない(減額調整しない)。
- ◆ また、2009年4月から2010年3月の間、地域手当を1%引き上げる(彦根4%、大津6%)。次年度以降の地域手当については別途交渉する。

秋田大学 基本給の引下げは1月1日から。

- ◆ 本給月額改定及び住居手当の廃止は、1月1日から実施。
- ◆ 基本給切下げの不利益遡及は実施しない。
- ◆ 時間外労働の割増賃金率等について(労働基準法の改正を踏まえ)改正。



でしたが、もはや(静岡大学のように一律雇止めを行っているのは)少数派です。雇止めをしていない大学や、あるいは5年雇用へと切り替えた大学の方が多くなってきている。他の大学とのバランスという方針で行くならば、単に一時金ということだけではなく、非常勤職員の待遇という面で、静岡大学は改善を行っていないために低く、他の大学と比べて芳しくない状況になってきている。(略)そして、給与改定に関する説明会についてですが、開催していただけますか。年金を受給する場合には相当に大きな問題になると思います。実際、年金はどのくらい下がるのか。これからの将来設計、退職金等、全部狂ってきますので、きちんと説明会を開いていただきたいと思います。

(中略)

局長：(略) 年金や退職金の問題は構成員の方々にとっても重要な問題なので、こういう形の制度が導入されれば、年金や退職金がどういう形になるかという情報は、当然、必要となると思います。退職を間近に控えた方に対しては年金の説明会という形で、それについては当然必要だと思います。ただ、説明会ということでご理解いただければ。

書記長：(略) 現給保障があるから大丈夫と思っていらっしゃる教職員の方が相当数いらっしゃる。(略) 全教職員向けに、現給保障も下がり、年金もこうなっていくという見通しを説明する場が必要だと考えています。

(中略)

局長：それでは剰余金についてですが、正確には、今年度三月末には数字が変わるのですが、いま確定しているのは、月例給0.2%分を静岡大学としては4月に遡らないという決定をしました。12月からという方針にいたしましたので、ここの数字が若干、剰余金としてのぼってきます。剰余金はトータルでは11億6千万になるのですが、このなかでいちばん大きいのは人件費です。(略) 使途につきましては、まず今回の人事院勧告に基づく剰余金というのが、2億3千5百万ほどあります。(略) 教職員

の処遇改善、さきほども言いましたが、浜松地区の地域調整手当を1%上げるために1千3百万を充てる。あとは、教職員の労働環境等改善のための経費として1億。これは全学的事業として使うものを考えている。あと1億は部局長等裁量経費として渡しています。これは全部局に、教職員の人数によって比例配分しています。あと附属図書館の学術用資料の購入ということで、これが4千万円ほどかかる。(略)

書記長：(略) 募集しても結局要望がないという経費も出てきている……。

(中略)

書記長：順序から行くともっと充ててほしい経費があるということです。

局長：そこは我々としても部局長から要望書を出してもらったうえで剰余金——以前の言い方では目的積立金ですが——の使い道を決めたわけです。

書記長：部局長も要望するでしょうが、組合としても要望しているということです。たとえばさきほどの代休の問題とか、あるいは通勤手当の問題、これは各部局単位で上がる問題ではなくて、むしろ本部が直轄して決断してゆくべき問題ではないでしょうか。(略) 通勤手当にしても持ち出しで通勤されている方が結構おられるのでそこは配慮していただかなくては、ということです。お金があるときだけでもいいじゃないですか。実際そういうふうによ結した大学もあります。

局長：いったん出してしまおうと、その後はそれが当たり前になります。今年は確かに、場合によっては出せるかもしれませんが、結局後年度負担が増えてしまいます。

書記長：ただ、入試の場合などはだいたい年度末に来るので、余った分という方法は充分ありうるのではないですか？

(以下略)

☆地域調整手当について

局長：地域調整手当について、たしかに前に静岡5%、浜松4%という組合の要求はあったが、地域調整手当をあげればいわゆる後年度負担となるので、総人件費改革の達成が非常に難しくなってくるので、われわれとしては抑えざるを得ない。もし浜松を2%上げるとすれば、年間8千万円の金が必要となってくる。(略) もう一つは、組合は地域調整手当を上げてくれと要求であるが、学内の先生方の意見の中には、地域調整手当を上げなくていいからもっと教育研究経費を増やして欲しいという意見はかなり強い、ということは申し上げたい。

学長：最終年度である平成21年度予算にあたっては、できるだけ剰余金を発生しないようにしようという思いを持って、最初から静岡地区と浜松地区に教育研究費を上乗せしようということで、全部局長に教育研究経費を予算として配分いたしました。(略) こちらがいま説明した全学的事業に1億円、各部局長等裁量分で1億円としたのは、基本的に労働環境の改善のための施策としていろいろとやっていきたいと思います。ボーナス部分(のカット)から来るものではあるけれど、今回の剰余金の使途というのは、基本的には、労働環境改善と教育環境整備に使うのが目的です。内容においては(人件費としてきたものは人件費として使うべきという)お気持ちに沿っているだろうと思います。ただ問題は、書記長からお話があったように、たとえば部局長だけではカバーできない、そういう労働改善の諸施策があるようであれば、一応お出しただいて、全学的な事業の中で、こちらの方もいろいろな計画を進めてはおり、その中の優先度などを見ながら、全学的に配慮する必要があります。しかもそれが論理的に十分説明のつくものであれば、考える余地がないわけではない。

書記長：先ほど話に出しました代休や通勤費については各部局長から上がらない。職員の場合は代休を欲しい人もいるが、教員の場合は代休でも会議などで出勤などがあるので時間外手当として付けることも出来ます。

☆技術職員問題

局長：昇格基準については、法人化前の文科省の基準を踏まえて

います。ポストは限られています。(略) 技術専門員の定数枠の問題は、人件費のことはありますが、今後検討課題になってくるのかなと思っています。(略) 評価のことにつきましては、技術職員の評価項目につきまして、提起された評価シートを参考に検討させていただきます。

学長：(略) やはり、こういう昇格基準というのはお互いに情報を共有しておかないと、がんばる気が起きないですね。(略) 最低限、国立大学法人静岡大学としてどこまで技術部門能力を本学の中に持つか、そして外部にどこまで委託するかということを含めて、対応を考えていく。そして外部委託する部分があるとすれば、外部委託する部分のいわゆるリーダーとして技術部門のスタッフの資質も必要でしょう。そういう観点からも、議論をさせていただきませんか。そういうかたちで本学の教育研究組織改革の一環として、技術部門の在り方もその中に入れてという形で、ちょっと動いてみます。よろしいですか。

書記長：はい。では、昇格基準を明らかにしていただけるということで。

学長：うん。これは、あの、西村さん、これは現実問題、可能なところですか？ぼくは可能だと思うのだけど。

局長：オープンにする部分は

書記長：ただ昇格基準を明らかにしていただくということです。(中略)

局長：いや、基準は在級4年で、技術専門員歴が1年以上ということで。あと年齢54才以上というふうになっていますよ、5級になる基準は。

書記長：その(昇格)基準を公開していただきたい。(以下略)

☆非常勤職員の待遇および男女格差問題について

局長：まず非常勤の3年雇用の話ですが、われわれとしては今の雇止めを堅持するつもりでおります。当初、雇うときに1年更新で最大2回更新しませんがよということに従前来てもらっているのですから、採用されたから雇止めを撤廃しろというのは論外だと思う。たしかに、3年いて、ある程度仕事を覚えていて、これからだということに3年で切れるということは、われわれとしても、大学としても、損失だということは思っています。ただしそこはきちっと引き継ぎをやっていただきたい。そうすれば、そんなに問題は無いと、わたしは思う。

学長：(略) いま非常勤で3年雇止めという形はですね、大学の諸事務を遂行する上で、あるいは研究の補助もそうなんですけど、3年を限ってお願いをしているのであって、そこは基本的には変えるべきではないと思います。ただし、是非、本学としても考えていなくてはいけないのは、ちょうど技術職員の問題、技術部の在りようの問題というか、教育研究環境の整備の問題を申しましたが、教育研究環境を最大限発揮しようと思うと、どういう組織体制が必要なのかという議論は考えなくてはいけない。定型的な業務をだれかにお願いすることはあつていいとわたしは思いますが、大学として基幹の部分の確保することについてはやはりちゃんとした雇止めを、雇用の問題で対応しなくてはいけないのだろうと思います。こここのところは、ご理解願いたいと思います。したがって、今年度から試験で有期雇用の職員、非常勤雇用の職員から事務職員あるいは技術職員への登用に関します制度をスタートさせたわけですが、決して人数が十分ではないかもしれません。しかし、非常勤職員等でお入りなられた方で、本学に是非というお気持ちをお持ちの方々がいらっしゃれば、できるだけこういう制度を拡充して対応していくことでご理解をいただきたいと思います。あるいは、全く別途に、本当に必要な、そういう職を設けて、非常勤職員等に限らず、広く社会から登用をはかっていくことも必要になってくるのだろうと思います。(略)

(中略)

組合：(略) わたしたちの大学の構成員を考えたとき、非常勤の方々はほぼ女性で、非常勤の方々の待遇改善も男女共同参画ということになると思いますし、もう一方で女性の職員の昇格・昇進



等についての差別問題、格差の問題も非常に重要な問題であると認識しております。教員の問題ももちろんですが、非常勤職員の方々の待遇改善の問題をご検討いただきたい。そして、もう一点是非検討いただきたいのが、女性職員の問題です。(略) 現在、定年を迎えつつある方々は1970年代に働いていらっしやって、その時代からの勤務評価等の遅れが今日の格付けの遅れにもつながっております。そのことを含めて、是非、男女共同参画を、職員、非常勤職員を想定したものにしていきたい。そして具体的な差別待遇の撤廃ということで、昇格基準など、これまでなされたことへのデータに基づいた見直しをお願いしたい。

また、非常勤職員の問題は、書記長が話しましたが、(略) 一緒に一時金の支給があり、ご苦労様という気持ちを表すようなことを、是非していただきたいと思います。

学長：(略) 本学の男女共同参画社会はそういう方々だけではなく、広く男女共同参画社会の実現に向かっての取り組みが必要なので、それについてはJST(科学技術振興機構)の資金に委ねられる部分と本学が独自で予算をとって対応しなくてはならない部分が、両輪としてあります。したがって、仮に片方のみウエイトがいつているように見られるとしたら、やはりそうではないことが必要であるという、ご叱責をいただくことが必要であると思います。われわれの方もそこは十分必要だとは考えておりますので、そこはご理解いただきたいと思ひます。それと、格付けの、これまでの格差の、格付けの遅れが現実問題として尾を引いて女性の方々の雇用に影響を与えているのではないかとするのは、(略)そこはこうしたらできますよという、ドラスティックに、勝手に学長が言ってもですね、なかなか制度というものは簡単にいくものではないので、いまの制度の運用であれば、なかなか困難だということ

はご理解いただきたい。いまの制度そのものが時代の対応にマッチングしているのかどうかということを含めて、考えていくことが必要だと思いますので、一度執行部の方で議論させてほしい。

(略)

(以下略)

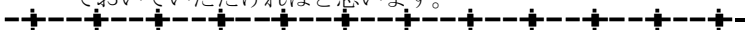
☆助教の待遇の問題

学長：(略) いろんな意味での、研究以外の負担があって、それが結果として、再任というか、その後のポストの問題との関係で、いろいろな活動が縛られているとお考えになるかもしれませんが、当然、助教の人も、講師であるとか、准教授だとかという道を開く場合に、そういう業績の評価というのは当然行われる。その際に、単なる研究だけの評価で業績評価はつながっていくわけではないと、わたしは思う。(略)したがって、助教の方が大学の運営に積極的に参画されるということは、大学として積極的に評価しなくては行けない。(略)

二番目の問題(任期付き助教に対する研究費・研究成果発表支援費)については、ご指摘は十分理解いたしました。こういうものに対する対応措置を、学長裁量経費で措置する必要があるのではないかと思います。ありがとうございます。

局長：二番目の件はですね、学部長裁量経費でも各学部へ渡しているので、できるだけその方向から対応していただきたい。それは当然、学部長に要請していただいているのではないかと思います。(略)

書記長：(助教の方は) こういう不満を述べる場がないということ、任期付きで再任とかがある中で、直属の上司にはなかなか述べるできないので、こういう機会ですので、心の底にとめておいていただければと思います。



学長と女性部との懇談会開催

1月24日(火)学長と女性組合員との懇談会が開かれました。常勤職員4名、非常勤職員7名が出席しました。

緊張感の漂うなか、まずは学長への自己紹介から始まりました。

続いて学長より「大学はどのような人材を求めているのか」についてのお話がありました。

その後組合員から、今年度に行われた非常勤の常勤登用試験について、「より公平なものにしてほしい」という意見が多数出ました。

学長からは「今後の検討事項である」との回答をいただきました。

後半になりますと、学長自ら「子育てに苦しんでいる人はいませんか？」などの問いかけをされる場面があり、いつの間にか場の雰囲気が大変和んだものになりました。



❖ 学長先生や人事課長さんのお話を直接聞くことができてよかったです。ただ、時間がとても短くて残念でした。

❖ トップとの懇談会ということで、緊張して臨みましたが、美味しいお弁当が心にゆとりを与えてくれ、冷静に話の中身を受け止めることができました。ざっくばらんに話をされ、そのなかに「建前と本音」があり、普段の顔は誰にでも優しい人なのだと感じました。

立場の弱い私たちの意見(考え)を、トップがしっかりと聞いてくださる機会はめったになく、とてもうれしく思いました。

有意義な一時をセッティングしてくださった職員組合の役員の皆様、有難うございました。

❖ 学長、人事担当者から、団交等では伺えない、率直な発言をいただき、距離が近くなったように感じました。

女性の仕事の継続のために、保育などについて、静岡と違う現状を理解していただく一つの機会になったのではないかと思います。常勤の職員(特に子供さんが小さいかたなど、男性も含めて)もう少し組合員が増えることも大事ですね。あのメンバーは結構年齢層が高いので。

個人的には、非常勤職員正規職員登用制度の一層の充実や、一時金支給など、とても期待しています。

第1回目ということで、メンバーからの意見がたくさんは出ませんでした。せつかくの貴重な1時間ですから、もう少し話しやすい工夫が必要かと思ひます。例えば、事前にメンバーで話をして、その回のテーマ内容を共有しておくとか、学長等の長くなりながちな話を制御していただく司会者(ファシリテータ)を初めに紹介して、場をある程度仕切った方が、いいのではと思ひました。

昼食を食べながらも慣れていないので、中々食べながら話すのは難しい。サンドイッチとか軽食で、話中心にするというのもいいかと思ひます。

まずは、こういう機会を継続できればと思ひます。

参加者の感想

❖ 学長が皆と同じお弁当を食べ、気さくに話しかけてくださり、とても親しみを覚えました。

どういう風に会が進むのか全くわからなかったこともあり、恥ずかしながら自分の意見を整理せず参加してしまったので、今思えばもう少しお話ししたかったこともあります。事前にある程度トピックを絞っておいていただくと、こちら意見も整理しやすいかと思ひました。

女性はなかなか自分から声を挙げるのがしにくいのですが、あのような会を持っていたら、自分の声で、自分の思いを伝えることができるので、非常に良いことだと思ひました。企画いただきありがとうございました。