

# 不二速報



発行日 2010年3月31日

第13号 第3回団体交渉報告号

## 3.11 第3回団体交渉報告 学長・理事離任のため、多くが引き継ぎ事項に

3月11日、第3回団体交渉が行われました。組合が2月に行った「大学予算に関する緊急アンケート」に示されたように、教育経費も担保されず研究時間も大幅に削られる中、基盤的な教育経費の確保と教職員の待遇改善を要求してきました。前向きな発言もありましたが、学長・理事が3月で離任ということで、多くは引き継ぎ事項となりました。

出席者：

大学側：学長、総務担当理事ほか7名

組合側：委員長、書記長ほか10名

### 1. 本年度以降の大学の財政状況と今後の方針について

#### 1) 次期中期計画における「人件費削減計画及び教員の戦略的配置について」の今後の見通し

(理事) 22年度予算額の説明(資料)

運営費交付金1%削減は撤廃。臨時的措置として人件費を除いたものから削減されている。

増えたもの：退職手当+その他 特別手当(こちらから概算要求して認められたもの)

22年度までの人件費5%削減も達成可能な状況

(組合) 今後は？

(理事) 23年度までは1%削減するように第二期中期目標中期計画に書くよう文科省から求められており、そう書いた。24年度以降は見えていない。民主党政権は高等教育に割と理解があるような印象である。

(学長) 鈴木副大臣が言っていたように、国立大学の現状を踏まえ、運営費交付金を16年度に戻さなければならないという理解があるが、マニフェストを実現する中で確実に担保できるとは限らない。戻るとしてもどう戻すかは不明。個々の大学の活動に応じてといった、社会の要請に答える形でという可能性がある。

#### 2) 教員の基盤的教育経費の確保についての見通し

(組合) 基盤的な教育経費の確保は必要だと思われる。その確保の見通しはどうか。

(学長) 総額としては担保されると思われるが、競争的資金となるか(基盤的経費となるかどうか)については、白紙。大学には社会の要請に応える責務があり、そこに答えられないともらえないだろう。



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3回団体交渉報告	1~3
「国立大学法人の在り方」について意見	4
「時間単位年休の取得に関する協定」の運用法について	4

## 2. 前回交渉において、結論に至らなかった事項についてお尋ねします。

1) 前回交渉においては、学長よりご発言のあった、非常勤の雇止め・技術職員・女性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としたことについて、検討状況について、またまた引き継ぎについて、ご説明をお願いします。

(個別の要求項目としては以下の4点)

- ①法人化後採用の非常勤職員の一律雇止めについて：他大学の状況と制度改正
- ②男女格差問題についての、制度面での検討状況
- ③技術職員の待遇改善
- ④浜松キャンパスでの任期付助教の待遇の改善：研究発表の助成額について

2) 教職員の待遇改善について：剰余金の使途について

- ①静岡浜松間の交通費での新幹線代全額支給
- ②入試業務手当の積み増し

3) 非常勤職員の待遇改善について：介護休暇・看護休暇の新設について

(組合) 組織についての継続・引き継ぎ事項について

(学長) 給与・処遇の問題ではなく、教育・研究のポテンシャルの問題である。教育・研究組織の改革をどう進めるか議論するために、準備委員会を立ち上げた。正式な委員会は次の執行部で。企画調整会議構成員とその他が参加可能である。静岡・浜松にそれぞれ研究所の設置などを考えている。電電、遺伝子実験施設の改組など。技術部門長がトップになって仕事する研究所などが必要と考えている。伊東次期学長に引き継ぎ、メッセージとして出す。

(組合) 技術部長会議で、将来的にどういう形がよいのか、アンケートを取ったとうかがっているが。

(理事) 今は、技術部の人は部局別にばらばらだが、統合するべきかどうかなどについて、アンケートを取った。

(学長) アンケートに一喜一憂するのは適切ではない。部門長が絵を書くというのは適切ではないので、組織全体としてどういう形がよいのか考えるために生の声を集めた。それぞれの部局によって、経緯もばらばらである。

(組合) 電子工学研究所でも所長と話をしています。技術職員の処遇改善のために組織を統合するということですが、技術職員は事務職員のように人事異動がほとんどできません。したがって、統合しても必ずしも処遇の改善にはつながりません。むしろ、上位級の定数を増やすべきです。大学の組織見直しも検討されており、技術部の組織見直しを急いで3月中にまとめる必要はないのではないか？



(学長) まだ成案を得るという段階ではない。上位体系が何人かという給与体系に縛られる必要はない。抜本的に改革するべきだ。全体の財政との関係もあるが、全員が給与アップということがあってもよい。静岡大学として、技術スタッフはどうあるべきか、ということも考えなければ。

(組合) 行政職と同じ給与体系が適用されている。教育職の給与体系ということも含めて、どういう給与がいいか検討していただきたい。

(学長) そういうこともメモとして申し送りする。

(組合) 技術部の運営方法についても、問題があると思います。技術職員が能力を發揮できるようなシステムを考えてもらいたい。

(学長) 本学の研究組織としてどうあるべきかを議論する必要がある。技術補助・支援をされている方は、各教室にも臨時的雇用でいる。そのような方々が本学にどの程度いるのか把握しないと、本学のポテンシャルが下がる。どういう形がいいのか。事務系の雇用形態とのバランスもとる必要がある、技術職員と事務職員のでこ入れが重要である。両者には、高いポテンシャルを希求してほしい。

(組合) 非常勤職員の正規職員雇用について、4名のうちの3名は登用の見込み。あと一名もよろしくお願ひしたい。

(理事) 1名は確定。残りについては、東海・北陸

ブロックの公務員試験を受けてきた人とのバランスを取る必要がある。

(組合) 非常勤職員一律雇い止めについても、再度新規に雇い直すなど、柔軟な対応が他大学で出てきている。(5年一律雇い止めを2010年度より実質的にとりやめることになった京都大学についての資料を提示、説明。)

(人事・労務課長) 公募の時に、連続であっても、優秀であれば再雇用があり得るということですか？

(学長) 他機関の例も考慮して、柔軟に考えないとならない。京都大学の新しい制度については、検討するとは言いませんが、受け取りました。伝えます。しかし、雇い止めはやむをえず必要で、長期雇用も避けたい事情がある。

(組合) 剰余金についての現状と使い道

(理事) 目的積立金は次期中期計画に繰り越せない。使い切る予定。2月末時点では90%執行済である。使い残しのないよう催促している。

(組合) あとからあとからお金が配分されてきている。年度がつまってきたからも配分されており、使いにくい。

(理事) こちらは当初配分で渡している。しかし、それをどうするかは部局によってまちまちで、その実態までは把握していない。当該の部局で確認してほしい。

(学長) 学部長裁量経費については、確かに遅かった。

(組合) 任期付き助教の海外出張費については正しく使われたか把握していますか。任期付き助教が各部局で予算を確保するのは大変。

(理事) 配分の際に趣旨は伝えている。部局長会議でも学部長に伝えている。

(組合) 非常勤職員の看護休業は無給だが、有給の看護休暇にして欲しい。

(理事) 現行では看護についての規定はあるが、介護はない。引き継ぎます。

### 3. 継続の課題について(確認事項)。

1) 静岡・浜松両キャンパス地域調整手当支給率の改善(当面静岡5%、浜松4%に)

2) 技術職員の昇給・昇格の問題の改善

(2-1) 昇格基準の公開。

(人事・労務課長) 学長が約束したかどうかについて、以前の議事録を見て、組合に対して公開すると約束したとは言えないのでは。法人化前は文科省が全大教との交渉で公開したものを、全大教が各組合に渡していた。法人化後は各大学がつくる。

(学長) 前にも言いましたが、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。基準を公開することについて何ら問題はないと思います。

(理事) 出していいのではないか。ただし、実際の昇格は、評価も入るので、必ずしもこの基準通りというわけではないですが。

(学長) 最新のものはちゃんとつくったのだろうか。あるなら本来公開されるべきだ。

(2-2) 技術職員の採用に関して、一般公募の方の格付けをめぐる問題の改善策

(公募の際の給与提示の不明確さ・格付け基準の就業規則への明記・共通試験の受験等による改善の可能性)

(組合) 公募で採用された技術職員(浜松で何人か採用されている)の給与が低い。大卒という学歴で募集・採用しておきながら、中卒の基準で計算して給与を払うのでは、ひどいのではないか。

(学長) 事実に基づいて話すべきだ。そういうことであれば、腑に落ちないだろう。公募の書類を調べてみて、真摯に解答する。

(理事) 公募の時の書類はその通りになっている。初任給の格付けが公募通りでないとしたらおかしい。

(総務部長) 退職金は国が負担しているため、公務員の計算で格付けはやっている。そうでないと、大学独自の財源が必要になっている。

(学長) 公募では「大卒後数年」となっている。これに照らして、確認してみます。

(組合) 今年度2名、昨年度3名、一昨年度2名。計7名の技術職員が採用されている。公募の書類に例示されていた「3年目17万四千元」を見て応募している。しかし、実際に受け取った給与がそれよりも低いので、現在、疑問に思っ問い合わせしている者もいる。これをしっかり踏まえてください。



## 文部科学省「国立大学法人の在り方」に対して 意見書を提出しました

文部科学省では、3月末を目途に、法人化の現状、成果、課題、今後改善すべき点等について、広く意見聴取を行っていました。

これに対し、静岡大学教職員組合では、以下の意見を提出しましたのでご報告いたします。

各国立大学では、法人化に向けて、様々な制度が作られました。しかし、その中には、十分な検討がなされていないものもあります。法人化後の姿が描けないまま駆け込みで作られた様々な制度が実態に合っていないことは、今や誰の目にも明らかになってきました。

特にそれがはっきりと現れているのが、雇用に関する制度です。

国立大学法人の厳しい労働環境の実態が知られていくにつれ、正規職員を目指す求職者も減少してきています。業務は荷重になるばかりで、負担の偏りから優秀な人材が休職や退職に追い込まれ、残った職員への負担がさらに増えるという悪循環が見られます。しかも静岡大学の場合、職員の給与は、国家公務員を100とした場合、83.9(平均年齢45.2才)でしかありません。

また、事務作業の増大と事務組織の弱体化は、事務負担の増大として教員にも影響を及ぼすに至っています。静岡大学教職員組合が行ったアンケート調査(2010年2月)によれば、過去5年間で研究時間が大きく減少したと回答した教員が77%に上っています。

運営費交付金の大半を占める人件費に関しては、いわゆる「行政改革推進法」により、平成23年度までに総人件費を5%削減するという方針が決まっています。基礎的な教育経費の確保や学務事務に支障をきたすまでになっています。上記のアンケートによれば、教育研究経費と教育研究活動の関わりについて、継続的・安定的な活動が非常に困難になってきているとの回答が56%、やや困難になってきているとの回答が29%に達しています。

国立大学法人の自助努力はほぼ限界に達しており、現状を根本的に変えていく方法は、運営費交付金の増額以外にはありません。そもそも、日本の高等教育予算はOECD加盟国中でも最低であり、これをさらに削減するというのは、高等教育を破壊する暴挙でしかありません。

なお、国立大学法人の在り方の検証にあたっては、教育研究を直接になっている教職員が加入する全国大学高専教職員組合から正式に意見聴取をおこなうことを強く要望します。

## 「時間単位年休の取得に関する協定」の運用方法について

労働基準法の一部改正により、今年度新たに各事業場過半数代表と大学の間で「時間単位年休の取得に関する協定」が締結されました。大学側が説明したこの協定の運用方法は以下のとおりです。

\*時間休についての運用については、両キャンパス過半数代表者(静岡キャンパス 村山功・浜松キャンパス 笹原恵)が人事課との話し合いで下記の人事課見解を確認しましたので、今後とも運用レベルでは「5日間を上限」とせず、それぞれの有給休暇の範囲内で時間休暇を取得できます。このことについては、人事課は口頭で勤務時間管理員(総務係長相当)への説明会で説明するとのことでした。



### 【時間休の運用についての人事の方針】

- 1) 時間休については、原則としては1年5日を限度として収まるように努力していただく
- 2) 時間休を5日で収めることができるように、半日を超える休暇を取る場合には半日休暇を組み合わせることで時間休を有効に活用する
- 3) しかし、1) 2) にもかかわらず、越してしまうようなことがある場合には、与えられた休暇の範囲内で時間休を取得することについてはいたしかたない(休暇を取得する権利があるので、拒否できないであろう)