

不二速報

発行日 2010年10月14日

第5号 第2回団体交渉にむけて・職種別懇談会報告号



第2回団体交渉にご出席ください

日時：11月12日（金）10：00～12：00

場所：工学部大会議室

（テレビ会議システムにより

静岡でも出席可能）

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

《交渉事項》

1. 人事院勧告内容の取扱いについて

8月10日に出了た今年度人事院勧告について、本学ではこれをどう扱うのか伺いたい。

組合としては、以下の理由から勧告内容の完全実施に断固反対する。

- (1) 月例給平均0.19%および一時金0.2月削減の勧告は、2年続けたの給与削減であるのみならず、今回は55歳以上の月例給が大幅削減であることは、年齢による差別であり、これを受け容れることは到底できない。別紙の「反対理由」に詳細を記載している。
- (2) 法人化後、本学職員はもはや国家公務員の身分でなく、人事院勧告に従わなければならない制度上の縛りはない。
- (3) 巷間伝えられている来年度運営費交付金の大幅削減方針と、人事院勧告における給与削減内容とはリンクするものでない。

2. 法人化後採用の非常勤職員3年雇止め一律適用の撤廃について

法人化以前からの定員削減や人件費抑制方針のもと事務職員の定数が大幅に減少しており、他方で事務仕事量はむしろ増加する傾向にある。このような状況のなかでもはや事務職員全体に占める非常勤職員の割合が部局では過半数を超える事態となっており、非常勤職員なしには大学運営ができない状態である。

法人化当初の非常勤職員3年雇止め方を転換することを求める。

3. 法人化以前採用の非常勤職員の時間給・一時金・夏期特別休暇の改善について

法人化以前採用の非常勤職員の時間給については、法人化時に定額固定されたままで、どれだけ経験を積もうが、昇給しない。法人化時点で頭打ち額に達していなかった者は、その額で固定されたままである。経験に応じて昇給させる制度を求める。正規職員の労働時間が7時間45分に短縮された際、非常勤職員は、昼休み時間が延びただけで、むしろ拘束時間が10分長くなった。正規職員の時間単価が引き上げられたにもかかわらず、非常勤職員については、

目次：	
第2回団体交渉交渉事項ほか	1～2
懇談会報告	3～4
組合・シニア会合同企画原発ツアー報告	4

団体交渉までに、代表委員会を開催予定です。交渉議題についてのご意見など、どしどしお寄せください・・・

そのままである。正規職員と同等の改善を求める。

とくに、浜松地区における時間給設定も「静岡地区との地域手当格差」相当分が低くなっており、これの改善を求める。

また、従来から要求している一時金・夏季特別休暇についても改善を求める。

4. 技術職員の昇格定数の拡大について

現在、技術職員の待遇改善にからむ組織の見直しが検討されているが、担当理事と当該技術職員との直接の懇談会(第二弾)の開催を求めるとともに、学長のリーダーシップによって長年の懸案解決の道筋をつけていただきたい。

5. 教職員就業規則の改正等に係る過半数代表者および教職員組合の意見聴取の在り方について

今般、教職員評価に係る就業規則等の改訂に関し、過半数代表者への改定内容の直前連絡と意見聴取期限があまりに切迫しており、過半数代表者が構成員の意見を集約できていないという事態が生じた。組合としては、十分な時間的余裕をもって事にあたることを求めるとともに、今般の改正日設定(10月1日)を延期することを求める。

また、本年度の人事院勧告に関しても、次のような反対理由書を提出いたしました。

《人事院勧告反対理由書》

8月10日、人事院は、国家公務員の給与について、期末・勤勉手当の0.2月分の引き下げ、40歳代以上の給与の平均0.1%引き下げ、55歳を超える行政職(一)表6級相当以上の給与の1.5%減額などの勧告を行いました。

人事院勧告は国家公務員の賃金改定を政府・国会に勧告するものであり、非公務員である国立大学教職員の賃金は労使交渉において決定されるべきものです。

法人化以降、国家公務員ではなくなったにもかかわらず、人事院勧告に準拠して賃金改定提案が行われていますが、今年度も人勧準拠で賃金改定を行うことになれば、期末・勤勉手当は、昨年の0.35月分に続く0.2月分の引き下げとなり、2年間で0.55月分という極めて大幅な賃金の不利益変更となります。これに加えて、40歳代以上で本給の平均0.1%の引き下げ(昨年も0.2%引き下げ)、55歳超の行政職(一)表6級相当以上の本給等の1.5%もの削減は、

本学教職員の生活に極めて大きな打撃を与えます。2年連続で、本給と期末・勤勉手当の大幅引き下げが行われれば、教職員の労働意欲をそぎ、人材流出を加速し、優秀な人材の確保を一層困難なものにし、本学の教育研究に悪影響を及ぼすことは必至です。

労働契約法第9条は、労働者と合意することなく、就業規則を不利益変更することを原則禁止しています。仮に、法人側が、労働契約法第10条により不利益変更を行おうとするのであれば、第四銀行事件最高裁判決の考慮要素(①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、②使用者側の変更の必要性の内容・程度、③変更後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、⑤労働組合等との交渉の経緯、⑥同種事項に関する我が国社会における一般的状況等)のすべてについて、その提案が「合理的」なものであることを基礎付ける事実について立証することを求めます。

1) 法人の財務状況からみて、賃金引き下げの合理性がない

2006年度からの給与構造改革による中高年齢層の昇級停止や、昨年の期末勤勉手当0.35月分引き下げ、この間の人員削減などによって、法人の給与支給総額は減少していると推測されます。したがって、法人の財務状況からみて、賃金引き下げ提案をする合理性はありません。

2) 国立大学の教授(55歳超)を、本給1.5%削減の対象とすることには合理性がない

人事院勧告では、本給1.5%削減の対象となる行政職(一)表6級以上相当に該当するものとして教育職(一)表4級(教授)をあげていますが、人事院勧告での教育職(一)表の適用対象は、「国立看護大学校、気象大学校又は海上保安大学校に勤務する」教育職員81名であり、国立大学は対象ではありません。私立大学では、同様の年齢による高率引き下げ措置はとられておらず、「同種事項に関する我が国社会における一般的状況」に照らして、国立大学教授を本給1.5%削減の対象とする合理的根拠はありません。教員は大学院卒のため、大卒行政職職員より5年以上入職年齢が遅いこと、定年が65歳で、適用すれば給与削減期間が行政職職員の2倍になることを考えると、教員を行政職と同列に扱うことには無理があります。

7月から9月にかけて、各支部・各職種にてさまざまな懇談会が開催されました。その様子をご紹介します。

8/6 学長との懇談会(浜松)

8月6日(金)16時~17時半、情報学部大会議室にて伊東学長と教職員組合西部キャンパスの組合員との間で懇談会(学長懇談会)が開催された。23名の参加者があった。この会には、確氷研究・情報担当理事にもご参加いただいた。

藤井情報学部支部長の司会ではじまり、技術職員の待遇改善、事務組織改組問題などについての話題について議論がなされた。

技術職員の待遇改善について、待遇が良くないという点について問題意識はあり、組織体制の変更などの工夫を含めて検討していきたいとのことであった。また、事務組織改組問題については、西部キャンパスをモデルとして可能性を検討したいとのことであった。



前半は、交渉に近いような雰囲気が進められたが、飲み物や軽食が配られ、よりフランクな話題へと移っていった。学長になってどのような経験をされたか。東部キャンパスから見た西部キャンパス(東部キャンパスと西部キャンパスの違い)はどのようなであったか。といった質問があり、伊東学長より、大変フランクにお答えいただき、和やかな懇談会となった。

おいそがしい中、ご参加いただいた伊東学長、確氷理事、この機会を調整いただいた山下秘書室長、情報学部支部藤井支部長、組合員の皆様に感謝申し上げます。

毎年恒例「組合スキーと温泉の集い」

今年は野沢温泉です！

12/25(土)夜出発、28(火)夜帰着
宿泊：「ロジでんべえ」

詳細は書記局まで



7/8、9/22 ランチ de トーク (技術職員・浜松)

7月8日(木)の昼休みに技術職員集会(第1回)が佐鳴会館ホールにて開催された。参加者は委員を含めて17名であった。配布資料に基づいて技術職員がおかれている現状と問題点の確認がなされ、続いて議論がなされた。

課題は、技術職員の待遇改善ということであるが、より具体的には、法人化前には存在していた上位級(6級(旧8級)者)への昇格が法人化後に不可能になり、多くの場合4級止まりになっている点である。5級への昇格のためには、少なくとも「技術専門員」である必要があるが、その「技術専門員」の人数が対象者数に対して極めて少ない(全学で7名)のが現状である。

このような現状をふまえ、組合としてどのように待遇改善を要求していくかという点について白熱した議論がなされた。

9月22日(水)の昼休みには、第2回の技術職員集会が開催された。ここでは、先の技術職員の待遇改善について他大学の状況や昇格基準の見直し案などが出され、より具体的な議論がなされた。

9/1 ランチ de トーク (非常勤職員・浜松)

9月1日(水)の昼休みに非常勤職員集会が佐鳴会館ホールにて開催された。非常勤職員の参加者は非組合員も方々も含めて11名であった。執行委員、工学部支部委員も含めると20名が集まった。法人化後採用の3年雇い止めの問題とそれに対する組合の取り組み状況について芳賀直哉執行委員長より説明が



なされた。当日の配布資料では、他大学の短期雇用職員の雇用期間に関する状況、正規職員への登用制度についてまとめられており(全大教調査資料)、雇い止めのない大学や雇用期間を延長した大学もあることが示された。そのほかにも時給単価引き下げに関する問題、時給地域格差の問題などが話し合われた。第2回団体交渉で3年雇い止め方策の転換要求をはじめ非常勤職員の待遇改善を求めることとなっており、執行委員、工学部支部委員からは非常勤職員の方々の第2回団体交渉への参加が促された。

9/14 職員ランチミーティング (教育学部支部)



9月14日(火)12:35~13:20まで、教育学部J棟大会議室にて、教育学部ランチミーティングが開催されました。出席者は、教育学部職員7名、教育支部委員5名、中執から4名の計16名でした。最初に柳澤教育支部長より挨拶があり、その後、中執から組合活動についての現状報告、教育支部委員からこれまでの活動報告(非常勤職員の雇止め問題、教職員の労働時間管理の問題、それに関係して教育学部長・事務長と支部交渉を実施したこと、その他懇親会等々)及び今後の課題等について説明がありました。

時間が限られているなかでしたが、出席者には自由に発言をしてもらい、多くの意見をいただきました。とくに、非常勤職員の方の時間給の問題や、法人化前と法人化後で雇用形態、賃金格差が生じている点など、中執からも全国の資料を提供し、議論を深めていただきました。同じ職場で働く者同士で、労働条件に不平等や格差が生じないように、今後も多くの方々のご意見をいただきたいと考えています。お忙しいなか、参加して下さった職員のみなさまに感謝申し上げます。また、教育支部のみなさまには、今回このような会合を設けてくださりまして、誠にありがとうございました。

9/25組合・シニア会合同企画「浜岡原発ツアー」感想

- 「心配していた天候も台風一過の上天気 日差しは強くても風は気持ちよく、さすがシニア会の行事と感心しました。原子力館はなかなか見学の機会もなく説明付きの充実したもので、時間があつと言う間に過ぎてしまったようです。続いての相良層の見学等とても興味深く、後の伊藤先生の説明がよく解りました。ニュースで聞く原発問題では理解できないところ 皆さんの豊富な知識にも驚かされました。台風の影響か海の白波は高く荒々しいが美しく気持ち良い研修旅行となりました。
- ようやく秋の気配の感じられるようになりました。この日に浜岡にて原子力発電所のPR館の見学、また地層の話の聞くことができ、今日の課題を新たにしました。
楽しいひとときをありがとうございました。
- 原子力館では原発の安全性を信じかけたが、伊藤先生のお話で、それがぐらついた。
- 静岡県内に供給できる電力があるなら、一刻も早くやめるべき、今後はソーラーにたよるべきだと思います。安全が確認できる状況下の下に原発はやるべき、下請けの人が被害を受けるのは絶対やめるべき、危険な仕事を下請けにやらせることはさけるべきだと思います。東海地震がさわがれている現在は特にやめるべき。
- 楽しい会です、(でした)。見学、かなりすばらしい勉強会こみの集会でした。帰ったら自慢しよう。
- 静大教職組とシニア会の合同企画でしたが、芳賀組合委員長が、マイクロバス(中央観光静岡バス、13人乗り)と昼食の「みはる」を予約の手配をしていただきました。前日まで雨で心配しましたが、当日は快晴。台風12号の余波で、1m程度の荒波が海岸に寄せていました。
- 伊藤通玄さんが、詳しい資料(カラー印刷)作成、御前崎海岸(御前崎灯台の少し西側。御前崎灯台は、この9月30日で無人化)に降りていく脚立まで準備され、12時11分の干潮時に海底が露出した相良層を丁寧に説明していただきました。本当に有難い現地見学ができました。浜岡原発見学→温水利用センター→御前崎海岸見学→「みはる」での魚料理の昼食→野菜市場での買い物と、盛り沢山でしたが、17名、無事帰還できました。

