

不二速報

発行日 2010年11月24日

第6号 第2回団体交渉速報号



第2回団体交渉速報

大学側回答

人事院勧告について:

人勧準拠で12月から実施。

ただし55歳以上の1.5%賃金カットは2011年1月から

浜松・藤枝・島田の地域調整手当3%から4%へ

3年雇い止め問題:過渡期の対応も含め、前向きに検討

今年度第2回目の団体交渉を行いました。

今回は浜松を主会場としたのですが、静岡キャンパスともTV会議システムで接続しました。両会場からは、多くの意見、質問が出され、予定の時間を超えるほど白熱した議論となりました。大学側からは、ある程度の具体的改善案が提示されましたが、組合としてはまだ不十分な点もあるため、再度団体交渉を行います。期日は11月25日(木)になりました。より具体的で、そして実りある回答を求めていきたいと思っております。詳しくは、本号4ページをご覧ください。

【2010年度 第2回団体交渉議事録】

日時: 2010年11月12日(金) 10:00~12:15

場所: 浜松: 情報学部大会議室 静岡: 共通教育棟A303

大学側: 伊東学長, 山崎理事, 碓氷理事, 渡部総務部長, 澤田人事・労務課長, 中村人事・労務副課長

組合側: 芳賀委員長, 森野副委員長, 岡端書記長, 田中前書記長ほか21名

1. 人事院勧告内容の取り扱いについて

(組合) <現状について>

・年齢による削減額の差が大きい。

平均0.19%であるが、55歳以上では1.5%の削減になる。

退職金にも絡み、不利益が大きい。

・首都圏の大学や民間と比べて、給与が低い。

・対国家公務員ラスパイレス指数(地域手当を含まない)では、国家公務員に比べて静岡大学職員は84%と極めて低い給与水準にある。

・法人化されたのだから、人事院勧告の縛りはないはずである。

・平成22年度の文科省への人件費としての申請額は111億円であり、これは今回の人事院勧告には関係ない。今回の削減で余剰金が出るはずである。

・反対署名が201名分集まっている(署名は11月末まで実施する)。

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	1~3
第3回団体交渉申入れほか	4



(学長) <人事院勧告に従う必要がないという意見に対する回答>

- ・大学の人件費は税金でまかなわれており、国民の理解が必要であり、人事院勧告を無視できない。
- ・もともとの給与体系が公務員の体系に従っている。
- ・これまでも人事院勧告に則した改正を行ってきている。
- ・一般公務員と比較して妥当と見ている。

(学長) <静岡大学の特別措置について>

- ・賞与・給与の引き下げは12月から実施。ただし、55歳以上の1.5%削減対象者については、1.5%削減は来年1月からとする。4月にはさかのぼらない。

(学長) <静岡大学の財政状況について>

- ・運営費交付金が大学収入の6割、人権費は支出の8割を占める。したがって、運営費交付金が減額されれば、人件費に影響なしというわけにはいかない。
- ・運営費交付金については先行き不透明であり(減額の可能性が高い)、仮に今年について申請額通りに給与を支給したとしても、来年度以降同様の措置はできない。



(組合) <人件費分の余剰金の取り扱いについて>

- ・人件費の削減から生じた余剰金は、人件費として還元すべきである。施設整備に当てべきではない。
- ・余剰金がないと必要な整備もできないのは問題である。
- ・余剰金があるのにずっと昇給がないのは問題である。
- ・国家公務員(一般職)との昇格格差が16%もあるのだから、代替措置としてこの格差の是正する努力をしてほしい。
- ・他大学に比べて、静大の賃金は低いのにさらに下げの必要はないのではないか。
- ・執行部に現状を理解してほしい。構成員が納得できるようにデータを示してほしい。

- ・余剰金を使った施設整備の内容について、構成員から意見聴取しているのか。

(山崎理事)

- ・財政的には厳しい状況であるが、どうしても実施しなければならない整備もあり、全体を見て適切に使用するように考えている。
- ・余剰金を定常的に施設整備に当てると決めているわけではない。あくまで必要に応じてである。
- ・構成員からの意見聴取は、施設整備マネジメント委員会においてなされている。



(総務部長) <他大学と比べて給与が低いとの見解について>

- ・元々地域ごとに地域調整手当で分の格差がある。基本給に差はないのではないかと。
- ・55歳以上の削減について、5級以下の職員は対象となっていない。
- ・55歳以上の職員の減額について、退職金への影響はない。俸給表は変更せずに、支払額を1.5%削減する。

(組合) <人事院勧告実施の代替措置について>

- ・人事院勧告の実施に伴う代替措置として、地域調整手当を静岡6%、浜松6%を要求する。
- ・他の事項での代償を考えてほしい。
- ・余剰金があるのだから還元してほしい。
- ・地域調整手当については、余剰金があるのだから1年だけでも6%ずつとできないか。

(学長)

- ・地域調整手当では、静岡5%(現状)、浜松4%(1%アップ)とする。
- ・今年だけの実施、実施時期のさかのぼり等については認められない。

(組合) <指定職の減額率について>

- ・学長・理事等の指定職の減額率0.2%は、55歳以上の1.5%に比べて格段に低く、納得できるものではないので、厳しく批判するとともに、この点については改めて交渉する。

(山崎理事)

- ・現時点で検討の意思はない。

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

3. 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

(組合)

- ・3年雇止めは他大学では廃止しているところが多い。現場でも困っているの、静大でも廃止すべきである。現にこの3月で期限を迎える職員についての対応も示してほしい。
- ・採用時期により2年近く昇給しないので、採用後1年で昇給するようにすべきである。
- ・非常勤職員に今年だけでも一時金(報奨金)を出してほしい。

(山崎理事)

- ・3年雇止めについては、期間延長などの対応策を検討している。これについては、新規採用者だけでなく、現職員も含めて検討する。検討結果報告時期は明言できないが、早急に対応をしたい。
- ・昇給時期(1年後昇給)については事務レベルで確認する。
- ・一時金の支給は現時点で考えていない。



4. 技術職員の昇格改善について

(組合)

- ・(資料提示) 公務員当時(平成16年)45才の給与が10年間まったく上がらない事態になっている。これではモチベーションが上がらない。何とかしてほしい。
- ・技術職員の昇給について、国立高等専門学校機構の実施している昇格基準並みの改善を要求する。
- ・技術部長会議で組織と職を検討するとしているが、進捗状況を教えてほしい。確氷理事との懇談会を要求する。
- ・公募採用の技術職員の待遇改善を要求する。

(確氷理事)

- ・全学組織見直しもほぼ合意できる見通しとなった。さらに、平成25年度の教員・事務組織改変に伴った案も練っている。組織見直し以外にも技術職員の待遇改善について、技術部長会議で検討しているので、その結果を待ってほしい。技術職員の役割は、安全衛生、機器分析など法人化後に重要さが増していると理解している。公募採用の技術職員は、採用後も試験を受けられる。
- ・懇談会については12月中旬(技術部長会議前)までに実施したい。

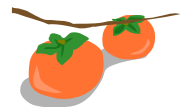
5. 教職員就業規則の改定等に係る過半数代表者および教職員組合の意見聴取の在り方について

(組合)

- ・就業規則改定の過半数代表者への公示、過半数代表者、代表団への内容説明の時期が遅く、就業規則改定を10月1日としているのに、公示が9月上旬、説明会は結果として9月末であり極めて時間的な余裕がない状況であった。過半数代表者は、示された就業規則改定案について構成員に説明するとともに意見聴取しなければならない。このための日程があまりに短かったことは問題で、今後日程的に余裕のあるように改善を要求する。意見聴取の時間を十分にとることは、学内での合意形成を民主的に行うために重要であり、就業規則改定の際は必ず過半数代表の選出母体である、過半数代表団および組合に向けての説明会を早期に開催してほしい。また意見書についてもきちんと検討してほしい。

(山崎理事)

- ・今後改善したい。



【学長交渉の申し入れ】

- ・組合から、改めて学長交渉を申し入れる。
- ・本日の確認や、役員報酬削減などに関して学長交渉を申し入れる。

(学長、担当理事と組合3役)

平和と文化の集い・おでんと焼き鳥 de トーク

12月15日(水)17:30~ 浜松キャンパス佐鳴会館ホール
おでん・焼き鳥・水餃子・ビールなど模擬店
マジック・楽器演奏など出し物・飛び入り歓迎!

スキーと温泉の集い

12月25日夜~28日夜 野沢温泉スキー場
参加希望の方は、大至急書記局まで・・・

以上の内容の確認と、回答不十分であった事項に関して、11月15日、**第3回団体交渉**を申し入れました。要求趣旨と申し入れ事項は次のとおりです。またあわせて技術職員の待遇改善について、碓氷研究・情報担当理事への懇談会の申し入れも行いました。

1 人事院勧告取扱等に関する当局回答についての確認事項

- 1) 人事院勧告に準拠して12月より実施。ただし、行(一)6級以上および教(一)4級の55歳以上の者については削減率が1.5と大幅であることを考慮し、実施を2011年1月からとする。
- 2) 浜松、島田、藤枝地区勤務者の地域調整率を2010年12月から1%あげて4%とする。
- 3) 一律3年雇い止めの運用見直しについては、過渡期の対応も含め前向きに検討する。
- 4) 組合は、上記1)～3)の回答を不十分として、あらためて交渉することを要求した。
- 5) 研究・情報担当理事との懇談会開催を2010年12月上旬までの間に開催する。
- 6) 過半数代表者への就業規則改定内容の説明および意見集約期間について、当局は「連絡はなるべく早くを心がける」と回答した。これに対し、組合は「十分な時間的余裕」をもって事にあたることを求めた。

2 2010年度限りの待遇改善

来年度以降の後年度負担が必要でなく、人事院勧告内容に基本的に準拠する取扱によって浮く今年度人件費の剰余分の一部を以下の待遇改善に用いることを要求する。

- 1) 静岡・浜松とも地域調整率を12月から各0.5%上乗(静岡5.5%, 浜松4.5%)すること
- 2) 1.5%削減対象者である55歳以上への実施時期を2011年3月に延期すること。
- 3) 非常勤職員に対し、これまでのご苦勞に報いるため「一時金」を支給すること

3 前回交渉で回答が得られず、今回交渉において要求する事項

- 1) 役員の報酬月額0.2%削減方針であるとの回答は、上記55歳以上対象者の削減率1.5%と比べ低すぎ、構成員(特に55歳以上の管理職手当が付かない平教授)の理解が到底えられないので、これを上記該当者と同じ1.5%削減とし、実施をこれも上記該当者と同じ2010年12月からとする。人事院勧告に基本的に準拠する方針を実施するのであれば、使用者である役員が自ら身を切る範を示すべきである。
- 2) 一律3年雇い止めの運用見直しの具体的方針および実施時期とその公表時期
- 3) 非常勤職員の時間給の改善(特に浜松勤務者の現行時間給は静岡地区勤務者より低いのでこれを是正するとともに、地域調整率静岡5%、浜松4%に相当する額の昇給)

【技術職員の待遇改善についての懇談会開催の申し入れ】

本年8月6日に浜松にて行われた学長との懇談会において依頼し、11月12日に浜松で行われた団体交渉の席上で確約いただいた標記懇談会の開催について、次回技術部長会議前に、遅くとも本年12月上旬までの間に開催していただくよう申し入れます。

なお、技術職員の多数が浜松地区に勤務していることから、懇談会をまずは浜松にて開催していただくことをお願いする次第です。

準備の都合上、開催日程を11月下旬までに当方にお知らせくださるようお願いいたします。

第3回団体交渉は、11月25日(木)16:00～、碓氷理事との懇談会は、12月7日(火)16:00～に決定しました!

「今年度人事院勧告を完全実施しないことを求める署名」実施中です!
できるだけ多くの声を学長に届けましょう!
ご協力よろしくお願ひいたします。
(最終〆切11月末)