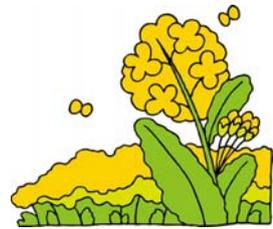


不二速報

発行日 2012年2月24日

第9号 第4回団体交渉報告号



多数の要求事項の中から、 以下の2点のみに回答を得て 第4回団体交渉終了！

- ・入試業務手当のうち一般入試出題手当の改善
- ・非常勤職員の夏季特別休暇日数の改善(所定労働日数に合わせて最大5日)

第4回団体交渉報告

2012年2月10日(金) 15時00分～17時00分

場所：工学部大会議室、本部棟5F大会議室

組合側：新保執行委員長、勝野副執行委員長、阿波連書記長ほか26名

大学側：伊東学長、山崎理事、石崎総務部長、澤田職員課長ほか4名

1. 「国家公務員給与臨時特例法案」への静岡大学の対応について

【書記長】「国家公務員給与臨時特例法案」に対する静岡大学の方針をお聞きしたい。

【山崎理事】現在の国会状況では、本案の見通しは不透明である。本案が成立した場合にどのような方針で挑むのかということについては、他大学の方針も決まっていはいない。情報収集をして検討はしているものの、現時点では確たる方針は立てていない。仮に削減が決定した場合、どのような財源で削減するのかについて、その方法については現時点では明確に答えることはできない。根っこはどれだけ人件費を削減するかということなので、ある時点で検証されるはずである。そのときにこのような形で対応したということの説明をしなければいけないと思う。そういうことも含めて、これから対応していきたい。

【委員長】本件について剰余金の活用を想定してはいないのか。

【山崎理事】仮に法案が通ったとしても、実施は新年度になると思う。実施は24年度予算で考えることになる。剰余金は24年度予算をどのようにあてはめていくかということになるだろうが、中期計画で1%ずつ運営費交付金が削減される中で、必要な教育研究経費等を確保していくとすると、今までのような剰余金は発生しないというシミュレーションになっている。24年度は1億7千数百万、25年度以降は3千万から5千万程度。現在のように過剰に発生することは想定していない。仮に発生するとしても年度末ちかくであり、年度当初の予算の中で考えるのは難しい。したがって、この問題は剰余金と切り離して考えていただきたい。

【書記長】人件費は毎年1%削減ならば5年で5%削減されるはずである。しかし、実質的には14.2%近く削減されており、7億円近い剰余金が出ている。この剰余金は、大幅な賃金引き下げによって実現している。過剰ともいべきこの賃金削減およびその成果としての剰余金の発生についてどのように考えているのか。

【山崎理事】人件費が予算に占める割合は大きい。したがって、教育研究経費にお金を回そうと考えるとき、人件費からの部分がある程度大きいのは確かである。22年度の剰余金に人件費の要素があるのは否定しないが、それらの剰余金は無駄に出しているわけではなく、防災や施設整備などに充てられ、最終的には教育研究経費等に還元していく。

【組合員】一般市民は公務員の給与について高給と誤解している。今は、組合も学長も公務員の給与が低いということを社会に示す、良い機会なのではないか。

【山崎理事】今、大学の状況を正確に社会に発信しつつある。

【書記長】これまで(1%削減)の方針と特例法案への対応について、学長に答えて欲しい。

【学長】静岡大学の賃金は、今まで人事院勧告にしたがって設定してきた。それは今後変わらない。手当に関しては、去年の地域調整手当のように、必要があれば検討していく。「国家公務員給与臨時特例法案」への対応については国会で審議中であり、本学としては現時点で方針を示すことはできない。

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

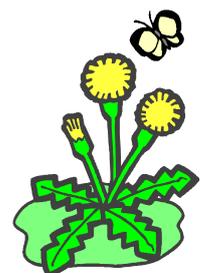
TEL/FAX:
054(236)0173 (直)
2790 (内線)

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4回団体交渉報告	1～4
-----------	-----



2. 非常勤職員の応募条件の運用見直しについて

【委員長】第3回団体交渉の直前から大展開があり、こちらも責任の所在を求めて何回も職員課および局長とも折衝を持っている。最終的に学長に再確認を取らせてもらいたい。

【組合員】正規職員が減少している中で、そのカバーを非常勤職員がしている。安い時間給、少ない有給休暇という底辺で、非常勤職員ががんばっているという状況を理解していただけるのであれば、このクーリングオフ撤廃を今一度お願いしたい。

【学長】法定化されていない現状を考慮しつつ、労政審の建議も視野に入れて、従来のクーリングオフ期間を9ヵ月から6ヵ月に短縮することは可能ではないかと考えている。その場合、3月末に雇い止めになったとして、10月に採用が可能になる。仮に労働契約法等の改正が成立した場合には、本学における非常勤職員の労働条件等に関する基準について所要の改善等を行う必要がある。しかし、現時点ではクーリングオフ制度の撤廃はできないというのが結論である。

【組合員】結論としてそのように述べられたが、正規の職員へのルートがない状況下で裁判を起こされた場合の対応を想定した上での回答なのだろうか。静大ですでにパートから正規職員への登用のルートがあるので、そのような想定をする必要はないように思うが。

【山崎理事】今回の建議において、期間の定めのない労働契約に転換させることがネックであり、またクーリングオフ制度は6ヵ月が妥当であるという結論が出ている。われわれもパート職員の方が仕事をしてくださることに対して思いを感じているのは事実であり、それに対して登用試験や3年から5年への期間の延長などをさせていただいている。今後、まったく何も対策を練らないということではなく、改善を考え、相談していきたい。しかし、クーリングオフについては現時点で撤廃はできない。

【執行委員】工学部では各学科レベルで学生数が多く(実質一学部匹敵するほどである)、学生対応で(各学科の事務において正規職員がおらず)実質的にパート職員に頼っているという現実を理解しているか。理解しているのであれば、各学科に正規職員を配置して頂けるのか?(パート職員は各学科で人件費を捻出している。)

【山崎理事】パート職員に依存していることは事実であるし、認識しているが、人件費が減少している現状では正規の職員を増やせない。現在の体制では、パート職員は正規職員と連携して頑張してほしい。

【副委員長】他大学ができて、静大ができないということは、大学の決断の問題である。人材を大切にしないで、大学がよくなるわけではない。

【組合員】県庁では、3年任期を迎える者が配置転換のようにローテーションして継続雇用ということではなく採用されている。6ヶ月間空くと、現場は困るので、新規のパートを入れることになり、当人は入るところが無くなる。

【書記長】職員課長、総務担当理事を含めて、継続の期待がないような条件を付けてクーリングオフの撤廃に同意した。現場において、非常勤職員の現状と重要性を含めて、雇用の責任者として撤廃を決めた。ところが学長の段階に至って、撤廃が撤廃されたことについては、学長が別な決断をしたという非常に深刻な問題を孕んでいる。

登用試験や雇用期間の延長など改善策をしてきた根拠は、人件費削減で正規職員が減った分を大学運営のために非常勤職員でカバーするというかたちで、まさに人件費削減のひとつのカードとして正規職員を減らしてパート職員で賄うということに問題があるということである。本来補助的業務の身分の非常勤職員が、そうでない業務をしている。そうすることによって人件費削減が達成されている。ところが現場においては経験や知識が蓄積されず、混乱が起きる。名古屋大学の場合はこういう状況では教育機関の雇用のあり方として問題があるのではないかとということで、学長補佐を座長としてWGができ、条件付きでクーリングオフを撤廃した。静大でも職員のためを思って総務担当理事、職員課長側から撤廃の妥協案を出してきたのにもかかわらず、最終的に学長の政策判断により、提案したものを撤廃せざるを得なかったことは事務局として屈辱だったと思う。現場を失望させてまで撤廃しなければならなかった学長の大学に対する思いを説明してほしい。

【学長】まず、経緯に関して、推測でものをおっしゃらないでいただきたい。職員課長や山崎理事の主張していたものを、自分がひっくりかえしたわけではない。このことに関しては、人事労務担当の学長補佐や労務士とも相談して、静岡大学のやり方を検討してきた。その最中に労政審の建議がはっきりと見えてきた。それに関して検討した結果、今日話したような結論に至った。

【書記長】組合に提案されて妥結したことがキャンセルされたということは、上のレベルでやったというのは公知の公然の、誰でもわかることである。憶測ではなく、事務手続き上当然のことを前提として言ったことである。

【職員課長】名古屋大学や京都大学の事例を聞いて、やり様によってはうまくできるのではないかと思います。やったのだが、結果的に社労士や労務担当の先生の確認が十分に取れずに提案してしまった。合わせて労政審の建議が法制化される時期だということで、それを考えたときに、今踏み切るとは非常に無理があると担当者としては納得している。タイミングなどが重なって、結果的にこういう結論になったと理解している。



3. 東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善について

【執行委員】昨年度の人事院勧告の取り扱いの際、代償措置として浜松地区の地域調整手当が1%アップしたことは評価できる。しかし、本来同じ大学に勤務する教職員の間に格差があることは認められない。恒久的に同率6%での支給を要求する(関連資料を、学長に渡す)。

【山崎理事】かねてから本案は課題となっており、今後同様に議論されると予想される。昨年1%上げたばかりだから議論しなくて良いというわけではなく、今後も考えなくてはならないという課題である。しかし、特例法案の先行きが不透明な現時点においては、今年はまだこれまで通りでお願いしたい。

【副委員長】法人化されたとき、多くの大学は地域調整手当支給率を上げた。しかし、静岡大学はそれを活用しようとしな。それはおかしくないか。教職員の待遇改善のため、その剰余金を活用してほしい。

【執行委員】教育研究経費に削減した人件費から生じる剰余金を回していると回答するなど、剰余金の使用に関してはかなり融通が利くような印象を受ける。だとするならば、地域調整手当に剰余金を活用することも可能なのではないか。

【山崎理事】課題としては受け止めている。しかし、現時点ではこれまで通りとしか答えられない。

【執行委員】先ほどのフィナンシャルプランではまた剰余金が出る気がするので、今後そういうことを再検討して、6%にする努力はしてもらえるか。

【山崎理事】検討する努力はする。

【組合員】5%減らしてきた人件費は来ているのか？

【書記長】静大の場合、個別賃金の下げ幅が大きい。そういう構造からみたら、剰余金が出ているのではないかという質問である。

【澤田職員課長】人件費は人数で来ているわけではないが、法人化された時の人数が台帳的には最大限の人数と認識。剰余金が出ると言うのは、人勧に従っているのだから個々の給与が低いというわけではなく、空きポストが多いということではないか。



4. 技術職員の待遇改善

【組合員】40代以上は長年にわたり昇給停止となっている。現在の昇給カーブを抜本的に改善するために、高専の昇格基準とすることを要求する。また、専門員を増員して退職時には5級とすることを要求する。静岡大は、50才以上の技術職員の占める割合が60%を越え、他大学に比べても特に多い。そのため専門員になれる機会も少なくなり、年齢構成が高いならそれ相応の昇級をお願いしたい。4級で退職する人が出るようになったのは、そもそも法人化以後のことだ。技術職員はあんなに人員を減らされて、剰余金に貢献しているのに昇級を検討してもらえないのは納得できない。こちらが7月に提出した資料をきちんとみて対応してほしい。

【副委員長】今の発言を補足するが、それほど財政的に困難な課題ではないはずである。温情的な措置を希望したい。一般公募で採用する技術職員の初任給格付け基準を試験採用者と同じ基準にするとともに、すでに一般公募で採用した技術職員の賃金の是正を要求する。

【学長】技術専門員、技術長の定員増から、技術部の待遇改善については一定の進捗があったと判断している。昇級カーブに関しては、技術職員固有の問題ではないので、現時点ではやむを得ない。6級定数の複数確保は、退職手当の財源問題を解決しない限り、今すぐは対応できない。5級で退職についても、国の昇格基準を適用している以上は、困難である。昇格基準を変更することは、退職手当の財源確保をクリアしないと難しい。昨今、技術職員に求められるものは変化しつつある。一般公募で採用する技術職員の待遇の改善については、今後検討したい。



5. 非常勤職員(パート職員)の時間給の改善等労働条件について

【書記長】本学の直接雇用職員のうち、いわゆる常勤職員は半数以下となり、非常勤職員が大幅に増えている。大学運営、経営において、非常勤職員が現実の職員構成員であることを踏まえて、非常勤職員への正当な評価とそれに基づく待遇改善は不可欠である。以上の理由から、1)夏季特別休暇を3日から5日へ、2)夏季一斉休業の実施にあたって年休を充てるという制度の撤廃、3)時間単価の改善、4)人事院事務総長通知(08.8.26)に基づく一時金支給の早期実施を要求する。

【山崎理事】1)に関しては、法人化後さまざまな経緯を経て現在に至っているが、取り扱いの中で、常勤職員が5日の夏季休暇を付与されている状況、非常勤・常勤との労働日数のバランス、健康の維持・増進などの観点から、夏季休暇の日数を非常勤職員の所定労働日数に応じて増やすことにしたい。所定労働日数が1日の人は1日、2日の人は2日……2)や4)に関しては、この時点で改定するという事は今すぐ言及できない。3)に関しては、この時点で変更するという考えはないが、他の大学などを参考にしながら設定しているという経緯を考えれば、これから他大学の動向を注視しつつ検討していきたい。

6. ワーク・ライフ・バランス(男女共同参画)の推進について

【執行委員】1年前に開設された保育スペース「たけのこ」について、これまでの利用実績を示して頂いたが、月平均3名という実績を、大学当局はどのように受け止めているか? 当初予定した利用状況と比べてどうだったか?

【山崎理事】保育スペースは、実績で述べれば平成23年4月から24年1月で月平均3人ちょっとの利用しかない。条件整備の要求もある。条件改善についてはWGを設置し、検討中である。

【組合員】(西部では東部同様の施設要求は考えていない…要求書が間違っていたのでその訂正)。西部では春休み、夏休みの学童保育が行われていて、うまくいっていると思う。しかし、担当職員がいないのが心配である。静岡にのみ男女共同参画担当者を置くのではなく、浜松にも配置が必要だと思う。

【山崎理事】ニーズの調査の結果、静岡では一時保育、浜松では学童保育の要望が高かったので、現在行っている。東西の格差については、要望として聞いておきたい。

【委員長】一回の調査でニーズを把握したとするのはどうか。継続的な調査で、変化するニーズを把握してほしい。

【執行委員】また、女性・男性共に育児・介護にかかわる休業を取りやすくするため、情報の周知や環境整備とともに、高齢出産の増加に配慮して産前休暇8週間の実現を要求します。他大学では8週間の実現が進んでいると聞いている。高齢出産も多くなっている現状もある。

【山崎理事】育児休業等の制度は比較的充実していると考えている。あるだけでなく活用してもらおうよう周知すること、発信することはいっそう働きかけが必要だと考えている。産前休暇を8週間にすることは、男女共同参画室を通して調査を行うなどして検討したい。

7. 入試業務手当の改善について

【書記長】どのような結論が出たのか。

【学長】試験監督等入試当日の業務に従事する手当は、他大学に比べて低額とは思えないので今回は改正しない。土日の業務について休日の振替ということで対応してきたが、これまでと同じでお願いしたい。入試問題出題関係者は、他大学に比べて低いという状況が間違いなくあった。教育研究や大学運営等の多忙の中で極めて重要な業務であること、出題作業の業務量が増大しているなどから、従事期間・重責・労務量等を考慮して24年1月1日から改正する。入試業務の従事手当に関しては、今後他大学と比較して著しい差が生じるようであれば再検討していきたい。

【書記長】国立大学だけが参加していたセンター試験の場合はまさに国立大学としての業務であるが、今は全国の私立大学含めて独立した入試業務となっている。そういう中で、振替休日の対象となる法人の業務に該当するか否か。そうであれば振替はできないが、センターから出ている入試監督の代金を払うことで雇用契約上は可能だと思うので、検討してもらいたい。

8. 雇用制度の改善について

【執行委員】再雇用職員が責任ある業務に従事している。今後、年金支給開始年齢が段階的に引き上げられていく。そうした現状に対応すべく、再雇用職員の待遇改善として第1に、フルタイム再雇用の促進を要求する。第2に、年金支給開始年齢が引き上げられた際に速やかに再雇用上限年齢の改定することの約束を要求する。

【山崎理事】現状が変化したら、検討する。

9. 労務職員(派遣職員を含む)への安全教育講習の全学的実施

【執行委員】労務職員への安全教育講習の全学的実施を要求してきた。比較的成果がみられるということで感謝する。現場の声をより反映するべく取り組んでいただくよう要求する。

【職員課長】安全教育については、これからも定期的に行うことを予定している。現場の声を反映する機会を、定期的にもつことを調整したい。



10. 防災対策の充実について

【執行委員】東北の大震災からはや一年近くが経過しているが、静岡大学の従来の防災対策が不十分である。また、想定される東海地震によって浜岡原発がこれに類する事故を起こした場合、静岡キャンパスは直接被害を被る距離にある。執行部としてはこれについてどのように考え、どのような対策をとるつもりなのか、地域に対する大学の貢献策も含めて、方針を明らかにしていただくよう要求する。

【山崎理事】防災に関しては、3.11以降、原発のことや津波のシミュレーションなど、専門の先生にお聞きして、意識の向上を図っている。海拔表示をするなど対策を実施している。備蓄品に関しては、洗い出しをした。仮に地震が起きたとき、学生と近隣住民が3日間必要とするものはどのくらいあるのかということを確認しているところであるが、その数は膨大なものになるため、県や市の状況、国立大学間の連携も含めて検討を進めていきたい。防災対策の充実については、一定規模の元本を確保して、浜松・静岡の防災対策の強化に使っていきたい。来年の4月に入学する新入生には防災グッズを渡して意識の向上をはかりたいと考えている。

【執行委員】浜松では特に、日常の教育と研究にかかわる安全管理を含めて安全衛生管理室が担当しているが、2名が定年退職を迎える。安全衛生管理室の重要性を再認識し、体制の維持を希望したい。

【書記長】最後に、大学教育センターの任期付き教員の問題と、工学部の人件費枠の問題について、前回学長から、工学部の問題については大学全体の削減割合になる、学部だけ犠牲にするわけではないという説明があったということで、100点の回答であったという評価だった。大学教育センターの任期付き教員の問題についても、任期制はなくさないが検討するという回答で、ある程度納得したということだった。

【委員長】このような機会が非常に重要だということだが、われわれも改めて認識したし、学長、局長もそういうことを再認識していただければ、よりよい静岡大学になっていくのではないかと思います。これからもよろしくお祈りしたい。

「国家公務員給与臨時特例法案」については事務折衝を継続しています。大学の対応がわかり次第、改めてお知らせします。