

不二速報



発行日 2013年3月25日

第10号 第6回団体交渉報告号

**臨時特例法 当初の約束との開き解消せず！
改正契約法 このままでは若手研究者養成に赤信号！
通勤手当の改善で一定の成果！**

第6回団体交渉報告

3月14日(木) 10:00より、第6回団体交渉を行いました。以下に交渉の内容をご報告します。

日時：2013年3月14日(木) 10時00分～11時10分

出席者： 組合側：桐谷執行委員長、増田副執行委員長、香野書記長ほか 5名
大学側：山崎理事、石崎総務部長、中村職員課長ほか4名

1. 「国家公務員給与臨時特例法」への対応について



【書記長】前回大学から24年度実績と25年度試算額の表を提出いただいた。24年度については当初の予定額より額が少なかったため、その差額は教職員に戻すべきであるということ、負担割合が当初の予定と大きく変わっているため、今年度中に還付するか、次年度に反映することを求めること。25年度については、当初から求めている応分負担に近づける額の提案をしてほしいというのがわれわれの要求だ。

【山崎理事】24年度について、金額が乖離したのは前回も説明した要因である。給与に関わる交渉を始めた時点から、仮に差額が出た場合でも、大学全体の教育研究経費に活用させていただくという話をしているので、見込みが甘かったことは認めるが、給与としては還元しない。25年度については、24年度と同じ考え方でいかせていただこうと考えている。

【副執行委員長】初めに4億の説明を受けたときに、内訳通りにやれば4億となると捉えるのは当たり前だと思う。その後組合で試算したときに5千万ほど少ないのではないかと、調整してほしいという要望をしたが、結果的に5千万ほど足りない額が出てきた。人件費で食い違ったのであれば、人件費で補てんしてほしいと思う。25年度についても、10%の上乗せを15%、20%と上乗せして、内訳の額を合わせてほしい。10%(0.1375ヶ月)上乗せについても、結局は0.111ヶ月のプラスだったわけで、実質的には8%しか上乗せされていない。それで額が下がったといういきさつもあるので、調整というのは期末手当の%で上乗せして調整してほしいという要求だ。

【山崎理事】考え方だと思うのだが、大学として給与削減に際して代償措置を提案したのであって、結果的に金額的にどうなるのかと質問されたので、金額を提示したのだと理解している。あの時点の見込みであったことと、実際に計算したらこういう額になったということは、繰り返しになるが説明したいと思う。期末手当の率と額についてだが、組合側からの指摘に対して、学内通知の文章も修正したので、そういう対処をしたということだ。

【書記長】被災地支援、復興支援で給与が削減されるのはいたしかたないという思いの中で、地域調整手当や期末手当の上乗せなどの方法の部分ではなく、大学が半々に近い額を負担してくれるということが、われわれが納得できる意味としてとても大きかったのだと思う。方法論は守ったというのは確かかもしれないが、われわれが上半期に行った交渉の中で納得できたのは、方法論の部分ではなかったのだということは伝えたい。そういう意味で行くと、25年度は方法論は同じだが、負担の額が違うというところがわれわれの納得しづらい部分であるということは重ねて要求したいと思う。

【委員長】被災地支援のために痛みを分かち合うということでこれが出て、24年度はおおよそ半々だったが、25年度はあまりに負担額に開きがある。特例の意味を共有の枠とするなら、われわれも負担するから、大学側ももう少し負担してほしい。役員会で裁量できる期末勤勉手当の率を15%くらいにしてほしいというのがわれわれ

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

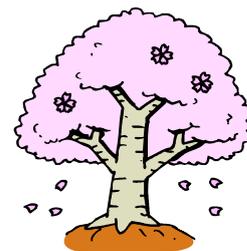
TEL/FAX:
054(236)0173 (直)
2790 (内線)

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6回団体交渉報告	1～3

の要望だ。

【山崎理事】震災復興支援で痛みを感じていただく一方で、大学も何らかの形で代償措置をしたいということでこういう話になっている。7.8%完全実施している大学もあると聞いている中で、それではモチベーションが上がらないのではという学長の考え方と、痛みを分かち合うという観点から、2点を提案して、それを25年度も実施していきたい。それ以上でもそれ以下でもないというのが大学の考え方だ。

【書記長】今日、何を指すのかということだが、25年度については大学側から提案されたように「期末手当10%上乗せ」を活かしていくということか。今年度発言したり提案されたことは、来年度も生きていくものとして捉えておいた方がいいのか。その辺の裁量についてはどう考えているか。

【山崎理事】25年度の考え方についてはこの時期に提案させていただいて、それで実施していくということだ。

【人事課長】前回25年度として提案した数字は、あくまでも現在の数字で、去年は次年度に入ってから繋いで行ったという経緯もあることから違いがあるということは承知していただきたい。

【委員長】それでもそんなに変わりがあるとは思えないし、大学と教職員で痛みを分かち合おうという共通の了解があるはずだ。それなのに出てきた数字にあまりにも開きがあるのではないかとということだ。裁量の余地のある期末勤勉手当で10%超の上乗せをしてほしいということだ。

【山崎理事】繰り返しになるが、今年と同じ要件で次年度もさせていただくというのが、現時点の方針だ。

【副委員長】期末手当は役員会の決定で動かせるというのは就業規則上でもそうになっている。今は民間企業でも景気を向上させるためにボーナスを増やしていこうという動きもあることから、給与の下げ幅をできるだけ抑えるためには期末手当を当初のものより上乗せしていくのがいいのではないかと。大学と教職員の負担額については、組合員だけでなく全教職員に向けてアナウンスしている。今回5千万大学側の負担額が少なかったということで、いっそう不満が出てきている。約束よりも下がったということで、モチベーションに悪影響が出るのではないかと。資料を見ると、切迫して事業の改善に回す必要はないのではないかと考えている。そういう点から言えば、人件費で補てんするべきものはしてほしいと思う。差額というかたちか、次年度の措置というかたちで提案いただいた方がいいのではないかと。

【委員長】期末手当を12%にしたときにどのくらいの額になるか。

【人事課】今現在その数字は持ち合わせていない。

【委員長】われわれとしては1%でも2%でも上げてほしいと思うので、具体的な数字を示してほしいのだが。

【山崎理事】その数字は持っていない。

【委員長】0回答ということか。民間と同じとは言わないが、社会情勢にかんがみて、裁量の範囲で上げることで、痛みの共有に限りなく実態を近づけてほしいということなのだが。



【山崎理事】今回の件は震災復興ということで、24年度は補正予算で相当額引き上げられ、25年度は削減された形でセットされようとしている中で、24年度同じ要件でやっていきたいというのが大学の方針である。民間の上向きの動きの報道がされているが、民間のレベルが上がっていけば、人勸の関係で国家公務員の給与がどうなるようになっていくか、ということになると思う。また、経費については不必要な工事をやっているわけではなく、教育・研究・学生の修学に必要な工事ということで、今やっている、これからやろうと思っている。一方では大学改革という要請の中で経費が必要なので、限られた予算の中で有効に活用するということを考えている。

【書記長】単年度で動いている大学の会計の中で、再三にわたり24年度と同じという言葉が繰り返されるが、24年度と同じでなければならないのか。期末手当の上乗せの裁量範囲が24年度と同じでなければならないわけではないと思う。25年度については25年度に判断すればいいのではないかと。

【山崎理事】今決めないということか。

【書記長】それも含めて。

【山崎理事】25年度についても教職員の給与を安定的に支給させていただくという意味では、現時点で、先ほど申しあげている方針を決定しないと、逆に不安定になってしまうと思う。

【委員長】24年度は4月から6月分の2.2億円があったので10%であったが、25年度は4月からであるから10%でなくてもいいのではないかと話だ。給与の基本給を上げるということであればずっと続くことだが、単年度の期末手当を何%にするかということから、25年度にどのくらい支出するかということ予算立てすればいいので、24年度と25年度を同じ10%にする必要はないのではないかと。

【山崎理事】中央経費を中心に節減して充当しているので、25年度については4月から6月分はそういう経費に充当させていただいて、従来ベースの大学運営とさせていただきたいと思う。

【書記長】静岡県の方針は出てきていないと思うが、附属教員分は仮に25年度途中で給与削減が行われても、行わないということでもいいか。

【山崎理事】24年度の取り扱いについては静岡県の方針との関係において実施しないという経緯があるので、仮に25年度に静岡県の方針が下がるということになれば、そのときに判断させていただきたいと思う。

【書記長】静岡県の方針は出てきていないと思うが、附属教員分は仮に25年度途中で給与削減が行われても、行わないということでもいいか。

【山崎理事】24年度の取り扱いについては静岡県の方針との関係において実施しないという経緯があるので、仮に25年度に静岡県の方針が下がるということになれば、そのときに判断させていただきたいと思う。

【書記長】24年度の方針を大学は踏襲する、ということからはいささか矛盾があるように思うが、附属の教員は静岡大学の教職員であるから、24年度と同じということが基本的なスタンスだと思う。



【山崎理事】現時点では24年度と同じということが基本線だが、検討させていただくという表現にしたい。

【書記長】われわれの要求は申し入れにあるとおりである。時期的な問題もあるので、25年度もわれわれは要求していくということを申し上げたい。

2. 改正労働契約法への静岡大学の対応について

【書記長】これについては大学とも問題点は共有できていると考えているが、何か動きがあれば伝えていただきたいし、こちらからも逐一情報を持っていきたくて思っている。何か回答があるか。

【山崎理事】前回から変わった状況はない。

【書記長】今回われわれは非常勤講師について一文加えたが、非常勤講師にも関わってくるのか。

【山崎理事】法的には関わってくるという理解でいいと思う。

【書記長】語学系などは長い年数同じ方がやっていると思うが、この方たちも5年経てば雇用ができなくなるということか。

【山崎理事】基本的にはそういうことになると思う。ただその点についての問題意識は持っている。どのような対応の仕方があるのか考えあぐねているが、条件としては例外ではない。

【副委員長】常識的に考えて、TAやRAは学生という身分で週3時間勤務したからと言って、静岡大学の職員として勤務したという解釈で本当にいいのか。学生という身分であるということで、こういうものには当たらないということ、大学として考えなければならないのではないか。

【山崎理事】改正法を厚生労働省と問題を詰める際に、大学側の問題点ということで、TA、RAの問題ほか、文部科学省を通して厚生労働省に照会したが、結果、厚生労働省としては例外的な措置は認めないということでTA、RAも有期雇用労働ということで同じ枠にはめられてしまった。ただ先ほどの非常勤講師の問題も含めて、他大学も困っている点は同じなので、打開策があるのかないのか、引き続き情報収集したいと思う。

【香野書記長】例えば学部や専攻長が雇用するとか、外に研究組織やNPOを立ち上げてその所属にして雇用するとか、雇用主を変えていくようなことを検討していくということか。

【山崎理事】労務担当の学長補佐によると、厚労省は脱法的な行為は極力排除するという事なので、操作上のやり方は、わかれば厳しく対処されると思う。それも踏まえたいうえでどのようなやり方があるか検討していきたい。

【書記長】問題点の認識は同じところにあると思うので、4月からスタートではあるが幸い猶予期間があるので、この問題は継続してやっていきたいと思う。

3. 「国家公務員の退職手当削減」への静岡大学の対応について

【書記長】この間あまり動きがないかと思うので、ここでは保留に回したい。

4. 「人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改正」への対応について

【書記長】昨日閣議決定されたという新聞報道も出て、

26年の1月から実施ということだが、静岡大学で起こる問題や難しい点などどのように認識しているか。

【山崎理事】改正法が閣議決定されて26年1月実施という情報は得ているが、それ以上の内容は把握していないので、給与法の内容をも見ながらこれから考えていきたいと思うが、基本的には人勸の内容を勘案して、大学としても同じような条件で実施していきたいと考えているが、現時点で確定したわけではない。

【委員長】同じようなかたちで実施していきたいというのが基本ラインか。

【山崎理事】基本的な考え方はそうだ。

【委員長】独立行政法人であるし大学は普通の国家公務員とは違う状況だと思うので、財政状況や人員構成などを見ながら、交渉で決めるということではないのか。

【山崎理事】現時点では内容がわからないので判断していないということで、これについて実施する時点では、改めてご相談させていただきたい。

【書記長】事務職員の定年延長ということとリンクするのではないかと思うが、その点はどうか。

【山崎理事】かねてから言われているが、実際に現実化していないということで、特段動いていることは把握していないので、全体的な流れも引き続き把握していきたいと思う。

【書記長】定年延長は静岡大学独自の判断という裁量ではないのか。

【山崎理事】そういう部分もあると思うが、全体の給与体系については国家公務員に準拠したかたちで構築されているので、退職金の話など大きな問題として絡んでくるので、それを外して考えるわけにはいかない。

【副委員長】同じような事例としては現給保障の撤廃については凍結ということがあるが、国家公務員よりも給与水準が低いということで、それを実施したらますます不利益が生じるということで凍結中だと思うが、大学の事情や教職員にますます不利益になることを考えて、ただ準拠ということではなく、話し合いの場を持ってほしいと思う。

【山崎理事】準拠というか、人勸を踏まえて大学としてどう判断をするかということだと思うが、一方では技術職員の昇格基準の改善や事務職員の上級職への面接、登用試験による定員化など方策も考えているので、そのあたりも考えていただきたいと思う。

5. 技術職員の待遇改善

【書記長】改善については組合員にも周知したし、評価していることは伝えたいと思う。昇任に関して、ここの組合員から適正に行われていないのではないかと、不透明な部分があるのではないかとという疑問が出されていて、われわれは代表して、代理して大学側と交渉する立場であるので、ここの疑問や疑念にきちんと答えてほしいというのがスタンスだ。懇談会というかたちで意見集約の場を設けていただいたのは一つの前進だと思うが、この点について大学の中でどういう方針かなどあれば説明いただきたい。

【山崎理事】前回説明いただいたことは選考のあり方ということなので、技術部、技術部の運営委員会で審決されるのが原理原則であって、組合の交渉の場という

よりもその中で話をさせていただくのが相応しいと思う。むしろこちらからもそういうことに対しては透明性を持ってやっていただいて、透明性の高い組織をつくっていただきたいというのが要望だ。

【執行委員】先日事実の確認をしたいということだったが、それはどうなったのか。

【山崎理事】確氷理事には技術部の方から話をしてもらっていると考えているが。

【執行委員】そういうことがあったかどうかは、確氷理事から聞いているか。

【山崎理事】詳細については聞いていないが、そういうことが話し合われているということは聞いている。

【執行委員】了解した。



【副委員長】18日に確氷理事との懇談会を行うので、これからのルールなどお聞きして意見を述べたいと思う。

【山崎理事】こちらからも確氷理事に話をしているので、その結果懇談会ということになったのだと思う。

6. 通勤手当について

【書記長】検討中ということだったが、進展があるか。

【山崎理事】4月からではないが、1/2を撤廃して、支給額を今以上に手当してほしいと思っている。

【人事課】通勤手当は自動車の手当額と交通機関を使う際の手当と2種類がある。今回の新幹線通勤については交通機関を使う方の認定額になるが、現時点では、特急料金を除いた認定額の上限が55,000円、特急料金の上限が20,000円となっている。検討している内容は特急料金の中身だが、現状の認定では国の規則により1ヶ月の特急料金の相当額を1/2にした上で認定額を決めている。この1/2を撤廃したいということで検討している。

【山崎理事】これについては内容が詰まりましたら、改めて説明させていただきたい。

【副委員長】結局上限55,000円に20,000円を足した額となり、実費よりは少ないが今より上がるということではないか。

【人事課】そのとおりだ。



7. 東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善について

【書記長】これ以降も地域調整手当は考えて行かなければならない大きなテーマだと思っている。同率6%の支給を要求していきたいと思う。

8. ワーク・ライフ・バランスの推進について

【書記長】細かな問題も含む大きな問題だと思う。働きやすい環境、浜松キャンパスで感じている事務職員の不足とそれともなう教職員の多忙化について、個別の案件を扱いながら交渉していきたくはあったが、大きな話題があったため十分に検討できていないが、大学の方で教職員の労働環境や生活の質といったことで話題になっていることや大きな方針などあったら提示していただきたい。

【山崎理事】労働環境で言えば、施設の改修や整備によって環境を改善していきたいと思っているし、学童保育や一時預かりというものについても、静岡の施設、浜松の本格実施と、リーフレットを作ったり金額を下げたりということで努力している。

【書記長】建物の新設、改修ということで、いささかコンクリート重視という感じでもあるが、中にいる人の声をきちんと吸い上げるかたちをとっていただきたいと思う。

【山崎理事】大規模な施設整備は国から補助金を受けないとなかなか実施できない。老朽狭隘についても要求して整備していくことになっている。今回補正もあって、従来のペースよりも進んだ。それで大学の環境がよくなるという努力をしていることについては応援していただきたいと思う。とくに育児休業とか介護休業制度は利用促進が必要だということで、現在6週間の産前休暇を8週間していくということで検討している。そういうことで少しずつ改善していきたいと考えている。

【書記長】産前休暇についてはわれわれも要求しているので、ぜひ実現していただきたい。

【副委員長】浜松地区の問題は以前から挙がっているが、とくに今回事務の建物が立って一元化されることになることとまた事務のやり方が変わっていくかと思うが、一番問題になっているのは教室事務についてである。教室事務官がいなくなって事務量は教員の方にのしかかってくる。そういうところで不満が出てきている。

【山崎理事】学部事務一元化については反対の声もあって今凍結している。だが、職員の数が少ないのは頭を悩ませていることなので、浜松の学務の関係の事務をどうすればいいのかは工夫できるようなかたちで検討したいと思っている。

9. 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】これについては引き続き話題として行きたいと思う。



【書記長】その他全体を通して何かあれば。

【組合員】TA、RAの問題は、将来的に人材を確保するという観点からすると、ものすごく悪影響の制度改革だと思う。大学としても単に厚労省が言っているからということで受け入れると大変なことになる。学生のときにいろいろな経験を積んで研究者へのトレーニングを積むというノーマルなスタイルが取れなくなるということになるので、人材確保に重大な問題だということを知っていただきたい。

【山崎理事】それについては大学としても認識していて、他大学もすでに問題意識はあって、情報交換の場でも重大な問題だという認識はもっている。

【委員長】今回、1の問題は0回答ということで、到底納得できることではない。先ほど数字が出ていないということなので、次回の交渉までに概算で構わないので、期末手当の%を上げたときの数字を出していただきたいと思う。

あとの点については大学側も検討中とのことなので、今後も交渉していきたいと思う。

