

不二速報

静岡： 内線 2790
E-mail suu@jade.dti.ne.jp



発行日 2013年6月20日

第2号 第1回団体交渉、第2回団体交渉報告号

浜松： 内線 3910
E-mail suu-seihu@vcs.wbs.ne.jp

「要望は理解するが、財政的に厳しい」を繰り返す大学側 震災復興への協力。この2年間で、大学側5.5億、教職員側8.2億を負担！ あまりにも教職員側の負担が重いのではないか？

第1回、第2回団体交渉報告

5月24日（金）に2013年度第1回団体交渉を、6月7日（金）に第2回団体交渉を行いました。ここでは大学側から一定の回答のあった項目を中心にご報告します。

交渉は、基本的には、組合側から事前に大学側に提出された「交渉事項と提案理由」の順に沿って進められました。以下は双方の発言をそのまま記載したのではなく、内容に即して要約したことになります。

第1回団体交渉報告

2. 国家公務員給与臨時特例法に伴う給与削減について

組合側：復興費用の負担は、大学／教職員で等分に近づけるべきだ。昨年度の交渉で提示された額では、ほぼ2:5であり、あまりにも教職員の負担が重い。

大学側：給与減が与える教職員のモチベーションへの影響が大変なものであることは、よく理解している。しかし、静岡大学としては地域調整手当1%、期末手当10%上乗せということで、予算状況や国立大学というセクターに対する批判からみて、ぎりぎりの対応をしている。これ以上の上乗せは無理である。

組合側：昨年24年度の期末手当の計算方式に誤りがあり、合意した上乗せ10%の額に達していない。この分は、本年度に繰り越しし、かつ本年度の計算方式については、修正したもので行われるべきだ。

大学側：こちらに積算の間違いがあった。しかし、財政状況も対外的な批判も厳しく、差額分について新たに対応することはできない。平成25年度の計算方式も24年度と同じである。

組合側：我々として納得のできる論理ではない。この件については、引き続き交渉したい。

3. 改正労働契約法について

組合側：労働契約法改正の趣旨に反する対応をしないことを求める。まず、5年務めた方については、その職務がある以上、無期雇用へ転換し、身分の安定を図るべきだ。

大学側：静岡大学としては有期については5年雇用で対応する。無期雇用の転換は、財源（今後の交付金額）の見通しがつかない以上、困難である。

組合側：TA、RA、そして非常勤講師についてはどのようにするのか。TA、RAについては、文科省推奨の研究者養成制度であることも踏まえる必要がある。

大学側：問題は認識している。規則の見直しが必要であるが、この点については組合とも相談していく。

組合側：障害者雇用枠で採用された用務員については、特段の配慮が必要である。かれらも一律に5年というわ

けにはいかない。障害者雇用について十分に勉強してほしい。

大学側：この点は事前に連絡を受けていなかったが、改めて調べてみる。

10. 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

組合側：続けてこの項目について議論したい。①の経験に応じた昇給の制度化、そしてとくに③の時間給の東西キャンパス間の格差（法人化以前に雇用された人）の是正を求める。

そもそも、常勤職員とほぼ変わらない仕事をされている方も多く、同一労働同一賃金の原則からみても、給与の引き上げが求められる。そうでなければモチベーションに関わる。

大学側：他機関よりも時間給が低いことは認識している。しかし、特例法で常勤職員の給与が下げられている状態であること。そして特例法が解消される次年度以降、運営交付金が元の水準に戻されるか不透明な状況にある現在、非常勤職員の給与引き上げについて論じることはできない。

4. 「人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改正」について

組合側：国家公務員の給与水準に比べ静岡大学の給与水準はずっと低い。昇格する年齢もより上である。55歳で昇給停止となれば生涯賃金はさらに低下してしまう。大学の実情に沿った対応が必要だ。

大学側：大学も実施せざるをえないが、国の制度設計自体がこれからである。国の対応が決まったら、組合とも相談したい。国家公務員と大学の状況が同じでないことは認識している。

5. 退職手当の大幅な引き下げについて

組合側：非常に大きな減額であり、生活設計にも多大な影響を与えるものである。差額分について大学としても試算をし、可能な案を示すべきだ。

大学側：退職金については、国家公務員の算定法に準拠した額しか交付されない。大学が差額分を補填するには、金額が大きく、経営上の影響が大きすぎる。改善策はいえない。

組合側：復元率に従って、どの程度の負担が必要か試算できるはずだ。シミュレーションを示して欲しい。

大学側：出せるものであれば出す。

6. 技術職員の待遇改善について

組合側：昨年度、組合の要望を入れた、技術職員の昇格基準改正案が大学から出されたことを評価している。しかし、現在まで実施されておらず、早期の実施を求める。また、現在、昇任人事、とくにその推薦のあり方について、現場からみて透明性に問題があり、この点についての説明と改善を要望する。

大学側：要望にそって改善したいが、状況をまだ把握していない。確氷理事に確認する。

7. 通勤手当について

組合側：とくに浜松—静岡間の通勤について、昨年度、一定の改善があったことを評価しているが、それがどのように可能になったのか、今一度確認したい。

大学側：特急料金についての半額規定は国家公務員の基準であったが、学内的な判断で緩和した。

組合側：大学は国の基準に対しても柔軟に対応できるということと理解した。職務命令で長距離の移動をせざるを得ない場合には、やはり実費の全額が手当されるべきだ。

大学側：これは検討していきたいと考えている。ここは政策的に判断できる余地もあると思う。今年中には結論を出したいと考えている。

8. 東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善について

組合側：東西格差が是正されていない（現在、特例法代償措置で1%上乘せられて、静岡6 浜松5）。人事院勧告で提示された支給率が異なっているが、複数キャンパスで同じ率を支給している大学も多い（補足資料より）。

大学側：浜松にも相当の人員がいるので、1%の額は大きく、財源的に厳しい。こうした場合は、高い方に合わせるのではなく、中間の値をとる対応にならざるをえない。

組合側：6%に合わせても1億円もかからない。人件費で7億円の剰余金が出るのだから、人件費として還元すべきだ。

大学側：今の大学の財政状況では、そうした剰余金はない。浜松4%、静岡5%がぎりぎりの値だと考える。そもそも国立大学は税金で賄われている以上、手当の基準を（人勧の値から）変えるのは困難でもある。

9. ワーク・ライフ・バランスの推進について

組合側：産前休暇を6週から8週にすることについて、昨年度団交時に検討中との発言があったが、具体的な施行時期はどうなっているのか。

大学側：8週間化については、年内をめどに実施する。

組合側：浜松キャンパスの事務職員不足について、昨年度団交時に検討しているとの発言があったが、その後進展はあったのか。

大学側：浜松キャンパスの事務職員不足については、5月1日付けで就職担当係長を1名配置した。学生サービスの

一元化（ワンストップ・サービス）をこれから考えていきたい。

組合側：今後は、浜松にも本部機能を配置することを求める。



第2回団体交渉報告

1. 国家公務員給与臨時特例法に伴う給与削減について

組合側：事項・理由書を一通り説明したい。①は、期末手当10%上乘せの計算方式に関わる問題である（※p.4のQ&Aも参照されたい）。昨年の第2回団体交渉で大学側から示された計算式は、期末手当が算出された上で1.1をかけるものであったが、実際の支給額算出法は、0.1ヶ月分を足すというものであった。

H24年度第2回団体交渉時に示された支給額の計算式：

$$[\text{基本給} \times 1.375] \langle \text{期末手当額} \rangle \times 1.111 \\ = \text{基本給} \times 1.528$$

実際の支給時の計算式：

$$\text{基本給} \times (1.375 + 0.111) = \text{基本給} \times 1.486$$

これにより減額が生じた（たとえば基本給40万の場合には1.6万程度）。総額として5000万程度が教職員に対して支払われなかったわけであり、これを本年度の給与として返還すべきだ。これは金銭的な問題であると同時に、大学側が教職員に対して示すべき信義の問題だと考える。独法化以降、かなりの労働強化がなされてきた。大学側はこの状況において、教職員の求心力を高めるような誠意を示すべきである。

②は、今年度の期末手当の計算方式は、+ではなく、×1.1の方式が採用されるべきだ。

③は、本年度の震災復興費約7億円の大学／教職員の負担割合の見直しに関することだ。本年度は約2:5で教職員の負担が非常に重い。特例法が施行されたこの2年間の積算でも、約5:8であり、やはり教職員側の負担が重くなっている。しかし、たとえば北海道大学の例をみれば、約3:2で大学側がより多く負担している。なぜ静岡大学では、これほど教職員側の負担が重くされなくてはならないのか。より等分の負担に近づけることを求めたい。

大学側：教職員の仕事が増え、苦勞されていることも理解している。職場環境の改善を図っていききたいという気持ちはある。①の10%上乘せについては、資料の提示の仕方に誤解をまねく部分があり、お詫びしたと理解している。しかし、約束違反ということではなく、十分に理解が伝わらなかったということだ。

組合側：我々は、昨年度第2回交渉時に出てきた数字と実際の数字が食い違っているということを言っている。合意がなされたときの数字やその根拠となる計算式は、実際に支給される時点でも守られるべきではないか。

大学側：昨年度の第2回交渉時に、モデルケースをお渡ししたのは、数字の例もないと教職員にとって分かりにくいと考えたためだ。どうなるかを役職ごとに算出して、それに対して年間の支給額と削減額がどうなるか、対して大学の方で考えている代償措置はどのぐらいで、そういうものを含めて削減額が幾らで、最終的な削減率はどのくらいだということで、あくまでもモデルであり、見込みを示したということだ。個々の教員にとってその数字がまったく当てはまるというわけではない。この値が正確な数字だと捉えてしまわれると困る。どうしてもブレが出てきてしまうと思う。今回は5千万という大きな額になってしまったので、昨年12月の段階でお詫びしていると思うのだが。

組合側：我々は計算式そのものが変わってしまったことについて問題にしている。計算式までモデルケース、見込みということでは、合意形成時に示される数字にどんな意味があるのか。

大学側：もちろん合意形成は否定するつもりはないが、大学の予算の現状が出てくると、大学としては最終的にこういったかたちで対応せざるを得ないということも出てくることは理解していただきたい。

組合側：計算式を変えてしまったことで生じた差額総計5千万円については、お金がないという議論とは切り離してほしい。合意した内容から、5千万不足している。大学側から見ればそれで5000万浮いたわけだが、それを別の支出に回してしまうことには同意しかねる。そもそも、計算式を変えたことについて、たとえばそうした大学財政上の理由から変えたのであるといった説明はこれまでもされてはこなかった。誤解を招くような資料の提示があったというのであれば、相応の説明や対応がなされるべきではないのか。

大学側：ともあれ、要望は承知しているが、予算的には環境が改善されているわけではなく、それに応えるのは非常に厳しい。②の今年度の計算式についても昨年度と同様で対応させていただきたいということだ。5千万という金は非常に重たいことは十分わかるが、一方で大学が無駄遣いをしているわけではない。非常に運営が難しくなっている。要望はお聞きしたが、対応できるかは非常に厳しいことを理解いただきたい。

組合側：かなり採用人事に縛りをかけられていて、1%削減の上に、それ以上に人が取れない、埋められないという状況で、毎年7億の剰余金が出ていたと思うが、今のところそこで浮いた額は、ほとんど建物の補修にまわっているというのが現状なのか。

大学側：もちろんバランスを見てやっているが、では大学が綺麗になっているかというところでもない。それ以上に、来年度の運営費交付金が(減額されたところから)本当に元に戻されるのかを心配している。

組合側：前回交渉時もそうしたことが学長より話されたが、理解しかねる部分もある。国家公務員は時限立法だから元に戻るが、それにつきあった大学のお金が戻ってこな

いというのはどういうロジックか。危機をあおっているようだが、1%の約束を国は今まで守ってきている。これまでの論拠と全然違う話をしているように思うのだが。

大学側：財政の状況を説明しただけだ。

組合側：議論は済んでいないが、③の問題に移りたい。たとえば、北大と大きな違いがあるが、なぜか。

大学側：旧帝大は法人化になったときから積算が違う。昔あった積算校費がもともと大きい数字である。学生数や教員数はそんなに変わらないが、予算的に見るとまったく違うのと、何倍もの外部資金が入ってくる。病院を抱えていない単科大学は非常に厳しい。かなり差が出ている。

組合側：ももとの基盤が違うということは推測できるが、そういう厳しい状況で大学側が教職員に対してどういう誠意を見せてくれるのかということが問われていると思う。

大学側：浜松—静岡の交通費や、いろいろなことを前向きに考えていきたいと思っている。パート職員の問題も今は難しいが、認識しているし、いろいろな検討課題はいただいているので、できるだけのことを考えたいと思っている。

組合側：同じことの繰り返しになるが、総人件費改革のもとで人員削減が行われてきた。法人化されたときに116億だった総人件費が22年には89億になっている。23%の削減を行ってきて健全な人件費割合になってきたのは事実だと思う。だが、そこにはかなり無理があって、今回のこれは今年限りのことである。期末手当に20%上乘せしてくれという要求を出したとしても、今年だけのことだ。今年だけ建物整備に回すお金を、5千万なり1億なり人件費に回せばいいだけのことだと思う。始めに述べたように、復興費の負担が、とくに本年度については圧倒的に教職員側が重い。大学の負担額をもっと増やせというのは正当な要求だと思う。これは組合というより全教職員の要求だ。

大学側：それは理解している。しかし繰り返しになるが、大学としても地域手当を1%上げているのは相当の対応だと思うし、期末手当0.111上乘せすることはそれなりの対応をしたと思っている。さらにそれをプラスすることは、予算的にも大学を取り巻く状況としもできない。

組合側：あくまでも特例で教職員も震災復興のためということで協力した。算出方法も異なっているということで、これは信義にも関わってくる問題であり、6月末の期末手当では、今日問題にした事柄について、なんら対応はなされないということであるが、12月には検討した上で正しく出してほしいというのがわれわれの切なる要求だ。交渉は引き続きお願いしたい。また、今回の運営費交付金の懸念に関しては、他大学の学長と国大協を通じるなどして働きかけをしてほしい。





6月のボーナスって増えるの？減るの？

花子：「教職員の給与の改定について」というメールに、「上乘せ」するって書いてあるから、今年のボーナスは増えるんですよね？

太郎：いやいや、組合では今年度になってから2回の団体交渉を行ったけど、交渉の席で大学側が何回も繰り返したのは、「昨年12月期と同様の方法で今年の6月期のボーナスを支給」という回答だったよ。

『臨時特例規程』²の実施は昨年の7月からだったから、昨年6月期のボーナスはこの規程による減額³前。つまり、今年の6月期ボーナスは昨年より「減る」ってことだよ。

花子：でも、メールには「教職員のモチベーション向上及び教職員の職務の労苦に報いるため」に「上乘せ」ってあるから、文脈では増えるってとれますよ？

太郎：私が昨年12月期ボーナスの実際の支給額から推計した計算式をみて、6月のボーナスが『臨時特例規程』の減額によってどのくらい減るのか計算してみるといいよ。



①昨年の6月期ボーナスの計算式(減額なし)

=基本給表の基本給×(1+地域調整手当の割合)×(1.225+勤勉成績率)×(1+加算率)

②今年の6月期ボーナスの計算式(『臨時特例規程』により9.77%減額)

=基本給表の基本給×0.9023×(1+加算された地域調整手当の割合)×(1.225+0.111+勤勉成績率)×(1+加算率)

減額分=①-②

※地域調整手当は、『臨時特例規程』による減額の代償措置として静岡・浜松ともに1%加算されてはいますが、この計算式では、加算された地域調整手当も一律9.77%減額されています。

もちろん、昨年と今年の実支給額を単純に比べると、1月に昇給した分と勤務成績が「特に優秀」「優秀」であった人は勤勉成績率が上がった分は増えますが、基本的には少なくなります。

12月期ボーナスの場合は、1.225が1.375に代わります。

基本給表の基本給：静岡大学ホームページ(以下、静大HP)→教職員用→総務・人事→学内規則(就業規則等)→賃金→教職員給与規程【末尾の別表参照】

地域調整手当の割合：静岡0.05(5%)、浜松0.04(4%)

加算された地域調整手当の割合：静岡0.06(6%)、浜松0.05(5%)

勤勉成績率：特に優秀：???, 優秀：0.775(勤勉成績率77.500)、良好(普通)：0.645(勤勉成績率64.500)
(勤勉成績率は一般職員の直近の事例から聞き取りした値。「特に優秀」「優秀」は勤勉成績率に幅がある。)

加算率：0.20、0.15、0.1、0.05の4段階(基本給表の級で決まる。管理職は別途)詳細は、静大HP→教職員用→総務・人事→学内規則(就業規則等)→賃金→期末手当及び勤勉手当支給細則【第2条4.(2)役職段階別加算参照】



太郎：静岡キャンパスに勤務する私の場合⁴は、基本給が418,500円、勤勉成績率が普通で0.645、教育職4級の加算率が0.1だから、31,671円の減額になるよ。

花子：私もそれにならって計算すればいいですね。でも、減るってわかると、メールには「職務の労苦に報いるため」とあるけど「報われている」気がしないですね。

太郎：組合では、昨年この『減額』の提示があった時に、震災復旧のためにある意味仕方がないとしながらも、その負担は大学側と教職員側が半々で負担することを求めたんだよ。でも、実際は教職員側の負担が重くなっているんだよ。

花子：「モチベーションの向上」どころか、ますます下がってしまいますね。



¹ 6月11日付けのメールで「教職員の給与の改定について」という文書が発信されました(発信元：人事課給与第一係)。これには、『臨時特例規程』適用に伴う教職員のモチベーションの向上及び教職員の職務の労苦に報いるため、期末手当期別支給割合の改正を行いました。・・・(中略)・・・3. 上乘せする期末手当期別支給割合 0.111」とあります。

² 正式名称は「国立大学法人静岡大学教職員の給与の臨時特例に関する規程」。

³ 減額率は、9.77%。

⁴ 教育職(一)4級44号