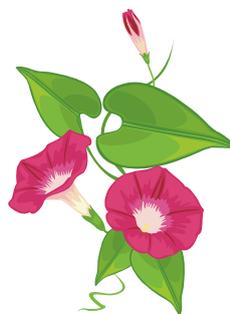


不二速報

発行日 2013年7月 日

第3号 2013年度第115回定期大会報告号



6/20 第115回定期大会報告

去る6月20日(木)15:30より、2013年度第115回組合定期大会を行いました。以下にその概要を報告します。

日時：2013年6月20日(木)15:30～17:50

場所：共通教育A棟5階大会議室

司会：水野隆(執行部)

1. 開会宣言 水野隆(執行部)
2. 議長・書記の選出
議長：阿波連正一(人文社会科学部支部) 吉田寛(情報学部支部)
書記：水野武志(工学部支部) 狩野美知子(執行部)
3. 執行委員長挨拶 原田唯司委員長
4. 議案討議

◆ 第1・2号議案提案 香野毅前書記長

【第1号議案】 2012年度活動報告とその承認に関する件

最初に、2012年度は「国家公務員給与臨時特例法」(以下、『臨時特例法』)による給与の直接減額、退職手当の削減などの問題から、特に賃金や給与にダイレクトに関与する活動であったとの認識が示された。続いて、2012年度の個別の課題について、議案書に沿って活動報告が行われた。

(1) 臨時特例法

『臨時特例法』は、合理性がないこと、7億円という削減額の算出根拠が不明なことなどから基本的に反対の立場をとった。組合は、復興支援として大学と教職員が応分の負担をするように主張した。大学側からは、期末手当約10%上乘せ、地域調整手当1%上乘せという代償措置の提案があった。平成24年7月1日実施の提案による大学側負担は平成24年度約4億円、平成25年度約2億5千万円。平成24年度と25年度を切り離して交渉する要求は通る形となった(他大学はセットの場合が多い)。しかし、期末手当約10%上乘せの計算上の扱いについて、期末手当支給月数×1.1で算出されるべきところが、期末手当支給月数に0.111を加えるという誤った計算式で実施された(上乘せは実質8%)。その指摘に対し大学側は、計算方法の誤りを認めておきながら「もともと加算のつもり」と、不誠実な対応であった。

(2) 国家公務員の退職手当削減への静岡大学の対応

組合は、大幅な不利益変更は認められず大学側が性急に実施しないように求めた。また、国大協を通じて文部科学省に抗議することも求め、学長が国大協に声明文を提出した。

(3) 改正労働契約法への対応

本来、安定した雇用を創出するための改正でありながら、趣旨に反して大学側が雇い止めを行うのではないかということから、組合は反対の立場を表明した。TA・RAの問題もあり、今後の推移や対応を慎重に監視する必要がある。



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115回定期大会報告	1～4

(4) 技術職員の待遇改善

技術職員の昇格基準が、組合の要望に沿った形で改正された。しかし、技術専門員の昇任に関して、推進基準のルールに従わない不透明な推薦が行われたことに抗議し、推薦、選考基準に基づく適切な運用を求めた。

(5) 通勤手当について

交渉を重ねた結果、文部科学省に準じた基準ではなく、静岡大学独自の算出基準を設け、手当額の一定の増額を果たすことができた。大学独自の算出基準を作らせたことは大きな進歩であった。

(6) 東西キャンパス地域調整手当支給率の改善について

『臨時特例法』の代償措置として1%ずつアップした。恒久的に同率6%での支給を要求してきた。

(7) 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

「55歳を超える職員の昇格抑制と高位号俸からの昇給対応号俸引き下げ」の閣議決定は、国立大学の職員の昇格水準が低く抑えられること、給与水準が低いことを考慮すれば、到底認められない。静岡大学の実情にあった制度となるよう要求してきた。

(8) その他の項目についてはほとんど進展がなく、積み残しの課題となった。



〔人文社会科学部〕：今回の給与削減は期間の定めがある。我々は法律に基づいて減額されたわけではないので、『臨時特例法』がきれたからと言って自動的に給与が回復できるわけではないが、平成26年4月1日から給与が回復されることと言質は取れているのか。

〔委員長〕：それは今年度の問題である。団体交渉の時、局長（理事のこと）は回復できるかどうか非常に心配していた。様子を見てと言ったところであった。

〔前書記長〕：昨年は1年ごとに切り分けた。今年度の就業規則の効力は、平成26年3月31日までである。

〔前委員長〕：それ以降は、今年度末の就業規則の改定時の問題である。55歳以上の問題もあり、平成26年4月以降のことは今年度の問題である。

〔本部・図書館〕：組合の影響力について質問したい。団体交渉に2~3回でたが、大学が約束を破っても組合として何もすることがないようにみえる。これから組合がもっと影響力を持つためにどうするかを聞きたい。

〔前書記長〕：非常に同じ思い。この間、『臨時特例法』に対する他大学の状況をみると、4月1日実施・満額削減の大学もあった。静大は真ん中より少し良いくらい。大学側はブロックごとに足並みをそろえようとした。中部ブロックは辛く、中・四国ブロックは甘かった。静大は中部ブロックの中では珍しい対応で、良かった。しかし、言葉でもって抗議することしかできなかった。歯がゆい思いであり、他にすることはできなかったのかという思いはある。

〔前委員長〕：ストとか削減撤廃の法的手段はあるが、一方で交渉事である。他大学の例を出して交渉を行った。最初、名古屋大学は休日を1日増やすだけで、静大は相対的に良かった。その影響があって、名古屋大、名工大は冬のボーナスの削減を実施しなかった。スト権は組合員の合意等、様々な手続きあってできなかった。より強い交渉力をつけられるようにしなければならない。組合員を増やして過半数組合になれば力が違う。力不足は感じている。

〔本部・図書館〕：決して批判しているわけではない。約束を守らない大学はあり得ないということである。強い組合になるよう自分も周りの人に声をかけていく。

〔情報学部〕：非常に怒りがわいてくる。計算を間違えたのは誰なのか、計算の誤りを認めたのは誰なのか、知りたい。公の場の話でも Web で配信しますよと押し付けていかないと、ごまかされていく。

【第2号議案】 2012年度会計決算報告とその承認に関する件、2012年度会計監査報告

- ・予算策定時に、特別会計繰入（備品会計から558,180円）を行った。
- ・会計監査報告 「適正であることを認める」との報告があった。



◆ 第1号議案・第2号議案 質疑

〔人文社会科学部〕：『臨時特例法』の代償措置の期末手当10%上乗せが、実質8%だったというのはどういうことか。

〔前書記長〕：2012年度は7月1日実施だったため、夏の期末手当は満額支給であった。しかし、冬は給与削減されたうえで、代償措置として期末手当に約10%上乗せと大学側が回答した。これが実際は0.11（ヶ月分）加算だった。大部分の理解は「×0.11」だった。計算の誤りを認めながら、結局0.11（ヶ月分）加算が行われた。

〔教育学部〕：給与削減というミスと代償措置の計算ミスで2重のミスが発生した。これは役員を解任すべき事由である。給料はわれわれのサービスに対する対価である。その対価を支払わないのは役員に責任があると正面から追求すべきことではないか。

〔前委員長〕：もちろん追求したが、大学からの回答はだんだん曖昧になっていった。大学で余剰金が出た場合、他大学では1人当たり1~2万円を返している例もある。そのことについては我々も発言したが、今年度に引き継ぐ課題である

[前書記長]: 団体交渉は録音されている。「試算は甘かった」との表現は事務折衝時のことで、事務折衝は録音されていない。事務折衝を録音すると本音で話さずらいというのもある。第2回の交渉時にもっと具体的に追及すべきだったという反省点はある。

[工学部]: 今年の3月に退職したもの。7月に遡って5級で退職でき、組合に感謝している。「1月1日で退職金が減額される」という説明会が12月23日に開かれた。「12月末に辞めれば減額なし」と説明されたが、1週間前にこれはおかしな話で、理解に苦しむ。組合として抗議はしたようだが、そのことに関して当局の説明はあったのか。

[前書記長]: 退職金は通常の運営交付金とは違い、別枠でくる。独自の対応をするということは、静大の持ち出しとの説明があった。独自の対応を来年以降も継続すると億単位の予算が必要であり無理という説明だった。急転直下で対応を迫られたというのが実際のところ。もっとやり取りすべきことがあったとは思っている。

[工学部]: 抗議に対するレスポンスはあったのか。

[前書記長]: 検討の余地なし。ほとんどレスポンスなしだった。代償措置として高知大学では削減率を1%圧縮した例もあった。(実施を1~2か月先送りにした例もあった。)

[情報学部]: 静大に赴任した時に静岡に住めと言われた。で、浜松に異動になる時、新幹線で通勤できると言われたが、実際に赴任したら駄目だと言われた。また、浜松キャンパスに住む学生が静岡キャンパスの図書館に行くにはお金がかかる。どうにかならないか。

[前書記長]: 昨年の改善は通勤手当のみであった。図書館等の関連した問題はあるだろう。それは今年度で検討してほしい。



(2) 「人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改正」について

人事院勧告による50歳代の昇給停止の根拠は官民格差の是正とされているが、ラスパイレス指数をみると国家公務員に対する静岡大学職員給与は84%である。教員においては入職年齢も高いことなど、静岡大学の実情に即した制度設計を要求する。

(3) 退職手当の大幅な引き下げについて

組合では改変によって生じる差額分を、大学側が負担するよう主張している。第1回団体交渉で、大学が負担した場合のシミュレーションを提出するように、大学側に要求した。

(4) 現給保障について

対象者が多くないので、これにかかる必要額は細かい数値まで出せるはず。それを要求する。

(5) 東西キャンパス地域調整手当支給率の改善について

人事院勧告の地域手当が異なるキャンパスを有する大学でも、法人化以降、同率支給を実施している大学がある。この点を継続して主張する。

(6) 技術職員の待遇改善について

技術専門員を増員して5級昇格の道を広げることを要求する。昨年は一定の成果が得られたが、推薦基準の見直しや昇任人事の透明性など、さらなる待遇改善に取り組む。

(7) 通勤手当について

大学の政策的判断で昨年少し改善されたが、さらに新幹線通勤の実費に近づけるよう要求する。

(8) 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

非常勤職員が大幅に増えているが、同一労働同一賃金を要求していく。また、フルタイムでの再雇用の促進を要求する。

(9) 再雇用制度の改善について

フルタイムでの再雇用の促進を要求する。

(10) ワーク・ライフ・バランスの推進について

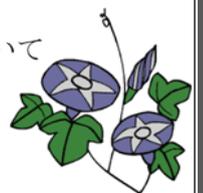
・産前休暇8週間については、今年度中に実現の回答があった。このような一定の前進はあったものの、今年度の浜松の学童保育の補助金が打ち切られた。これについては追求していく。

・浜松キャンパスの事務職員不足の問題は、1名増員があったものの、本質的には本部機能が浜松にないことが問題であるから、これを要求していく。

・多くの非常勤職員が働いているが、その多くが女性職員である。男女共同参画が必ずしも事務職員、技術職員、非常勤職員を含むものとなっていない。すべての職種を対象とした施策を実行するように働きかけを強める。

(11) 入試業務手当及び負担の改善について

(12) 防災対策の充実について



◆ 第3・4・5・6・7議案提案

執行委員長原田唯司および書記長荻野達史

【第3号議案】 2013年度活動方針(案)とその承認に関する件

最初に、委員長より高等教育をめぐる最近の情勢の中で、組合に期待される役割は従来にも増して重要であり、課題が明確になってきているという認識が示された。続いて、書記長より大学財政の勉強会を開き財政状況をチェックする力をつけながら『臨時特例法』の問題に取り組む、交渉力を獲得するためにも過半数労働組合を目指して具体的な対応を検討する、といった組合の目指す方向が示され、今年度の課題が議案書に基づき提案された。

(1) 『臨時特例法』への静岡大学の対応について

『臨時特例法』による減額の提示は、2013年度分として大学側2.17億円、教職員側4.83億円。これを少しでも等分に近づけられるように交渉していく。

【第4号議案】 2013年度会計予算(案)とその承認に関する件

- ・収入の組合費が昨年度に比較して減少している。理由は退職者増のわりに新任勧誘が進まず、組合員数減少のためである。
- ・収入予算不足のため、昨年度同様の特別会計繰入(備品会計より1,066,788円)を行う。

【第5号議案】 人事委員の承認に関する件

【第6号議案】 財政問題検討ワーキンググループの設置に関する件

- ・西部の書記(吉村)が今年度末で定年を迎える。
- ・ワーキンググループメンバーの提案が、下記のように行われた。

橋本誠一(人文社会科学部支部)、香野 毅、笹沼弘志(教育学部支部)、溪村和明(情報学部支部)、増田健二(工学部支部) + 委員長、書記長

【第7号議案】 静岡県国家公務関連労働組合共闘会議(以下、「県国公」)からの脱退について

提案理由

①我々は国家公務員ではないので、共闘できる部分が少ない。②「県国公」の活動が不活発である。逼迫した財政状況の中、会費年36~37万を支払い続けるのは、①と②の理由から合理性を欠く。

◆ 第3・4・5・6・7議案 質疑

〔工学部〕『臨時特例法』で大事なのは、平成24年度と平成25年度を切り離したこと。その間、他大学では前進したところが多い。この減額措置は2年では終わらないのではないか。新しい理事は、余剰金を使いきって1000万円しか残っていないので、これ以上支払えないという対応に終始している。組合もここで落ち着いて今後の対応を考えたほうがよいのではないか。改正契約法については、昨年度、大教センターの人たちの無期雇用化を勝ち取った。助教は「任期を定めることができる」となったということは、つまり定めなくてもよいということ。法人化前は非常勤の人たちも1年更新で結果的に無期的に働いてきた。組合はこの道を追求すべきである。55歳昇給停止については、人事院勧告準拠ではなく、静大の状況に合わせた大学独自のものを要求すべきである。地域調整手当は、他大学の資料を出しながら交渉を継続してほしい。昨年度作成した余剰金問題の資料等を組合ホームページにアップしてほしい。資料をみんなが見られる形にしないと運動が広がらない。

〔書記長〕『臨時特例法』による減額が2年で終わるのかは大問題である。大学側が配布した資料には『臨時特例法』は平成26年3月31日までと明言しているのに、これを守らないのは組合との合意を反故にすること。あちらが書いて渡したものをきっちり守らせる方向でがんばっていきたい。

〔教育学部〕非常勤講師の雇い止めについて、そもそも常勤となるようなフルタイムの契約ではないので、柔軟対応が必要である。非常勤講師の現状を明らかにして対処してほしい。

〔書記長〕改正労働法は、大学側も大問題と思っているが、クーリング期間(6か月)の活用は悪質とみなされる可能性がある、大学側がいていた。文部科学省内部で議論が始まっているという噂があるという話しか聞いていない。

〔教育学部〕フルタイムでない非常勤講師の契約を、5年限りで打ち切るというのはやるべきではない。契約なのだから柔軟に対応できるはずであり、個別の勤務形態を積み上げての議論が必要ではないか。

〔書記長〕大学側は、これから先の運営費交付金はどうなるのか不透明なので、無期契約に転換することに対応できないという話を繰り返すのみである。

〔工学部〕【提案】西部キャンパスでは、午後すべてあいている代議員を集めるのが非常に大変な状況である。定期大会への参加をTV会議によることを承認していただけないか。

〔委員長〕要望は真摯に受け止めた。執行委員会での検討課題とする。

〔情報学部〕組組合で扱うのは難しいかもしれないが、学生の授業料値下げを取り上げてほしい。

〔委員長〕情報を集めて検討する。詳しい情報を寄せてほしい。



◆ 【資格確認：参加者27名で大会成立を確認】採択

第1・2号議案採択	保留	0	反対	0	賛成	27
第3号議案採択	保留	0	反対	0	賛成	27
第4号議案採択	保留	0	反対	0	賛成	27
第5号議案採択	保留	0	反対	0	賛成	27
第6号議案採択	保留	0	反対	0	賛成	27
第7号議案採択	保留	4	反対	0	賛成	23

5. 議長解任

議長解任後、女性部から執行部に、女性部の組織化、産前休暇8週間の早期実施、法人化前からのパート職員の時間単価の東西格差の改善などの要求が出された。また、役員会で学童保育に対する予算カットが決定され、浜松の学童保育の料金が大幅に引き上げられたことから、改善に取り組んでほしいという要求も出された。これについては、委員長から、学童保育の件は深刻な問題であり、組合としてできることを検討したいとの回答があった。

※女性部懇談会の報告、学童保育についてなど、次号に掲載

6. 閉会宣言 水野隆(執行部)