

不二速報



発行日 2013年11月12日

第5号 第3・4・5回団体交渉報告号

産前休暇の拡充と通勤手当の改善は 組合交渉の成果!

10/1 就業規則改正

10月1日付けで就業規則の改正が行われました。改正点は以下の2点です。

- ①産前休暇がこれまで6週間だったものが、8週間に拡充されました。
- ②新幹線通勤者の特急料金の支給額が一部改善されました。

具体的には、静岡⇄浜松間を新幹線通勤している人に支払われる通勤手当の特急料金相当の支給額が、これまで1カ月当たり15,000円だったものが20,000円と5,000円アップしました。もちろん、特急料金は実際には30,000円かかるので10,000円分の持ち出しは残るのですが、それでも大きな前進といえます。(注:数字は概算額で示しています。実際の改正内容は、新幹線通勤の認定を受けているものの特急料金等相当額の算出基準が、「2分の1相当額、かつ上限額20,000円」というものから「2分の1相当額」が撤廃され、「上限額20,000円」のみに変更されました。)

①、②ともに、これまで組合が交渉を重ねてきた成果です。過半数代表者のへの就業規則改正の説明会で、大学側もはっきりと「組合からの要求に応えたもの」といっています。

特に、②については、金額的には一部改善ではありますが、これまで人事院規則にのっとった基準で支給されていたものを、大学独自の基準で上乘せした形であり、このこと自体が非常に大きな意味を持っています。つまり、これまで国の基準にそって様々な基準を設けていましたが、静岡大学独自の基準で決定できるということを、大学側が示したということです。

附属学校園教員の給与削減実施を 遅らせたのも 組合交渉の成果!

組合では、10月8日(第3回)、10月14日(第4回)、10月24日(第5回)と3回にわたり、附属学校園教職員の給与削減の問題に関する事項を中心に団体交渉を行いました。この問題は、附属学校園教職員は昨年7月に実施された臨時特例による給与削減の対象外でしたが、これを静岡県等の職員給与の削減に関する対応状況をふまえ、同様の削減措置をする(2013年11月より翌年3月までの5ヶ月間、平均6%程度の減額を原案とする)というものです。当初、大学側は11月1日付けで就業規則の改正を行う予定でしたが、粘り強い交渉の結果、11月11日現在で就業規則の改正は行われておらず、12月1日に改正にすることが検討されています。

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:	
団体交渉成果	1
第3・4・5回 団体交渉報告	2~3
お知らせ	4

10/8 第3回団体交渉報告

10月8日(火)11時より、教職員組合は大学との第3回団体交渉に臨みました。主要な交渉事項は、附属学校園教職員の給与削減の問題に関するものでした。組合側が問題とした事柄と大学側の回答を要約すると、以下のようになります。

(1) 給与に関する就業規則変更の手続きに関わる問題
組合は、まず、次の2点を問題にしました。

①就業規則の明らかな不利益変更にも関わらず、大学側よりこれまで協議の申し入れがなかったこと。これは、2004年に結ばれた「団体交渉に関する労働協約」第5条で、「静岡大学は、大学運営に関して組合員の雇用・労働条件に甚大な影響を及ぼす事項については、あらかじめ静岡大学教職員組合との団体交渉等に努めるものとする」と定められていることに基づきます。

②教育学部長および附属学校園統括長に対して、組合側は団体交渉に参考人として大学側が招致することを要求したにも関わらず、大学側がこれを拒否したこと。給与削減の原案が作成されるまで、あるいは過半数代表者への説明がなされた後の9月内でさえ、附属学校園の直接の管理者である教育学部長、そして附属学校園の労働実態を把握する立場にある附属学校園統括長への十分な説明と意見聴取が行われてこなかったことは、給与の減額に関わる手続きとして著しく妥当性を欠くものと組合側は考えました。

上記①について、前田総務・財務・施設担当理事より日程調整に手間取ったという回答はありましたが、少なくとも9月中旬に開かれた過半数代表者への説明会の折りに、組合にも通知することできたはずであり、それは以前より組合が要求していたことでもありました。

上記②についての大学側回答は、経営に関わる問題については財務担当の前田理事が対応すればよいと判断したというものでした。これに対して組合側は、たとえば、個々の教員の賞与を決める際、その判断資料となる勤務評定を副校長が作成し、その副校長の賞与を決めるのが校長であるというように、すべてを理事が決めるわけでもない。やはり、個別の事業所に関わることである以上、団体交渉の場に、より現場に近い関係者である教育学部長や附属学校園統括長の同席することが必要であると主張しました。また附属学校園の校園長、副校園長に対し給与削減に関する就業規則改正について説明し、意見を聴取すべきであると主張しました。

これについては、まず理事より9月18日の評議会で教育学部長には説明をしたとの話しもありましたが、実際には資料もなく、下げ幅についての説明もない口頭でのごく簡便な伝達であったことが分かりました。また、総務部長より、昨日、教育学部長および統括長に説明をしたとの発言がありました。両名の意見について組合より問いただしたところ、「原案では受け入れがたい」というものであったとの回答がありました。

(2) 給与削減の理由について

大学側の提示した理由は、県・市との人事交流があること、そして給与が県水準より低いことに配慮して、これまで削減を見合わせてきたが、県・市が削減に踏み切った以上、これに合わせる。またそれが、昨年7月より削減されている一般職員との公平性からみて妥当、というものでした。

組合側は、まず、附属学校園教員の給与水準が県より低いことを、どれほど重く大学側が認識しているのか問いただしました。大学側は一定の認識はしているということでしたが、一方で、県から国へ所属が移行した以上、国の給与規定に従うのは当然であり、そこに差があるのであれば、それは仕方ないことという発言もなされました。



10/8 第3回交渉



10/24 第5回交渉

組合側は、そこに大きな矛盾を認めました。一方で、国の基準に合わせられるべきと言いながら、他方で、つまり今回のような場合には、県の基準に合わせるという。給与を減額するときに都合のよい理由を、その都度入れ替えて使っているだけではないかと指摘しました。

前田理事からは、一貫して、つまり昨年の7月から附属学校園教員の給与も削減すべきであったとの発言もありました。しかし、あくまでも昨年に行われた団体交渉では、附属学校園教員の給与削減は行わないという合意の元に、震災復興を名目に減額された交付金について、大学/教職員のそれぞれの負担額を算出したこと。すでに、この枠組のもとで、本年度の予算も執行されている以上、ここで附属学校園教員の給与削減によって、一定額を浮かせる必要性はもはやないはずであることを、組合から指摘しました。

また、かりに削減した場合に生じる大学予算(1400万円程度)の使い途については、理事より、附属学校園の外灯31基に回したいとの発言がありました。しかし、組合からは、外灯を作るための給与減額を教員は納得できないはずであり、そうしたものが必要であるというのであれば、給与削減以外の形で対応されるべきものであり、そうした震災対策に関わる予算も交付金として支給されているはずであることを指摘しました。

そして、なにより、こうした機会にこそ、大学が削減を行わずに、県との給与格差を少しでも補償すべきであり、同時に附属学校園の賃金等労働条件について再検討し、県内教員が附属学校園で働くモチベーションを維持・向上させるべく改善を図るべきではないかと主張しました。

加えて、そもそも震災復興予算については、名目とは関係のないところで流用されていること、多額の残金が生じていることなどが報じられている以上、これまでの給与削減自体の必然性や正当性が問われているところであり、大学側がただただ文科省等の要求に従って安易に給与削減を行うことは、教職員の大学に対する信頼を著しく損なうものであることも指摘しました。

第3回団体交渉では、このように大学側と組合側の議論は平行線のまま終わりました。理事からは、納得が得られないのであれば、もう一度話し合いの場を設けたいとの発言がありました。組合側からは、就業規則改訂の11月1日付け実施の撤回を求めるとともに、今後の交渉では、①給与削減によって生じる1400万が、本当に削減

によってしか賄えないのか、大学として精査すべきこと、②削減を実施するというのであれば、期末手当について代償措置を要求すること、そのために、教育学部長及び附属学校園統括長など関係管理職の同席も要求することを主張しました。

10/18 第4回団体交渉報告

大学側から、附属学校園教職員の給与を削減する就業規則の改正について、関係者への説明は附属静岡、附属特別支援学校には説明済みであり、附属浜松、附属島田にも足を運んで説明をする予定であるということが報告されました。しかし、給与削減の理由に関しては、前回の大学側の主張を繰り返すばかりで、議論は平行線のまま終わりました。

ただし、「附属学校園の教職員の労働時間については今回の給与削減のこととは別に、超過勤務手当を払うよう、各学校を回る際に各校長に指導する」との発言が大学側からあったことは、今後の活動につながるものです。



10/24 第5回団体交渉報告

附属4校に就業規則の改正について説明に回った反応を受けて、大学側から「現場の教員ががんばっている中で、インセンティブの問題で非常に厳しい現状を聞いた。大学本体より削減率が低く、月数も少ないので理解してほしいと説明してきた。実施時期を遅らせられないかという話があったので、11月実施を12月実施にできないかということを学長や役員と現在検討している。」という発言がありました。施行を1ヶ月遅らせる可能性は、組合としても評価できると答えました。

また、組合として、この間の3回にわたる交渉で話し合われた重要な事項3点について、確認文書を取り交わすことを提案しました。大学側から、組合が作成した文書を提示すれば内容を検討する旨の回答がありました。

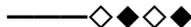


参加ご希望の方は、
組合書記局まで



未組合員の皆様へ
組合加入を
お誘いください！

組合リーフレット、
全大教パンフレットなど
書記局にあります。
ぜひご活用ください。



大学側からの申し入れにより 第6回団体交渉決定！

**今回は、「55歳昇給抑制問題」が
主な交渉項目となる予定です！**

- ◎ 11月15日(金) 15:30~17:00
- ◎ 静岡：事務局大会議室
浜松：総合研究棟 10F 会議室

**ぜひ団体交渉にご参加ください！
大勢の参加が大きな力となります！**

組合スキーと温泉の集い (志賀高原)

27回目の今年は志賀高原です。

わが国最大級のスキー場で滑り、志賀山温泉に浸かりませんか？



- *日程： 2013年12月20日(金)夜・出発~23日(月)夜・帰着
- *行き先： 志賀高原スキー場
- *宿泊先： 志賀山温泉「ホテルアスペン志賀」(志賀高原ブナ平スキー場グレンデサイド)
- *参加費： 大人30,000円 小学生20,000円(往復バス、2泊4食、リフト券なし)
幼児5,000円(往復バスのみ)

※ 申し込み用紙、メールにて11月25日(月)までにお申し込みください。
参加費は、12月10日(火)までに書記局へお届けください。



一緒に「働きがいのある職場」、「安心して働ける職場」について取り組んでいきませんか。

静岡大学教職員組合加入申込書

静岡大学教職員組合執行委員長 殿

年 月 日

私は静岡大学教職員組合に加入を申し込みます。

氏名		所属		連絡先 E-mail	
----	--	----	--	---------------	--

ご意見ご要望などご記入ください。