

不二速報

発行日 2016年11月29日

第5号 特集号「第2回団体交渉に向けて」【全教職員配布】



特集号「第2回団体交渉に向けて」

来る12月12日(月、15時より)に開催予定の第2回団体交渉で、教職員組合は、①有期雇用職員の無期雇用転換と5年での雇止めの撤廃、②定年後のフルタイム再雇用の実現について集中的に交渉を行う予定です。その実現のためには、より多くの教職員の皆さんの理解と支援が必要です。今回実現に向けて実施した職員アンケートの結果紹介も含めて、上記課題の意義についてご説明させていただきます。

また、組合では前回の事務折衝に引き続き、本年度の人事院勧告に準拠した給与の改善についても、教職員組合としては「完全実施」の要請文を提出するなど取り組んでいます。他の国立大学法人では財政難を理由にした人勧実施見送りの動きが見られますので、あらためて教職員組合としては、機械的に横並びするのではなく静岡大学の独自の判断として人勧の完全実施を求めるものです。 静岡大学教職員組合執行委員会

1. 「2016年人事院勧告」に準拠した給与引上げの完全実施を改めて求めます なぜなら、静岡大学の給与は、安くおさえられているからです

本年度の「人事院勧告」(8月8日、10月4日閣議決定)では、国家公務員給与に対して、①民間給与との較差(0.17%)是正のため俸給表月額(400~1500円)の引上げ、②ボーナスの0.1か月分の引上げなどを勧告しました。この人勧実施には本学で約7000万円の予算が必要とされます。現在、静岡大学役員会は、財政難を理由に実施に対して姿勢を明確にせず、他大学の実施状況の様子見とも言われます。しかし、教職員組合は、財源確保は十分に可能であり、かつ他の国立大学法人よりも給与水準が低い静岡大学においては人事院勧告に準拠した給与引き上げは最優先課題だと考えています。

第1に、国立大学法人の教職員の給与は、国家公務員給与水準よりも低い水準のまま推移していますが、静岡大学の教職員の給与水準はその中でも低水準です。文科省「静岡大学の役職員の報酬・給与等について」(平成27年版)によれば、国家公務員の平均給与に比較しても静岡大学職員給与は1割以上低い水準となっています。さらに他の国立大学法人の職員給与と比較しても本学職員の給与指数は96.6の低水準となっています。

例えば、人勧実施の見送りの動きを見せている神戸大学の常勤事務職員(578名、平均年齢42歳)の平均年間給与額は585万円で国立大学法人比指数は102と

高水準です。静岡大学の常勤事務職員(261名、平均年齢43歳)560万円を大きく上回っています。神戸大学常勤教員(1040名、47.5歳)912万円に対して、静岡大学常勤教員(599名、49.2歳)は864万円で格差が大きくなっています。国家公務員はおろか他の国立大学法人に比較しても低水準の現状を見れば、他の国立大学法人と横並びの行動は正当化されません。

第2に、人勧実施の財源は十分にあり、要は大学役員会の「物と人」のどちらかを優先するのかの経営判断の問題だと考えます。例えば、第2期中期計画期間の財政運営を検証した場合、人件費削減を中心に累計で約15億円の当期純利益を積み上げましたが、それが有効に活用されないまま約6億円の積立金を抱えたまま第2期を終了する結果となっています。また第1期中期計画からの繰越積立金4.5億円は手つかずのままです。これらの積立金を第3期において有効に活用すれば、7千万円の財源確保は可能ではないでしょうか。

低い給与条件のもとで日々勤勉に頑張っている教職員の労働意欲維持のためには、人事院勧告に準拠した給与改善は、大学役員会の最優先事項であり最低限の責務だと考えます。よって他大学の動向に関わらず、速やかに人事院勧告に準拠した本年4月に遡及した形での給与引き上げの決定を求めるものです。



2. 有期雇用職員の無期雇用転換と雇用上限の撤廃について



現在、静岡大学の多くの職場で非常勤職員は恒常的業務を担う不可欠の存在になっています。

ところが雇用更新上限が5年と定められているため、その能力と経験を活かすことができなくなり各職場で大きな損害になっています。ところで改正「労働契約法」（平成25年4月施行）では、①有期労働契約が繰り返し更新されて、②通産5年を超えたときは、③労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できると定められました。従って、静岡大学において非常勤職員が5年を超えて働き続ける権利を保証して、かつ希望に応じて無期雇用のいわゆる正規職員に転換できることを就業規則上に定めることが必要になっているのです。

実際、「労働契約法」改正を踏まえて、信州大学、徳島大学など多くの国立大学法人で非常勤職員5年

上限を超えた雇用継続と無期雇用転換を就業規則上で整備され始めています。ところが東北大学等では、5年を超えた雇用継続を認めるものの、「(ア)常勤職員と同等以上の成果を出すと見込まれるもの」と、「(イ)雇用する部局において人件費を確保すること」という条件を付けたため、実際には大半の非常勤職員の雇止めが発生するのではないかと懸念される事態になりました。静岡大学でも、無期雇用への転換と雇用期限5年の撤廃について作業を開始しているとのことですが、現状では「できる」規定にとどまっているとされます。

職場の現実と法の趣旨に基づけば、恒常的な業務に従事している非常勤職員で希望する者は全員の雇用を継続することが当然であり、契約上の雇用主である学長（大学当局）が財源上の保障を行うべきだと考えます。



3. 60歳定年後の職員の生活保障のために…再雇用制度におけるフルタイム勤務の拡大について

経験とノウハウの豊富な職員の意欲と能力を最大限に活かすという点では、職員の60歳定年後の再雇用が週30時間を上限としたものが基本となっていることは大きな損害になっています。「過半数代表意見書」（浜松事業所、平成28年2月23日）も「国家公務員の雇用と年金の接続（平成25年3月26日閣議決定）等に基づく、再雇用規程の改定で平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、これまでの再雇用勤務時間上限1週間30時間という規程から、表記閣議決定やこれの基となる人事院意見の申出にしたがって、無年金の期間においてはフルタイム再雇用となるよう規程を改定し、雇用と年金とが確実に接続されるよう求めます」としているように、

静岡大学の現状は極めて立ち遅れた状況にあると言わざるをえません。

そもそも定年後のフルタイムでの再雇用は、公的年金支給が平成25年度より65歳以上に延長されることで生じる所得の空白期間を解消する必要性から、人事院「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」（平成23年8月）に基づき閣議決定「国家公務員の雇用と年金の接続について」（平成25年6月）で「当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、常時勤務を要する官職（フルタイム官職）に当該職員を再任用するものとする」と確認されており、国立大学法人においても当然準拠すべきものです。これについても信州大学や徳島大学など多くの国立大学法人で実施されています。

事例1 信州大学シニア雇用職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」（平成19年制定、平成27年改正）

第5条 シニア雇用職員の所定勤務時間は、次の各号のいずれかの勤務時間とする。

- (1) 休憩時間を除き、1週間当たり38時間45分、一日につき7時間45分
- (2) 休憩時間を除き、1週間当たり30時間以内、一日につき8時間以内

事例2 「徳島大学再雇用職員就業規則」（平成18年）

第5条 再雇用職員は、一事業年度を超えない範囲で期間を定めて雇用する。

- 2 再雇用職員の1週間の所定労働時間は、38時間45分勤務（フルタイム勤務者）又は30時間以内の勤務とする。



有期雇用職員の雇用期限延長や定年後のフルタイム再雇用について、大学側は「財政的に困難である」と繰り返して来ましたが、その具体的な根拠を示したことはありません。しかし、教職員組合の分析や実施済みの各大学の経験によれば、財政的の負担増加はほとん

ど発生しません。逆に、経験とノウハウ豊富な人材活用により職場の生産性が上昇することで残業手当などの縮減が可能になり、かつ各職員の負担軽減が進むのではないかと考えます。



「有期雇用と再雇用に関する職員アンケート」の中間報告(1)

先日緊急に実施した上記アンケートが、25日までに66名（静岡37、浜松29）の方から回答が寄せられました。簡単ですが、その中間報告をさせていただきます。

(1) 雇止めによって職場で何らかの不都合が生じていないか？（複数回答あり）

全回答30中、業務量が増えた(6)、業務範囲が拡大した(3)、新任者の指導業務で通常業務に支障(5)と半数近くの回答が何らかの不都合が生じているというものでした。何の不都合なしという回答はわずか6であり、その他(10)も、「引継ぎがスムーズにいかない」「経験豊富及び有能なパート職員の場合は、5年の期限により当該組織の力が減退する」「プロパーが少なくなった」「4年目なので実感はないが、不都合が生じることは想像できる」「勤務年数が浅いので輪掛かりかねるが必ず不都合は生じると思う」など懸念する声が多かったです。

一方で「異動のないパート職員が長期同じ職場にいて閉塞感が生まれている」という指摘もありました。確かに正規職員は短期間に異動が行われることで「閉塞感が生じた職場の人間関係」をリセットすることが可能ですが、「閉塞感が生じる」か否かは同一職場での勤務年数の長さではなく、職員それぞれの個性に依るところが多いのではないのでしょうか。

(2) 最長5年の任期の延長等についてどう思うか？

全回答27中、条件を付けない雇用期限延長が望ましい(4)に対して、優秀なパート職員等の条件付きの雇用延長が望ましい(18)、現在の雇用期限でよい(2)、その他(3)でした。その他には「条件付きの雇用延長に加えて、正規職員への登用を増やすべき」という声がありましたので、「ご本人の意志、希望を尊重して欲しい」という声もあるとはいえ、条件付き延長を支持する回答が圧倒的に多かったと言えます。

なかには「老兵はさっさとやめなさい」という辛辣な声もありましたが、これは質問の趣旨を誤解されているのではないかと考えます。なぜならば雇用期限5年のために若い非常勤職員の方が退職を強いられるという事態が深刻だからです。また勤務年数5年で「老兵」というには早すぎるのではないのでしょうか？逆に、仕事に精通してその力量をフルに発揮できるような時期ではないのでしょうか？



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。

(3) 再雇用がパートタイムのみのため職場で不都合が生じていないか？

全回答27中、業務量が増えた(5)、業務範囲が拡大した(3)に対して、不都合な点はない(10)、その他(9)でした。その他では「残ってほしい人材とそうでない人材がいるので個人による」「あまり再雇用職員を当てにするのではなく、後任が責任と自覚を持って部下を指導し、業務に取り組むべき」「お願いしにくい雰囲気がある」「かつての上司が残るとやりにくい」などの声がありましたが、また未体験という方が多かったようです。

(4) 定年後の再雇用制度の望ましいある方についてどう思うか？

全回答27中、フルタイムでの再雇用が必要(14)とパートタイムの再雇用で十分(9)という声を上回りましたが、再雇用を選択しない(4)を考慮すると、フルタイム再雇用の職場への好影響については懐疑的な方が多いようです。

一方で、フルタイム再雇用がなぜ必要なのかの理由については、「人材不足で長時間労働が日常になっているので、有能な人材はフルタイム再雇用が必要である」「すでに知識のある(経験者)の方をフルタイムで再雇用できる場合、単純に大きな戦力になる」「人員削減のため将来的には必要になる」「重要

な仕事をまかせるため。正規職員と同等の仕事させるため」「後任の引継ぎなど業務がフルタイムでないと対応しにくい」「業務に十分に対応するため」とあり、職場・職種によってはフルタイムでの再雇用の必要性が切実であることも確認できます。また「パートタイム再雇用の方も、業務によってフルタイム以上に勤務されている」という指摘もあり、大きな負担が生じていることも伺えます。

現状の職場環境のままでフルタイム再雇用が認められると、新人採用の停滞やかつての上司が部下になりやりにくいなどの懸念が生じるのは十分理解できます。しかし、一方で、職場によっては人員削減が進む中でのパート再雇用職員での代替が大きなひずみを生じさせているのも事実と言えます。

教職員組合として何よりも強調したいのは、フルタイム再雇用実現の問題は、年金支給年齢引き上げによって退職年齢と年金支給年齢の接続に断続が生じたことによる切実な生計問題だということです。静岡大学で長年貢献されてきた職員の定年後の生活保障をどう図るかというのは、やはり静大経営陣の責任ではないでしょうか。もちろん個々の経済条件は異なりますので、フルタイムと並んでパートタイムでの再雇用の選択肢として提供すれば良いと考えます。その上で、フルタイム再雇用者も含めて快適な職場環境をどう作り上げていくかに取り組むべきだと考えます。



組合「お試し加入」制度 継続中です！

現在、対象の方ご加入の場合、「3ヶ月間組合費無料」となります。

※ 対象は在職期間2年程度の方 3ヶ月後に継続いただけるか確認します。

6月の組合定期大会の議決権以外、不二速報配布やメールニュース配信などのサービスは、組合員の方々と同じです。

詳細は、組合書記局にお問い合わせください。

『第2回団体交渉』開催！！

12月12日(月)15:00~16:30

ぜひ大勢のご参加をよろしくお願いたします！！

※第1回代表委員会も開催します。12月5日(月) 12:10~12:50

ご意見も
お寄せ下さい