

不二速報



発行日 2020年2月12日

第4号 第2回団体交渉報告号【全教職員配布号】

第2回団体交渉（1月15日）のご報告 非常勤職員の待遇改善に向けて、強く要望を出しました！



1月15日10時～11時30分、大学(学長・副学長)との団体交渉を行いました。

項目(1) 静岡大学将来構想協議会(仮称)について

この項目について組合からは、①「協議会」において静岡大学と浜松医科大学の統合再編に関して「ゼロベースでの議論」を行うことになっているが、学長らはこれまでの分割・再編案を改めて説明した上で、仮にもっといい案があればそちらに変えることもあり得るという意味だと説明してきている。通常「ゼロベースでの議論」は前提なしで一から議論することを指すはずだが、大学の主張は静岡市や市議連の同意を得ているものなのか、②設置審への書類提出を「協議会」の議論・検討の結果を待たずに行うとすれば、地元自治体の理解を十分得ながら進めることという文科省の留意点に反することになるが、スケジュールはどうなっているのか、③「協議会」設置に向けては現在どのくらい具体的なスケジュールが生まれ、メンバー構成はどのようになるかを質問しました。

これに対して石井学長からは、①「ゼロベースでの議論」については、静岡大学の見解は静岡市長らに伝えてあり、特に異論を唱えられてはいないので、静岡市側も共通の認識でいると考えている。②「協議会」の議論・検討を待たずに設置審に書類を出すことはない。③現在大学側と市・市議連側とで「協議会」のメンバーは選出中であり、具体的な人名はまだ貼り付いていないが、1月中には決定し第1回の協議を開く方向で調整している。メンバー・日程については、市側の理解が得られれば、大学としては公表していいと考えている、との回答がありました。

項目(2) 技術職員の昇格について

この項目については、十分時間が取れなかった前回に引き続き、専門員昇任の選考基準・過程について説明を求めました。学長からは、今回も通常の選考基準・過程に基づいて審査を行ってきたと聞いていること、また55歳以下の職員が専門員に昇任する、あるいは退職時に専門員になっていないケースは過去にもあり、大きな方針の見直しをしているとは考えていないとの回答がありました。組合からは昨年度浜松キャンパスにおいては工学部にポストが渡らず、工学部所属の技術職員に不利になっていると指摘しました。これに対して学長からは、技術職員については全学の組織化に伴い従来と変わったところがあるかもしれないが、組合の交渉事項として議論するのは難しいので、技術部運営委員会などで議論するべきであるとのこと、また組合からの意見については木村理事に伝えておくとの回答がありました。

項目(3) 特任教職員の不必要な雇止め廃止について

この項目について組合からは、一定期間で終了するプロジェクトに従事するという理由で任期が限られている特任教職員の場合、職務が当初契約時の予定期間後も継続して存在するのであれば、特別な理由がない限り雇用継続を希望する特任教職員の雇用継続を行うべきであり、雇用を継続せずに新規の特任教職員の公募をするのであれば、それなりの理由が必要になると申し入れました。

これに対して手島副学長からは、公募の際に業務内容や労働条件は提示されており、現時点ではこのルールを遵守した上で、業務が滞らないよう工夫をしてゆく必要があるとの考えが示されました。そこで組合からは、まず更新についての口頭の説明に混乱があったことなどを見聞しているため、書類上だけでなく口頭の発言もき

ちんとしていただきたいと要求し、副学長からは関係部局に伝えて徹底したいとの回答を得ました。

組合からは引き続き、期間内に終了するプロジェクトのために任期付で採用が行われているはずなのに、その後同じプロジェクトのために他の人を雇用することがあるのは、本来の趣旨に反して、人件費削減のためだけに制度が利用されているのではないかと問いました。プロジェクトの期間が延長されるのであれば、今雇われている人の雇用が延長されるべきではないかと問いました。また給与水準などが変わらないのであれば、雇用を継続し経験値を上げていく方が業務上効率的ではないかと問いました。副学長からの回答は、原則的にはプロジェクトの計画がまずありきで、あとはケースバイケースになるので、個々のケースについてはこの場では答えられないというもので終始しました。

組合からは最後に、一般論で切り捨てるべきではないこと、また無期転換の権利を与えないために雇止めにするのは法の趣旨に反するので、それを「ケースバイケース」として行っては困る旨釘を刺しました。

項目(4) 人事院勧告に準拠する給与改善について

この要求については、手島副学長から現在常勤教職員については従来通り準拠する方向で検討中であること、非常勤職員については準拠しないので変更はしないとの回答がありました。常勤に関しては、人勧実施の場合の経費は3000万から4000万の間くらいと見込んでおり、年度内での予算措置が必要なので、3月の給与支払いまでには決定することでした。非常勤については項目(6)と合わせて議論することとしました。

項目(5) 非常勤職員の雇用期間(5年で雇止め)の延長について

この項目については組合からは、雇用期間の延長および上限の撤廃を強く求めましたが、手島副学長からは運営費交付金の基幹経費部分の削減などもあり、人件費の問題があること、例外規定も含む基準を労働契約法改正以前から設けており、現時点ではこれに沿っていくつもりであるとの回答がありました。

組合からはこれに対して、非常勤を無期雇用に転換したからといって基本的に人件費を圧迫するものではないし、派遣に切り替えると一見人件費に見えなくても全体のコストが上がっている可能性もあること、また人手不足になると、残業が増え残業代が増えたり、心身を病んで休職する人も出てくること、さらに業務になれた頃に雇止めになって非常勤が交代することは、逆にコストパフォーマンスを悪化させているのではないかと、他大学と人件費を比較するだけでなく、実態に合わせた対応をとるべきであることを主張しました。これに対して副学長からは、業務の見直しと合わせて考えていきたいとの回答がありました。

なお浜松医科大学では既に非常勤職員の雇用期間の延長および上限が撤廃されていることに関連し、法人統合の覚書で不利益変更は行わないと確認されていたはずだが、静大の条件も浜医に合わせるということでのいいのかとの質問に対して、学長からは浜医には看護師など特殊な職種があるので、どういう職種が上限撤廃されているかを精査しなければならないが、一般的には法人として雇用される職員の間には差別があってはならないのは当然なので、今後それも議論の対象になるだろうとの見解が示されました。組合からは愛知教育大学や浜松市でも雇止め廃止になっているので、特殊な職種でなくとも撤廃はできるはずだということ、またクーリングオフを使って期待権を回避するのは、実務の効率上も逆効果であり、また再雇用時に再び時給がリセットされるのもモチベーションを下げるので、やめてほしいということ強く主張しました。

項目(6) 非常勤職員の時間給見直しについて

この項目について組合からは、法人化以前に採用された非常勤の待遇改善と、2019年の最低賃金改定に伴いそれを下回ることになった金額については増額されたものの、それ以外は一律据え置きになっている法人化後採用非常勤の時間給の見直しを要求しましたが、手島副学長からは人件費の問題があり現状では見直しを考えていないとの回答がありました。

組合からは、静岡大学ほどの規模の事業所で最低賃金だけは順守しているというのでいいのか、非常勤の担う役割が大きくなっている現状で、人件費を抑える必要があるという理屈で、賃金が安く、昇給もほとんどせず、雇用期間の更新もできないという悪条件を非常勤に課し続けるのは本当に効率的なのかを考えてほしい、業務量や経験に見合った適切な賃金を設定し、適切に運用する方が大学の経営効率がよくなるのではないかと、人勧以前の問題としてぜひ考えてほしいと主張しました。

項目(7) 再雇用制度におけるフルタイム雇用の充実について

組合からは、年金支給年齢の変更もあり、定年後希望者全員に対するフルタイム雇用を実施してほしいと要求しました。手島副学長からは、今後については社会情勢をみながら考えていかなければならないのは承知しているが、人件費の問題があり直ちには対応できないとの回答がありました。組合からは、工学部では技術職員の新規採用がなく、再雇用職員になっても常勤職員当時と同じ仕事量をこなさなければならないのに、今年度はフルタイムを希望しながらパートで雇用された方が大勢いたことを指摘し、退職者の経済的な事情に加えて職務上もフルタイム雇用を充実させる必要があることを重ねて主張しました。

項目(8) 55歳昇給停止と減額支給の見直しについて

本項目について組合からは、55歳昇給停止の見直しと、平成27年4月1日の基本給表水準引下げに伴う激変緩和のための経過措置(平成30年3月31日をもって打ち切り)の条件を満たす者がいなくなるまで現給保障を続けることを要求しました。

手島副学長からは、昇給停止については国家公務員準拠ということで見直す考えはないとの回答がありました。これに対して組合からは、国立大学職員の給与水準は国家公務員に比べて低く、準拠する必要があるのか疑問だとの指摘がなされました。また経過措置については、時限措置なので制度が終わっている以上対応できない、また現給保障を受ける条件を満たす者がまだ存在しているかどうかは今把握していないので答えられないという回答がありました。組合としては、対象者について再確認してから、次の機会に改めて取り上げることを入れました。

項目(9) 浜松市等の地域調整手当の引き上げについて

組合からは、静岡市以外の地域の地域調整手当を静岡市勤務の場合と同率にするよう要求しました。残念ながら手島副学長からは、本件については国家公務員の支給率に比べて平等性の高い率に設定されており、現状を維持するつもりであるとの回答がありました。

項目(10) 新規採用者への静岡-浜松間新幹線通勤代の支給などについて

この項目については組合からは、新規採用者にも勤務命令で移動する場合と同様の措置をとるよう要求しました。手島副学長からはこの2つの場合は異なると考えており、変更する予定はないとの回答がありました。これに対して組合からは、2015年の団体交渉では新規採用者は適用外という話ではなかったはずだと指摘した上で、教員は公募の際に勤務地が特定されているが、職員の場合採用後に勤務地が知られるので、業務命令で移動する場合と同じではないかと主張しましたが、副学長の回答は変わりませんでした。

組合からは最後に、年次有給休暇の計画的取得について、期日指定の導入に同意しないという過半数代表の意見を支持していることを伝えました。東部過半数代表からは、休みが取れない現実に向き合うことが先であること、また組合からは法の趣旨通り労働者の意見をまず聞くようにはかることが必要であることが伝えられました。



組合スキーと温泉の集いご報告 妙高杉ノ原スキー場 2020.1.11~1.13

3連休、空前の雪不足のなか、妙高杉ノ原に行ってきました。天気は、晴→曇→小雪とまずまず。雪も中間より上はそれなりにあって満足できました。さすが妙高!

今回の組合スキー、行くまでには幹事を悩ませるが諸事が。まず参加人数が、11月下旬時点では12~3人。できれば20人は必要なので、今回は見送りに傾いていました。そんなある日、県立大学の非常勤講師控室である方に行かない?と水を向けるとyesの返事。そこから参加者が増え始め、結局22人に。彼女には「貴女は幸運の女神」とっておきました(笑)

お次はもちろん雪不足。年末にはオープンできず大丈夫? さすがに年始にオープンしましたが、今度は滑走範囲が限られているので、宿舎スキー場の送迎が必要と。

他にもここには書きにくい諸々がありました。まあ皆さん喜んでくれたようで、やれやれです。わがスキー集団もおとなしくなったのでしょうか、3日間滑り続けた方は、少数派でした。

雪不足と3日間の天候に不安があった妙高スキーでしたが、雪は十分、初日は天候も予報を覆す晴天ぶりで、私にとっては最高のコンディションのスキーツアーとなりました。

初日、滑走時間が2時間弱しかありませんでしたが、晴天で頂上からは市街が一望できるほどクリアで野尻湖全体を見ることができました。もう少し滑りたいなっという感覚でした。

2日目、予報では雪が降るとのことでしたので覚悟していたのですが、前日ほどではありませんがまあまあ天候でした。スキーに行く機会が少ない私にとって休憩する時間は惜しく、年甲斐もなくガンガン滑りました。後ろ髪を引かれつつ16時の集合に間に合うよう終了となりました。

3日目、朝からしんしんと雪が降っていましたが新雪状態で良かったとのことでした。私は片道40分かけ苗名滝へ行きました。雪の白と木々の緑とダイナミックな滝のコントラストが素晴らしかったです。雪不足の今年だからこんなに素敵な情景なのだと言術家が話してくれました。雪道ハイキングの後は鉄分が含まれる温泉につかり身体を癒しました。

2泊3日のスキーツアーは昼も夜も充実していて、とても楽しい時間を過ごすことができました。初参加でしたが皆さまに優しく受け入れていただきました。幹事さま、参加された皆さまに心から感謝しております。どうもありがとうございました。



今回で3度目の参加です。3日間スキーを楽しめ、充実した時間を過ごした宿は、食事、風呂、トイレ大変良く、また来たいと思いました。杉ノ原スキー場は4時間で来れ、疲れない。出発も8時で大変助かります。費用も39,000円で3日間は助かります。バスは栄和交通は快適でした。



3日間で2時間の滑走？
1日目の午後、絶好の天気なのでゴンドラで1本滑る。途中、ツリーが美しいビューポイントで写真撮影。今回はこの景色が撮れば満足なんて、もはやお帰りモード。もう1本ゴンドラに乗り隣のコースへ。その目的は美味しいリンゴの何チャラと生ビール。滑りより食べ呑み優先していたらもはやお帰りの時間。リフトに乗りゴンドラコースに戻る。帰りはゴンドラコースの下、4時に宿から迎えるバスが来る。まだ30分ある。余裕で下りられると勘違いしていた。
途中でこれは皆さん間に合わないかと判断して私と増田弁護士の2人が連絡係として急ぎ滑り下りる。4時1分前に到着。居たのは20数名参加者の内たった4名。何が言いたいのかということ、この時点で私の太腿はパンパン、無理な滑走をしてしまったのだ。昨年6月に脳梗塞関係で3週間入院してからほとんど運動をしてない人が、ここで超オーバーワーク。次の日は信じられないほどの筋肉痛にてリタイア。
3日目も悪天候を理由についでにリタイア。結局3日間で2時間滑走という顛末でした。しかし、呑みニケーションはしっかりこなした(笑)。

久しぶりの雪景色。住んでいない者の気楽さ。自宅よりも温い民宿で、体も楽でした。
膝のケガ、体力の低下、スキーに不安もありました。案の定、1日目の午後の2時間で膝や腿に来ました。けれど快晴のグレンデは、言わば僥倖。良い体験ができました。2日目は、体力と相談しながら、何とかケガもせずに終わりました。根本さんありがとう。
最終日、苗名滝に詣で、さらに一つ良い物を目にすることができました。

今年のスキーツアーは30数年ぶり、雪がまったくありませんでした。3日間滑る予定を2日にして、最終日は苗名滝(冬には雪で行けない滝)にも行くことができ、感動しました。
しかし今回雪がなくとも、滝や、焼きリンゴはしっかり食べることができ、満足しています。しいて言えば、滝に行けることが分かっていたら、一眼レフを持ってくればよかったと思います。でもこんなに雪のないときはないのかな。
旅館の主人も営業にならないと嘆いていました。



暖冬で雪不足！
今年はどうなるのかなと心配でした。でも組合スキーに参加してたのしい3日間を過ごさせていただきました。恒例のマジックも見れました。いつもありがとうございます。