

# 不二速報



発行日 2006年 4月14日  
第11-1号 (『第5回団体交渉』報告号①)

## 第5回団体交渉終了!

### ○調整手当格差、非常勤職員夏季休暇などで前進、学長と確認文書を取り交わす

学長との確認文書は4点からなっています。いずれもまだまだ十分とは言えませんが、今後の組合活動の展開につながる重要な一歩であると考えています。

#### 1. 調整手当の東西格差について

東西格差が「好ましいものでない」ことと、条件付きではありますが「将来において、……解消することが望ましい」ことを、大学側が認めたことは、今回の団体交渉の大きな成果です。また、渡邊理事が「この問題の優先順位は高い」と述べていることも注目すべきです。大学側が、調整手当の東西格差について、ここまで明確に発言したことは初めてではないかと思われます。

今回は、具体的な改善には至りませんでした。今後、格差是正の具体化を求めていく橋頭堡を築いたと評価できます。

#### 2. 非常勤職員の夏季休暇について

週4日以上勤務者については3日(現行2日)となります。前回交渉(2月9日)からの上積みは今後の労使間の協議に委ねられましたが、勤務時間による制限(週30時間)は撤廃されました。

#### 3. 入試手当について

センター試験に関する入試手当の改善は1,000円/日にとどまりましたが、振替休日を実効あるものとするべく、その期間を拡大することが確認されました。

#### 4. 浜松キャンパスでの団体交渉について

少なくとも「年1回」の浜松キャンパス開催が確約されています。4割近くの教職員が浜松キャンパスで勤務していることからみても、遅きに失した感はありますが、意味のある成果と評価しています。

### ○大幅賃金引き下げ問題は平行線

残念ながら、この点に関して大学側は、通則法にいう「社会情勢適合原則」と国家公務員給与準拠を要請する閣議決定(昨年9月)は重いという従来からの説明を繰り返すだけで、双方の溝は埋まらず、進展はありませんでした。大学側は、大幅賃金引き下げ案を4月から実施に移すものと思われます。この点では、具体的な成果を勝ち取ることができず、組合員の皆様に、執行部としてお詫びします。今後、国立大学法人に相応しい賃金決定のあり方を労使間で模索していくことが求められます。

静岡大学教職員組合

静岡：  
〒422-8529  
静岡市駿河区大谷 836

TEL/FAX:  
054(236)0173 (直)  
054(237)1111 (代)  
2790 (内線)

E-mail  
[suu@jade.dti.ne.jp](mailto:suu@jade.dti.ne.jp)

浜松：  
〒432-8561  
浜松市城北三丁目 5-1

TEL/FAX:  
053(475)9035 (直)  
3910 (内線)

E-mail  
[suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp](mailto:suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp)

目次：	
第5回団体交渉終了！ 総括	1~2
学長との確認文書	2~3
第5回団体交渉 詳細報告(その1)	3~4

なお、現給保障はあるものの、高位号給の職員などで10年間も賃金が据え置きになる人が出るとの追及に、具体的な約束まではとれませんでした。インセンティブがわく仕組みを工夫する必要があるという発言は引き出しました。今後、折に触れて、その具体化を求めていくことが重要です。

## ○その他の諸課題

「給与構造の見直し」に伴う非常勤職員の賃金引き下げは阻止したものの、調整手当改善分に見合った時給単価の引き上げは勝ち取れませんでした。

職員の雇用延長問題に関しては、非常勤職員もその対象となること、希望者全員が採用されること（産業医から就労不能の判定を受けた者を除く）、勤務地は静岡か浜松で本人の希望を優先することなどは確認されましたが、懸案の再雇用職員の労働条件（週30時間、月給16万円強）については、今回の団体交渉では前進はありませんでした。

## 学長との確認文書

### 給与改定等に関する団体交渉の確認事項

国立大学法人静岡大学（以下「大学」という。）と静岡大学教職員組合（以下「組合」という。）は、平成18年3月1日及び平成18年4月1日の給与改定等に関する問題について、団体交渉を行った結果、下記のことを確認する。

#### 記

#### 1 地域手当の東西格差について

組合は、同じ大学に勤務する教職員が勤務地のみを理由に地域手当に格差を設けることは差別待遇であり、浜松キャンパス（藤枝・島田など同様に地域手当の支給割合が低い事業場を含む。）の地域手当を静岡キャンパス並に引き上げることを求めた。大学はこの主張に対し、地域手当の東西格差は好ましいものではなく、将来において、解消することができる環境や条件が整備されれば、解消することが望ましいとの意向であることを表明した。

#### 2 非常勤職員（パート職員）の夏季休暇について

組合は、正規職員並の夏季休暇を与えるよう求めた。大学はこの主張に対し、週4日以上勤務の非常勤職員には、夏季休暇を1日上積みし、3日とすることを約束した。さらなる上積みについては、今後、労使双方で協議することで合意した。

#### 3 入試手当について

組合は、実働に見合う入試手当の支給を求めた。大学はこの主張に対し、大学入試センター試験について、終日同試験業務に従事する者（国立大学法人静岡大学入学試験従事手当支給要項に定める試験場責任者、副責任者、監督者、警備者、医師、事務主任、副主任及びその他試験業務従事者）には、1日1,000円の入試手当を増額することを約束した。また、入試業務が土日に行われた場合の振替休日を実効あるものとするべく、その期間について拡大を求めたが、今後、その方向で労使双方で協議することで合意した。

#### 4 浜松キャンパスでの団体交渉について

組合は、団体交渉を少なくとも年1回は、浜松キャンパスで行うことを求め、大学はこの主張に対し、これを認めた。

平成18年3月30日

国立大学法人静岡大学学長 天岸 祥光

静岡大学教職員組合執行委員長 谷 健二

### 『第5回団体交渉』報告

日時：2006年3月30日 14:30～16:30

場所：本部大会議室

出席者：法人側 渡邊理事、佐久間事務局長、立原総務部長、他4名

組合側 13名

**1. 大幅な賃金引下げを撤回すること、および追加-1. 大幅賃金引き下げを実施するなら、約10年間も賃金が据え置かれるという職員が出ないように昇格の仕組みを改善し、働きがいのある制度とすること。**

**渡邊理事** 国立大学法人の給与は通則法により社会情勢に適合するものと決められており、また国家公務員の給与水準を参考にすると閣議決定もあり、国費依存が高い静岡大学で、人事院勧告を無視することはできない。小泉行革で5%の人件費削減を余儀なくされているので、撤回はできない。

約10年間も賃金が据え置かれるという職員が出ないように昇格の仕組みを改善すべきという組合の主張はもっともであり、どのような昇格・昇級の仕組みが適正であるかはつねに検討していかなければならない。ただし、すべての人の昇格が早まるというわけにも行かない。

**組合** 民間の給与は上がっており、人勤だけに準拠するのはおかしい。静大の職員の給与は他の省庁に比べても低くなっている。

**渡邊理事** 他の省庁との格差はきちっとは解析されていない。閣議決定では国立大学法人の給与も名指しされている。

**組合** 国立大学法人職員の給料が低いことは、文科省のHPにもデータは示されている。

**佐久間局長** 公務員時代からのものが引き継がれており、ポストや地域調整手当の違いもあり、現状としてはやむを得ない。

**組合** 社会情勢適合原則には人勤準拠とは書かれていない。

**渡邊理事** 社会一般の通念としては公務員給与に準拠するものと考えられている。

**組合** 他の省庁の勤務者と比べ、昇格の年齢が遅い。年齢の基準で昇格を是正してほしい。

**佐久間局長** 国立大学当時から他の省庁との差があるのはたしかである。他の省庁は専門官の設置などでポストを増やしてきた。本学の財政状況は厳しいが、できる範囲で昇格の仕組みを検討したい。知恵は出すべきと思う。

**組合** 具体的にはどのようなスケジュールで検討するのか。

**佐久間局長** 昇級・昇格の検討の中で、節目で組合とも団体交渉をしたり、情報提供したい。

(次ページへ続く)

静岡大学教職員組合公式HPも  
ご覧ください。(随時更新中)

<http://www.jade.dti.ne.jp/~suu/>

## 働きやすい職場を

実現したいと思いませんか？

組合員のための組合

あなたも組合に加入しましょう！

ともに、静岡大学を明るく、

働きやすい職場に

していきましょう！

新しいポスターとパンフレットが  
できました。

未加入の方の加入推進に、  
ぜひお役立てください。

必要な方は書記局までお申し出下さい。

《お詫びと訂正》

不二速報10号「第4回団体交渉  
報告」で、大学側の出席者を  
立原総務課長としてしまいました  
が、立原総務部長の誤りでした。  
お詫びして、訂正いたします。

組合 5年以上昇給が止まることのないようにしてほしい。

佐久間局長 10年も現給のままではインセンティブがあがらないと  
いうのはよくわかる。限られた財政の中でやり繰りしなければ  
ならないので、今後検討したい。

組合 今後の検討の方向性や期限を明らかにしてほしい。

佐久間局長 長期的な観点に立ってやらなければならないので簡単  
ではない。5年で解消するというのは努力目標であるが、社会  
情勢も変化するので軽々には約束できない。

組合 是非、その発言を実行に移してもらいたい。4月以降も団体交  
渉などで詰めていく。

## 2. 06年賃金引き下げ問題に関して教職員に対する学長による説明会 を開催すること

渡邊理事 組合に対しては総務担当理事より早くから団体交渉など  
で説明している。教職員に対しては、HPや過半数代表にも説  
明している。全国一律の給与改定であり、静大独自のものでは  
ない。

組合 今回のような大幅な不利益変更についてはトップがきちんと  
説明するという姿勢を示してほしい。学長自身が説明を拒んだ  
のか、それとも他の誰かが止めたのか。

渡邊理事 想像にお任せする。部内の意思決定については回答できな  
い。

## 3. 浜松の調整手当を引き上げ、いわゆる東西格差を是正すること

渡邊理事 完璧な制度はなかなかなく、人事院勧告で対応せざるを得な  
い。しかし、同じ仕事をしているのに給与がちがうのは納得しが  
たい部分はある、好ましいとは考えていない。将来的に条件が整  
えば、解消されるのが望ましい。

組合 地域調整手当についての今後の見通しはどうか

渡邊理事 われわれも格差には釈然としないものがあるが、断腸の思い  
で実施せざるを得ない状況にある。格差を解消したい気持ちはあ  
るが、財源のゆとりが生じるのがいつになるのかは明言できな  
い。総務担当理事として、この問題は優先順位が高いものと考え  
ている。財務担当理事も承知しているはず。

## 4. 入試手当を改善し実働に見合ったものとする

渡邊理事 センター試験について1日1000円の追加を行うが、それ以  
上の上積みは現時点では難しい。代休の振替期間の弾力化につい  
ては引き続き協議し、組合の要望も聞きたい。

組合 代休の振替期間の弾力化については来年度協議したい。

佐久間局長 そうしたい。

組合 部署が変わったら振り替えがきかないと言われたことがあるが  
そうか。

佐久間局長 そのようなことはない。あらためて周知したい。

(次号へ続く)

