

不二速報



発行日 2008年3月26日
第12号(第2回団体交渉報告号)

第2回団体交渉報告 今春の地域手当UP否定、非常勤職員の時給引き上げ至らず しかし今後プラスとなりそうな回答も

2月28日午後、本部大会議室において今年度2回目の団体交渉を行いました。昨年12月に交渉の申し入れを行ったものの、経営側の都合で延期され、ようやく実施できました。組合からは、久保委員長をはじめ東西両キャンパスから11名が参加、経営側は西村理事(事務局長)、中島総務部長、坂口財務・施設部長、後藤人事・労務課長が出席(ほかに、松村人事・労務副課長をはじめ関係スタッフが陪席)しました。今回の交渉事項につきましては、すでにメール等で配信済みですが、おもに昨年の人事院勧告で示された事項のなかで未回答・未対応となっている部分の実施要求と非常勤職員の雇用・待遇改善問題などです。今回、全体としては残念ながら具体的な成果をあげることはできませんでしたが、財務状況の情報開示など、いくつかの点では今後プラスとなりそうな回答を引き出すことができました。以下、項目ごとに交渉の概要を報告します。

1. 地域手当支給率引き上げについて ——今春の地域手当支給率UPを拒否、将来のありかたには含みも

(組合) 組合としては、東西同率6%の支給に向けて、支給率を早急に改善していただきたい。同一労働同一賃金の原則からしても東西で格差があるのはおかしいと考える。この点について経営側の考えを聞かせてもらいたい。

(経営) まず、地域手当の持つ性格であるが、地域ごとの民間賃金の支給実績に合わせるというのが本来の趣旨なので、その意味では東西で同率でなければいけないというものではない。同一労働同一賃金の原則は基本給の部分で守られていると考える。また、地域手当は、賃金の地域差を反映させることが目的であって、(給与改定による)基本給引き下げの補填ではない。統計によると静岡市と浜松市とでは、民間企業の平均賃金に3万円以上の差があり、食品、地価など物価水準も静岡の方が高い。そもそも「手当」は、該当者の要件によって異なるものである。

(組合) この春の支給率UPの見通しは？

(経営) 平成22年度までに人件費を毎年1%削減しなければならず、地域手当を増やすとこの計画が達成できなくなる。今春は東西ともに支給率UPはできない。平成22年には、(就業規則にある)静岡6%、浜松3%になるよう努力したい。

(組合) そもそも「地域手当」における「地域」とは何か？

(経営) 事業所単位、勤務地単位における「地域」ということである。具体的には、静岡、藤枝、島田、浜松といった単位である。

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

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2回団体交渉報告	1~3
静岡県公立大学教職員組合との懇談報告	4

(組合) この定義を変えることはできないのか?一律、静岡地域にするとか。

(経営) 事業所単位、勤務地単位における「地域」という考えは、人事院規則に則っている。確かに、この考えは絶対という訳ではなく、人事院規則に則らない方法を取っている大学もある。

(組合) 東西で手当の支給率に格差を設けることで、西の教職員の士気が低下している。経営側は教職員の士気を高めるような運営の仕方をしてもらいたい。なぜ静岡と浜松を分けるのか?

(経営) 人事院規則に則らず、静岡の地域手当を下げる(据え置く)という方法もあるが、浜松の地域手当を上げるためには財源が必要である。

(組合) 人件費計画において、人件費が平成19年にはこれくらい下がって、平成20年にはこれくらい下がるという具体的な数字を挙げて欲しい。

(経営) 人件費の総額は平成19年度で97億円を見込んでいます。平成20年度は、教員の欠員補充が行われることで98億円に増加する。平成21年度は欠員なしと見込んで試算している。(資料提示)

(組合) ベースは平成17年度の104億円(103.68億円)であり、19年度で人件費を7億円(6%)削減した実績から言えば、浜松の調整手当の財源がないというのは納得しがたい。

(経営) 平成20年4月採用で教員の欠員を各部局がほぼ補充してしまうので、19年度の削減実績は継続しない。

(組合) 地域手当で後から上乘せした分は運営交付金で上乘せされて来ているのか?

(経営) 運営費交付金には上乘せされてきていない。

(組合) 東西の格差が開きっぱなしになっているのは浜松にとって良くない。教職員の士気が下がらないようにするのが経営者の役割なのではないか?また、これまで浜松は外部資金を獲得するよう努力してきたが、その点を経営側は十分に評価していないのではないか?

(経営) 外部資金を取ってきた人の手当を上げるということは検討する。

(組合) 遅くとも平成22年には、地域手当を静岡6%、浜松3%にするのか?剰余金が出たらもっと早く実現するのか?そもそも、人件費で剰余金が出たら人件費に回すべきではないか?

(経営) 見通しでは5年間で35億円を建物設備等の改修費に充てる必要があり、財政的厳しい状況にある。

(組合) 改修費については別途、計画的に確保すべきなのではないか?人件費の剰余金をあてにするのはおかしいのでは?

(経営) 運営交付金では改修費が付かず、自前でやりくりして確保しなければならない状況にある。また、(年度末に発生する)剰余金は規則で人件費には充てられないことになっている。

(組合) まず、西だけでも地域手当を上げていただきたい。この点を経営側は真剣に検討して欲しい。

(経営) 財源が可能ならやっても良い。具体的な要望を組合からも出して欲しい。ただその際は「静岡を下げて(据え置いて?)浜松を上げる」というのが原則である。

2. 非常勤職員の時給引き上げについて

——今春の時給引き上げには至らず、今後の可能性は残す

(組合) 全国的に労使ともに非正規雇用の待遇改善が重視されている。民間企業の春闘でもパートタイマーを中心に時給引き上げが行われている。静岡大学においても非常勤職員の時給を改善すべきと考えるが、経営側の回答は?

(経営) 静岡における民間企業の時給平均は697円、静岡県職員の時給は810円、838円(採用されてからの期間によって異なる)、静岡市の時給は830円となっており、静大の850円という数字は他と比較しても高いといえる。それゆえ、当面、時給の引き上げは行わない。ただ、今後、他の推移を見ながら時給を上げる可能性はある。

3. 財務状況の公開について

——財務状況等の情報開示のさらなる改善を約束

(組合) 剰余金が出ているのに財務状況が厳しいのは何故か?東西、職種別にどれくらい経費がかかるのか具体的な数字を公開してほしい。

(経営) HPで公開している財務データだけでは確かに不十分である。部局長にはできるだけ数字を示し、各部局の構成員に情報が行くようにしている。できるだけ教授会等で具体的な数字を示すよう努力したい。

(組合) 経営側と同じ情報を共有している状況の中で、組合としても具体的な「工夫」を提案していきたい。そのためにも可能な限り詳細なデー

タの開示をお願いする。

(経営) もし必要なデータがあるようなら具体的に要求してもらえれば可能な限り出していきたい。なお、平成18年度の支出は全体で169億円。剰余金については、文科省に具体的な使い道(例えば建物が老朽化しており、改修が必要等)を示し、国庫に召し上げられないようにしている。また、今年度、理学部の改修予算が認められたのは異例であり、経営側の努力も理解していただきたい。

4. 雇い止めについて

——「3年雇い止め」の壁を崩せず、プロジェクトでの「期待権」の例外を示唆

(組合) 法人化後に雇用されているパート職員が一律3年で雇い止めにされ解雇されていることについて、業務効率の観点からも理解しがたい。本人と職場の希望がある場合には継続して雇用すべきではないか？

(経営) 財政的に厳しい状況の下で、「雇い止め」ができないとなると経営上の支障が生じる。

(組合) 「支障がある」ということからいえば、5年プロジェクトで雇われている研究補助職員が3年で打ち切られるほうが研究に支障をきたすのではないか。現場の混乱については何も考慮しないのか？

(経営) 4月から、単年度更新で4回、最長5年まで更新可能な「学術研究員」という制度を新たに導入することを考えている。5年プロジェクトのように期待権が発生しないということであれば経営側としても柔軟に対応する。但し、レアのケースを認めるとレアのケースでなくなってしまう恐れもある。

(組合) 法人化された際に、外国人教師に対し「4年で契約を打ち切り、その後は更新しない」とされたが、それが解決済みではないことを経営側は承知して欲しい。経営側は「サインをしたではないか」と言うが、そうしなければ職を失わざるを得なかった事情を理解して欲しい。



5. 労基署是正勧告について

——サービス残業など不法な勤務が行われぬように周知徹底を約束

(組合) 昨年の西部キャンパスにおける労基署の立ち入り調査および是正勧告への対応について、とりわけ振替休日の取得と残業代支給がきちんと行われるようにしていただきたい。

(経営) 振替休日の確実な実行についてであるが、事前に分かっている場合には、各セクションが責任を持って1週間(できない場合には1ヶ月)で実行できるよう、さらに努力をしていきたい。

(組合) 「休みなさい」と命令されたが、8時まで残業をし、土日も働いた。予算がないので時間外労働の金は出しづらいと言われた。テクノフェスタ等を土日にやる問題も認識して欲しい。休みを取ったことにして仕事をするような事態だけは避けて欲しい。とにかく職場の実情をよく見てもらいたい。

(経営) (サービス残業や偽装振り替え休日取得など) そのようなことがないよう周知徹底をしたい。また、業務の見直しや人員の適正配置も必要と思う。我々も対応を進めるので組合も業務改善や問題点などの提案をぜひして欲しい。

6. 就業規則にある「別に定める」事項の制定について

——順次、整備をはかることを表明

(組合) 就業規則で「別に定める」とされながら定められていない事項が多い。いつまでに定めるのか？

(経営) 順次、見直してできるだけ早急に整備を図りたい。なお、全く新たに定めなくても人事院規則を準用するなどして事実上は定められているものもある。また、再雇用、倫理規定については既に本文中に入れたりしている。

(組合) 非常勤職員の定年の検討の有無は？4月から施行される改正パートタイム労働法への対応は？

(経営) 改正パートタイム労働法については基本的に対応済みであるが、遺漏がないか再度確認をする。

静岡県公立大学教職員組合と懇談を持ちました

昨年3月30日、静岡県立大学が法人化されたのを機に、県立大の教員を中心に静岡県公立大学教職員組合（法人名が静岡県公立大学法人であり、その設置大学として静岡県立大学と静岡県立大学短期大学部があります）が結成されました。法人化以降、静岡県立大学においても予算執行や教員人事の経営への集中化、任期制の拡大など、さまざまな問題が顕在化しつつあります。組合結成時にはそうした問題に対する危機意識や不安感を多くの教員が共有したこともあって法人全教職員の約6割（組合加入可能者の8割弱）が加入し、見事、過半数組合として組織されています。結成にあたって、近隣であり同じように法人化された大学の職組ということで、静大教職組も書記局を中心に規約や労働協約の結び方など、微力ながら支援をしてきました。昨年9月には高柴委員長をはじめとする組合代表の方々が静大教職組を来訪され、また、この2月12日、全大教の森田書記長と竹中書記次長が静岡公立大学教職員組合を訪問するのを機に同行の要請がありましたので、久保委員長と伊東書記長が陪席し懇談を行いました。席上、教職員の個人評価問題や外国語指導助手の負担増大、センター試験の休日振替の扱いなど、さまざまな課題について状況の共有と意見交換が行われ、たいへん貴重な交流の時間を持つことができました。今後とも、同じ静岡にある法人化された大学の組合として、協力関係を構築していきたいと思っております。

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？**

**★3/31「第3回代表委員会」を
開催します。**

年度末の忙しい時期で申し訳
ありませんが、代表委員の皆さま
よろしく願いいたします。

3月31日(月) 12:30～
静岡：理学部D棟3F中会議室
浜松：工学部TV会議室



