

# 不二速報

発行日 2009年8月3日

第4号 教職員の待遇に関する事務折衝 特集号



## 7月23日 教職員の待遇にかんしての事務折衝を行いました

2009年7月23日午前11時より、教職員の待遇を中心テーマとして、事務折衝を行いました。人事労務課から澤田課長および古橋副課長、教職員組合からは田中（書記長）、笹原（女性部、情報支部）、水野（技術部）が出席しました。テーマは5つです。

- 1) 男女共同参画について
- 2) 技術職員の昇格問題について
- 3) 職員の人事評価の試行についてのその後の確認。
- 4) 教員の処遇の決定にかんしての指針について。
- 5) 次回の団体交渉の日程について。

折衝における質疑の概要は以下の通りです。

### 1) 男女共同参画について

昇格昇給における男女の格差の問題について協議しました。教職員組合の折衝のあたりのポイントはつぎの3点でした。今回の折衝を踏まえた、今後の対応についても、簡単に「☞」以下に書いておきました。

①教員についてのみではなく、事務職員・技術職員についても、静岡大学における男女共同参画が実質化するように配慮するように要請する。

☞大学当局として男女共同参画について前向きであることを確認できました。そこで、教員だけではなく、事務職員・技術職員において、男女雇用機会均等法の遵守、ならびに男女共同参画という理念の尊重がなされるように働きかけていきます。

②男女格差が生じないように、男女の均等配置が達成されていることを精査できるよう、全体の分布の分かるデータの提出を求める。

☞事務職員についてはデータとして把握されていなかったことが分かり、まずはこの改善を求めています。

③過去の性差による昇任等の遅れにより現在の格差が生じている疑いのある案件について、速やかな是正を要求する。

☞人事労務課からは「検証しなくてはいけない」ということでしたので、次回の事務折衝においてその検証・是正にかんする結果を確認し、必要な要求を行います。

(折衝の概要はつぎの通り)

[組合] 教員についてのみでなく、事務職員・技術職員についても、一方の性に偏らない均等配置となるよう（母数の違い等の困難はあるとしても）ご配慮願いたい。については、全体の分布の分かるデータを提出していただ

静岡大学教職員組合  
<http://www.jade.dti.ne.jp/~suu/>

静岡：  
TEL/FAX：  
054(236)0173 (直)  
2790 (内線)

E-mail  
suu@jade.dti.ne.jp

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

E-mail  
suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp

教職員の待遇に関する事務折衝報告	1~4
------------------	-----

9/4~6  
全国教研です!!  
1日のみ、1分科会  
だけの参加も大歓迎!  
ぜひご参加ください!



注：人事院が勧告日に勧告内容をホームページに掲載することにより、新聞発行の速報性の意味が薄れたことから、今年度から『全大教新聞人事院勧告特集号』の配布は止めることになったそうです。ご了承ください。

き、格付けや昇給昇格の基準の明確化を行ってほしい。これらのデータに基づいて男女格差の問題の有無について、教職員組合として確認を行いたい。また、静岡大男女共同参画推進室の仕事として、事務系職員における共同参画についても配慮していただきたい。

〔人事労務課〕 現在、教員については関係のデータの把握を行っているが、事務職員・技術職員についてはまとまったデータとしては把握していない。把握する必要があることは認識している。人事労務課チームは男女共同参画推進室メンバーであるので、関心を持っている。

【補足】 質疑の際に、課長・副課長・係長の東西のポスト数等を質問し、ひらきがあることを確認した。女性が課長となっているのは静岡の二名のみで、浜松では（ポスト数の制約もあり）ゼロである。



## 2) 技術職員の昇格問題について

これまで何度も折衝している問題があるので、今回の折衝のポイントは、昇格基準の明確化を、具体的な論点（専門員の定員数等や実情）にそくして、求めることにおきました。

□人事労務課としては、現在の制度には課題があることは承知をしているが、ようやく透明性のある制度を作り上げたという認識でした。また、教職員組合の指摘についても一定の理解は示しつつも、制度改正にあたっては、たんに処遇面以外の改正の必要性および財源の担保の必要性を指摘されました。次回は、教職員組合技術部としての（将来構想をふくんだ）意思確認をもとに、さらに突っ込んだ交渉を行いたいと思います。

〔組〕 昇格基準の明確化について、前回の事務折衝の回答を踏まえて、要求した。

〔人〕 前回の回答のあった新しい昇格制度が作り上げられた経緯について説明があった。これまではそれぞれの部局でばらばらに昇格の推薦があり、議論が困難と思われるような状況にあった。そこで、昇格基準（組合側から提示した資料にあるもの）そのものを簡素化し、また関係部署・部局をグループ分けして専門員を置き、グループ単位での推薦を行うように変えた。昇格候補者数や年齢構成など、グループ間で差があることは認識しているが、（人事労務課としては制度改正をしてようやく）ここまでできたと思っている。

〔組〕 専門員の7名という定員はなぜ7名なのか。（具体的な数字を挙げた上で）退職者を勘案した弾力的な運用はできないのか、と要求した。

〔人〕 これがもともとの数であると認識している。

〔組〕 過去の性差による昇任等の遅れにより現在のところ給与格差が生じている疑いのある案件を指摘した。いくつかのデータをもとに説明し、男女共同参画・雇用機会均等法を尊重し、この案件の検討及び可及的速やかな是正を要求した。なお、この案件については、上記の東西格差が影響している可能性もあることを、あわせて指摘した。

【※注】 男女雇用機会均等法では、一定のポストにおける男女比率が著しく違う場合には、他方（差別されている性）について措置を行っても、それは差別の是正であって、差別には当たらないことを明記している。

〔人〕 （教職員組合による提示データについての説明後、俸給表上の実際の給与差等について確認した後に）これだけ（＝組合が提示した資料だけ）ではわからない。検証してみなくてはわからない。（この案件について）もし是正が必要ということであれば、是正する。

（7名となった経緯を組合との間での確認のやりとりがあり）7名とは国立大学時代の定員である。専門員の増加はたんに処遇改善だけではなく、その必要性を言ってほしい。かつ、必要な財源を担保していただくことになる。つまり、ポストか人か、ということになる。そこが決まれば、たとえば技術部長に（増員を）相談し、技術部長会議にかけていただくことになる。

〔この論点に関連して行われた議論 (a) ~ (c) を紹介します〕

(a) これまでの定員削減から人件費削減という流れにおいて、教員の確保が優先され、事務職員・技術職員の削減が行われたという意見交換があった。技術専門員の配置にかかわる問題も、大学の財務の問題であり、将来構想の問題であるという認識が示された。

(b) 昇格基準を明示することが難しい理由としては「基準を明示すると、自分は基準に達している

のに昇格していない」という苦情がでてくる危惧を示した。基準は最低基準であり、そこに達したからといって、ポスト(=予算)の問題もあり、昇格できるというわけではない。

(c) 技術専門員の定数問題も財源に関わることだが、仮に技術専門職員の定員を減らして、技術専門員のポストを増やすことは不可能ではないようなニュアンスではあった。ただしそのようなことが果たして大学全体のためにいいのか(技術職員、技術専門職員の需要があるのに減らしていいのか

という意味)については一概には判断できないということであった。組合側からは、あくまで待遇問題の一環としての問題提起であったし、かつ技術職員の現員(特に工学部支部の技術職員の現員)の年齢層などをふまえた交渉であったが、人事課は一定の理解を示しながらも、「制度」をいじることになるのであればそれなりの理念を示す必要があるという認識のようであった。この問題は技術部長会議マターである。



### 3) 職員の人事評価の試行についてのその後の確認。

折衝のポイントはつぎの2点です。

①職員の人事評価の試行を受け、いまどういう状況にあるのかを確認する。

☞人事評価が過重な負担となるという問題点が浮かび上がり、それへの対応を今検討しているということでした。(関連して、工学部の技術長の位置づけ・手当の問題も扱いました。詳しくは下記参照。) 教職員組合としては、人事評価制度についてこれからも取り組んでいきます。

②職員の格付けの問題について、人事評価とも関連して、たんに採用のされ方での大きな格差が出ている事態について問題であるとの指摘を行い、是正措置の検討を要求する。

☞教職員組合が指摘した問題点については、人事労務課として理解を示しました。しかし、職員の採用・格付けにかんしては国の制度に準拠しており、その枠外での採用については、財務的に大きな制約が課せられていることが明らかになりました。すなわち、国立大学から引き継いだ教職員については、独立法人化となる際の給与・退職金等の体制については保障するが、独立法人化以後に大学独自に行うものについてはそれぞれの大学で財源を見つけなければならないということです。これは静岡大学だけでは解決できる問題ではなく、全大教等を通じて文科省・国会・地域の人びとに訴えていく必要が出てきたと認識しています。(事務職員の定年制も同じ問題であることが、折衝のなかで判明しました。)

【組】 職員の人事評価の試行についてはどうなっているのか。

【人】 施行を行って、問題点が浮かんできた。評価を行う人数が多い場合には、過重な負担となる。教員評価に加えて、学部長が技術部長を兼ねている場合には技術職員の評価も行うことになる。あまりに大きな負担である。また、本運用を行う場合には、大人数を評価するというだけではなく、短期間に期限を厳守して行っていただくことになる。(ボーナスへの反映などを考えると、評価資料の提出後の一ヶ月間の間に終えていただく必要がある。) 人事評価はそろそろ本運用をしなければならないが、このような問題点をクリアーする方法を検討しているところである。

【組】 技術長は40名もの技術職員の評価を行っているが、管理職に位置づけ、手当等の支給をすべきではないか。人事評価を行うのは管理職であると思うが、いかがか。

【人】 「手当を出せば(40名の人事)評価をして

くれるのか」とこちらからききたい。むしろ、40名もの人事評価を一人で行うのはあまりに大変なのではと思っている。

【補足】 質疑のなかで、技術長が工学部にのみある職であることを確認しました。人事労務課としては、現在の人事労務課で行っている人事評価を考えても、大人数の人事評価は困難であると捉えていることが示されました。下記の教員の人事評価を学部長が一手に引き受けて行うということについても、実務的に危惧していることが示唆されました。なお、教職員組合からは、現在の試行において、40名の人事評価を一定期間内にやりとげたことを知らせました。(ただし、評価期間中は、技術長は忙殺されたとのこと。)

【組】 人事評価は、技術専門員等の職位につくための要件としての業務経験や習熟度の尺度であるはずであるが、たとえば公務員試験を受けていないというだけで、修士号を有していても低い格付けとなるというのは、人材評価として問題がある。



〔人〕問題点は指摘のとおりである。これは技術系職員だけの問題はなく、事務職員にも当てはまる。職員の採用は、国に準じて、区分毎の試験によっており、それ以外の大学自前の試験による採用の場合には、年数がたつとともに（東海北陸地区国立大学法人等職員採用試験での採用者と）差が広がっていく。このことは面接時において十分に説明しているが、実際に給与をもらってから愕然とする方もいる。教員についてはこうした差を是正する仕組みがあるが、職員についてはない。もし是正を行った場合には、その職員については国立大学時代から引き継いだ定員ではなく、大学独自の採用者とみなされ、文科省による退職金の補償の対象とならなくなる。つまり、大学自身の財源のなかから退職金を工面する必要があり、

格差是正の制度を作った場合には非常に重い財政負担となる恐れがあるため、静岡大学としてはできないでいる。

〔組〕教員との違いという話が出たが、教員の定年は65歳であるが、事務職員や技術職員は60歳のままである。60歳という定年について、国の年金制度の改革等があるなかで、引き上げる可能性はあるのか。

〔人〕これも同じ問題がある。国が手当てするのは、独法化時でのもの。いま定年年齢を引き上げた場合、引き上げられた分の職員の給与等については、大学独自での負担になる。独立法人化以降に定年を引き上げた大学では、定年年齢の引き下げを検討していると聞いている。



#### 4) 教員の処遇の決定にかんしての指針について

拙速に行われようとしている「教員の処遇の決定にかんしての指針」についての、議論の状況について確認しました。

⇒評議会での検討状況、ならびに実務的な見通しを確認し、まだ交渉の時間はあるものと判断しました。各部局でも議論されると思いますが、教職員組合としても、次回の学長団体交渉において取り上げていと考えています。

〔組〕「教員の処遇の決定にかんしての指針」の検討状況について質問した。

〔人〕教育研究評議会においては各部局から議論があり、それを経営側が受けとめたという段階である。現在提案されたものは、10月～3月の評価を6月の期末手当に、4月～9月のそれを12月の

期末手当に、そして全体を1月の昇給に反映させるというものである。実務的に詰めなければならぬ点がある。（実務的には、今年度中にシステムを構築し、来年4月に実施ということが無理がないのでは、ということであった。）

#### 5) 次回の団体交渉について

教職員組合としては、次回団体交渉は10-11月に浜松において、学長の隣席で行いたいと考えています。また、その次は年内に静岡で行いたいと考えており、その旨、調整をお願いしました。

⇒10-11月に学長の出席のもと浜松で、12月に静岡でというおおよその予定となりました。みなさんからの具体的な訴えを経営側に届けることが、組合の意義であると考えています。これを団体交渉事項にという希望がありましたら、各支部を通じて、あるいは書記局に直接にお申し出ください。

〔組〕本年11月末には学長適任者意向投票が行われるかと思う。この日程も踏まえて、次回の学長交渉は、10月-11月の期間に、まず浜松において、そして静岡でというかたちで、二回の学長交渉を行うことができると考えている。議題は重ならないように整理して、おおくの教職員が参加できるようにしたいと希望している。

〔人〕10-11月に二回、しかも両方とも学長の臨席でというのは、日程調整が非常に困難である。昨年は確かに浜松で学長交渉であった。ただし、

かつては二回目以降の団交は、関係の理事との団交ということもあった。

〔組〕少なくとも、10-11月に浜松で、学長の隣席で行いたい。静岡での団交は12月でもかまわない。昨年度のように、年度末の団体交渉となると、異動の時期ということもあり、前倒しをしたいと思います。

〔人〕10-11月に浜松でということであれば、学長は出席されると思う。また、年度末は忙しく、三度目の団体交渉を早めにとということも理解できる。