

# 不二速報

発行日 2011年12月19日

第6号 第3回団体交渉報告号



## 喜びもつかの間 「クーリングオフ撤廃」の回答を交渉前日に撤回!!

だが学長から「非常勤職員の重要性を認めて対応する。  
働きやすい職場にしていく」との発言も

### 第3回団体交渉報告

日時：2011年12月2日 15時から

場所：本部5階大会議室、工学部大会議室（TV会議）

出席者：

【組合側】新保執行委員長、勝野副執行委員長、阿波連書記長ほか27名

【大学側】伊東学長、山崎理事、石崎総務部長、澤田職員課長ほか5名

#### 1. 大学教育センター任期付き教員の任期撤廃について

\*組合執行部より事前通告書に従い、任期付雇用導入の経緯と、現状について説明。

\*組合員より現状のより詳細な説明

【組合員】当初予定されていたマネジメントだけでなく、授業も担当している。年齢も30代が増えている。更新は可能だが、利害がぶつかる学部教員が審査に加わるため、科目部の会議で大変なストレスを感じる。成績評価にあたって学生の反応が気になり、評価が甘くなるのがアメリカなどで既に指摘されている。任期付のため教授が少なく、全学の委員会に委員長・副委員長を出せない。業務内容が任期なし常勤と変わらないなら、任期を外してほしい。

【書記長】重要な仕事であるにもかかわらず、不安定な条件で雇用されている。改善すべき。

【組合員】マネジメントの他に授業もたくさん持っているし、教員免許更新講習や教育学部の大学院生指導も担当している。にもかかわらず任期なしの教員から、「任期付だから業績を上げてすぐ転出することを考えるべきだ」というハラスメント発言をしばしばされる。

【学長】一般論としてだが、任期制の導入は教員の流動性を高めることを目的としていて、意味はある。どの仕事にあたる人間を任期制で採用するかは、各学部の事情に従って決めている。みな条件を承知で採用されているはずだから、個別に任期制を変える予定はない。ハラスメント発言があるというのは問題だ。学部や大学院との兼担は既に認められている。「交渉事項と提案理由」には「学長は、任期付き教員に「何年か後には辞める」「この大学のために一生懸命にならなくて良い」と思っているのか。」とあるが、そんなことは言っていない。

【組合員】一般論として流動性を確保する意義があるのはわかるが、具体的にセンターについていかなる意義があるのか。

【学長】それは団体交渉で問題にすることだろうか？ センターの重要性は教育の問題として議論するつもりなので、今すぐ回答はできない。

【組合員】文部科学省の教員流動性を高めるという方針に従って任期制は、最終的に静岡大学の責任で導入したのではないのか？工学部のような大きな所では、退職に伴って計画的な昇任人事ができるが、教授が2人のセンターでは大学として（昇任ポストを）検討すべきだ。

【執行委員】先ほど採用等については学部で検討すると言ったが、大学教育センターは具体的にどこが検討するのか？

【学長】センター運営委員会ではないか？

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

~suu/

静岡：  
〒422-8529  
静岡市駿河区大谷 836

TEL/FAX:  
054(236)0173 (直)  
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3回団体交渉報告	1~3
交渉出席者の感想	4



【組合員】西部の電研の任期制をなくすという検討決定がされていると聞いているが、これは全学的な問題として検討できないのか？ またセンターには人事や予算について部局に準じた権限が与えられているが、センター教員の任期についてはセンターで決定していいということか？

【学長】電研については組織改編に伴って確かに議論の対象となっている。センターの役割は変わってきており、組織のあり方の見直しの必要は感じているが、この場はその議論にはふさわしくない。

【組合員】この場がふさわしくないなら、我々はどこで発言することができるのか？

【学長】見直しの際には、それなりの場を設けるつもりでいる。

【組合員】それはありがたいが、そのような情報は下まで降りてきていない。現場の教員が発言できるようにしてほしい。

【書記長】教育面の問題でもあるが、働いている人間の雇用条件にも重なっているのだから、団体交渉で取り上げる必要はある。

【学長】任期制をなくすとは言わないが、検討する。

## 2. 「国家公務員給与臨時特例法案」への静岡大学の対応について

【委員長】「特例法案」は閣議決定され、現在国会審議が行われている。和歌山大学では国家公務員ではない国立大学法人の給与にこれを適用すること自体憲法違反だという声が上がっている。静岡大学としてはどう対応するつもりか。

【学長】政府から国家公務員の給与減額について方針が出され、閣議決定され、国会審議にかかっている。情勢が流動的なので、他大学や国会審議の動向を見守っている。削減が実行された場合には、事務経費の削減などで対応できないか、他大学の様子を見る。

【執行委員】そもそもこの法案は、人事院勧告を無視しているという点で憲法違反という批判があり、さらにその国立大学法人への適用については、和歌山大学からの批判がある。全大教では法案否決のために国会議員への働きかけを行っているが、大学としてもそのような行動を積極的にとるべきではないか。人件費関係だからといって、労働者側だけの問題ではない。大学の運営資金の大幅減なのだから、経営者側としても積極的に対応するべきではないか。

【学長】国会議員への働きかけは考えていない。震災復興への貢献も考えなければならないので、動向を見守る。

【書記長】先ほど事務経費削減に触れていたが、運営費交付金の減額は直接人件費削減に反映させないということか？

【学長】運営費交付金削減と人件費削減は別。人件費削減については、下りてきたら考える。

【書記長】国大協は運営費交付金がこれ以上削減されては、大学の運営がなりたたなくあるとして、運営費交付金削減に反対する決議を採っている。独立行政法人なのだから、最終判断は学長がするもの。静大は十年かけて約11億、今度は7億の人件費削減によって運営費交付金削減に対応してきている。今でも危機的な状況なのに加えて今回の国会審議だが、学長としてどのように対応するつもりか。

【学長】今は答えられない。

【書記長】最高責任者として責任が取れないというのか。それでは学長として不適格だと認めるのか。

【執行委員】対策は立てているが外に漏らすわけにはいかないから答えられないのか、それとも立てていないから答えられないのか。

【学長】情報収集はしている。国大協の決議には静大も加わっている。それ以外はしていない。

【組合員】独法化されている以上、国家公務員とは直接連動するものではないのだから、人件費にはすぐ反映させないでほしい。

【山崎理事】苦しい状況はよくわかっている。情報を集めて対応したい。

【執行委員】情報を集めるというが、既に夏前から続いている事態だ。いい加減具体的な対策案ができていい頃ではないか。

【書記長】国大協の決議に賛成したということは、静大として「国家公務員給与臨時特例法案」の旧国立大学への適用に反対するというでいいのか。

【学長】決議に賛成しただけである。

【組合員】これまで人事院勧告準拠で給与が下げられてきた。今回は人事院勧告ではないので給与を下げるべきではない。仮に運営費交付金が削られることがあっても給与引き下げは最後の手段にしてほしい。

【書記長・執行委員】決議に賛成しながら、その方向で対応するつもりがないというのはおかしいではないか。



## 3. 法人化後採用パート職員のクーリングオフ撤廃について

【委員長】昨日になってクーリングオフを撤廃するという事務折衝案が急に撤回された。団交前日の撤回はあまりにもおかしい。説明してほしい。

【澤田職員課長】自分が先走ってしまった。後から他の人から無理だと言われ、撤回することになってし



まった。申し訳ない。

【委員長】昨日のメールでは学長から説明があるとあったが、それもなくなったのか。

【学長】事前の食い違った経緯を課長から説明した。現在の9ヶ月のクーリングオフは、継続雇用と見なされる等の問題を鑑みたときに必要であると考えている。

【山崎理事】交渉において一度言ったことを翻すことは愚庸なことだと考えている。混乱の原因は連絡不足で、我々にも問題があった。事務責任者として、申し訳なかったと思っている。ただクーリングオフは撤回できない。

【書記長】制度的に認められないということだが、京都大学や名古屋大学も可能にしている。

【組合員】静岡県庁では3年任期で首は切られるが、他部局へ応募して採用されている。任期となる者どうしで循環しているようだ。

【山崎理事】自分の理解では、同一雇用者名で行われるものなら、他部局であっても継続雇用になる。他でできているのなら、どのようにして可能にしているのか調べて、考えてみたい。

【組合員】仕事なくなるのは本当に困る。名大でもできているので、早く対応してほしい。

【組合員】自分の娘も国に非常勤で雇われているが、今年からクーリングオフはなくなっている。他のことではなんでも国家公務員に準じているのに、こういうことだけは従わないのか。

【山崎理事】自分はそうした事例について把握していないが、調べて対応する。

【組合員】学部雇い(学部長が任命権者)だったものを、法人化後全学雇い(学長が任命権者)にしたが、実質的には学部雇いとなっている。このことが害になるなら、元に戻してほしい。

【委員長】3月で雇用期限が切れる切羽詰った人もいる。事務折衝案の急な撤回というルール違反もある。いずれではなくすぐに対応してほしい。

【組合員】先ほど「クーリングオフを撤廃するという事務折衝案」の撤回について、事務方からお詫びの言葉があったが、団体交渉の場は言った言わないというような言質をとりあうような場ではないと思う。私は、学長をはじめとする現執行部が、非常勤職員の雇用年数の上限を3年から5年にしたことについては評価しているし、現在、静岡大学で非常勤職員の、正職員として登用制度があることについても評価している。現在、非常勤職員が正規職員と同様に静岡大学を支える重要な役割を果たしていることは学長をはじめとする皆さんも十分御承知のことだと思うので、ぜひその点を踏まえて、非常勤職員の方の待遇改善のためにできることをしていただきたい。その点について学長から一言頂けないでしょうか。

【学長】重要性を認めて対応する。非常勤の方を含めて、働きやすい職場にしていきます。

#### 4. 工学部および電子工学研究所改組における人員計画の見通しとその現状について

【組合】色々と議論が重ねられていたが、結局「交渉事項と提案理由」にあるように、「教員定員は学生数に応じた数になる」というだけの結論になっている。この改組には教員数を減らす以外の何の意味があるのか、工学部が言い出した改組ではないが、誰が責任を持つのか。

【学長】改組は全学で教育組織を見直す中で出てきている。団体交渉で話すことではないだろう。「30人程度の削減」とあるが、それは言っていない。

【組合員】学部長からは学生定員が変わらなければ、新規の人事が認められず、学生数に応じた教員定員にまで人数が減らされ、30名減ることになると聞いている。違うならいいが、学長から明言してほしい。

【学長】30人減るといっているのはどういうことかわからない。改組ではそうは話していない。

【組合員】学部長からは、学生定員に合わせれば減ることになると聞いている。

【執行委員】学長の発言によれば、この改組に伴う削減は考えていないということでもいいのか。

【学長】全体としての(運営費交付金に従う)人件費削減でならありうるが、今改組に伴って(工学部の教員のみ)削減するという話はしていない。

【執行委員】今の話ではなく、長期的に削減はしないのか。

【学長】人件費関係でなければ、議論はしていない。

【執行委員】長期的には結局そこが問題になるのではないか。

【学長】教員の定員削減があったとしても、大学全体の削減割合と同じである。

#### 5. 非常勤職員の夏季休暇・時間給・一時金の改善について

\*職員課長より静岡市・浜松市の非常勤単価の紹介。

【書記長】東北の大学では常勤と一致させた単価になっているというが?

\*職員課長より、東北大、秋田大の単価紹介。

【組合員】西部キャンパスでは、11月22日に女性部でランチミーティングを開催し、非常勤職員を含む女性たちで学長に訴えたいことを話し合ったので、その時の要望等をお伝えしたい。法人化後に雇用された非常勤職員については、勤務年数の上限を3年から5年にするなど一定の成果が得られたが、法人化前から働いている非常勤職員の待遇については、時間単価が下がった状態で固定されているなど、この間、何の改善もなされておらず不満の声が多い。なので、夏季特別休暇を3日から5日へ増やすことや夏季一斉休業の実施にあたって年休を充てることの撤廃などは予算措置を伴うことでもなく、実行可能性が高いと思うので、速やかに改善してほしい。



また同じ非常勤職員でも静岡と浜松では時給の差があるが、地域調整手当の東西格差の是正が進んでいることなどから考えてもこの差はおかしいと思う。これも早急に是正してほしい。またそろそろボーナスシーズンだが、私たちの給与袋を配ってくれている職員にも非常勤職員が少なくない。同じように働いているのに、一時金支給が全くないことは職場の士気にもかかわることであるし、私たちも胸が痛い。そんなに多くを望むわけではないが、ぜひ一時金支給についても前向きに検討してほしい。

非常勤職員は正規職員と同様に静岡大学を支える重要な役割を果たしているの、ぜひそれをふまえた対応をお願いしたい。

【書記長】学長の判断を聞きたい。

【山崎理事】私から局長レベルで答えるのはだめか。

【書記長】学長に答えてほしい。

【学長】今すぐ対応するつもりはない。

【山崎理事】待遇改善は進めてきたつもり。法人化前に雇用された非常勤への待遇の問題は、法人化前の時間単価を使っているためだと思う。単価を下げることはしていない。今後も検討はするが、今これではできないとは言えない。

【書記長】単価改善の検討はするのか。

【山崎理事】単価に差ができていくことについては、総合的に斟酌して、どのへんが適正なのか判断したい。結果何ができるのかは、改めて判断していきたい。

【書記長】時間がないので、項目6、8、9は「交渉事項と提案理由」にある通りとする。項目7に移る。

## 7. 技術職員の待遇改善

【組合員】6級定数の複数確保、5級で退職を迎えることができるよう専門員の増員を要求。

【学長】全員を5級で退職するようにするには、法人化以前からの昇任基準を変えなければならない。また退職金も増すが、以前にはなかったことなので、財源を確保しないと対応できない。

【組合員】4級で退職する人が出るようになったのは、そもそも法人化以後のことだ。昇格による人件費の試算を（人事労務課に）求めているが、増額分は数100万円程度のことで、技術職員はあんなに人員を減らされて、剰余金に貢献しているのに昇格を改悪していることに納得できない。（昇格改善の）資料をきちんとみて対応してほしい。

【山崎理事】技術部再編については色々対応しているが、今後も対応を考えたい。

【学長】技術部再編の中で、働きやすい環境を考えたい。

【委員長】前向きに対応してくれればもちろんありがたいが、とにかく現時点での考えは教えてほしい。また西部特有の問題もある。次回（今年度中にもう一回）は西部で団体交渉を行うが、学長もぜひ出席してほしい。

## 交渉出席者の感想

初めてで、言葉を失ったほど、びっくりしました。あれ？議会ごっこ？？というような感じでした。気になったところを言えば：

- ・交渉の模様。敵のように向かい合って、学長のボディランゲージ（胸の前に腕を組んで距離を置く、顔つき）。
- ・理事（権力者）と教員（弱者）のあいだのアンバランス。そもそも教員が居なければ、大学を含めてどの教育機関も成り立つはずがないだろう。お互い様なのに、教員（組合）はとても弱い立場にいると感じました。とにかく平等ではない。
- ・多くの質問に対する学長の答え：「今答えられません」「検討中です」「～認識していますが、様子をみて・・・」。そのような回答があいまいすぎて、教員の要求を受け流すだけという印象が強い。
- ・学長の発言：「給与はすべてではない」。でも、仕事の負担が年々増えつつある中、何年も前から減りつつある給与はもうぎりぎりです。なのに、これから税金が上がる、消費税も上がるだろう。子ども手当が減る、国の勝手な都合で公務員だけの給与が大幅に減らされる恐れ。それは極めて不公平なことを別として、

国はそのお金をどう使うつもりかはコントロールできない。日本の政府はずるい、信頼できないから、税金をこれ以上、1円も払いたくありません。そんな空気の中で仕事をするのがつらい。もうたくさんだ！という気持ちで一杯です。

少しでも、よりよい環境をつくるには次のようなことが必要だと思います：

- ・話し合いを会戦のような雰囲気の中ではなく、ラウンドテーブルで行う。出席者は敵ではない、仲間であること。（皆、静大で働いているから当然だと思いますが。）要するに、本当のデモクラシーを生きること。
- ・もっと、もっと教員の気持ち・考え・アイデアなどに耳を傾けること。
- ・給与をなるべく減らさないこと。他大学も減らすから、静大もそうせざるを得ないという考えがちに抵抗する。大学の予算を別の方法で調整すること。

そうすればモチベーションが戻り、ビジョンもまた生まれてくるのではないかと思います。

