

不二速報

発行日 2012年6月12日
第3号 第1回団体交渉報告号

静岡： 内線 2790
E-mail suu@jade.dti.ne.jp

浜松： 内線 3910
E-mail suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp



大学側、給与削減の提案 最大で9.77%カット！

第1回団体交渉報告

次回交渉は6月13日 10:00～
共通教育棟 A303

5月31日に行われました第1回団体交渉について、特例法案への対応以外の要求項目も含めて、交渉の内容をご報告します。

日時：2012年5月31日（木） 14:00～16:00

出席者：

組合側：桐谷執行委員長、増田副執行委員長、香野書記長
ほか 22名

大学側：伊東学長、山崎理事、石崎総務部長、梶人事課長、
中村職員課長ほか5名

東日本大震災の復興のために、国の方針を受けて、静岡大学としても応分の負担をしなければならないと認識している。

今回の措置が、①復興支援に向けた財源確保のためであること、②収入の約60%の運営費交付金を受けていること、③給与削減相当額の運営費交付金の削減が行われること、④他大学でも今回の臨時特例部分に対応した措置が講じられ、講じられようとしていること、⑤今回の措置は26年3月までの臨時特例であって恒久的な削減ではないことの5点を踏まえて、臨時特例法に依拠することを基本として、就業規則を改正して、給与の減額支給措置を取りたい。

ただし次の点には配慮する。①特例期間は平成24年7月1日から26年3月31日、②特例期間中、支給率を抑制している地域調整手当を、減額支給対象の職員に対して、1%上乗せして支給、③附属学校園の教員は静岡県との人事交流者であることから減額支給措置は講じない、④非常勤職員については常勤職員に準じた給与体系でないことから、減額支給措置は講じない。また特任教職員、再雇用職員についても同様。

【委員長】減給の緩和措置として、地域調整手当の1%上乗せだけなのか？ どのような形で減給するのか、数字がないのでわからない。一般的な形としてはわかったが、原案はどういうものか。なぜ賃金削減なのかの合理的な説明をしてほしい。

【理事】国家公務員給与臨時特例法を根拠にする。級に応じた9.77%、7.77%、4.77%と減給する。級に応じた削減についての具体的なシミュレーションは今後資料を出して説明する。

賃金削減の合理的根拠は東日本大震災の復興財源ということがあり、運営費交付金を受けていることから、大学としてもこれらに対応すべきと考えている。但し、6月のボーナスには反映させないこと、地域調整手当を1%上乗せすること、附属学校教員への配慮をすること、非常勤職員には減給を実施しないことを盛り込んでいる。

【副委員長】国家公務員の給与削減と同等の給与削減相当額を捻出するということだが、静岡大学の場合は、運営費交付金のすべてが人件費なわけではない。また、常勤の人件費がすべて運営費交付金でまかなわれているわけでもない。授業料等の自己収入も40%ある。自分たちが稼いだお金に対しても平均7.8%かけるのはおかしいのではないか。国からもらっているお金に対して相当の運営費交付金を削るというもとで作業をしていると思ったが、そうでは

1. 組合との三原則の確認

桐谷委員長、読み上げて確認。

三原則を学長へ手わたし。



書記長から各提案理由について説明。

2. 静岡大学教職員組合新執行部の基本方針について

1) 「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】大学側の対応を聞きたい。特に3点伺いたい。

①特例、臨時の減額について、どこの7.8%なのかがわからない状況であるがこれは大きな問題である。そしてどういう合理性でこれを実施しようとしているのか、根拠がわからない。この件について、どう認識しているのか、学長に伺いたい。

②6月18日に国大協総会が開かれる。こういう形での削減を廃止してもらおうよう、他の学長に働きかけをお願いしたい。

③この件について学内の関心がとても高い。これまでに多くの問い合わせあり。学長から全学に向けて周知をしてほしい、説明会の機会を設けてほしい。

【学長】②、③については了解した。②については大学で声を挙げていきたい。③についてはどういう形になるかわからないが、説明をしたいと考えている。

1点目についてだが、この間の状況を理事からまず説明したい。

【山崎理事】まず状況について説明したい。

<配布資料「国家公務員給与臨時特例法」への対応をもとに、状況の説明>

今回の給与削減については、公的部門全体で対応すること、財源は復興に活用すること、給与削減相当額を運営費交付金から削減するということである。また、29日付けで、文科省高等教育局長から副総理の発言と同様の依頼の文書が届いた。

【学長】<配布資料「国家公務員給与臨時特例法」への対応をもとに、大学の基本的な考え方の説明>

ないのか。われわれの状況に応じて、給与相当の捻出をすればいいのではないか。

【理事】シミュレーションの中でも自己収入の部分をもどのように考えるかということも念頭に置いて考えていたが、今回このようなかたちで給与削減と同等の削減相当額を算定して減額するということから、財源が運営費交付金であれ自己収入であれ、削減相当額を運営費交付金から削減すると財務大臣が発言しているので、全額運営費交付金から削減されたときの状況を考えて、われわれは対応しなければならないと考えている。

【委員長】どのくらいの額だと考えているか？

【理事】国家公務員の特例法に準拠して計算すると、本学の場合は、7億円と推計している。

【委員長】賞与は何%か。

【理事】期末手当、勤勉手当については一律9.77%を考えている。



【副委員長】政府の言うことをそのまま受け入れるのではなく、給与削減は軽減してもらわないと困る。公的資金を導入したJALでは人員整理を中心に3割の人件費削減を行った。静大の場合は既に欠員による人件費が削減されている。欠員による相当額の剰余金があるはずだ。このようなことを加味した上で、減らして然るべきではないのか。

【理事】目的積立金について、22年度は10億円近い目的積立金が発生したが、これは学生の修業環境を改善することで、老朽化したトイレや教室の空調の改善、または学部で計画的に改善を考えているようなものについて充当するというふうに、使途を定めたかたちで目的積立金の承認を受けているので、その使途に応じて活用するようにしている。今年度は決算の整理中だが、前受け授業料(翌年度の授業料を当該年度に収納するという制度)の金額については、剰余金が出たとしても経営努力ではないということで、その金額は認めないという文科省の方針も示されたということで、今年度はそれをやめることから、23年度決算からは大きな剰余金は発生しないという判断をしている。

今年度7月から実施したいと言ったが、4~6月分は実施しないということで、その分の経費として2億1千万ほどの財源が発生している。また、附属の教員を対象外とすることで5千万ほどの財源が必要になるということで、代償措置以外の部分も経費が発生しないわけではない。大学の経費を留保していく必要があることを理解してもらいたい。

【副委員長】剰余金が発生しないということだが、国立大学法人となった平成16年から人件費は毎年1%削減で5年間で5%削減されるはずが、実質的には15%近く(14.9%)削減され、人件費削減によって年間7億円もの剰余金が生じており、目的積立金(前年度よりの繰越金)となっている。剰余金が出るのではないか。今年に限って何も無いというのはおかしいのではないか。

【理事】人件費を効率化するのはその通りだが、その財源を活用して、1%の効率化がかかっている教育研究経費に充当して物件費の額を維持している。

【副委員長】教育研究経費の方に回しているのも当たり前だと思うが、こういうときには、改修費などは本当に必要なものに絞って、こちらに(復興財源に)回した方がいいのではないか。

【組合】地域調整手当について、静岡は6%にするが、浜松は何%なのか。

【理事】浜松は国の基準では3%だが、大学として4%としているので、1%上乗せして5%にするという提案である。

【組合】去年11億剰余金が出て、7億は人件費に関わることだったと思うが、毎年4億積み立てたいという話だが、去年と同じことをすると7億くらいは普通に余ると思うのだが、それにもかかわらず地域調整手当の1%上乗せだけか。

【理事】今日の提案は、代償措置として静岡、浜松とも地域調整手当を1%上乗せしたいということだ。

【組合】来年も、いつも積み立てたい分は確実に上乗せが可能ということだと思いが。

【理事】その部分は教育研究経費等に充当して、全体の予算をつくっている。たとえば人件費を執行していく中で、当初採用を予定していた人ができなかつたり遅れたりして人件費が剰余してくる部分はあるかと思うが、それ以外については物件費等に充当するというので整理しているので、大きな人件費の剰余は発生しないと思う。

【組合】退職する人と採用する人では給与の額が違うはずなのに、どうしてそういうことが起こるのか？

【理事】単純に新陳代謝だけを考えればそうだが、毎年の昇格や昇給を考えると、新陳代謝が差額として発生するわけではないと思う。

【組合】シミュレーションをすればそうはならないと思うが。根拠を示してほしい。

【副委員長】常勤の教職員の総人件費は、22-23年で113.04億が112.48億に減っている。まず欠員や給与抑制で生じた剰余金を活用すべきである。相当の額を捻出するためにはどうしても給与を何%か削減しなければ捻出できないというのであればわかるが、全額を給与の削減からというのはわれわれとしては納得できない。代償措置も2年間だけでは難しいのならば、5年間くらいの昇格改善などで削減した分をとりもどすということであれば、少くとも給与が削減されても仕方ないというように思えるのではないか。

【理事】要望、要求は聞く。基本的な考え方は国家公務員給与臨時特例法に則り、代償措置を行うということ。

【副委員長】9.77%、7.77%削減されて、1%の上乗せでは納得できないということを言っている。他大学ではいろいろな代償措置をやっていることも聞いている。

【理事】他大学のことは若干ばらつきのあることも知っている。ただ7.8相当を削減することは、ほとんどの大学で同じような状況で対応することを聞いている。調整手当や休暇などで対応するという大学もあることはわかっているが、静岡大学としては、今まで抑制してきた1%の手当について、2年間は国の基準どおり支給するというので対応したい。

【委員長】9.77%削減は大きな不利益である。その合理的な根拠は何か。調整手当は1%抑えてきたのを戻すのだから、代償措置ではないのではないか。

岡山大学は9.77%削減を6%に、7.77%削減を4%に、4.77%削減を2%にし、ボーナスを一律5%削減で対応している。このように自主的、自律的な交渉で対応しているところもあるのに、本学では、そうっていない。岡山大学の対応はどう考えるか。

【理事】大学によってばらつきが出ていると言ったが、その一例だと思う。岡山大学の具体的な数字は初めて聞いたので、確認したいと思う。

【委員長】物件費と人件費での対応は色々できるのではないか。7.8%削減の割合は柔軟にできるのではないか。不要不急のものについては抑制する、時期をずらすということは考えられないのか。

【理事】相当額をどのように考えるかということだと思うが、岡山大学の状況を聞いてみたいと思うが、多くの大学が7.8%を削減した上で、代償措置を考えているのが多数であると聞いている。また、不要不急のものに金をかけているつもりはないが、施設関係を先送りして、人件費に回すことはどうなのかということは考えてみたい。

【組合】これ以外の代償措置は何か考えているのか。

【理事】現時点では今日の提案である。

【組合】それは代償措置がないということだと思うが。

【理事】代償措置としては地域調整手当1%の提案である。

【組合】7億余っていて、2年であれば少し繰り越せると思うので、紙上は何も減らす必要はないのではないか。

【理事】今日提案している意見を承っているが、1回で決めようとは思っていないので、今日の話の踏まえて検討したいと思うが、検討した結果新たな代償措置が提示できるかは、今日は返答できない。

【組合】給与のシミュレーションをしているのか。

【理事】率をあてはめて計算すると7億になるということである。

【副委員長】全体の予算のどこから削るかという話にはならないのか。人件費だけでなく、目的積立金から削るというシミュレーションはできないのか。

【組合】役員の給与についてはどのように考えているのか。

【理事】役員については9.77%削減を考えている。

【組合】以前、役員の引き下げが一般教職員よりも低いときがあった。しかもその説明は職員課からのメール1通だけでそれを行った。役員が率先して引き下げるべきではないのか。

【理事】今回は役員も国と同じ考え方で引き下げる。

【組合】国立大学は4割程度の自己資金あり。それは国の削減率に従わなくてもいいということ。9.77%等削減で行くのは難しいと考えられる。税金でもらっている部分は難しいであろうが、具体的な対応は各大学に因るものである。原則としては従う、そして交付金は減るが、他を見て検討をすればいい。そう考えると、9%削減ではなく、6%の削減でいいのではないか。そういう可能性はあるのではないか。元来、削減率は組合との交渉で決まるものである。今回の件は制度論一般論ではなく、働いている人の給与が減るということを考えてほしい。会社の場合、景気が悪くなる場合通常は3%削減を行うとのこと。ここから考えると、3%賃金削減は対応できる。10%の削減は倒産する会社がやること。我々の出発点は9%ではなく6%削減。これから4、5回行う交渉になるが、今は執行部に対して不信感がある。賃金が8%、9%削減することの意味を考えてほしい。6%、4%、2%削減という岡山大学は典型例。

【委員長】今回の場合は法ではなく特例であり、それに従うのは合理性を欠いているといえる。士気に関わる問題にもなる。

【書記長】これからどういう点を検討するのか。

【理事】合理性については、復興財源の抛出ということから法的部門全体で取り組むということから、運営費交付金を受けている静岡大学も何らかの対応をしなければならないということだ。検討としては、今日いろいろ話を承ったので、代償措置としてどのようなことが講じられるのか講じられないのかを検討したい。

【書記長】給与削減相当額をどこから出すのかということがひとつあると思う。また、4~6月分と附属学校教員の分の財源もどこから抛出されるのかを聞きたい。今日の説明では、すべて給与から削減されると受け取ったが、それでいいか。

【理事】そのとおりだ。

【書記長】その点について、給与以外の部分から抛出してほしいということが1点。それから削減の率について、そのままの数字が出てきたが、そもそもの数字について検討の俎上に載せてほしいということが大きなポイントだと思う。

【組合】岡山大学の例は大きいと思う。

【理事】一方で、手当としての代償はしないという大学があるとも聞いている。

【組合】民主的なプロセスを考えたときに7月は早すぎると思う。本気で組合と交渉するつもりがあるのか疑問である。

【理事】この件については大きな事柄なので、誠意を持って組合と交渉したいと思っている。ひと月間の中で何回できるかわからないが精力的に交渉はしたいと思っている。

【組合】具体的にどういったかたちで交渉するのか。

【理事】今日と同じようなかたちで、早い時期に次回の日程調整をさせていただきたい。

【組合】シミュレーションの結果を数字で出してほしい。

【委員長】人数を含めて、削減したときの表を具体的に出してほしい。

【副委員長】総人件費で計算すると、7億よりも多くなるのではないか。もっと削減率が低くてもいいのではないか。

【理事】対象者を先ほどの率で計算すると7億になるということで、過剰に削減して他に使おうということはまったくない。

【書記長】この件は継続的に交渉するという事はまず確認できたので、以降の事項に移りたいと思う。

2) 現給保障について

【書記長】年度末に今後も協議を継続したいということだったが、それ以降の動きについて表明してほしい。

【学長】他大学の状況も勘案しつつ、継続して話し合いたいと思っている。

【副委員長】提案理由に書いてあるとおりだが、ラスパイレス指数が84%ということも加味して、現給保障撤廃はやめてほしい。

【書記長】この点については、今後も継続して協議をお願いする。

3) 東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善について

【書記長】2年間の代償措置を持って、この問題が解消されたということではないということは申し上げたい。



4) 技術職員の待遇改善

【副委員長】技術職員は、国家公務員、事務系職員に比べて昇格が遅い。まずは高専並、事務系職員並に昇格基準を上げてほしい。職種の格差を是正してほしい。そして全体からいくと、代償措置のかたちでもかまわないので、事務系職員全員の昇格を改善することを検討してほしい。

【理事】継続的な交渉事項だと理解している。この4月に技術部を設置して組織化して、それとともに技術専門職員の定数も増員した。一般公募と試験採用者を同等にするこの是非可否、技術の多様化に伴い大学が求める人材をどのように採用する方法があるのかも含めて、今後勉強させていただきたい。

【副委員長】組織化によって昇格を改善すると言われてきたが、確かに7人が10人に増員されたが、実質上は技術専門員になれる割合が4人にひとりという事実は変わらない。組織化によって待遇改善されるというのは、数字的には無理だったと思う。学生実験や研究支援を一生懸命やっても評価されることはなく、それよりも部門長になれないと上に上がれるという制度を作っただけだ。専門性を向上させて仕事をしている技術職員にとっては、今回の組織化はかえって評価されないものとなった。組織化をしたからということよりも、昇格基準を改善してもらった方が改善につながる。

3) 東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善についてもどって…

【組合】特例法案の代償措置ということではなく、今回のこの問題についての回答はどうなっているのか。

【理事】率については代償措置の中で1%上乘せするということが、本来国の基準だと静岡6%・浜松3%を、現在ではできるだけ格差を少なくするというかたちの5%・4%としているが、まったく同じにするという要望に関しては、現時点ではなかなか難しいという回答しかできない。地域の格差については引き続き交渉させていただきたい。

【組合】今回回答できないのはなぜか。

【理事】現在静岡大学では、浜松については3%という国の基準を上回って4%の支給をしている。浜松と静岡の格差は国の基準では3%だが、そこを少なくして対応しているという経緯がある。それも踏まえて、今後検討させていただきたい。

【組合】道義的なことは分かるが、国がそう決めているから認められないという風に受け取ったが。

【理事】まったく国の基準がそうだからできないというわけではない。現時点で縮小する措置を取っている。

【組合】人件費をどのように考えるのかとか、運営費交付金をどのように考えるのかを、場面場面で使い分けられているように思える。今後交渉してもらえとのことなので、ぜひ検討をお願いしたい。

【副委員長】他大学では同率にしている。就業規則には、役員会が定めるというようになっている。人事院勧告によらず、役員会で定めれば同率にできる。

4) 技術職員の待遇改善 にもどって…

【組合】浜松の状況をお話すると、一般公募の技術職員の給与が、あまりにも低すぎる。どういう計算をするかとい

うと、中学卒から計算される。ポスドクの人を中卒で採るということになっている。

【人事課】以前は国家公務員試験を受けた人、受けないで公募採用、また高卒の国家公務員試験採用などあったが、現在では大卒の人しか採用していないので、基本的には大卒の初任給基準が1-17からという基準がある。法人試験を受けた人には有利性がある制度なので、2年間分ほどは昇給の有利性がある。受けていない人は高卒で採用することも可能だが、大卒であれば1-17、1-25(試験採用)が普通である。先ほどの中学からということは、具体的に教えていただければお話しできると思う。

【組合】3年前にドクターの2年生で採用された人の給与は、大卒の試験採用の人より低かった。大卒でパート職員を10年働いて採用された人は26歳の人と同等ということで採用された。また、今回基盤センターの要項には、ポスドクもしくは大学院の資格を持っている人が望ましいとなっているが、その採用者の給与が低いというのはおかしいと思うのだがどうか。

【理事】基準については先ほど事務的に説明したとおりだが、今の例については調査してもらいたい。

【副委員長】H18年ころは中卒の基準について、事務折衝で澤田前人事課長から説明されたが、その後改善された部分もある。ただ、技術職員の場合は試験採用がなじまない場合もあり、マスター以上を望むような仕事も出てきているというのであれば、法人としてそれなりの待遇を与えるべきだと言っている。技術専門職員初任給2級で採用することなども検討してほしい。

5) 通勤手当について

【書記長】静岡大学の特性に応じた算定基準があってもいいのではないかとこのことだが、現時点の回答をお願いしたい。



【理事】高い通勤手当については負担をしてもらっていることも認識している。現在の基本は、国家公務員の給与に関する法律に準じて定めていることからこういう状況になっているのだが、他大学で同じような大学があるのかということも含めて調べているのだが、なかなか同じようなかたちで複数のキャンパスが位置するという大学が見あたらない。やる場合は基準ではない対応をするということなので、合理的な説明が必要になってくる。合理的な説明ができるのかも含めて検討させていただきたい。

【副委員長】片道1時間以上の通勤時間が加わってしまう職員が大勢いる。2時間の超過勤務をもらわないと割が合わないくらいだ。それに加えて赤字が出るのはどういうことか。きちんと実費分を出すのが当たり前ではないかと思う。今はほとんどが事務職員の人に適用される問題だと思うので、勤務を命じたのなら、自己負担をさせないということを考えてほしい。

【学長】状況は十分わかっているもので、合理的な説明をどうできるのかということから含めて考えていきたいと思う。

時間の都合により、これ以降の項目は改めて交渉を確認。また、特例法案についても、今後の交渉の形式、手続きなどを確認して、第1回団体交渉終了