



不二速報

発行日 2014年6月6日

第2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

5月22日第一回団交における伊東学長と前田財務担当理事驚愕の発言 55歳を超える教職員の昇給抑制は 大学財政上の理由によるものではない (伊東学長明言)

第1回団体交渉報告

団交の席上で、55歳を超える教職員の昇給抑制は昨年示された国の方針（人事院勧告）に従っただけなのか、あるいは、本年度から昇給抑制をせざるを得ないほど大学財政が現在または近い将来において逼迫するからか、どちらの理由によるのか（両者一応独立している）を繰り返し問われた伊東学長は、昇給抑制は大学財政逼迫の理由からではなく、国の方針に従っただけであると明言した。

この発言は大学財政の逼迫度（「近い将来の財政破綻」）を理由に55歳を超える昇給抑制の正当性を主張してきた大学執行部の提案の真の理由を凶らずも暴露したものであり、更に、昨年度数度に渡り組合に提示された55歳を超える昇給抑制を行わなかった場合の近い将来の大学財政破綻シミュレーションが実は、結果に合わせて数値や前提を操作していたのではないかとの重大な疑念を生じさせるものである。

ただ伊東学長のこの発言を「失言」と捉えるべきではなく、学長として国の圧力に抗しつつ、研究者・教育者でもある伊東学長が学問的良心から真実を吐露したものと考えたい。

○学長発言（録音テープからおこしたもの）

「55歳昇給停止は、突然国がやるというやりだしたこと。お金が足りなくなったからやるのではなく、国がこういうことをやり出して、今これに対応しておかなければ、このあととんでもない話になる。」

「大学の判断として、財政状況が悪化したので55歳昇給停止をしないと持たない状況に至りましたということで55歳昇給停止を提案したわけではない。55歳昇給停止ということが国の方で定められて、それに従わない場合は、今後の静岡大学の経営が成り立つようなかたちにはなり得ないということで、いたしかたなく提案した。」

◆第1回団体交渉を踏まえ、5月30日に組合は、以下のような要求書を大学側に提出しました。

2014年5月30日

静岡大学長
伊東 幸宏 殿

2014 (平成 26) 年度第 1 回団体交渉をふまえた要求事項

静岡大学教職員組合
執行委員長 田島 慶吾

先に申し入れた第1回団体交渉をふまえて、以下の点につき、6月末までの回答を求めます。

記

① 「人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改正」及び現給保障廃止について

今回、大学執行部が前年度組合との12回に渡る団体交渉過程および議論を一方向的に打ち切り、55歳昇給停止を盛り込んだ教職員給与規則を改正したことに組合は驚いている。現給保障廃止実施も同様である。これは明らかに「労使関係の基本に関する労働協約」に反しているとおもわれるので、組合員に対しては無効である。

上記のことにつき、以下の資料を要求する。

- ・昨年度の大学決算とその財務データ
- ・人件費10117千円とした根拠となる詳細なデータ

ただしこれは、在職者の年齢(層)別、職階別、契約種別(常勤・非常勤)ごとの人数および人件費について、過去数年分の実績を教員・職員を区別して算出したデータであること。

② 技術職員の待遇改善

静岡大学では、定年退職に伴う新規採用を長年の間不補充としていたため、50才代が技術職員全体の60%を占めている。そのため(4級以上の)上位級の定数不足が深刻であり、事務職員との昇格格差が生じてきている。現在の昇級カーブ(ラスパイレス指数83%)を抜本的に改善するとともに、技術専門員を増員して5級昇格の道を広げることを要求する。

また、一般公募で採用される技術職員は、大学院卒等、専門的能力の相当高い者もあり、古色然とした現行の給与格付けはその実態に即していない。一般公募で採用されたか否かだけで給与格差が生じる現在の状態は、勤務に対するモチベーションの低下や優秀な技術職員を採用できない等、静岡大学全体としての不利益につながるものであり、採用時の給与体系を実態に即したものとすること、ならびに現職にある職員の格差是正を要求する。

上記のことにつき、以下の2点を要求する。

1. 技術職員の現在の昇級カーブ(ラスパイレス指数83%)を抜本的に改善するとともに、技術専門員を増員して5級昇格の道を広げることを要求する
2. 技術職員採用時の給与体系を実態に即したものとすること、ならびに現職にある職員の格差是正を要求する。

③ 東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善 (当面、静岡 5%、浜松 5%にすべきである)

組合側要求によって、現在 5:4 にはなっているが、同じ大学で差があるのは問題である。人件費相当分の余剰金が毎年生じる仕組みになっており、恒久的に同率 6%での支給を要求する。地域調整手当は独法化前採用の非常勤職員時間給にも適用され格差を生んでいるので、この点を改善すべきである。

上記のことにつき、以下の2点を要求する。

1. 恒久的に東西両キャンパスの同率 6%での支給を要求する。
2. 独法化前採用の非常勤職員時間給にみられる東西格差の是正を要求する。

④ 通勤手当について

大学の職務命令により、たとえば静岡—浜松間の通勤を余儀なくされている教職員について考えれば、通勤手当をより新幹線通勤の実費に相当する額になるよう、自己負担分をなくす独自の基準を設けるよう要求する。

上記のことにつき、以下の点を要求する。

1. 職務命令によって、静岡—浜松間を異動する必要がある組合員の通勤手当を新 幹線通勤の実費に相当する額に引き上げることを要求する

⑤ 浜松キャンパスの「学務関係の事務の一元化」に伴う事務機能・事務職員の適正配置について

浜松キャンパスにおける事務・図書館棟の新改築に伴う、学務部 (浜松での本部機能) の具体的な業務内容と事務機能改善への効果についての説明を要求する。新たな本部付き業務を担当する職員については、浜松キャンパス関連部局からの吸い上げではなく、「色付き」定員の移動等、適正な事務員配置を要求する。

浜松キャンパスにおいては、ある事務部局で (激務のために) 立て続けに体調不良者が出る等、事務職員が適切に配置されているとは必ずしもいえるものではない。各部局における勤務内容・作業量等をきちんと把握し、学務関係に限らず事務職員が正しく配置されることを求める。

上記のことにつき、以下の2点を要求する。

1. 新たな本部付き業務を担当する職員については、適正な事務員配置を要求する。
2. 各部局における勤務内容・作業量等をきちんと把握し、事務職員が正しい配置されることを要求する。

以上

静岡大学教職員組合加入申込書

静岡大学教職員組合執行委員長 殿 年 月 日

私は静岡大学教職員組合に加入を申し込みます。

氏名		部局	
職種		内線	
メールアドレス	※加入後、お問い合わせしたいことがありますので、内線、メールアドレスなど必ずご記入ください。		
ご意見ご要望などお書きください。			

前田財務担当理事は民間企業の定年実態を知らなかった。

「55歳を超える昇給停止は民間企業では当たり前、静岡大学の55歳を超える昇給抑制は民間に準拠」を繰り返し発言していた前田財務担当理事が実は、民間企業の定年の実態を知らずに55歳を超える昇給抑制を主張していたことが判明した。

民間企業の55歳を超える昇給抑制は民間企業の定年年齢が60歳であることに基づいている。しかし前田理事は民間企業の定年年齢を「65歳」であるかのように発言し、教員の退職年齢が65歳であることから、「55歳を超える昇給抑制」を「民間企業では当たり前」と主張してきたのである。

だが、平成24年3月に発表された人事院の調査報告書によれば、民間企業の実際の平均退職年齢は57.7歳であり、前田理事はこの人事院の調査報告に示された民間企業の定年実態を知らなかったのである。つまり、前田理事の「55歳を超える昇給抑制は民間企業では当たり前」の発言は、民間企業の定年実態を財務担当理事の前田氏は知らなかったという驚くべき事実を示したのである。

○前田財担当理事の発言（録音テープからおこしたもの）

【組合】民間の退職年齢は60でしょう。

【前田理事】民間は60ですね。

【組合】では何で民間準拠というのか。

【前田理事】55歳から昇給しない状況が民間準拠。

【組合】それは定年が60なので55ですよ。

【前田理事】65もありますよ。すべてが60ではない。

【組合】どちらが多いですか。

【前田理事】それは存じませんが。

【組合】60のほうが圧倒的に多いですよ。昇給停止は55、だけ民間準拠で、定年が何歳か考えずに55歳で昇給停止というのは学部学生でもそんなレポート不可。定年が60なので55歳昇給抑制はわかるが、65歳定年の場合は57か58でなければ民間準拠にはならない。

2014年度 第116回定期大会

日時 6月19日(木) 16:00~18:00

場所 静岡：共通教育A棟5F大会議室

浜松：情報学部2号館3階中・大会議室

※会場の都合により時間が変更となりました。ご注意ください。