



# 不二速報

発行日 2017年2月20日

第7号 第2回団体交渉報告号【全教職員配布号】

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

組合 HP : <http://shizudai-union.net/>

## 2016/12/12 「第2回団体交渉」報告

本年の第2回目となる団体交渉が、2016年12月12日15時から本部事務局5階の会議室にて学長出席のもと行われました。前回第1回団体交渉において特任教員の雇用期間延長について交渉を行い、上限を5年から10年に延長するなどの成果を挙げましたが、労働契約法に基づいた5年を超えた雇用期間の実現やフルタイムでの再雇用の実現、大学入試センター試験の手当改善と過重な業務負担の改善などの問題が残されており、今回はこの点を中心に、次に示す交渉課題6項目、要請事項2項目について交渉を行いました。

### 交渉課題

- ① 人事院勧告に準拠した俸給等の改善実現について
- ② 教職員の人件費削減計画の根拠の妥当性について
- ③ 労働契約法に基づいた有期雇用職員の雇用期限の延長と無期雇用転換の実現について
- ④ 職員の定年後のフルタイムでの再雇用の実現について
- ⑤ 東西キャンパス間の新規職員の通勤手当の改善について

### 要請事項

- ① 入試手当の情報開示について
- ② 「団体交渉に関する労働協約」の改訂について



特記事項

当日は、静岡から赤田書記長ほか4名が、浜松からは早川副執行委員長ほか8名が遠隔会議システムを経由して出席しました。鳥畑委員長は「カジノ法案」参考人招致のため国会へ出張され、赤田書記長が代役を務めました。一方、大学当局からは伊東学長、前田理事、殿崎総務部長ほか2名が出席しました。

### ① 人事院勧告に準拠した俸給等の改善実現について

ご存知の通り、本年度の「人事院勧告」では、国家 0.1 か月分の引上げなどが勧告されました。国立大学公務員給与に対して 1) 民間給与との格差是正のため 法人がこの勧告に準拠することは当然のことです。し俸給表月額 (400~1,500 円) の引上げ、2) ボーナスの かしながら、本学では、12 月を過ぎてもこの勧告に準 (2 ページへつづく)

### 2/9 事務折衝速報 組合の要求どおり人事院勧告実施決定！

2/9 9:30 から、職員課・人事課担当者より「就業規則等の一部改正について」の説明がありました。組合側は執行委員長と書記長の2人でその説明を受け、確認等の作業を行いました。主な改定点を以下に示します。

「就業規則 (給与関係) の改定」については、1) 基本給表の改定のもと、基本給水準を平均で 0.2% 引上げること、2) 配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額まで減額 (13000 円か→6500 円) し、子に係る手当額を引上げる (6500 円→10000 円) こと、3) 期末手当及び勤勉手当支給細則の一部変更、4) 大学院調整手当及び特別支援学校教員調整手当支給細則の変更 (調整基本額の一部引上げ)、5) 特別資格調整手当支給細則の変更 (支給額の引上げ) が提示されました。なお、1) と 4) 5) については、2016 年 4 月 1 日適用の 2017 年 3 月 1 日施行となり、いわゆる“遡及しての支給”となります。

また「教職員の勤勉手当の改定」については、標準支給月数が引上げとなり、現行の年間 4.2 ヶ月分が、改正後は年間 4.3 ヶ月分となることが示されました。適用は 2016 年 12 月 1 日、施行は 2017 年 3 月 1 日となります。

組合側としては、変更に伴う事務手続 (書類提出) 等が必要となる場合は、準備する側 (教職員) が混乱することの無いよう丁寧な説明をしてほしいということと、その手続きの簡略化を求めました。

今回の改正では、教職員組合が強く要望し続けていた内容がある程度反映された形となっており、これまでご支援ご理解をいただいております皆様へ、そのご報告とお礼を申し上げる次第であります。

拠した給与の支払いが行われていませんでした。

そこで、教職員組合は「教職員に対して総額約7000万円の支払いを早急に実現してほしい！」ことについて、交渉をしました。前田理事からは財政の逼迫や他大学での対応をみて判断したい旨の返答がありました。この席上、組合から「どの程度の財政逼迫なのか、苦しくなっている理由を聞きたい」と大学執行部を問いただし、前田理事は「当局としては支出金額捻出のために汗をかいているところであり、人事院勧告は重く受け止めている。7,000万円は大きいので赤字にな

らないような範囲で対応する」などの回答がありました。また、組合からは「大学間格差をどのように受け止めているのか？格差是正に努めてほしい」旨の要請をしましたが、これに対する回答はありませんでした。

交渉の結果、今年度予算の執行状況や来年度予算の編成状況等を見極めたうえで、支払いの時期の結論を3月4日にはならない範囲で出すことを確認しました。

静岡大学において、適切な給与が教職員へ支払われていくよう、教職員組合はこれからもしっかりとその監視役を担っていきます。

## ② 教職員の人件費削減計画の根拠の妥当性について



本項目において、「人事の停滞や長時間労働の要因となる人件費削減は慎重であってほしい！」ことを訴え、交渉しました。

大学の財務管理は非常に複雑であり、それゆえ、人件費削減計画の根拠が明確になった例はありません。いわゆる「大まかな方針」の中で、定年退職教員（第3期103名）の半数の不補充が計画されていたり、職員についても12名の削減が行われようとしていたりしています。その一方で、数億円にもものぼる積立金が埋蔵されており、そこには大きな矛盾が存在するとともに、人件費にしわ寄せが集中することは、人事の停滞や長時間労働の要因となることから回避すべきことだと考えます。

そこで、教職員組合は、教職員の人件費削減計画の根拠の妥当性について問いただし、その問題点を指摘しました。前田理事からは、「財政が厳しいので仕方が

無い」「人勤が毎年来るとは想定していなかった」「予備費は災害復旧といった不測の事態に対応するものであり、人勤には使えない」「少しでも努力をしてその削減幅を狭めたい」という内容に終始し、十分な納得が得られるものではありませんでした。これに関連して組合からは「人件費削減計画が非常勤講師の採用など部局の意向をくみ取って行ってほしい」との要請を行い、前田理事からは「影響が出ないように対応したい」との回答がありました。

本来、「給与等の変更」や「教職員数並びに人件費の削減計画」、「人員配置や勤務形態の変更を伴う組織改編計画」は、経営側と組合側が合意をもって進めるべき事項であると、教職員組合は考えています。今後の団体交渉の議題とするなかで、この問題について継続的な議論を進め、根拠や妥当性に欠く人件費削減がある場合はそれを厳しく指摘していきます。

## ③ 労働契約法に基づいた有期雇用職員の雇用期限の延長と無期雇用転換の実現について



「非常勤職員のいわゆる『5年雇い止め』問題を解消してほしい！」ことを訴え、交渉を行いました。

現在、多くの職場において、非常勤職員の方々が補助的業務にとどまらない基幹業務を担っている状況があります。しかしながら、いわゆる“5年雇い止め”によって、その能力と経験を継承・発揮できない状況が生じています。そこで、教職員組合は、優秀な非常勤職員の方々の能力と経験を、継承・発揮してもらうために、5年の上限を超えた雇用継続を行い、また無期雇用への転換を就業規則上でも整備するよう交渉・要請をしました。

組合側からの質問に対し、前田理事からは「予算が逼迫で一律に延長はできないので、常勤職員登用制度の活用を考えている」旨の回答がありました。しかし、常勤職員登用制度を活用した登用は毎年1人程度の狭き門で、ほとんど実効性のないものとなっています。大学側がこれを盾にして、非常勤職員を常勤に転換しているポーズを繰り返しているのではないかと問い

ましたが、明確な回答はありませんでした。

やり取りにおいて明らかになったことは、大学側は現在、就業規則上の整備を検討しているものの、それは平成30年に該当する者を対象としたものであるということでした。教職員組合として、「今年度末に期限をむかえる非常勤職員の方々の雇用継続の制度の実現」を要請しましたが、この件についての大学側の姿勢は前向きではありませんでした。山梨大学や信州大学、新潟大学、東京海洋大学など、上限5年による一律の雇い止めの撤廃が行われています。静岡大学でも平成30年を待つことなく、早々にこれが実現されることが労働契約法の趣旨に準ずると静岡大学教職員組合は考えます。

この団体交渉終了後に判明したことですが、文部科学省が5年での雇い止めは労働契約法の改正趣旨に反する違法行為であるとの通達を出していることがわかりました。労働契約法改正から5年経過する2018年度までに無期雇用転換を保障する就業規則の改正を行

うように勧告しています。この方針に従って静岡大学においても、来年度 2017 年度には 5 年を超える雇用継続を認める方針です。なぜ本学においても 1 年前倒して実現できないのか、大いに問題とせねばならない

ことです。今後の団体交渉の議題とするなかで、この問題について継続的な交渉を進めて参ります。皆様方のご支援とご理解をどうぞよろしくお願い致します。

## ④ 職員の定年後のフルタイムでの再雇用の実現について



「60 歳の定年後も希望者にはフルタイムで働かせてほしい！」ことを訴え、交渉を行いました。

現在、職員の 60 歳定年退職後の再雇用が週 30 時間を上限としたものが基本となっています。フルタイムでないこの勤務形態は、当該職員の方々の貴重な経験と能力の発揮に大きな損害になっています。また、週 30 時間とした時間制限があるにもかかわらず、仕事量はフルタイムに準じた量が求められる実態は、当該職員の方々に大きな負担をかけてしまっています。

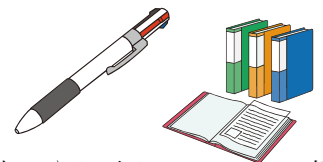
そこで、教職員組合は意欲のある優秀な職員の方々に、その豊かな経験と能力を最大限発揮していただくために、再雇用後のフルタイム勤務の拡大を実現するよう交渉・要請をしました。

やり取りの中で、組合から「技術職員は再雇用を希望すると新規採用を不補充にしている。再雇用になると 30 時間のパートで今までと同じ仕事量をこなさなくてはならない。せめてフルタイムにしてほしい」との要望が出されました。これに対し、前田理事からは「30 時間をフルタイムにするとどれだけの財源が必要か検討している」との回答がありました。この回答

に対し、組合から「30 時間をフルタイムにするということではなく、常勤から 30 時間にすると年収が 3 分の 1 以下になる。フルタイムにすることで 3 分の 1 程度は確保するように考えられないのか？平成 16 年に再雇用規則で定める際に、30 時間雇用でも年金を加えればフルタイムと変わらないということだったが、それならば年金をもらえるまでフルタイムで雇用してほしい」との発言がありました。しかし、これに対する前田理事からの明確な回答は得られませんでした。

ただ交渉の中で、大学側が「定年退職をむかえる方々の能力と経験は貴重なものである」という内容の認識を持っていることは理解できました。また、「どのような勤務形態を用意することが、個人にも大学にもメリットがあるのか検討していきたい」という認識を持っていることもわかりました。とはいえ、「今後の検討課題のひとつ」という認識の域からは脱しておらず、この問題について継続的な交渉を進め、職員の定年後のフルタイムでの再雇用の早期の実現に向けて努力していきます。

## ⑤ 入試手当の情報開示について



「大学入試センター試験の負担を減らしてほしい！」ことを訴え、交渉を行いました。

大学入試センター試験の運営と実施の重要性は、多くの教職員に理解されているところです。その業務に関わっていくこと自体を、否定的に捉える方は少ないと思います。しかしながら、現在の静岡大学では、ほぼ総動員体制でその業務に携わっており、その業務の負担は担当試験会場数からみて全国で最も大きい部類に入ります。業務の負担の大きさは、結果的に「ミス」や「事故」の発生を誘引しかねません。また、業務の負担に見合わない入試手当の低さは、業務担当者の意欲を低下させ、これがさらなる試験業務の「ミス」や「事故」を誘発する可能性を高めます。そこで、教職員組合は、大学入試センター試験の業務負担を減らしていくこと、ならびに入試手当を増加するよう交

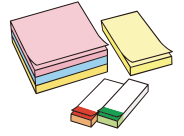
要請をしました。交渉・要請のやり取りにおいて、教職員組合の要求実現には辿り着かなかったものの、大学当局も本学における特殊事情（具体的には、高等学校での試験の運営を引き受けていることによって多数の人員確保が必要となっていること等）の存在を把握していることを確認しました。また、大学入試センターから本学に配分される運営経費について情報公開請求に基づいて資料請求されれば開示する意向が、前田理事より示されました。

静岡大学教職員組合では、今後、試験に伴う業務ごとの手当額等について、情報公開制度に基づいた手続きの中で開示を求め、この問題点をさらに明らかにしていきます。そして、大学入試センター試験の業務負担の軽減と適切な手当の支給を求めていきます。

ちょうどこの議論が終わりかけた時に、予定終了時刻の 16 時 30 分となり、伊東学長は所用により退出となりました。その際に、学長から「組合とともにより良い大学をつくっていきたい」という趣旨の発言がありました。今回の交渉の中で学長が発言したのはこの一言のみで、その他は専ら前田理事の発言に終始しました。

## ⑥ 東西キャンパス間の新規職員の通勤手当の改善について

新規職員の東西キャンパス間の通勤手当について改善要求をしましたが、当局の回答は「今のところは、現状のなかで対応させてほしい」というもので、具体的改善はみられませんでした。



## ⑦ 本学の自己収入増加策について

教職員組合からは、『大学の自己収入増加策として「自家用車通勤の教職員から駐車場代を徴収する」ことの無いように』と以前の事務折衝時から要求をしておりましたが、今回の団体交渉において「一度検討したこともあったが、静岡大学では、いまの所は駐車場料金を徴収



終了予定時刻が経過し、議論に十分な時間が確保できなかったということもあり、6と7の要求事項については、教職員組合の要求とそれに対する大学当局の回答を確認するとどまりました。しかし、7については教職員に負担を強いる自己収入増加策は行わないということを確認することができ、一定の成果がみられました。

### おわりに

今回の団体交渉は、赤田書記長を中心に110分という時間の中で行われましたが、継続審議が必要な交渉内容が多い状況です。交渉の中で、大学当局は教職員組合の切実な諸要求に対して「検討する」や「財政がひっ迫している」という返答を繰り返していました。これらの返答に対して、具体的にどのように検討されたのか、組合側の諸要求がなぜ実現困難なのか、それが実行できない具体的要因は何か、などを引き続き明らかにしていくことが必要であることを強く感じました。中央執行委員会としては、今後とも粘り強い交渉と要求活動を展開していくつもりですので、組合員の皆様方のご支援ご協力を宜しくお願いします。

## 「加入拡大キャンペーン」と「お試し加入」制度 今年もはじめました!

昨年ご好評いただいた「加入拡大キャンペーン」と「お試し加入」制度、今年も実施中です!!

加入拡大キャンペーン: ご加入くださった方・お誘いくださった組合員の方に、(2017.3.31まで)「図書カード」を進呈します!

お試し加入制度: お試し期間中(現在は3ヶ月)は、組合費なしで組合員の皆様と同じサービスが受けられます!

ぜひこの機会にご加入ください!! 詳細は、組合書記局まで。



### 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		所属		連絡先 E-mail	
----	--	----	--	---------------	--

ご意見ご要望などご記入ください。