

不二速報



発行日 2015年12月10日

第7号 第3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/> (随時更新中!)

**人事計画の混乱と「36 協定」違反の責任を問い、
人事院勧告に準拠した給与改善と軍事研究協力の禁止などを迫る！**

学長を迎えての第3回団体交渉が開催！

11月24日に第3回団体交渉が学長を迎えて行われました。これは前回団体交渉で事前予告なしに学長が所用を理由に途中で退席したことで、最高責任者としての学長自らと交渉する必要がある重要議題を踏まえて開催されたものです。大学側からは、学長の他、前田、柳沢両理事、総務部長、田中職員課長他が参加しました。

詳細については以下の要約を読んで頂ければと思いますが、人事計画の混乱については運営費交付金の縮小などの逼迫要因があるとはいえ、改組に必要な採用人事を「甘い」見通しのもとに進めたことが背景にあることが浮かび上がったと思います。最高責任者としてリーダーシップを発揮して進めた人事計画において「想定外」の事態で混乱が生じたならば、それに対してリーダーとしての説明責任をしっかりと果たすべきであり、その不足が最後の「しっかりとした謝罪を行っていない」という厳しい指摘になったのではないのでしょうか。

また組合は、静岡大学の教職員の給与水準ラスパイレス指数が83.8（平成23年段階）と低いことを挙げて、他国立大学法人の動向に関わらず人事院勧告に準拠した給与改善の決定を早急に行うよう求めましたが、それに対しては政府の決定を待ってできるだけ従来通りの対応をしたいという対応でしたので引き続き実施を求めて交渉を行っていく予定です。さらに「防衛省等との研究協力」については、新設の「取扱いについて」では「軍事目的ではないということが明確に判断されるもののみを受入れ対象とする」という表現は学長としてはかなり厳しく踏み込んだものであり、防衛省以外の共同研究にも適用されるものであるという回答でした。組合としては新潟大学の「科学者行動規範」で新たに「軍事への寄与を目的とする研究」は行わないとの規定を設けたように、より平和に貢献する大学として静大をアピールする憲章等の制定を求めましたが積極的な回答はありませんでしたので引き続き要請していきたいと考えています。

短い時間の中での交渉であり、入試手当の改善などの具体的な労働条件の改善の項目については時間が割けなかったのは反省事項ですが、これについては今後とも事務折衝と団体交渉で具体的に交渉していく予定です。

1. 人事計画の混乱について

組合：採用・昇任人事計画が停止していることに対して、ポイントの中身など具体的説明を求める。また、人件費不足が労働側の不利益につながらないようにしてほしい。とくに人件費不足とは切り離れた東西キャンパス間の新幹線交通費支給の確約を求めたい。

伊東学長：人事計画については、複数年にわたる大学全体の状況を踏まえ、運営費交付金の削減に対応し、人件費を抑制して学長管理枠を設け、計画的に行ってきた。第3期中期計画を見据え、平成25年から27年を大学改革加速期間としてきたが、平成26、27年度については学長裁量経費を削り、大学改革推進枠（総人件費1%相当）を設けて学士課程改革に対応した。しかし、平成26年度に人事院勧告増額改定に対応し、27年度にも増額勧告がなされ、厚生年金への一元化に伴う法定福利費負担の増加、法務研究科の定員割れによる予算減（8000万円）により、27年度の人件費に不足が生じた。こうした厳しい状況のなかでも、大学の存続を図るために28年度からの各学部の改組に取り組み第3期中期計画期間に備えようとした。28年度以降の人事計画については、予算状況や大学を取り巻く状況を踏まえ、ポイント制度の見直しや、長期的な対応方針を、全学人事管理委員会を通して検討したい。

前田理事：組合から経営赤字を指摘されているが、25年度に退職金に対する国からの予算措置が不足したため生じた赤字は実質的な赤字とは言えず、それ以外は赤字になったことはない。今年度は4000万円の剰余金が出ている。

組合：25年度の財務諸表によれば1億5300万円の経常損失、26年が1700万円で、目的積立金を取り崩して帳尻を合わせたと考えるが。

前田理事：目的積立金で行った施設改修が損益に反映されるので、結果として赤字に見える。25年度はその部分が5000万円だが、退職金が想定以上に増え、翌年度に清算したため赤字とは言えない。今年については施設改修を計上してもプラスとなっている。これは剰余金としての使用を文科省に申請している。

組合：法定福利費の増額で人件費はいくら増えたのか。

前田理事：27年度は7800万円、26年度は1700万円。法定福利費は23年度から増加しており、23年度が4700万円で、30年度まで上がる。これは、厚生年金への一元化に伴うものだが、特に27年度が大きく増額しており、退職加算年金(0.7%)の部分である。

組合：以前から増加しているとのことだが、今年度の増額分はいくらか。

前田理事：7800万円である。

組合：昨年度の人事院勧告実施分はいくらか。

前田理事：1億900万円である。今年度の勧告で7～8000万円の負担増となる。今年度の交付金は1%の効率化係数で7100万円減のはずだったが、法務研究科の定員未充足その他で8000万円減が加わり、トータルで4億近くの負担増となってしまった。

組合：今後の人事計画のシミュレーションを示すという話があったが、どうなったか。またここ数年は厳しい状況が続くということだが、そうなのか。再発防止の観点から、人事の意志決定プロセスを見直すつもりはないのか。

前田理事：人件費のシミュレーションは物件費との兼ね合いがあり、12月に28年度予算が出されたときに具体化すべく準備している。ポイント制も、実際の人件費に合わせて見直し、人件費の総額を抑えるような設定をしたい。シミュレーションは教職員全体について、第3期中のものを示したい。

伊東学長：シミュレーションは次回全学人事管理委員会で具体化したい。意志決定プロセスについては、今年度全学人事管理委員会を設置したことが改善につながると思う。この状況がいつまで続くかについては、現在静岡大学の教員が増えてしまう状況にある。来年度から教育学部の

ゼロ免課程の学生定員100を他学部割り振ったが、教育では教員を直ちに減らすことは出来ず、定員を増やした学部では教員増の要求がある。しかし、改革を遅らせるわけには行かない。また、法務研究科の募集停止も即座に教員を減らすことにならない。こうした状況が収束するまでは、やむを得ない。

組合：教員の他学部への異動は考えられないのか。

伊東学長：それが望ましいが、送り出す側と受け入れる側のマッチングが必要である。

組合：改組で人員が増えてしまうことは予想できたのではないかという指摘もある。学長は敢えて人員を増やすという決断をしたということか。

伊東学長：人数としては増えるが、人件費は1%ずつの削減で行ける見込みだったが、法定福利費、人勧、その他諸々の負担増により、厳しくなった。

組合：東西新幹線交通費の支給の確約をお願いしたい。

伊東学長：来年度予算が確定しないと確約できない。

組合：具体的にどのような確約がいただけるのか。

前田理事：東西新幹線交通費の所要額は把握しており、できることなら実施したいが、予算全体の見通しのなかで判断せざるを得ない。



2. 人事院勧告の実施を求める

組合：評議会では他大学の様子を見てという説明があったが、現状給与は低水準であり、大学独自で人勧実施を表明してはどうか。

前田理事：これまで人勧に準じた国家公務員の給与改定に沿ってきており、その方針は変わっていない。来年1月の国会での国の方針を見てからとなる。他大学の動向を見るのは、法律上、他の類似機関の状況を見ることとされているためである。また、大学の運営状況は言うまでもなく最大の判断要素である。即時に給与改定に対応するための予備費を計上しておく余裕もない。実質上の赤字を出さないように慎重にやりたい。

組合：都合の良いときに赤字であると言っているように聞こえる。

前田理事：気をつけないと本当に赤字になると言っている。

組合：国家公務員の年収が830万円に対し、静大の職員は640万円というデータがある。国の方針が出たら速やかに増額改定をしてほしい。

3. 「36協定」違反の超過勤務発生について

組合：6月の労基署立ち入り検査について、過半数代表に連絡報告がなかった。是正勧告書に対する学長名の回答において、裁量労働制の適用される教員について、各学部における調査の結果過重労働はなかったとされているが、具体的にどのような調査を行ったのか。組合のアンケート調査によれば、職員のみならず、裁量労働制の教員も休日に労働し、80時間を超える超過勤務に相当する事例の回答もあった。また、再発防止に鑑み、今後違反事例に対して、過半数代表とどのようなやりとりを行うつもりなのか。

前田理事：今回の件で過半数代表者に連絡が遅れたことはメール等でお詫びしたとおりで、今後は気をつけたい。再発防止については、各学部と職員課で情報交換を密にし、WGで組織の見直しも検討したい。必要な部署には適切な人事配置をするつもりである。

組合：調査については？

田中課長：平成26年度の業務管理報告書を確認したところ、問題がなかったと回答した。

組合：業務管理報告書は休日労働の実態があっても平日に割り振るように指示された「作文」であることは事務折衝でも指摘した。また、労基署の是正勧告に対する回答として、昨年度の報告書を根拠とするのは虚偽に当たらないのか。

田中課長：労基署への回答では、平成26年度の業務管理報告書に基づいた調査であることを断っている。また、平成27年度に関する調査は、各個人の労働時間の実態の調査票の作成を検討していることを伝えてある。調査の具体化は検討中である。

組合：労基署の指導票に「限度時間を超えて時間外労働を行わせる場合には、労使協定に基づく手続きを適切に行うこと」とあるが、労使協定にはこれに関わる規定がないのではないのか。過半数代表への相談・報告等がおろそかになるのではないのか。

前田理事：労使協定の見直しは必要に応じて行いたい。

組合：組合で行ったアンケートでは、6割近くが休日に労働していることが明らかになった。

一方、実態と乖離した業務管理報告書に基づいて問題と回答することは好ましくないことは確認をお願いしたい。

田中課長：労基署も問題を認識しており、先頃裁量労働制の職員の一日の最長労働時間について問われ、回答した経緯がある。

組合：適切な人員配置や雇い止めの停止もお願いしたい。



4. 軍事研究に関する大学の姿勢について

組合：「防衛省等との研究協力に関するガイドライン」で、軍事目的でないとの判断は何を根拠にするのか。また、大学として軍事研究は行わないという行動規範を定めてはどうか。防衛省との共同研究は禁止すべきでは。

伊東学長：誤解が広まっているようだが、ガイドラインは軍事目的でないことが明確なものしか受け入れないとしているのであって、軍事研究かどうか曖昧なものは受け入れないということである。

組合：その判断はどう行うのか。

伊東学長：研究担当理事の下に委員会を設置する。外部委員の導入も検討する。今回の件の場合、平成19年に共同研究に関する申し合わせが廃止されて以降、軍事研究に関する取り決めがないなかで、防衛省との共同研究への応募の希望が打診されたが、その対応として早急にルールを設け、それに抵触する場合は採択されても契約は結べないとの了解で応募を認めた。今後は、共同研究・受託研究の手続きの中で研究の妥当性を判断する。現在は武器輸出原則が変更され、民間の軍事研究もありうるので、懸念があるものについては、委員会を設置し、ガイドラインを適用する。

組合：防衛省「等」としているのは、広く一般の共同研究にあてはまるガイドラインということではないか。

伊東学長：そうだ。軍事研究かどうかは判断が難しくなっている。たとえば、車の自動走行の研究を三菱自動車が行えば良いが、三菱重工なら懸念があるということではないか。

組合：防衛省が募集するものについては、軍事目的と判断してもよいのではないか。

伊東学長：自衛隊の災害救助に関する研究もありうるので、一概には言えない。

組合：静岡大学として他大学のような科学者行動規範・平和憲章を設けるつもりはないか。

伊東学長：今度のガイドラインは相当厳格な表現になっており、今のところ必要ないと考える。

5. 休日振り替えによる長期連休の実現について

組合：来年度については見送りとなったが、休日の振り替えでなく、有給休暇の取得の環境を整えることによって行うことも考えられる。職員の有給休暇取得率はどれぐらいか。

田中課長：数値は把握していないが、有給休暇の利用は増えている。

組合：ぜひ長期連休の実現に協力して取り組みたい。

伊東学長：今回休日の振り替えの代案として8月に授業を行うことも考えたが、オープンキャンパスが予定されているため断念した。一部職員の休日の振り替えの不都合を解消する手立てと授業回数確保をうまくできるよう、組合にも協力をお願いする。

組合：先日の教研集会ではワークライフバランスをテーマにしたが、職員の意識向上に資する内容と考え、大学との共催を申し入れたが、職員の参加に一定の理解をいただき感謝する。集会で大学内の保育施設の利用料が高いという指摘があった。こうした点の改善もお願いしたい。そもそも仕事量が多く、休暇が取りにくいという状況を解消したい。内閣府では労使が協力してワークライフバランスの適正化に取り組むこととしており、こうした組合の啓蒙活動に使用者として口出しするのはどうかという対応をされないようお願いする。

6. その他要求事項

組合：マイナンバーの提供の取り扱いについて、就業規則では新規採用職員を対象にしているように読めるが、在職中の職員にも適用されると考えて良いか。就業規則に不備はないか。

田中課長：そのまま現在の職員にも同じように適用される。

組合：個人情報の取り扱いの準備が整うまでマイナンバーの提供の延期も考えてはどうか。

田中課長：国のマイナンバー配布が遅れているため、2週間ほどスケジュールが遅れる見込みである。

組合：その他の要求事項についても実現をお願いしたい。また、オープンキャンパス等、手当のない休日出勤について、実質代休でありながら超過勤務手当が支給されない事例について、組合で今後調査をし、労基署への相談も視野に、是正を求めるつもりである。

組合：人事計画の混乱について経営者として何らかの責任を取ることはないのか。「36協定」違反の通知がなかったことについての謝罪がなかった。法科大学院の問題についても、予算が減らされたという報告だけで、経営責任に対する言及がない。

伊東学長：企画戦略会議や評議会で説明は行っているが、教授会で伝わっているかはわからない。説明の機会を増やしたい。ガバナンス改革による責任の増大は認識しており、説明のための新しい仕組みも考えたい。

組合：企画戦略会議等の議事録はあるが、今回の件についても学長の肉声は伝わってこない。何か工夫が必要である。

伊東学長：コミュニケーションは双方向のものである。

前田理事：「36協定」違反問題ではメール等で2度お詫びをしている。お叱りも受け丁寧に対応したつもりだ。

「あなたのご加入をお待ちしています」

必要事項をご記入いただき、「組合書記局あて」お送りください。メールやHPからも申し込みできます。

※ご記入いただいた事項は、組合活動情報のご提供、組合費徴収などの事務のために適切な取り扱いをいたします。

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。