

## 第5回団体交渉終了

### ○調整手当格差、非常勤職員夏季休暇などで前進、学長と確認文書を取り交わす

学長との確認文書は4点からなっています。いずれもまだまだ十分とは言えませんが、今後の組合活動の展開につながる重要な一歩であると考えています。

#### 1. 調整手当の東西格差について

東西格差が「好ましいものでない」ことと、条件付きではありますが「将来において、……解消することが望ましい」ことを、大学側が認めたことは、今回の団体交渉の大きな成果です。また、渡邊理事が「この問題の優先順位は高い」と述べていることも注目すべきです。大学側が、調整手当の東西格差について、ここまで明確に発言したことは初めてではないかと思われま

す。今回は、具体的な改善には至りませんでした。今後、格差是正の具体化を求めていく橋頭堡を築いたと評価できます。

#### 2. 非常勤職員の夏季休暇について

週4日以上勤務者については3日（現行2日）となります。前回交渉（2月9日）からの上積みは今後の労使間の協議に委ねられましたが、勤務時間による制限（週30時間）は撤廃されました。

#### 3. 入試手当について

センター試験に関する入試手当の改善は1,000円／日にとどまりましたが、振替休日を実効あるものとするべく、その期間を拡大することが確認されました。

#### 4. 浜松キャンパスでの団体交渉について

少なくとも「年1回」の浜松キャンパス開催が確約されています。4割近くの教職員が浜松キャンパスで勤務していることからみても、遅きに失した感はありますが、意味のある成果と評価しています。

### ○大幅賃金引き下げ問題は平行線

残念ながら、この点に関して大学側は、通則法にいう「社会情勢適合原則」と国家公務員給与準拠を要請する閣議決定（昨年9月）は重いという従来からの説明を繰り返すだけで、双方の溝は埋まらず、進展はありませんでした。大学側は、大幅賃金引き下げ案を4月から実施に移すものと思われま

す。この点では、具体的な成果を勝ち取ることができず、組合員の皆様に、執行部としてお詫びしま

す。今後、国立大学法人に相応しい賃金決定のあり方を労使間で模索していくことが求められます。

なお、現給保障はあるものの、高位号給の職員などで10年間も賃金が据え置きになる人が出るとの追及に、具体的な約束まではとれませんでした。インセンティブがわく仕組みを工夫する必要があるという発言は引き出しました。今後、折に触れて、その具体化を求めていくことが重要です。

### ○その他の諸課題

「給与構造の見直し」に伴う非常勤職員の賃金引き下げは阻止したものの、調整手当改善分に見合った時給単価の引き上げは勝ち取れませんでした。

職員の雇用延長問題に関しては、非常勤職員もその対象となること、希望者全員が採用されること（産業医から就労不能の判定を受けた者を除く）、勤務地は静岡か浜松で本人の希望を優先することなどは確認されましたが、懸案の再雇用職員の労働条件（週 30 時間、月給 16 万円強）については、今回の団体交渉では前進はありませんでした。

## 確認文書全文

### 交渉詳細

日時：2006年3月30日 14:30～16:30

場所：本部大会議室

出席者：法人側 渡邊理事、佐久間事務局長、立原総務部長、他4名  
組合側 13名

まず最初に、全項目について渡邊理事から回答があった。

1. 大幅な賃金引下げを撤回すること、および追加-1 大幅賃金引き下げを実施するなら、約 10 年間も賃金が据え置かれるという職員が出ないように昇格の仕組みを改善し、働きがいのある制度とすること。

渡邊理事 国立大学法人の給与は通則法により社会情勢に適合するものと決められており、また国家公務員の給与水準を参考にするとの閣議決定もあり、国費依存が高い静岡大学で、人事院勧告を無視することはできない。小泉行革で5%の人件費削減を余儀なくされているので、撤回はできない。

約 10 年間も賃金が据え置かれるという職員が出ないように昇格の仕組みを改善すべきという組合の主張はもっともであり、どのような昇格・昇級の仕組みが適正であるかはつねに検討していかなければならない。ただし、すべての人の昇格が早まるというわけにも行かない。

組合 民間の給与は上がっており、人勧だけに準拠するのはおかしい。静大の職員の給与は他の省庁に比べても低くなっている。

渡邊理事 他の省庁との格差はきちっとは解析されていない。閣議決定では国立大学法人の給与も名指しされている。

組合 国立大学法人職員の給料が低いことは、文科省のHPにもデータは示されている。

佐久間局長 公務員時代からのものが引き継がれており、ポストや地域調整手当の違いもあり、現状としてはやむを得ない。

組合 社会情勢適合原則には人勧準拠とは書かれていない。

渡邊理事 社会一般の通念としては公務員給与に準拠するものと考えられている。

組合 他の省庁の勤務者と比べ、昇格の年齢が遅い。年齢の基準で昇格を是正してほしい。

佐久間局長 国立大学当時から他の省庁との差があるのはたしかである。他の省庁は専門官の設置などでポストを増やしてきた。本学の財政状況は厳しいが、できる範囲で昇格の仕組みを検討したい。知恵は出すべきと思う。

組合 具体的にはどのようなスケジュールで検討するのか。

佐久間局長 昇格・昇級の検討の中で、節目で組合とも団体交渉をしたり、情報提供したい。

組合 5年以上昇給が止まることのないようにしてほしい。

佐久間局長 10 年も現給のままではインセンティブがあがらないというのはよくわかる。限られた財政の中でやり繰りしなければならないので、今後検討したい。

組合 今後の検討の方向性や期限を明らかにしてほしい。

佐久間局長 長期的な観点に立ってやらなければならないので簡単ではない。5年で解消するというのは努力目標であるが、社会情勢も変化するので軽々には約束できない。

組合 是非、その発言を実行に移してもらいたい。4月以降も団体交渉などで詰めていく。

2.06年賃金引き下げ問題に関して教職員に対する学長による説明会を開催すること

渡邊理事 組合に対しては総務担当理事より早くから団体交渉などで説明している。教職員に対しては、HPや過半数代表にも説明している。全国一律の給与改定であり、静大独自のものではない。

組合 今回のような大幅な不利益変更についてはトップがきちんと説明するという姿勢を示してほしい。学長自身が説明を拒んだのか、それとも他の誰かが止めたのか。

渡邊理事 想像にお任せする。部内の意思決定については回答できない。

3.浜松の調整手当を引き上げ、いわゆる東西格差を是正すること

渡邊理事 完璧な制度はなかなかなく、人事院勧告で対応せざるを得ない。しかし、同じ仕事をしているのに給与がちがうのは納得しがたい部分はある、好ましいとは考えていない。将来的に条件を整えば、解消されるのが望ましい。

組合 地域調整手当についての今後の見通しはどうか

渡邊理事 われわれも格差には釈然としないものがあるが、断腸の思いで実施せざるを得ない状況にある。格差を解消したい気持ちはあるが、財源のゆとりが生じるのがいつになるのかは明言できない。総務担当理事として、この問題は優先順位が高いものと考えている。財務担当理事も承知しているはず。

4.入試手当を改善し実働に見合ったものとする

渡邊理事 センター試験について1日1000円の追加を行うが、それ以上の上積みは現時点では難しい。代休の振替期間の弾力化については引き続き協議し、組合の要望も聞きたい。

組合 代休の振替期間の弾力化については来年度協議したい。

佐久間局長 そうしたい。

組合 部署が変わったら振り替えがきかないと言われたことがあるがそうか。

佐久間局長 そのようなことはない。あらためて周知したい。

5. 非常勤職員の休暇を正規職員並にすること

渡邊理事 前回、「週4日以上30時間以上勤務の者に夏季休暇を3日付与する」と表明したが、時間制限をはずし、「週4日以上勤務の者に夏季休暇を3日付与する」とこととしたい。それ以上は、今後も協議したい。

6.団体交渉を浜松で開催すること

渡邊理事 来年度からは1回以上浜松で開催することを約束したい。ただし、浜松で行うといっても、あくまでも中央交渉を浜松で行うということであり、浜松の支部交渉ではないということは理解してほしい。

組合 (5および6について) これまでより前進したものと評価したい。

追加-2 いわゆる定年延長・再雇用問題については、定年延長も含めて再検討し、雇用条件の改善にむけて4月以降も組合側と協議すること

渡邊理事 法改正の趣旨にそって、希望者全員を「週30時間」で受け入れる制度を決定した。問題

点があれば改善するが、これでしばらく運用したい。

組合 組合と十分に協議をしないままに 2/15 に制度が提示された。こうした手続には疑問がある。検討の経緯を説明してほしい。

渡邊理事 今回の制度は、法改正の趣旨を現時点で 100%取り入れた最善のものと考えている。組合との協議が少なかったのは事実だが、今回の制度をどう評価するかで組合側と認識のずれがあったかもしれない。

組合 健康上の問題のあるものを除き、希望者全員を、希望の勤務地で採用するというものでいいのか。

渡邊理事 採用時に健康診断を行う。そこで産業医から「待った」がかかった人だけはこのぞく、ということだ。また、勤務地については、静岡または浜松のキャンパス単位で採用するということである。

組合 これについては文書で確認してもらいたい。

渡邊理事 異存はない。

追加-3 人事・賃金に関する労働協約の締結については、良好な労使関係の前提であり、真剣に組合側と協議すること

渡邊理事 人事・賃金は基本的には使用者側の責任であり、また協約によって組合員と非組合員の格差が生じるのは好ましくないので、協約の締結は考えていない。

組合 今後も、労働協約の締結を検討してほしい。

追加-4 非常勤職員の労働条件について改善すること（時給単価を引き上げること）

渡邊理事 かねてから非常勤職員の二重賃金の格差是正のために、法人化以前の採用者の単価引き下げを考えてきた。しかし、正規職員には現給保障があるし、組合から強い異論もあったので、18 年度については引き下げないことにした。したがって、地域調整手当分の上積みは考えていない。今回は非常勤職員を不利に扱ったわけではない。また、法人化後の採用者については他の職員の動向を見ながら給与水準を決定するが、まだ引き上げの時期ではない。

組合 非常勤職員の給与は、人勧とは無関係との理解でよいのか。今後も、人勧には連動しないのか。

渡邊理事 基本的にはそのとおりだが、法人化以前に採用された非常勤職員の給与については、それ以降の採用者との格差を是正するために引き下げたいと考えている。人勧を契機に引き下げることがあるかもしれない。引き上げは考えていない。

組合 正規職員に近づけるというのが社会情勢である。格差を是正したいというなら、下を上にあわせるべきだ。引き下げたいという発言は容認できないが、それなら、下を 5 円でも 10 円でも上げれば、法人側の方針にも合うし、非常勤職員のやる気にもつながるし、一石二鳥ではないか。

渡邊理事・立原部長 総人件費は増やさないという枠は崩せない。上を下げ、下を上げるセットなら可能だが。

組合 高いほうの非常勤職員で辞める方は何人もいる。その後補充は安い非常勤職員だ。下を 5 円上げることは可能なはず。