

2005年度 第1回団体交渉議事録

日時 4月28日(木) 14:00~16:00

場所 本部大会議室

出席者 組合側：谷執行委員長、松田副執行委員長、根本書記長、小西執行委員、藤原執行委員、井川執行委員、鳥畑前執行委員長、中井前副執行委員長、笹沼前書記長、菅野前年度執行委員、瀧野前年度人文学部支部長、丹沢教育学部支部長、勝野工学部書記長、増田(工学部支部・技術職員部)、ジュゴン(情報学部支部)、滝下(職員)、山本(図書館分会長)、吉村(書記局)、山口(書記局)

書記：小西、山口

大学側：天岸学長、渡辺理事、佐藤理事、佐久間事務局長、立原総務部長、斉藤人事・労務課長、松村人事・労務課長補佐、山田職員係長、白柳人事係長

1 自己紹介 組合側、大学側の順(進行：松村課長補佐)

2 議事(進行：谷執行委員長)

(1) 良好なる労使関係の構築について(委員長により主旨説明)

1. 組合三原則はじめ、労使関係の基本や原則を再確認すること。団体交渉に関する労働協約第5条にある組合員の労働条件等に関する事項の組合への事前協議が昨年度はまったく実行されなかったもので、それも含めて回答願う。

(学長) 労働協約として締結しているので遵守したい。

昨年度に関しては、全学の会議に出した時点で組合にも説明すべきだったと思う。役員会の協議事項は、まず評議会へ諮る。組合と事前協議をすることはない。ことにこれからの事務再編は役員会一任。

労働協約で確約された「事前に」の中身に関しては、今後の事務折衝等で協議したい。

正式ルートで具体化に努力する。加えて人事課との接触の中で実質的にやってはどうか。(正面突破は難しい?)

2. 学長は組合との団体交渉に、少なくとも年2回出席し、責任ある回答をすること。

(学長) 1回目の交渉には必ず出席。それ以降に関しては、回数を決めずに内容により対応したい。

(2) 深刻な時間外労働の是正について((2)~(6)-3まとめて書記長主旨説明)

1. 時間外労働についての基本的な考え方、及び今後の時間外労働の是正策を示すこと。
2. 労使協定の遵守状況についての実態的な調査と組合への情報提供を行うこと。

(3) 非常勤職員・外国人教師の雇用確保について

1. 非常勤職員についての基本的認識を示し、その雇用の確保、賃金の改悪を行わないこと。
2. 外国人教師の雇用については、今後、労使間で納得のいく交渉を行うこと。

(4) 教職員の定員削減計画と事務再編について

1. 職員の定員削減計画の現状と今後の展望を示すこと。
2. 教員ポストの学長一括管理の現状とそのポスト利用の今後の展望を示すこと。
3. 事務再編の現状と今後の展望を示すこと。

(5) 静岡大学の財政運営の基本方針について

1. 法人化後の財政運営の基本方針について、以下の観点を含み、示すこと。
 - ・効率化係数以上の定員削減の理由。
 - ・「公務員給与5%削減案」への今後の対応。
- (6) その他の重要事項
3. 高齢者雇用安定法の制定を受けて、事務系職員の定年延長・再雇用についての展望を示すこと。

静岡大学にとって人がいちばんの財産という考えに基づいて――

(学長) 大学の役割は教育・研究・地域貢献。「人が中心になる」という考え方から、各種制度を用意して教員・職員の充実を図り、学生サービスに対応しようとしている。

(4) -2について

18～19年度までに各部局から5%ずつポストを吸収し、以下の利用を考えている。

COE 3名 (そのうち2名は新大学院へ)

法科大学院 3名

留学生センター→国際交流センター 1名

理事・幹事 6名

東部地区の環境関係の教員 1名

空きポストがあった以前の状況に戻すだけ。

教養教育や大学入試等、全学に貢献できる人材の育成・獲得を考えている。

事務再編については、能率化・効率化を考えて行うもので、リストラではない。

官僚制を打破し、ライン制からスタッフ制へ移行することを目的としている。

ともかく10月から事務組織を変え、意識改革を行いたい。

(局長) 時間外労働について

業務の見直し(業務の廃止・効率化・アウトソーシング)で軽減を図る。

適切な人員配置、管理者の意識改革を行う。(管理職研修を検討)

時間外労働に関する労使協定の遵守に関しては、今後事務折衝等を通じて、検討していきたい。

安全衛生の面においても、来年度からは静岡・浜松で健康診断所見基準を統一し、比較したい。

(学長) 実際、時間外労働についての管理職の意識は低い。これをまず改善したい。

労使協定の遵守状況に関する調査については、組合と具体的に協議してほしい。

具体化を求めていく。

(総務担当理事) 非常勤職員の雇用に関して

非常勤職員の役割は認識している。これをふまえた上で対応する。

賃金の格差に関しては適正とは思っていないので、引き下げで是正の方向で、役員会において検討している。(来年度に向けて)

パート職員の給与が高すぎるとの専門家の意見もある。

(学長) 世間の相場に比べて給与が高い。

(事務局長)

労働条件通知書の表記は変えたが、全体的な取り扱いに変更していない。これに関しては、今後事務折衝で詰めたい。

非常勤職員の労働条件・賃金の改悪等、組合としては絶対に容認できない。今後も重要な交渉課題と位置づける。

下線部を水谷先生に担当依頼。重要課題と位置づける。「肩たたき」マニュアルの作成。

(総務担当理事) 外国人教師の雇用に関して

18年度以降は4年を期限に有期雇用職員とすることで解決している。夏までに正式に提案をしたい。

人事課との情報交換に努める。

(総務担当理事) 定員削減と事務再編に関して

計画通りの定員削減はやむを得ない。効率化係数に対応している。

12月の評議会で事務組織再編の枠組みは承認されている。

本部のライン制→グループ制 部局は入試関係業務の集中化

- ・ まず皆に知らせる。
- ・ 決め方のプロセスをきちんと。
- ・ 組合側としての望ましい姿を提示すべき（組合員の「要望」でも可）
- ・ 事前の情報収集、説明会要求

(財務担当理事) 将来構想について

国立大学法人化は民営化ではない。法人化しても、総務省・文科省のしぼりはきつい。給与に関しては、国家公務員を念頭に置くようにとの指示がある。

運営費交付金が効率化係数を上回って減ってきている以上、節約できるところからせつ約する必要がある。財政的にとても厳しい。

静岡大学の場合、人件費の比率が高いから人件費から削るように見えるが、管理経費は物件費の中から削減している。(資料あり)

将来構想に関しては、平成16年度の決算が纏まってから、方針を出したい。

5%削減に関しても、まだ方針は決定していない。全大教等と協議をしている。情報収集に努める。大学側からも。

(事務局長) 事務職員の定年延長・再雇用について

人事労務制度WGで検討。まだ方向を出す段階ではない。

(組合からの、法が整備されても実施されなかったが、という疑問に答えて)

非常に難しい問題であるから、事務折衝で協議したい。

具体化を促す。

昨年度、事務折衝では決定されるどころか、回答されないものもあった。学長交渉の場で「事務折衝で」と確約したからには、確実に実行してほしい。

GW明けに折衝のルール作りを行いたい。

1. 短期間(2~3年)の人事異動は見直すとの確約はどうなったのか示すこと。
2. 静岡大学の教職員、特に職員の心身の健康状態を悪化させないこと。