

## 第3回団体交渉

### 法人側、「最重要指標は人事院勧告」の姿勢に終始

日 時：11月24日2時～4時

出席者（大学側）：渡邊理事、佐藤理事、佐久間事務局長、立原総務課長、斉藤人事労務課長

#### 1. 賃金決定方式の基本方針

渡邊理事： 基本的な労働条件、特に不利益に変更することは団体交渉事項。組合との交渉で意向をきいて判断したい。

今回の問題については、法人法にいう「社会情勢適合原則」、法人にも人事院勧告準拠を要請する閣議決定、他法人の動きなどを考慮しながら対応したい。「安易な」人事院勧告準拠は好ましくないが、ひとつひとつの要素を十分に煮詰めて決定すべき。

静岡大学の特殊性があれば考えなければならないが……

組合： 他省庁と比較しても、私立大学と比較しても国立大学法人教職員の賃金は低い。引き上げる必要はあっても、引き下げる理由は全くない。

佐久間局長： 国立大学法人には「本省」がないため、決してベースが低いということではない。

佐藤理事： 定期昇給が毎年あり、人件費は漸増傾向。人件費130億円に対して、運営交付金は101億円。とても、賃金を上げる状況にない。

組合： 毎年退職者があり、新規採用があったとしても、その差額は相当のプラスであり。今の説明はにわかには信じ難い。

#### 2. 05年度分賃金改定

渡邊理事： 今年度についても実施する方針である。時期は未定だが、通常のスケジュールからみて、そんなに早くはできないだろう。しかし、年度中には実施する。

法人化以降採用のパート職員については実施しないが、他はすべて対象とする方針である。

組合： 財政的には大きな違いがないのに、年度途中で改定することの正当性はどう説明するのか。結局、対文部科学省との関係で、人事院勧告に従ったという体面が欲しいのか。

佐藤理事： 社会状況適応原則は、社会一般との比較ということになるが、そのなかでは人事院勧告が重要なデータだ。

組合： 基本的には今年度についても人事院勧告導入には反対だが、どうしてもやるというなら、教職員の不利益にならない配慮をすべきだ。（ボーナスは引き上げず）月給の引き下げだけの食い逃げは納得できない。

#### 3. 06年度分賃金改定

渡邊理事： 先に説明した理由で、大筋導入の方向である。

組合：（賃金ベースを約5%引き下げて、地域手当を導入する）「給与構造の見直し」を妥当なものとするのか。

渡邊理事： いろんな見方があるだろうが、社会状況適応原則の最重要指標は人事院勧告。100%正しくないかもしれないが、ひとつの考え方であり、一定の合理性はある。

組合： 公務の質は変わらないのに、たまたま近くにトヨタがあるか否かで賃金が左右されることの、どこに合理性があるのか。

佐久間局長： 物価と賃金はある程度相関関係がある。たしかに不合理な側面もあるかもしれない

が「最大公約数」と考える。

組合：何かと言えば「人事院勧告が」と繰り返すばかりで、組合と法人の関係は労使関係なのに、昨年度以降法人化されたことの意義をどう考えるのか。

佐藤理事：法人化されたといっても7割は国からの資金。この実情は無視できない。

組合：現実に大きな不利益変更にあたる。判例上、就業規則の不利益変更に求められる「高度の必要性」をどう説明するのか。

佐藤理事・渡邊理事：既存の枠組みでは他に選択肢ない。  
現給保障はある。また、昇格の仕組みでできることはある。

#### 4. 調整手当の東西格差

組合：3%の賃金格差を妥当と考えるのか好ましくないと思うのか、基本的な考え方を伺いたい。

渡邊理事：妥当か好ましくないかは言えないが、人事院勧告の考え方がそうなっている。

佐藤理事：個人的には好ましいとは思わないが制度の問題。財源もない。  
「格差是正」は賃金以外の面で考えたい。会議で時間や費用がかかるが解消するよう検討中。  
また、居住地と勤務地をできるだけ同じにする方向。

組合

交渉議題に出していなかったが、大学の大きな会議がそうであるように、団体交渉も年1回は浜松でやってもらいたい。

渡邊理事：承った。

コメントと今後の対応

残念ながら、今回の団体交渉は、控えめな言い方をしても、成果は少なかったと総括するほかありません。

05年度分についても06年度分についても人事院勧告を導入する、そして東西格差是正の考えはない、という予想されたなかで最も悪い回答でした。

この「結論」も問題ですが、法人側の判断として、提案・回答に至る「理由」がほとんど述べられなかったことがまた重大問題です。回答を支える法人としての理由づけを説明して、少しでも組合側の理解を得ようという姿勢が見えませんでした。2時間の交渉時間の大半を、ただ「人事院勧告が……」と繰り返すばかりで、これでは団体交渉の体をなさない！と言わざるを得ません。

交渉中、「平均的な教職員一人あたり、どれぐらいの不利益と認識しているか」との問いにも明確な答えがなく、賃金を引き下げられる側の痛みを多少とも理解しているのか疑いたくなります。

法人側が、このままの路線で突き進むなら、本意ではありませんが、「良好な労使関係」はその前提が崩れると考えます。組合としては、賃金の大幅引き下げには反対するという立場を基本的に、今後の活動を進めます。近く代表委員会を開催し、組合員の皆さんの意見を聞き、法人側の出方も見ながら、硬軟両様の選択肢のなかから適切に対応したいと考えています。

→