

## 第2回団体交渉議事録（2008年2月28日午後3時～午後5時35分）

出席者：大学側 西村局長、中島総務部長、坂口財務部長、後藤人事労務課長

組合側 11名

### 1. 地域手当支給率引き上げについて

- ・組合としては、東西同率6%の支給に向けて、支給率を早急に改善していただきたい。この点について経営側の意見を聞かせてもらいたい（伊東）
- ・地域手当は、民間賃金の支給に合わせるというのが趣旨なので、東西同率というのはおかしい（西村）
- ・地域手当は、地域の差を反映させることが目的であって、基本給引き下げの補填ではない。静岡と浜松とでは、平均賃金に3万円以上の差があり、食品の価格も静岡の方が高い。可住面積も静岡23%、浜松32%と異なっている。そもそも「手当」は、該当者の要件によって異なるものである（後藤）
- ・平成22年までに人件費を毎年1%削減しなければならず、地域手当を増やすとこの計画が達成できなくなる。平成22年には、静岡6%、浜松3%になるよう努力したい（西村）
- ・この春はだめということか？（伊東）
- ・そうだ（西村）
- ・名古屋は物価が安いのに地域手当が12%ではないか？（伊東）
- ・そもそも「地域手当」における「地域」とは何か？（池津）
- ・事業所単位、勤務地単位における「地域」ということだ（後藤）
- ・この定義を動かさないのか？（池津）
- ・絶対に動かさないということではない（西村）
- ・教職員の士気を高めるような運営の仕方をしてもらいたい。なぜ静岡と浜松を分けるのか？（池津）
- ・事業所単位、勤務地単位における「地域」という考えは、人事院規則に則っている。確かに、この考えは絶対という訳ではなく、人事院規則に則らない方法を取っている大学もある。静岡の地域手当を下げるという方法もあるが、浜松の地域手当を上げるためには財源が必要（西村）
- ・静岡の地域手当を下げ、浜松を上げるということは可能なのか？（伊東）
- ・人件費計画において、人件費が平成19年にはこれくらい下がって、平成20年にはこれくらい下がるという具体的数字を挙げて欲しい（増田）
- ・平成19年は、97億円を見込んでいる。平成20年は、教員の欠員補充で98億円に増加し、平成21年は欠員なしと見込んでいる（中島）
- ・ベースは平成17年度の104億円（103.68億円）であり、19年度で人件費を7億円(6%)削減した実績から言えば、浜松の調整手当の財源がないというのは納得しがたい。
- ・ちなみに、広島大学において、これまで東広島キャンパス0%、広島キャンパス10%だった地域手当を平成22年までにそれぞれ3%、6%にする計画があり、愛知教育大学においても、荻谷キャンパスの地域手当について、これまで0%だったのを12%にする計画があると聞いている（後藤）
- ・地域手当で後から上乘せした分は運営交付金から来るのか？（高柳）
- ・来ない(中島)
- ・経営側の資料の作り方に注意していただきたい（高柳）

- ・格差の開きっぱなしは浜松にとって良くない。教職員の士気が下がらないようにするのが経営者の役割なのではないか？（池津）
- ・これまで浜松は外部資金を獲得するよう努力してきたが、その点を経営側は十分に評価していないのでは？（栗野）
- ・外部資金を取ってきた人の手当を上げるということは検討する（西村）
- ・例えば、西部では教員数が減っているが補充していない。このように状況は学部によって異なっており、実際には教職員の数はもっと減っているのではないか？（増田）
- ・遅くとも平成 22 年には、地域手当を静岡 6%、浜松 3%にするのか？剰余金が出たらもっと早く実現するのか？そもそも、人件費で剰余金が出たら人件費に回すべきではないか？（伊東）
- ・5 年間で 35 億円を改修費に当てる必要があり、財政的厳しい状況にある（西村）
- ・改修費については別に確保すべきなのではないか？人件費の剰余金を当てにするのはおかしいのでは？（伊東）
- ・運営交付金では改修費が付かず、自前で確保しなければならない状況にある。剰余金は規則で人件費には充てられない。（西村）
- ・西だけでも地域手当を上げて欲しい。この点を経営側は真剣に検討して欲しい（伊東）
- ・財源が可能ならやっても良い。具体的な要望を組合から出して欲しい。「静岡を下げて浜松を上げる」というのが原則である（西村）
- ・広島大学は 10%上げるところを 6%にしている（増田）

## 2. 非常勤職員の時給引き上げについて

- ・民間企業の時給は 697 円、静岡県職員の時給は 810 円、838 円（採用されてからの期間によって異なる）、静岡市の時給は 830 円となっており、静大の 850 円という数字は極めて高いといえる。ただ、他の推移を見ながら時給を上げる可能性はある（経営側）
- ・同種同業であれば、県庁職員や市役所職員と比較するのではなく、県立大職員と比較すべきではないか（高柳）
- ・これから採用される非常勤職員については同一の賃金が支払われることになっており、それ以前からいる人については既にそれを超えている状況にある（中島）

（県立大のパートの時給は 900 円と聞いていますが、調べてみる必要があると思います。）

## 3. 財務状況の公開について

- ・剰余金が出ているのに財務状況が厳しいのは何故か？東西、職種別にどれくらい経費がかかるのか数字を出して欲しい（伊東）
- ・HP で公開している数字だけでは確かに不十分。部局長にはできるだけ数字を示し、各部局に情報が行くようにしている（西村）
- ・経営側と同じ情報を共有している状況の中で、組合としても「工夫」を提案していきたい（伊東）
- ・平成 18 年の支出は 169 億円。剰余金については、文科省に具体的な使い道（例えば建物が老朽化しており、改修が必要等）を示し、国庫に召し上げられないようにしている。できるだけ教授会等で数字を示すよう努力したい。理学部の改修予算が認められたのは異例（板口）

#### 4. 雇い止めについて

- ・「雇い止め」ができないことで経営上の支障がある（西村）
- ・支障があるということからいえば、5年プロジェクトで雇われている研究補助職員が3年で打ち切られるほうが研究に支障をきたすのではないか。（増田）
- ・4月から、単年度で5年まで更新可能な「学術研究員」という制度を導入することを考えている（西村）
- ・「学術研究員」とは何か？事務職と特殊な仕事をしている人では違うのでは？（伊東）
- ・静大では石塚さんのケースで雇い止めが行われなかったことがあるが、それは石塚さんに保健師という特殊の資格があったからである（後藤）
- ・雇い止めがあることでプロジェクトに大きな影響が出る（栗野）
- ・東大では1年×4回で計5年という例もある（伊東）
- ・5年プロジェクトのように期待権がないということであれば経営側としても柔軟に対応する。但し、レアのケースを認めるとレアのケースでなくなってしまう恐れもある（中島）
- ・現場の混乱については何も考慮しないのか？（栗野）
- ・外国人教師に対し、4年で契約を打ち切り、その後は更新しない、と申し述べた事実があり、それが解決済みではないことを承知して欲しい。経営側は「サインをしたではないか」と言うが、そうせざるを得なかった事情を理解して欲しい（ジュゴン）

#### 5. 労基署是正勧告について

- ・振替休日の確実な実行についてであるが、事前に分かっている場合には、各セクションが責任を持って1週間（できない場合には1ヶ月）で実行できるよう努力をしていきたい（中島）
- ・「休みなさい」と命令されたが、8時まで残業をし、土日も働いた。予算がないので時間外労働の金は出しづらいと言われた。（高柳）
- ・休みを取ったことにして仕事をするような事態だけは避けて欲しい（伊東）
- ・そのようなことがないように周知徹底をしたい（中島）
- ・職場の実情をよく見てもらいたい（池津）
- ・我々も答えるので組合も改善提案をして欲しい（西村）
- ・テクノフェスタ等を土日にやる問題を認識して欲しい（池津）

#### 6. 就業規則にある「別に定める」事項の制定について

- ・順次見直してできるだけ整備を図りたい。再雇用、倫理規定については既に本文中に入れたりしている（中島）
- ・非常勤職員の定年の検討の有無は？改正パートタイム労働法への対応は？（伊東）
- ・基本的に改正パートタイム労働法については対応済みであるが遺漏がないか再度確認をする。（中島）