

平成20年度第1回団体交渉（学長交渉）報告

労働条件に関して一部成果を得るものの、経営側は人件費削減優先の姿勢を変えず

去る5月22日（木）午後3時より、本部大会議室において本年度第1回目の団体交渉を行いました。経営側からは、興学長、西村理事（事務局長）、中島総務部長、澤田人事・労務課長が出席（他に、松村人事・労務副課長をはじめ関係職員が同席）しました。また組合からは、昨年度・本年度役員に各支部の組合員をあわせ、合計21名が出席しました。本年度になってからの様々な組合の活動には、例年にない数の方々が参加くださり、労働条件改善に向けての組合員の強い熱意と意気込みを実感しています。

さて今回は、例年通り組合三原則（弾圧・干渉しない、基本的人権の侵害行為をしない、大学の民主的運営をはかる）の確認から始まり、続いて、大学を取り巻く様々な状況変化に対応すべく、組合との意見交換を行っていくことを確認しました。特に財政の大枠が狭まっている中で新しいことに着手する場合、労働強化にならないよう配慮して欲しいという委員長の要求に対して、学長は「よく理解している」との回答を行いました。

そして、その後の議論は緊急性の高い3点に焦点を絞り、それらを中心に経営側に要求を行いました。しかし経営側の抵抗は予想通り強いものであり、大きな前進は勝ち取れませんでした。一部の課題で成果を得ました。以下にその交渉の概要を報告いたします。

1. 職員への残業手当支給とサービス残業の実態について

交渉の中で西村理事が、厳しい財政状況の中で「残業分のすべては払えない」と発言し、議論が途中紛糾しました。この発言から明らかなことは、経営側がサービス残業の実態を知っているということであり、現状それに対して手を打てないということなのです。そのような状況にもかかわらず、経営側から提出された資料は、毎年残業時間と残業手当の支給額が減っているという信じられないものでした。

学長からは、「サービス残業はなくす、手当は適正に支給する」という原則確認を得ました。また、人事・労務課との事務折衝でも、各部局に配分される残業手当を超えた場合は追加で手当をするという確認を取りました。この成果は大きなものであり、「働いた分だけ給与を支払う」という極めて当然の事柄を、各支部で守らせる取り組みが重要になっています。

（組） サービス残業はなくす、手当は適正に、そもそも残業自体を減らすことが重要。

（学長） その通りである。残業の判断はそれぞれの職場で適切に判断して対応したい。

（組） 提出された残業時間のデータは実態を反映したものか。

（学長） 大変厳しい質問である。超過勤務については上司の判断で行っており、予算措置

を含めてともかく工夫をして手当でしている。

(組) 資料に示された残業時間の減少に伴って仕事量も減っているのか。

(組) 超過勤務をしても自己申告の段階で自粛しているという昨年度のアンケート結果もある。

(組) 現実に、上司への申告に当たっては自制するように言われているという話も聞いている。

(局長) 業務自体は減っていないであろう。しかし残業時間分のすべてを払うことはできない。人件費削減計画の枠もあり致し方ない面もある。

(組) その発言は問題である。撤回を。

(組) パート職員も残業をしているが、申告できない場合があると聞いている。

(総務部長) パート職員も残業は可能だが、それをさせることは問題であると考えている。

(学長) 時代の流れが変化し、非常勤職員の増大やワークライフバランスの問題等解決すべき問題は多い。業務の重点化と業務自体の見直しが必要である。

(組) 経営側としてもサービス残業の実態を把握する努力をし、改善努力を続けて欲しい。この問題については今後も引き続き協議させてもらいたい。

(学長) 了解した。

2. 地域調整手当支給率改善について

この問題については、一言で言うと「財源がない」「後年度負担が発生することへの懸念」ということでした。東西格差は問題であるという認識は共有しており、この問題についてはフランクに組合とも話し合うという学長の発言は重要であり、結論は今後に持ち越す形となりました。

ただし、組合としては、毎年人件費が5億から6億円近く余っている現状を見ると、また平成22年度より静岡6%、浜松3%への手当増大を予定しているという学長の発言を聞くと、なぜ今浜松の支給率を3%に引き上げられないのか(額にして4千万円弱)理解できません。経営側の説明には納得せず、今後もねばり強く交渉を続けていきます。

(組) 東西格差解消が望ましいという点で、天岸前学長と確認書を取り交わしたが、その後2年が経過し、浜松をただちに現行2%から3%に上げることはできないか。

(学長) 地域調整手当は運営費交付金(人件費)に含まれない費用であり、これを上げるると他の部分を減らすなどの措置が必要になる。人件費削減という大枠がある現状を理解して欲しい。東西格差は問題であると認識している。

(組) 平成22年度から静岡6%・浜松3%にすると聞くが。

(学長) 目標としてはある。

(組) 我々は、手当の総額を問題にしているのではなく、あくまでも格差是正のために浜

松の改善を求めている。

(学長) テイクノートしておく。組合と立場は共有している。ただ財源が問題。

(組) 地域手当は、運営費交付金に含まれていないと言うことで3%の格差をつける財源的根拠はなくなったはずだ。静大の運営費に含まれる職員の給与にどうして3%の東西格差を付けるのか。

(局長) 静岡を5%にするにあたり、組合が要求したのではないのか。

(組) 静岡の過半数代表が要望したことで、前学長との確認書にあるように組合の要求はまず東西格差解消である。

(組) 「人件費削減計画及び教員の戦略的配置」による今後の人件費削減の問題は、組合としても今後交渉の議題にあげていく。しかし手当の問題は早急に対応可能なのではないか。提出された資料によると、昨年も6億円近くの人件費が余っている。教職員の士気の低下を招かないように格差是正を求めているのに聞き入れられないのか。

(学長) 人件費削減計画の中では3800万円の支出は困難である。各部局での対応がうまくいけば、H22からの6%・3%は可能である。今引き上げを約束するのは難しい。

(組) 是正の必要性は理解してもらったと判断している。教職員の式に関わる問題であるので、学長の英断を期待したい。

3. 非常勤職員の雇用継続問題について

法人化以後に採用された非常勤パート職員は、1年の雇用契約の更新・更新2回までという原則に従って、一律3年雇い止めになっています。組合としては、すべての職員にこの原則を適用するのではなく、仕事に熟練し一定の条件を満たす職員の方には大学に残ってもらうこと、つまり3年雇い止めを一律に適用することの撤廃を求めました。しかしながら学長は、非常勤職員という職自体が本来定型的業務に限定されたものであるという認識に固執し、また非常勤職員という業務を特定のスキルを要した専門的業務と捉え、したがって非常勤職員には任期をつけるべきであると原則論で考えるなど、私たちの認識と大きく隔たっていました。そのため、この問題では議論が平行線を辿り、具体的な成果は得られませんでした。

さらに、事務折衝の過程も含めて感じたことは、非常勤職員の方が長期間にわたって大学に居られることは、経営上不利であるという認識が彼らの根底にあることでした。つまり嫌な言い方をすれば、経営側としては人員削減が即座に可能な人材がいつも欲しいし、大学にとって不都合なことがないようにすべての非常勤職員は短期で首を切れるという制度が欲しいということです。このような発想で創造的で豊かな教育・研究ができる職場など実現できるのでしょうか。

さらに、今回の協議では具体的に議論をできませんでした。関連して浜松の任期付助教の待遇改善について、今後交渉をしていくことを伝えました。

- (組) 3年雇い止めでは、職員の勤務意欲低下、優秀な人材の獲得困難、熟練した職員の流出、新しく採用した職員への教育負担などなど、大学にとってきわめて大きなデメリットを負うことになるが、学長の認識はどうか。
- (学長) メリット、デメリットの議論では考えない。本来非常勤職員は補佐的な役割を果たすものであり、意欲等についてはともかく制度目的から考えている。したがって非常勤職員は任期付を求めている。ただし運用に当たっては配慮も必要であろう。しかしこれはあくまでも一般論としてである。
- (組) 度重なる定員削減で学科事務のほとんどは非常勤職員になった。従来、常勤(定員)の職員の仕事であり、多忙でありその役割を評価してほしい。
- (組) 大学の利用者(特に学生)に対しても大きなサービス低下につながりかねない。一つの職務に熟練すること(経験)が必要な業務がある。
- (学長) そういう点では長期的な雇用形態の業務は考えられるだろう。ただしその意味するところは、契約の更新制度を使うということではなく、新たなポストを作りそこに応募してもらうということだ。事務組織検討WGでもこれから議論してもらう。
- (組) 同じポストに再度応募する形で、結果的に継続が保障される形は取れないか。
- (総務部長) やめたあとすぐに応募できるかどうか、法令・判例等を確認したい。
- (組) 財政面からだけで戦略的に人員配置を考えていては、大学の足腰は弱体化し、もたなくなる。長期にわたって人を雇い育てていくという視点が必要であり、パート職員の時給が850円などという実態でいいのか。民間ではこのような額では人は集まらない。
- (学長) この問題について、協議はともかく組合と意見交換は可能である。ただし、新しい血も必要である。

4. その他

- 1) 大学の夏期休業(2日)中の、非常勤職員の休暇のあり方について要求を行いました。いわば大学の勝手な都合で大学を休みにするというのに、年休をそれに当てさせるのは不当であり、本来特別休暇を与えるべきことを訴えました。それに対して、今年は計画年休の考え方で進んできたという回答があり、非常勤職員の特別休暇上積みについては、今後さらに議論することになりました。
- 2) 授業の半期16回実施について、今それを実施することの意図を問いました。学長は法解釈の問題として授業15回と試験1回というのが必須と考えており、学生に対する十分な教育を行いたいとの回答を行いました。組合としては納得せず、次回交渉でも継続することを伝えました。

上記以外にも、要求書には、事務組織改善についての考え方、個人評価結果の処遇反映反対、留学生センター所属の外国人教員の再雇用の方針などを明記しました。