

平成20年度第2回団体交渉（学長交渉・浜松キャンパス）報告

剰余金（目的積立金）の推移と今後の使用計画は明らかになるものの、組合からの要求事項については、来年度運営費交付金の見通しや、大学としての現状把握をもとに、継続交渉に

去る12月1日（月）午後2時より4時30分まで、工学部大会議室において本年度第2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、坂口財務施設部長、松村人事・労務副課長らが出席（他、関係職員が同席）しました。また組合からは、布川委員長、中山副委員長、丹沢書記長をはじめ組合執行部役員と、静岡・浜松両キャンパスの組合員あわせて、計23名が出席しました。今回の団体交渉にも多くの組合員が参加くださり、改めて、組合員の方々が労働条件に関して多くの問題を抱えているということを実感しました。

交渉に先立ち布川委員長より、現在膨大な額に達している目的積立金の使途と、社会的に強く改善が求められている非正規雇用職員の処遇に関して本日集中的に議論を行いたい旨の挨拶がありました。ここで言う目的積立金とは、年度単位での運営費交付金の剰余金を「教育研究環境整備基金積立金」（静岡大学における名称）として積み立て、後年度以降に使用するものですが、第1期中期目標・計画の終了する来年度（平成21年度）中に執行しない場合、国に返還しなければならない性質の資金です。

そこで交渉では、以下の2点に絞って議論が行われました。

①目的積立金のこれまでの推移と、本年度の執行予定について。

②地域調整手当の東西両キャンパス間の格差是正と、非常勤職員への一時金支給（ボーナス支給）に対する認識について。

以下においては、交渉の概要について報告いたします。

1. 静岡大学の目的積立金の残額とこれまでの使用実績について ポイント

平成19年度末時点での目的積立金の残高は14億円余り。人件費や基盤的教育・研究費を抑制しつつ、なぜこれほど巨額の資金を残す必要があったのか。そして平成20年度の執行予定額は12億円余り。「駆け込み的使用」ではないかとの批判。

まず西村理事に、上記内容についてその概要説明を求めました。大学から提出された資料によると、次ページの表1に示すように、毎年の剰余金のうち目的積立金として承認された額は年々増加し、平成19年度分の目的積立金承認額は7億6千万円余りでした。これにそれまでの残高、約7億円を加えると、平成19年度末で14億円余りの目的積立金が存在することが明らかになりました。そして、これまでこの予算をどの程度執行してきたかを示す表2の資料によると、第1期中期目標・計画が終わりを迎える来年度に向けて、いわば「駆け込み的に」執行額が増大していることが分かります。（大学は「駆け込み的」

ではなく「計画的」執行であると回答)

そこで組合からは、この目的積立金はどのようにして生じてきたものか説明を求めたところ、その8割が人件費からのものであるとの回答がありました。国の人件費削減計画達成や、欠員等による人件費未使用といった要因はあるものの、我々の人件費や基盤的教育・研究費を抑制しつつ、毎年6億とか7億といった巨額の剰余金が生み出され、積み立てられている実態が明らかとなりました。今後どれだけ積み立てるのか、その前になぜ資金を地域調整手当改善や非常勤職員の常勤化等に使用できないのか、疑念はいつそう深まりました。

表1. 目的積立金 (100万円以下は四捨五入)

	16年度	17年度	18年度	19年度	計
承認額	4億4千万	4億9千万	6億6千万	7億7千万	23億6千万

表2. 目的積立金使用実績 (同上、20年度は見込額)

	17年度	18年度	19年度	20年度	計
承認額	1億1千万	3億	4億5千万	12億7千万	21億3千万

2. 20年度目的積立金の使用内訳について

ポイント

目的積立金のかなりの割合(5億円)が、新しい学生寮建設に使用される予定。これは留学生が4年間宿泊する施設であるとともに、日本人の学生寮としても使用する。静岡の国際交流会館の実態との整合性に問題が残る。さらに学長は「留学生30万人計画」における「グローバル30拠点」の指定をめざす意向を表明。

大学側から提出された資料をもとに作成した次ページの表3によると、平成20年度の目的積立金の使用見込額は約13億円にのぼります。このうち交渉において特に議論となったのは、「学寮新設事業5億円」のあり方についてです。

大学側の回答によると、現在の浜松国際交流会館が老朽化しているため留学生の宿舎として使用するとともに(40部屋)、日本人学生の寮としても使用する予定であること(60部屋)、留学生は4年間入寮を前提にしているとのことでした。

これに対して組合からは、目的積立金の「駆け込み的執行」ではないかとの疑念を表明し、また、静岡の国際交流会館では、交流協定校からの留学生や国費留学生でさえ入居できない状況が生じており、対策が必要である点を指摘しました。大学側からは、今後政府の「留学生30万人計画」において「グローバル30拠点」大学としての指定を受けるための対策としても考えていること、また、この施設は留学生のみを対象にした施設ではないこと、静岡の課題に対しては今後検討していくこと等の回答がありました。

今回の交渉で目的積立金の使用実態を明らかにできた点は前進であると考えること

ができますが、学寮建設はすでに動き出している事業であり、組合としては、その運営のあり方や、静岡の留学生の問題解決に向けて監視を強めていく必要性を痛感しました。また、目的積立金の使用計画について経営側の判断だけで決定するのではなく、広く教職員の意向を汲み上げるよう求めていくことが重要です。

表3. 平成20年度目的積立金使用予定（百万円以下は四捨五入）

内 訳	使用予定額
施設等維持管理経費	1億2千万
学部等教育研究環境整備事業	1億4千万
学生実験センター改修	4千万
学寮新設事業	5億
次世代ものづくり人材育成センター建設	3億
静岡キャンパス学生生活環境改善事業	(未定)
薬品管理システム整備	6千万
附属図書館自動入退館装置及び施設整備	3千万
合 計	12億7千万

3. 非常勤職員の処遇改善について（一時金支給の要求）

ポイント

8月に人事院よりあった通知では、常勤職員と類似する職務に従事する非常勤職員で、相当長期にわたって勤務するものには、期末手当に相当する給与を支給するよう努めることとの努力義務が示された。今回の交渉では、この「常勤職員と類似する職務に従事する非常勤職員」の存在について、大学側は現状聞いていないという見解を示す。これは静岡大学に勤める教職員には自明の事実であり、許し難い大きな誤りである。今後も断固として闘いを継続する必要がある

今年4月より改正パート労働法が施行され、その理念は、同一業務に対して同一賃金という考え方にあり、社会からは非常勤職員の常勤化と、常勤職員と同一あるいは類似する業務を行う非常勤職員の処遇改善を強く求めています。

ところが、まずこのような非常勤職員が静岡大学にいるという認識をそもそも大学側がもっているのかどうか質したところ、学長は明確に回答せず「常勤職員は、非常勤職員と異なる高度な知識・技能を身につけていなければならない、非常勤職員とはその点で区別されるべき」といった趣旨の発言に終始しました。これは、「非常勤職員という職自体が本来定型的業務に限定されるべきものである」という前回交渉時の認識を繰り返し、「べき論」に固執しました。また事務局長にもこの点について認識を問うと、「各部局からそのような職員がいるとは聞いていない」との現状を示しました。

これに対して浜松キャンパスの組合員から現実の業務の姿が切実に訴えられ、さすがに学長も「個別的にはそのような職員がいるのかもしれない」と発言せざるを得ませんでした。しかし続けて「そのような常勤的非常勤職員はいるべきではないと認識している」と、

元の「べき論」を繰り返しました。交渉では、そのような職員が居るのかどうかに関して大学としても実態を調べるよう求め、今後この点について公式な質問書を提出して追究を継続していく考えです。

それにしてもこの見解は「とんでもない」認識であり、我々静岡大学教職員組合としては許し難いものです。非常勤職員の組合への加入を勧め、その力を結集して今後闘いを強化していくことが求められています。

4. 地域調整手当格差是正について

ポイント

静岡・浜松両キャンパス間の地域調整手当格差是正を、前回の団体交渉に引き続き求める。これに対して学長は、東西格差の存在はよくないとの認識を示し、来年度の運営費交付金支給の見通しが立った上で、大学の経営全体を考えながら検討することを約束する。

この問題は組合としても重要な要求事項として捉え、地域調整手当の同率支給を行っている他大学における地域調整手当支給の実態を示しながら、「人件費削減計画で静岡 6%、浜松 3%の財源を確保しているため、格差是正は可能なはずである」として、前回の交渉に引き続き格差是正の要求を行いました。

これに対して学長は、「運営協議会でもこの点は議論になっており、このような格差は制度としてあるべきではない。厳しい財政状況の中にはあるが、今後検討したい。組合側の要求はきちんと受け止める」趣旨の認識を示しました。

最後に事務局長より、「たとえば東西で 4.5%にそろえるということでも組合は了承するのか」という発言がありました。これに対して組合側は、「我々はともかく『格差是正』を今要求しているのであり、その過程としてまず平成 21 年度に浜松を 3%に引き上げることを求めている。これに対して、実施計画の見直しを検討して是正案をまず大学側が示すのであれば、その回答を待って我々の考えは伝える」との反論を行いました。事務局長のこの発言は、東西両キャンパス組合員の願いや見解を分断しようとしたかのようにもとれるものであり、回答に値しない発言であると考えます。

団体交渉を終えるにあたり、以下の 2 点を指摘し、対応するよう要望を伝えました。

- ①業務職員の派遣職員化により、経験・技能が伝わらず、学内美化が後退していること
- ②大学としての省エネルギーへの取組が遅れていること

これに対して学長は、上記 2 点については考えなければならない問題であり、今後対応を検討すると約束をしました。

以上のような交渉の経緯を受けて、組合としては、年度内に第 3 回の団体交渉を申し入れます。そこでは、交渉の過程で取り上げた諸課題について、その後大学がどのような対応を取ったのか、あるいは取ろうとしているのかを問うていく考えです。新たな要求事項の検討も行っていきますが、組合員の方々からの今後一層の支援をお願いいたします。