

非常勤職員の正規職員としての任用に道が開かれる。しかし、地域調整手当東西格差是正やパート職員の処遇改善については交渉継続に

年度末の慌ただしい時期である3月30日（月）午後3:10より5:20まで、本部大会議室において本年度第3回団体交渉が開催されました。

経営側からは、興学長、西村理事、中島総務部長、澤田人事・労務課長、松村人事・労務課副課長ら7名が出席しました。また組合からは、布川委員長、中山副委員長、丹沢書記長ら組合執行部役員と、来年度の新執行部役員をはじめとする計24名が出席しました。

交渉に先立ち、布川委員長より、これまでの団体交渉の経緯を振り返り、今後のあり方について意見が述べられました。具体的には、これまでの交渉では、教職員の業務内容と人材配置、ならびに人材育成の視点から基本的な構想が大学側から示されず、財源の問題に終始して議論が噛み合わなかったこと、また組合としても教職員の生の声を伝え切れていなかったことなどが述べられました。これを受けて、過日浜松で行われた地域調整手当格差是正を求める署名344名分と、非常勤職員の勤務実態に関するアンケートの自由記述欄を印刷したものが、教職員の生の声として興学長に手渡されました。

組合側からは、次回交渉を5月中に開催したい旨が伝えられ、そのため今回の交渉では以下の2点に絞って集中的に議論することが述べられました。

①東西両キャンパス間の地域調整手当格差是正

②パート職員の処遇改善

以下においては、これら2点について交渉の概要を報告します。

1. 地域調整手当を静岡5%、浜松4%に

地域調整手当の東西間格差是正を求める声は重く受け止めるとの認識を学長が表明するものの、運営費交付金の削減状況や総人件費改革といった財政上の不透明な要素や、就業規則に定められた静岡6%、浜松3%という労使間の目標値もあり、約束はできないとの回答。これに対して組合は、調整手当改善が平成22年度に行われるのであれば、現行の3%という格差を固定することなく縮小する方向で改善を図るよう強く要求。

[基本的事実と認識の確認]

議論の冒頭、平成18年3月に、当時の天岸学長と組合との間で取り交わされた「団体交渉の確認事項」という文書を示し、「地域調整手当の東西格差は好ましいものではなく、(中略)解消することが望ましい」とされていることについて、学長の認識を質しました。興学長はこれについて、「こういった文書は継承していくもの」と述べ、さらに「地域間格差があつていいとは思わない」との考えを表明し、今後検討することの重要性については認めました。

そこで組合からは、これまで経営側がこの問題にどのように取り組んできたのか質しました。学長は、経営協議会でこの問題が取り上げられたこともあるが、運営費交付金や人件費についての国の方針が見えない中、手当の問題もこの状況下で総合的に判断する必要があると回答しました。つまり、この問題については現状まだ十分な議論が行われておらず、国の方向性を見定めたあと具体的な検討を行うということです。

[5%・4%をめぐる議論]

以上の2点を確認したのち、浜松を4%に引き上げることの妥当性について議論がなされました。この静岡5%、浜松4%という数値を組合が提案した理由は、昨年経営側から示された「人件費削減計画」の中に静岡6%、浜松3%の予定が書き込まれており、5%・4%という案はその総額においてむしろ少なく実施が可能な数値であること、また、前回の団体交渉で西村理事が、財政上6%・3%が可能なら、東西格差是正という点から考えると静岡4.5%、浜松4.5%が可能であることを述べ、その総額にも近い提案であることの2点です。ただし、4.5%・4.5%という案は、不利益変更にもあたる事柄であり組合としては飲めない提案であることは明確に伝えておきました。

これに対して学長は、就業規則にあるように、静岡6%、浜松3%というのは労使間の確認事項もあり、その重みも考えなければならぬと回答しました。組合からは、過半数代表との間の労使合意の問題と組合からの要求とは別の問題であること、また浜松キャンパスからは同率支給を求める意見書を過半数代表が出していること、さらに過半数代表制度は教職員の意見を十分に反映できるシステムになっていないことなどを指摘し、重ねて5%・4%の案を求めました。

最後に、平成21年度の改善は考えていないとの考えが学長より示され、また西村理事からは5%・5%という案も財政的に無理であることを理解してほしい旨発言がありました。

[まとめ]

今回の交渉を通じて感じたことは2点あります。一つは、学長が5%・4%という我々の案を重く受け止めながらも、就業規則に盛り込まれた6%・3%の案も考慮するという矛盾した状況の中でまだ判断をしていないこと、もう一つは、そもそも手当の増額が財政上可能かどうか不透明であることの2点です。今回の交渉では、「もし6%・3%への増額が可能なら」という具体的条件の中で議論ができたことが大きな前進でした。そのためには、大学の財政状況の把握を的確に行うことが重要であり、そのため財務担当等との個別折衝の場を今後設けるよう求めました。

2. パート職員の処遇改善を求める

パート職員の勤務実態をどう認識するかについて議論が集中。組合からアンケート調査の結果を示しながら、パート職員の中には常勤職員と同等か類似する業務を行う方が相当いることを指摘するも、大学側は、前回交渉に引き続き「いるとは聞いていない」との回答に終始。今後大学としても調査のうえ是正すると発言。3年任期付雇用のあり方については、検討中であるとの回答。

[パート職員問題を議論する背景]

常勤職員に類似する業務を行うパート職員の処遇改善が、昨年8月に出示された人事院通知の中で努力義務として述べられています。前回の交渉では、こういったパート職員がいるのかどうかについて意見が対立し、今回の交渉に引き継がれました。それに対して組合は、大学の全パート職員を対象にアンケートを実施し、具体的な数値や記述を示しながら交渉に臨みました。

パート職員への一時金（期末手当）支給や夏期休暇の日数増大、そして時給単価の改善など、これまで組合は多くの要求を掲げてきましたが、その前提としてパート職員の方たちの勤務をどう理解するかは交渉の出発点として大きな問題です。今回の交渉ではこの点に集中して議論を進め、最後に、法人化後採用のパート職員の3年雇止め問題についても議論を行いました。

【「類似する業務を行うパート職員」の認識】

冒頭組合から、前回パート職員の勤務実態について調べるよう求めたが、その結果はどうであったのかを問いました。これについて西村理事は「複数名の事務長に聞いたが、そのような職員がいるとは聞いていない。認識は変わっていない」と回答しました。そこで組合が行ったアンケート結果のうち、自由記述欄の内容の一部を読み上げ、また、残業時間やサービス残業の実態について数値データも一部示し、これでもこの認識は変わらないのかと重ねて問いました。また交渉に出席していたパート職員の方々からも、常勤定員が削減されて、そこに非常勤職員が入り、同じ仕事をしている、例えば、就職相談は類似した業務ではないのか等々、勤務の実態が報告されました。これについては、もしそれが事実であるなら、調査して是正させるとの回答がありました。このことは、裏返して考えるなら、私たちが行ったアンケート結果を事実として受け止めざるを得なかったということを示しています。しかしここに大きな問題が2点潜んでいます。

【大学側の認識の問題点】

一つは、相変わらずパート職員の業務は定型的な業務に限られるべきものであるという建前論に立っていることです。さらに大学側からは、責任を伴う定型的でない業務をパート職員が行う際には常勤職員がそれと一緒にやるべきであり、また常勤の退職などによる穴は他の常勤でカバーするはずであるといった発言がありました。こういった認識や建前がいかにも現実と遊離したものであるかは、静岡大学に働く教職員なら誰でも分かることです。

二つ目は、このような事実があるとしたら、それはそもそもあってはならないことであり是正しなければならぬという認識です。つまり労働実態を見ることなく、それを建前に合わせようとする考え方です。組合側からは「建前に合わせて勤務を是正すれば現場は破綻する、新たな問題が起こる」「非常勤職員が大学業務としてやらざるを得ない状況にいるのに、それを個人の判断で行っていると言うのか」等々、現場の責任に帰す考え方に強く反論を行いました。そもそも「あってはならないこと」が現実に起こっているのであれば、それは経営者として部局の管理ができていないことを示してもいいです。

【3年雇い止め問題】

最後に、法人化後採用のパート職員の3年雇い止め問題について意見交換をしました。これについてもアンケート調査の自由記述の一部を読み上げながら、経営上の非効率性と職員のモチベーションの低下などの理由をあげて、一律適用に対して反対する旨を伝えました。これについては、前回の交渉同様、期待権の発生が問題であるとの認識を大学側は示しましたが、この問題については大学として結論を出したわけではなく、「検討中である」との回答が西村理事よりありました。学長の再度の確認に対しても検討中であるということであると発言がありました。このことは、経営側との交渉継続の必要性を示しています。

【そして正規職員化へ】

交渉の途中でも興学長より一部言及されましたが、最後に西村理事より、平成21年度にパート職員の常勤職員への任用を実施することが述べられました。学長からもパート職員のインセンティブの問題として導入したいと発言がありました。このことは、それ自体としては組合として正当に評価すべき提案であると考えます。ただし、任用のあり方や対象者といった事項については今後組合としても注意していかなければなりませんし、この問題は3年雇い止め問題と切り離して考える必要があります。この1点をもって雇い止め問題が解決したわけではありません。

[まとめ]

今回の交渉では、「調査して是正する」という発言に示されているように、パート職員の勤務実態の認識については、経営側もその存在を認めざるを得ないところまで来ているように感じます。これは私たちの運動の成果であり評価すべき事柄です。そこを認めさせた上で、次に処遇改善を図ることが重要です。交渉の中でも、「人事院通知があったからではなく、大学にとって欠くことのできないパート職員、定型的業務を越えて重要な業務を担っているパート職員に対して、大学として適正な処遇をすることは当然ではないか」ということを強く要求しました。

3年雇い止め問題については、大学側がこれを問題として受け止め、何らかの対応を諮ろうとしている姿勢を感じることができました。また何よりも、正規職員化への道が開かれたことは、決して十分ではないにせよ私たちの運動が実りつつあることを示しています。

3. 今後の課題

今回の交渉は、総じて以前よりも論点が明確で、議論が噛み合いつつあるという感触を持ちました。しかし今回も、大学側は、流動的要素が多く将来の財政見通しが立たないことを理由に、調整手当支給率改善やパート職員の処遇改善が難しいことを繰り返すばかりで、財政状況の厳しさを示す根拠を私たちに示しませんでした。つまり大学側は、この点に関して説明責任を果たしていないというのが私たちの認識です。したがって、引き続きこれを大学側に求めるとともに、大学の財務担当との個別折衝の場を新たに設けるよう提案していくことも考えなければなりません。この把握の上に立って、今後は教員の基盤的教育・研究費の増額や、技術職員の昇任問題など、20年度には交渉に至らなかった事項について要求をするつもりです。

また、パート職員の勤務実態については、私たちの示した現実をまず認めさせることが重要です。それを認めたとすると、その後の選択肢はそれに対して適正な処遇を行うことか、あるいは勤務実態の具体的な改善を図るかのどちらか一つです。もちろん私たちは前者を求め続けますが、本年度の交渉は、20年度のように「あってはならない」という認識では済まされません。具体的にどのような改善を図ったのかを問うことが重要です。

執行部役員はこの4月で交代しますが、今後とも組合活動への強力な支援をよろしくお願いします。