

第二回学長交渉議事録

【注記】

- 1.大学経営側の発言については、給与引き下げ等に関する交渉であることに配慮し、忠実に記録しています。
- 2.教職員組合側の発言については、①交渉における要求事項の読み上げ部分については、適宜、補足あるいは省略を行っております。一つには、教職員組合の「団体交渉における交渉事項と提案理由」を事前に経営側に提出しており、その資料を省略しつつ読み上げているためです。（「団体交渉における交渉事項と提案理由」については、教職組合 HP に掲載しています。）また、「技術職員の待遇問題」の交渉における要求説明については、図表等を用いての規則等にわたる説明であったため、概略のみを記載しています。②要求提示後の具体的な交渉のやり取りに関しては、個人的な情報がかかわる部分を除いては、正確に記録しています。
- 3.教職員組合 HP 上で組合員の縦覧に供する予定ですが、その際には、議事録案「出席者名簿」に明記されている方以外の発言については、「大学側」「組合」と表記しています。

【日時等】

日時 11月24日（火）午前10時30分～12時35分

場所 工学部大会議室

出席者

（経営側）興学長、西村理事（総務・財務・施設担当）・事務局長、渡部総務部長、澤田人事・労務課長、宮倉財務課長ほか4名

（組合）立岡執行副委員長、田中書記長ほか18名

澤田人事労務課長：時間となりましたので、団体交渉を始めさせていただきたいと思います。はじめに労使双方の自己紹介ですが、こちら側から行わせていただきたいと思います。
（自己紹介については、略）

書記長：それでは、最初に、組合が行いました「人事院勧告に関する署名」「人事院勧告に関する緊急アンケート 自由記述」および浜松地区・工学部「助教の意見」を学長に手渡したいと思います。

（立岡副委員長より興学長へ、人事院勧告に関する要望を読み上げの上、提出。
なお、「人事院勧告に関する要望」については、教職員組合 HP 参照。）

人事院勧告に関して（関連して非常勤職員への一時金支給・3年一律雇止め問題）

書記長：本日はお忙しいなか、交渉をお引き受けくださり御礼申し上げます。またきょうのお昼には、学長に、組合女性部との懇談会にご出席いただけるということで併せて御礼申し上げます。

それでは、「交渉事項と提案理由」に記載されている）交渉事項の一番目の「本年度以降の大学の財政状況と今後の方針について」ですが、この問題はさすがに仕分け作業であり、具体的な予算編成はその後という状況ですので、次回の交渉に回し、二番目の「人事院勧告にたいする対応について」から始めたいと思います。これについては、そちらから戴いた「就業規則の一部改正等について」も読ませていただきました。そのうえで、こちらから要求したい交渉事項として5つ挙げます。

まず、人事院勧告を尊重して賃下げを行うのであれば、その前に人事院が勧告してきた地域調整手当の改善や非常勤職員への一時金支給を少なくとも4月に遡って行っていただきたいと思います。また、昨年度の夏の人事院勧告では、非常勤職員への一時金支給が努力義務として

明記されており、現在資金的余裕があるなら実施すべきではないかということです。この（給与引き下げについての）問題に関しては皆さんのお手元に他大学の代償措置に関する資料も配布させていただきましたが、すでに12月期に関して妥結した大学があります。一つは奈良教育大学で、09年8月の人勸に準拠した引き下げを実施する、ただし住居手当については現在の受給者には満期、最長5年まで支給を継続する、また地域調整手当と非常勤職員への単価を引き上げ、これによって引き下げ総額3690万円、引き上げ総額2270万円、つまり61.5%を人件費で戻しているということです。二つ目の滋賀大学では、人事院勧告は実施する、ただし給与引き下げについては4月に遡及しない、また2009年4月から2010年3月の間、地域調整手当を1%引き上げる、ということです。まだ妥結した大学は2大学のみですが、たとえば奈良教育大学では6月の交渉で代償措置が実施されたうえで、この12月期にも再度実施されているわけで、静岡大学のように今回1回きりというのは他大学と比べてもかなり不利益を教職員が蒙っている状況です。

二番目としてはラスパイレス指数の話です。人事院勧告や「就業規則の一部改正等について」のなかでも言及されていましたが、国立大学職員の給与は国家公務員に比べてずいぶん低いですし、しかもだんだんと下がってきており、以前は86%ぐらいはあったのにいまは83%になっています。また、静岡大学は特に職員の待遇が悪く、他大学と比べても下がってきている状況があります。

三番目としては実際問題として、おおむね教授26万円、准教授21万円、係長14万円、係員9万円の収入減は、ローンを抱えている教職員たちにかかなりの打撃になります。しかもドーンと一気に下げちゃうのはいかなもののでしょうか。また特に、月例給の引き下げは退職金や年金等にも響きますし、退職後の計画も狂ってきますから、退職予定者には説明会をぜひ開いていただきたいと思います。

四番目としては、過半数代表者とのあいだできちんと交渉してほしいということです。

五番目としては、余剰金の取り扱いについてですけれど、平成21年度人件費余剰見込み額は11億7800万円、うち2億5300万円は人事院勧告に基づく余剰金だと伺っています。そのほとんどが不要不急のものやニーズが本当にあるのか疑わしいものに使われていることは問題ではないでしょうか。一方、地域調整手当を1%上げるには1300万円あれば足ります。この大きな落差に対して教職員の多くが不満を持っていますし、なるべく多くを人件費もしくは人件費に準じるものとして返していただきたい。そこで、要求事項として追加したのは、東西キャンパス間の通勤手当＝新幹線代を支給していただきたいということです。実際、仕事の関係で静岡浜松間を行き来するとき、職員が持ち出しで新幹線代を払っているという現状は、どう考えてもおかしい。払う余裕があるのですからぜひお願いしたい。あるいは、休日出勤に対しては代休ではなく、時間外手当として払っていただきたい。あるいはまた、本学ではSD（スタッフ・ディベロップメント）活動が精力的に推し進められていますが、職員のための経費になるべくお金を使っていただきたい。

だいたい以上が要求の主なポイントですが、これらの要求に対する見解を伺いたい。

総務部長：はじめに、お配りした「就業規則の一部改正等について」（席上配布）に関して概要を簡単にご説明させていただきます。改正の趣旨はご案内のとおりですが、今年8月の人勸を踏まえて国家公務員の給与改正が実施されるということで、いま国会で審議中だと思います。そういった状況に鑑み、本学の教職員の給与についてもこの改定に準ずるという方針が10月21日の役員会において決定されています。この決定を受けて、今回この就業規則の改正をいま審議中で、いずれ経営評議会を経て決定いたしたいと思います。内容についてですが、その前に（席上配布資料）【参考3】の「国立大学法人法」と「独立行政法人通則法」の部分をご覧ください。国立大学法人法で準用します独立行政法人通則法におきまして、第63条、「職員の給与等」という規定があり、この第3項において「前項の給与及び退職手当の支給の基準は」「社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない」という義務が課せられています。それから（席上配布資料）【参考2】をご覧ください。今回の人勸を受けて「公務員の給与改定に関する取扱いについて」と題する、8月25日閣議決定の文書があります。このなかの1. で人勸どおり改定を行うという方針を示すとともに、3. において「我が国の財政事情がますます深刻化しているもとで総人件費改革が求められていることを考慮すれば」「独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請する」とうたわられてい

ます。そういったことを踏まえて、本学においても今回の人勸に準じた給与改定を行いたいと思います。

次に、改定の概要をご説明します。まず、月例給の減額改定ということで基本昇給表の改定です。ここでは国に準じて、若年層については引き下げを行わず、平均マイナス 0.2%の改定を行う、ただし管理職層についてはもう少し厳しく平均マイナス0.3%の改定を行うということになっています。それから(2)で、現給保障額の改定ですが、これは平成 18 年 4 月の給与構造改革によって俸給表の切り下げが行われました。その際に改正直前の俸給月額を保障するという措置が取られていますが、その保障額についても全体平均の引き下げ率によって 0.24%の減額措置を講じていることになっています。それから(3)、月例給の改定に関連した手当の改定ですが、基本給が若干下がることに伴い各種の手当についても公務員に準じて一定の改正を行いたいと思います。たとえば大学院調整手当、特別支援学校調整手当、管理職等手当です。それから自宅に係る住居手当の廃止ですが、現在、新築・購入後 5 年間に限り、月額 2500 円の手当が出ています。これについては公務員に準じて今回廃止することを予定しています。続いて、資料の【3】、賞与の支給割合の改定に関してですが、国家公務員の期末勤勉手当の支給割合の減額改定に準じて本学においても引き下げを行います。ただ本学では支給割合は就業規則上に明記されておらず、役員会が決定します。その内容についてはもう一つの資料に書かれていますが、これはのちほど説明させていただきます。なお、括弧書きで、「平成 21 年 12 月に支給する期末手当にかかる特例措置」というものが書かれていますが、国家公務員の場合は民間と公務員との年間給与額を比較して本年 4 月時点に遡り、4 月から 11 月分の給与格差 0.24%相当分(ボーナスも含めて)を 12 月期の期末手当において減額調整する予定です。本学においては平均年間給与額に関する比較指標において国家公務員を下回っている現状、および他の国立大学法人における対応状況を踏まえ、このような減額措置は行わないことを予定しています。それから【4】、これは人勸とは関係なく、「地域調整手当の支給割合の経過措置にかかる改正」です。本則では静岡市 6%、浜松市ほか 3%のところ、経過措置として現在、静岡市 5%、浜松市ほか 2%となっていますが、浜松医科大学等における地域調整手当等の支給割合の状況を総合的に勘案して、浜松ほか、経過措置を解除して支給率を本則の 3%に戻すことにいたしました。それから期末手当、勤勉手当の支給割合については資料 2-2 に書かれていますが、趣旨はさきほど申し上げたとおりです。6 月期の期末手当凍結分も含めて、公務員に準じて今回充当することにいたしました。資料の 2 枚目に具体の率を書いています。1. が年間支給月数の標準ですが、一般職員、特定幹部職員、特別職基本給適用職員の別にそれぞれ率が書かれています。基本的には公務員に準じており、特別職については公務員の指定職に準じた率が明記されています。この標準率を基にして、2. の「期末手当の期別支給割合」、ここは標準の率とまったく同じです。一方、勤勉手当のほうは標準の率を基本としながら勤務成績において率の上下限を、というより調整と言ふべきかもしれませんが、を定めているわけですが、平成 21 年 6 月期に関してはご覧のとおりです。また、次の頁には 21 年度 12 月期、22 年度以降の率が書かれています。なお、22 年度以降の特定幹部職員および特別職基本給適用職員の欄は空欄になっていますが、人事院規則が見えていない部分もあるので、その進行に合わせて埋めてゆきたいと考えています。以上が今回の給与改正の内容です。

書記長：人事院勧告に準拠されること自体を組合として云々するつもりはありません。むしろ、国家公務員よりも相当低い給与水準となっている、また、他大学よりも低くなりつつあるというところに問題があります。6 月期の代償措置はなく、今回 12 月期の代償措置も他大学と比べてそれほど高くはない。12 億円も余っているにも関わらず、他大学と比べて待遇が下がってゆく状況に、教職員の多くは理不尽なものを感じていると思います。その点で、5 点の要求事項を出したのですが、まずその 5 点に関してお答えを伺いたい。

局長：非常勤職員への一時支給については、平成 20 年の 8 月に人事院事務総長通知で指針が出されましたが、現時点においては他の国立大学法人の状況を踏まえて、こちらとしても他の国立大学法人で支給されているかどうか調べていますが、一時支給は考えていません。

書記長：そのことは、支給しない理由にはならないのでは？ 人事院勧告に準拠する、人事院勧告に一時金支給を努力義務として明記されている、という前提がありながら一時支給をしないのはおかしいのではないのでしょうか。お金がないのなら分かるが、実際余っているという状況もある。

局長：人勸の指針は努力義務であって、それを実施するかどうかは大学の判断です。

書記長：だから、努力義務に従わない理由は何なのですか？ 他大学が支給しないから、というのは、努力義務に従わない理由になりません。

局長：やはり他大学との均衡も考慮する必要があります。

書記長：十何億もお金が余っているのに払わない、それは人事院勧告を無視しているということですか？

局長：他の大学にどれほど剰余金があるかは分かりませんが、本学より余っているところもあるかもしれない。剰余金の使途についてはのちほど説明するが、金が余っているからといって一時金に回せ、という理屈には必ずしもならない。

書記長：努力義務を課せられており、努力義務を尊重する、しかもそれを実施するにあたって学内的に障害となるものはない、にも関わらずなぜ実施しないのか、その理由が分からない。

局長：それは経営判断です。他大学と歩調を合わせるという、大学の経営判断です。

組合：調整手当については、国立大学の法人化に際して同率支給にしたところが全国にいくつもある。そういうことはやらないで、非常勤の一時金支給のときはほかに合わせる、これではまるで「悪いところ取り」だ。経営判断として間違っているのではないか。それからもう一つ、従来の交渉で、人件費に関して金がないから改善できないと当局はずっと言ってきたが、今回どう見たって金が余っているときにやらないというのはどういうことですか？ 学長に言いたいのだが、静岡大学を良くしていくためには、やはり職員に「よしやるぞ」という気にさせることが大事であり、そういうインセンティブを与えないと静岡大学は沈んでいく。経営当局は考え直すべきときに来ているのではないか。それからもう一つ、教員は国家公務員並みだが、職員は80数%、「国民の理解が得られるように」と言うのなら、職員の給与をまず国家公務員並みに上げる努力をするのが当局の姿勢だと個人的には考える。ほかの大学から突出するというのを気にするのなら、ほかの大学がやっていることをまずやるべきではないか。

学長：お互いに認識が違ってくるので（整理したい）。今年度末に、当初予定の予算に対して結果として生ずる剰余金と、今回の人勸の、いわゆる民間の給与格差との関係で生ずる剰余金と、その二つを混在させて一緒に議論すると、問題が複雑になってくると思います。そこで、給与面についての限定的な問題として議論を絞っていただけるならありがたい。さきの話にもあるように、国立大学法人として最大の成果を上げていくことが必要なものであって、それに関わる構成員の方々が不満のないよう環境整備をする必要があるというのは、共通の問題だと思います。そこについては何ら違和感があるわけではありません。国立大学法人静岡大学の職員の給与水準の問題については、ご案内のように、人事院から出されている指数があり、本学は83.9であるということですが、他の大学と比べて本当に静岡大学が低いのかどうかは、別途、検証していく必要があると考えています。職員の（年齢）構成比の問題、あるいはまた調整手当の問題、大きく言えば要素は二つあります。静岡大学の83.9を構成する要素として、平均年齢が45.2才ですが、ご案内のように、浜松にある浜松医科大学は79.7、職員の平均年齢が46.9才であり、静岡大学よりも高い。なぜ静岡大学が職員の平均年齢が低くて、指数が高いかというと、浜松医科大学の地域調整手当が3%、静岡大学は静岡地区が5%、浜松地区が2%ということから出てきている。その問題がある。他の大学をつ

ぶさに見ていくと、たとえば名古屋大学が 43.5 才で 89.8 と、静岡大学より約 6%高いのですけれど、名古屋地区の地域調整手当は 12%なのです。ですから、年齢構成比と地域調整手当をちゃんと解析をしてみると、はたして静岡大学の職員の給与が他大学と比べて著しく低下してきているかどうか、きちんと検証していく必要があると、私は考えています。83.9 という数字だけで議論をなさないでいただきたい。

構成員の方々のやる気を維持していくことは、当然必要です。したがって、非常勤職員の方への一時金支給の問題については、さきほど西村理事からお話申し上げましたように、他大学とのバランス、他大学の状況を勘案して対応させていただきたい。しかし、それ以外のものについては、遺漏なく対応させてきていると思っています。そこだけを取り上げて、大学の独自性を云々することなく、ご理解いただきたい。

書記長：83.9 という数字だけを取り上げて、高い低いという問題ではないというのはそのとおりです。しかし 3 年一律雇止めについては、5 月のときは半々程度でしたが、もはや（静岡大学のように一律雇止めを行っているのは）少数派のようです。雇止めをしていない大学や、あるいは 5 年雇用へ切り替えた大学の方が多くなってきている。他の大学とのバランスという方針で行くならば、単に一時金ということだけではなく、非常勤職員の待遇という面で、静岡大学は改善を行っていないために低く、他の大学と比べて芳しくない状況になってきている。他の大学とのバランスということで行くならば、3 年一律雇止めということも、ちょっと話が飛んでしまいましたが、また後で交渉をすることになります、頭に残していただきたい。

そして、給与改定に関する説明会についてですが、開催していただけませんか。年金を受給する場合には相当に大きな問題になると思います。実際、年金はどのくらい下がるのか。これからの将来設計、退職金等、全部狂ってきますので、きちんと説明会を開いていただきたいと思います。

局長：話し合いの場についてはもちろん検討しますが、今はさしあたり剰余金についてお話させていただきたいと思います。

書記長：説明会については、交渉の場ということではなく、説明会は必要だと思うので、開いていただけるということで、よろしいでしょうか。

人事・労務課長：説明会の具体的な内容がよく分からないので、その辺は少し相談をさせていただいて、対応のほうは考えさせていただきたい。

学長：説明会は協議の場ではなくということですが、これからいま議論しようとする給与をどうしようかという問題ですね、その前提条件ということだと、協議という枠組みになる。したがって、いまの点、検討させてくださいということがあったと思うのですが、おっしゃるとおり、年金や退職金の問題は構成員の方々のとても重要な問題なので、こういう形の制度が導入されれば、年金や退職金がどういう形になるかという情報は、当然、必要になると思います。退職を間近に控えた方に対しては年金の説明会という形で、それについては当然必要だと思います。ただ、説明会ということでご理解いただければ。

書記長：はい。確定していないことを説明されてもたぶん仕方ないので、確定したものを説明していただきたいと思っています。聞いているところでは、現給保障があるから大丈夫と思っていらっしゃる教職員の方が相当数いらっしゃる。このまま（賃下げが行われて）給与を支払うことになる、「私の給与がおかしい」という相談が 12 月 17 日前後から（給与課に）多く寄せられることになるかと危惧しております。制度的には過半数代表者に言えば済むということかもしれませんが、過半数代表者がそれぞれの事業所の全員に説明できるわけではありません。全教職員向けに、現給保障も下がり、年金もこうなっていくという見通しを説明する場が必要だと考えています。

学長：年金というのは月々の給与がどうなっているのか、とくに最近のところは、給与そのものは下がっていないのですが、今年の夏のボーナス、それにこれから妥結することになれば、冬のボナ

ス等も下がるわけです。それが年金の前提条件になってしまいますが、そのあたりは当然説明が必要だろうとは思っています。

書記長：よろしくお願いたします。

局長：それでは剰余金についてですが、正確には、今年度3月末には数字が変わるのですが、いま確定しているのは、月例給0.24%分を静岡大学としては4月に遡らないという決定をしました。12月からという方針にいたしましたので、ここの数字が若干、剰余金としてのぼってきません。剰余金はトータルでは11億6000万になるのですが、このなかでいちばん大きいのは人件費です。人件費による剰余、それぞれの学部で定員削減や不補充をして、という要因が一番大きい。加えて学部での節約等で、約11億6000万になるだろうと想定しております。

使途につきましては、まず今回の人事院勧告に基づく剰余金というのが、2億3500万ほどあります。これまで2億5300と言っておりましたが、2億3500となります。これにつきましては、まず一つは、教職員の処遇改善、さきほども言いましたが、浜松地区の地域調整手当を1%上げるために1300万を充てる。あとは、教職員の労働環境等改善のための経費として1億。これは全学的事業として使うものを考えている。あと1億は部局長等裁量経費として渡しています。これは全部局に、教職員の人数によって比例配分しています。あと附属図書館の学術用資料の購入ということで、これが4000万円ほどかかる。それから全学的事項として、たとえば施設の整備や二期目の課題を入れるということで約2億円。内容的には、教職大学院や附属図書館の環境改善、それから環境負荷モニタの導入、特別教育研究経費の大学負担分、授業支援システムの導入、あるいは附属図書館の蔵書の点検といったものに充てる予定です。それから、両キャンパスの必要な事項として、教育研究環境・学生生活環境の改善のために静岡キャンパスで約2億4500万円、浜松キャンパスで1億4200万円、それぞれの内訳を申しますと、静岡キャンパスでは質量分析装置の導入、共通教育C棟の改修、これは学生実験室とかトイレですね。それから生協の第二食堂の耐震補強、農学部B棟の改修、共通教育L棟の305号室の改修、農場のビニールハウスの設置、補正予算の設備整備大学負担分、附属学校の地域連携支援室の整備、人文学部B棟の改修、課外活動環境改善経費、といったものに充てる予定です。浜松キャンパスでは構内にある駐輪場の整備、補正予算で付いた工学部1号館の改修に伴う大学負担分、武道場の外壁補修・屋根の塗装工事、保健管理センターの超音波診断装置の更新等に充てる。それからその他ということでは、現在改修を行っている創造大学院の建物、附属中学校の建物、こういったものの移転費及び建新の立替額。あとオーバーヘッド経費の前年度繰越分、こういったものに剰余金を充てます。必ずしもハコモノばかりに充てているわけではありません。

書記長：はい。ただ、さきほどの図書館の件のように、募集しても結局要望がないという経費も出てきている……。

局長：図書館の募集のやり方を我々もきちんと把握しているわけではないのですが……。

書記長：50万円以上のセットをある期間内に「さあ揃えなさい」といきなり出てくる、とあって、納品が間に合わなければ申請が飛んでしまいますし、しかも50万円という枠がある——前々から告知されていれば可能性はあるのでしょうか。

局長：図書館からの要望として図書館長から、本学図書館の蔵書の整備が他大学に比べて不十分だという話が上がってきています。そこはやはり大学の教職員のための改善ということで今回4千万円を付けたわけです。図書館としても当然執行できるということで要求があったわけです。

書記長：確かに必要だというのは分かるのですが、順序から行くともっと充ててほしい経費があるということですか。

局長：そこは我々としても部局長から要望書を出してもらったうえで剰余金——以前の言い方では目的積立金ですが——の使い道を決めたわけです。

書記長：部局長も要望するでしょうが、組合としても要望しているということです。たとえばさきほどの代休の問題とか、あるいは通勤手当の問題、これは各部局単位で上がる問題ではなくて、むしろ本部が直轄して決断してゆくべき問題ではないでしょうか。そういう問題に関して組合として具体的に要望しているわけですが、別に制度改正というような大げさなものではない。人によっては代休を取らずに時間外労働として出してほしいという方もいます——職員によっては確かに休みがほしいという方もいるのですが、教員の場合代休を取っても代休を入れるところがなく、つまり意味がない。また、通勤手当にしても持ち出しで通勤されている方が結構おられるのでそこは配慮していただかなくては、ということです。お金があるときだけでもいいじゃないですか。実際そういうふうにあつた大学もあります。

局長：いったん出してしまうと、その後はそれが当たり前になります。今年は確かに、場合によっては出せるかもしれませんが、結局後年度負担が増えてしまいます。

書記長：ただ、入試の場合などはだいたい年度末に来るので、余った分という方法は十分ありうるのではないですか？

組合：先程、総務部長の説明の中で、国家公務委員の給与水準を十分考慮して、という説明がありました。このラスパイレス指数（関連の、国家公務員と大学職員の比較）というものは、総務省と人事院と文科省とにおいて、平成 15、6 年にできてきた。これは国家公務員と大学職員の給与水準を比べるというものだったと思います。もちろん、地域調整手当等によって、比べ方というものがあります。この指数がなぜ問題かと言うと、大学職員の場合は 40 代を越えだすと昇格が他省庁と比べて昇格が遅れだす。つまり、年齢構成が高い大学ほど、ラスパイレス指数が低くなる。なぜかと言うと、いまでいう 4 級に上がるのに、他の省庁では 40 才くらいだと言っているのに、大学 50 何才になってもまだ上がれない。つまり、昇格が悪いということが指数を下げている。また、名古屋大学と静岡大学を比べてもあまり意味がない。つまり、調整手当が高いところと比べて、名古屋大学の方が高いではないかと言っても、調整手当が同じくらいの大学と比べて、意味がある。そういう比べ方のもとで出された指数ではない。国家公務員の給与水準に合わせるというところで、ラスパイレス指数というものをどのようにとらえているのかということ、まずお聞きしたいと思います。そして、いま理事が言われたことについてお聞きしたいのですが、前回の交渉においては財源がないと。それを受けて組合は地域調整手当を静岡 5%、浜松 4%、もしくは 5%、5%にしてくれという要求をいたしました。こういうことについての考慮が今回全然なされていない。給与引き下げによる剰余金の配分というところで、それは浜松地区の調整手当を同率に近づける方向で検討してほしい。これは部局から上がる問題ではありません。理事会段階でどのような検討がなされていたのかを、お聞きしたい。

組合：地域調整手当では、前回は静岡 6%、浜松 3%の財源しかないということで静岡 5%、浜松 4%の要求を出したが、剰余金があるのに浜松を 3%しか上げないのはなぜか。これは部局から上がる問題ではないので理事会として説明下さい。

総務部長：最初のラスパイレス指数関連の、83.9 という指数については、これは対国家公務員俸給表 I との比較です。これはあくまで大学の職員との比較であり、教員は入っていません。職員と国家公務員との比較において、国家公務員は全国平均ですが、基本的に都市部に集中しているため、地域調整手当が高いということがあります。そういう意味で、(国家公務員との) 平均と比べて、83.9 というのはそれなりの指数ではないかと考えています。100 以下であることについては妥当性がある数字ではないかと考えており、またそのことが国立大学法人法で求められている社会一般情勢に適合するということが裏付けられていると考えています。

一方、教員の給与水準については、現在は公務員の場合は教育職というのではないため比較はできませんが、参考指数として、法人化前の教育職と行政職との倍率と、法人化後の大学教員の俸給表と公務員行政職との倍率を比較すると、96.3 ということであり、若干下がっているが、ほぼ 100 に近いところにあり、バランスはとれていると理解しています。

局長：地域調整手当について、たしかに前に静岡 5%、浜松 4%という組合の要求はあったが、地域調整手当をあげればいわゆる後年度負担となるので、総人件費改革の達成が非常に難しくなってくるので、われわれとしては抑えざるを得ない。もし浜松を 2%上げるとすれば、年間 8,000 万円の金が必要となってくる。現在もし 1%ずつ上げるとすれば、静岡浜松両キャンパスで年間 1 億円が必要となってくる。人事院勧告通りにやると、総人件費改革が難しくなってくるということで、われわれとしては抑えざるを得ない。もう一つは、組合は地域調整手当を上げてくれと要求であるが、学内の先生方の意見の中には、地域調整手当を上げなくていいからもっと教育研究経費を増やして欲しいという意見はかなり強い、ということは申し上げたい。

組合：ライパレス指数というのは、総務省が人事院と文科省の調査による指数であり根拠のあるものだ。大学職員の平均 86.6%であり、東京・名古屋などの職員数の割合は他省庁より高いとされているが、部長の「国家公務員は全国平均ではあるが、基本的に都市部に集中しているため地域調整手当が高い」という根拠を示してほしい。総務省設置法の「国家公務員の給与水準に考慮する。」という点において、大学職員の給与水準が低いことを認め、改善すべきだ。

組合：では、研究費を上げてほしい。今回は何もない。

局長：そのために今回、部局長裁量経費を 1 億、配分している。

組合：いや 1 億というか、そもそも人件費が 11 億円もあまるのはおかしい。いいかげんな予算の作り方が問題だ。

局長：いやいいかげんではない。われわれとしては、前々から説明しているように、静岡大学の老朽施設のために、ある程度の施設整備の金を剰余金として作ってきた。目的積立金として作ってきた。過去にも 4~5 億円残していた。今回も当然その分は残している。これが第 1 期中期計画の最後の年ということで、次の年に繰り越せないため、その分を今年中に使おうということです。

組合：それにしても（剰余金の金額が）多い。

局長：それはみなさんの節約の努力が積み重なったことだ。

組合：人件費としてきたものは人件費として使うべき。

学長：現在のお話のなかで共通の認識を持っていただきたいことがあります。先に教育研究経費を増やしてほしいという要求がありました。これについては、ご案内の通り、（中期計画）最終年度である平成 21 年度予算にあたっては、できるだけ剰余金を発生しないようにしようという思いを持って、最初から静岡地区と浜松地区に教育研究費を上乗せしましょうということで、全部局長に教育研究経費を予算として配分いたしました。それは少なくともそういう形で教育研究経費に配慮しようということでやってきたものです。したがって、20 年度と比べて 21 年度の教育研究経費は増えてきているだろうと思います。これが一点。それと、人件費の剰余金を人件費として使うのは、趣旨は理解できないわけではない。が、剰余金が出てくるときに、たとえば次年度以降に省力化など出来る対応策に手を打つとか、あるいはその一環としてプログラムを開発して、教職員の方に負担がかからない制度に見直しをするなど、そういうものが結果として、人件費とか、自分たちの身の回りに意義のあるものだろうと思います。そういう意味で、こちらがいま説明した全学的事業に

1億円、各部局長等裁量分で1億円としたのは、基本的に労働環境の改善のための施策としていろいろとやってみようということです。ボーナス部分（のカット）から来るものではあるけれど、今回の剰余金の使途というのは、基本的には、労働環境改善と教育環境整備に使うのが目的です。内容においては（人件費としてきたものは人件費として使うべきという）お気持ちに沿っているだろうと思います。ただ問題は、書記長からお話があったように、たとえば部局長だけではカバーできない、そういう労働改善の諸施策があるようであれば、一応お出しただいて、全学的な事業の中で、こちらの方もいろいろな計画を進めてはおり、その中の優先度などを見ながら、全学的に配慮する必要があるもので、しかもそれが論理的に十分説明のつくものであれば、考える余地がないわけではない。

書記長：ありがとうございます。よろしく願います。先ほど話に出しました代休や通勤費については各部局長から上がらない。職員の場合は代休を欲しい人もいるが、教員の場合は代休でも会議などで出勤などがあるので時間外手当として付けることも出来ます。

組合：（団体交渉資料による技術職員の昇給昇格問題の背景説明）公務員は40才代で4級、大学職員の4級は50才代で昇格が遅い。他省庁では5年で必ず現給保証を超え昇給しているが静大では40才代では10年以上も昇級しない。昇格基準を明示し、昇給できるように昇格改善の見直しをして欲しい。4級5級に昇格できる技術専門員は工学部では3名の定数しかなく、専門員資格者は20名に対して少なく大問題になっている。

書記長：組合は、技術職員の昇格・昇給問題に関して、5点を要求しています。

- (1) 昇格基準を、全大教と文科省との協議の際と同様に、公開していただきたい。
- (2) 技術職員の採用に関して、一般公募の方の格付けをめぐる問題の改善策について検討していただきたい。（公募の際の給与提示の不明確さ・格付け基準の就業規則への明記・共通試験の受験等による改善の可能性）
- (3) 40代で長年にわたり昇給停止となる問題・浜松地区の技術専門員の定数の問題の改善を行っていただきたい。
- (4) 静岡大学の技術専門職員の選考基準の改善を行っていただきたい。
- (5) 事務折衝において資料として提出してある他大学の事例を参考に、評価シートの改善を行っていただきたい。

組合：まずは、学長から人事・労務チームに昇格基準を公開するように指示をしていただけないか。

局長：昇格基準については、法人化前の文科省の基準を踏まえています。ポストは限られています。空きポストがなければ上がれない。これはやはり大学の組織として当たり前のことであって、たとえばこういった基準を満たしている人がみんな部長になれるか、課長になれるか、そういったことではないと思います。やむを得ないかなとわたし自身は思っています。昇格はこの基準を満たしているものの中で、勤務成績の優良な人を対象としているわけで、それは選考の中で昇格していくという形を取らざるを得ないと思っています。ただし、われわれとして全く検討しないというわけではない。たとえば、技術専門員の定数枠の問題は、人件費のことはありますが、今後検討課題になってくるのかなと思っています。また、選考基準の改善を行ってくれとのことですが、現在は、若い人を採用してその差が大きくなるようにやっておりますし、評価のことにつきましては、技術職員の評価項目につきまして、提起された評価シートを参考に検討させていただきます。

組合：過去、優秀な技術職員は事務長の俸給を上回っていた人もいました。優秀者は退職時6級にしてやる気が出るようにして欲しい。また、人数比を勘案して、専門員の定数を増やして欲しい。そして、公募採用された職員は、東海北陸地区の採用試験による採用の方と比べて、初任給格付

けが低く、学歴は高いのに俸給が低いので改善をして欲しい。

組合：一点だけ。部長、課長と（局長が）言いましたが、専門員は課長補佐です。課長補佐のポストを増やしてほしいという願いです。

局長：6級というのはいわゆる管理職位ですよ。

局長：いまの基準で行きますと、技術専門員は4、5級しか置いていない。6級というのはいまのところ基準にはない。

組合：ですから、（専門員が）4、5級で課長補佐級なのは分かっています。文科省の訓令で定められた技術専門官（員）は、ライン制（部課長制）でなくスタッフ制（専門官職制）の職であり、管理職でなくても6級（課長級：旧8級）まで昇格できましたが・・・。

局長：管理職は置いていません。

組合：たとえば、工学部では人事評価など管理職がするようなことをやっているわけで、管理職ではないということであれば、検討課題ということで（管理職ということも）必要ではないかとわたしは思う。管理職になるシステムにして欲しい。

組合：静岡大学の技術職員の昇格基準は）公務員の制度に準拠されるということですが、現在、静岡大学の規則の中に準拠されるということが書かれていないので、規則の中に明示して置いていただきたい。今回は、（技術職員の昇給昇格問題で）例をご紹介したい。4大卒、非常勤で10年勤務後、今年採用されたが給与が下がった、常勤になったのに非常勤の時よりも安い等があるので採用基準を決めて欲しい。

学長：まず、さきほど西村理事から話があったと思いますが、（技術）職員の昇格基準、これについては、先程来話されているように、いわゆる国立大学時代は文部科学省と直接交渉されて、その基準が共用されていると。やはり、こういう昇格基準というのはお互いに情報を共有しておかないと、がんばる気が起きないですよ。わたしたちの方も今日のこの会合に先立って、どういう形で上がっていくのかというのは、先程すでに、在職16年でどうだとかいう大体共有されていると思います。そこを明らかにしていくことは必要だと思います。現状は今までできなかったんですけどね。明らかにされていなかったかもしれませんが、大前提であるそこは思います。

それから、先程の、西村理事のほうからの答弁は、現在の制度に則ってこれを運用する限りは、先程の答弁となる。そこで、大学がどういう風に、国立大学法人として教育研究活動をしていかなければならないかを、もう一度原点から考えてみたときに、教員だけで教育研究は担えるわけではないし、職員も一緒になって、教職員が一体となって、教育研究を進めているわけです。とくに人件費が縮減されてきたときには、外部委託とか、外部のパワーを活用しなければならないということは現実問題としてあるでしょうし、他方、技術専門の方々の積極的な参画がなければ、大学の教育研究の成果というのはいま出てこないだろうと思います。そういう意味では、いまここでこの問題をどうしようということは申し上げることはできませんが、わたし自身はこういう設計はどうかと思うことはあるけれど、大学全体としての経営判断があるので、技術専門職の位置づけの問題について、もっと広範な議論を一回、大学全体、経営の在り方から、真面目に捉えてみたいと思います。

実は、わたしも経験があるのですが、あれは昭和60年ですから、いまから24,5年前、東北大学の金属材料技術研究所を全国共同利用にすることについて、当時の研究所長さんの鈴木先生は賛成されたのですが、東北大学から外すことについては反対された。そのなかで、外部の方の教育研究参画は受け入れましょうということになって、ただしその際に東北大ががんばってお願い

したのは、技術職員の定数化というか、確保することが研究所の活動を活性化することに必要だということです。いま、ご案内の通り、旧来の定員削減とか人件費削減という流れになると、勢い、技能職員の縮減だとか、いろんなところにしわよせが来ているのが事実ですが、ただしだからといって大学において技術部門全体が今以上に人が必要かと言うと必ずしもそうとは言えず、場合によっては外部に活用できるパワーがあるとすれば、外部に委託していくことも必要でしょうし、本学としてどうしても必要な技術部の能力をどこまで確保するかということは真面目に考えていかないといけない問題です。最低限、国立大学法人静岡大学としてどこまで技術部門能力を本学の中に持つか、そして外部にどこまで委託するかということを含めて、対応を考えていく。そして外部委託する部分があるとすれば、外部委託する部分のいわゆるリーダーとして技術部門のスタッフの資質も必要でしょう。そういう観点からも、議論をさせていただきませんか。そういうかたちで本学の教育研究組織改革の一環として、技術部門の在り方もその中に入れてという形で、ちょっと動いてみます。よろしいですか。

書記長：はい。では、昇格基準を明らかにしていただけるということで。

学長：うん。これは、あの、西村さん、これは現実問題、可能なところですか？ぼくは可能だと思うのだけど。

局長：オープンにする部分は。

書記長：ただ昇格基準を明らかにしていただくということです。

学長：現在の状況です。

局長：5級と4級？

組合：技術専門職員は4級までいます。技術専門員は5級まで行けるはずなのですが、いま5級の専門員はおりません。

学長：（技術専門員は）7名というのが枠ですが、いま（技術専門員の）どなたも5級の人はいらっしゃらない。（12/4 5級が1名いる旨人事・労務課長より報告あり）

組合：そして、以前ですと在級2年で上の級（5級）に上がれるという基準があったのですが、そこらの基準もしっかりしていません。

局長：いや、基準は在級4年で、技術専門員歴が1年以上ということで。あと年齢54才以上というふうになっていますよ、5級になる基準はあります。

組合：こちらは知らないものですから。

書記長：その（昇格）基準を公開していただきたい。

学長：技術職員問題としてしまうとそれだけになってしまうので、本学における教育研究組織の技能の評価をどうしたらいいのかという観点から、技術部の、技術職員の在り方を、外部委託の在り方も含めて同時に考えていく。そういうことでよろしいでしょうか。

組合：昇格基準がわからないまま、つとめるのは辛い。また、大学の職員は高校の非常勤講師よりも低い。

学長：さきほど、話に出ました正規採用と非常勤で入った者との関係についてですが、正規の人は手続きに則って大学の枠の中で採用されており、非常勤の方はそれとは違う体系で入られており、申し訳ないが、そのご努力は多としつつも、制度論としてこういうものだというご理解いただきたい。その上で、非常勤の方が正規職員に転換されるように推奨したい。できるだけ早く、正規の形で、その枠組みの中で給与が少しでも上がるような形があればと思います。また、静岡大学の教育研究組織の中で、技術能力の涵養ということも、別個の観点から必要だと思っています。

非常勤職員の待遇・男女格差について

書記長：(静岡大学の直接雇用の職員について) 常勤職員よりも非常勤職員の方が多くなっているという現実があります。非常勤 346 名、常勤 341 名です。三年雇止めと言うことを続けていくことは、限界にきているのではないだろうか。ここに(団体交渉の「交渉事項と提案理由」に)書きましたように、「仕事に習熟し、倫理性が高く、しかも非常に安価な賃金で働いていただいている非常勤職員のみなさんを、3年で雇止めにする」合理的な理由はないのではないだろうか。むしろ、期待権というのであれば続けて仕事をしていただきたいという状況に、現場はなっている。これは先週の静岡の非常勤懇談会では、「評価を入れてほしい、十分評価してほしい、その結果として継続にならない方がいたとすればいたしかたない。いまのところは、仕事の現場を見ずに、3年でハイ終わりとなっている。」という話が出ました。また、前回の5月の団体交渉では、学内美化について、派遣と直接雇用の違いについて訴えられた方がいました。派遣の方は決められたところしか清掃をしない、それに対して直接雇用の人々は自分の判断で仕事をしていく。草刈り等を行うべき場所があれば、率先して刈るなど貢献している。しかし、こういうことを(団体交渉で)訴えたけれども、(実情の)チェックもなければ、自分の仕事場を見に来たこともなければ、また、派遣の方の雇い方が変わるということもない。これはどうしたことだと(その方は)指摘されています。きちんと非常勤職員の仕事を評価していただいて、3年一律の雇止めはやめていただきたい。そういう決断をする時期に来ているのではないのでしょうか。そして、さきほどの人事院勧告のところでも言及しましたが、3年雇止めについては、静大は少数派に陥っています。先にも言いましたが、非常勤が常勤職員を上回っているような状況では、3年雇止めは、大学という組織にとって限界に来ています。恒常的に仕事をできるように体制を整えていただきたい。これが一点目。

そして、(団体交渉の「交渉事項と提案理由」の)細かいことになりますが、一時金など4点を要求しています。今回新しく要求しているのは、介護休暇と看護休暇を導入してほしいという点です。子供がインフルエンザなどの病気になった場合は欠勤になるので看護休暇を導入してほしいという強い要望があります。そのほか、(団体交渉の「交渉事項と提案理由」に載っているように)登用試験の問題があります。

さらに加えて、性差による問題を続けて扱いたいと思います。

組合：女性の問題については、静岡大学では男女共同参画推進室が設置され、現学長のもと、女性の副学長が推進に努められており、組合としても敬意を払っています。ただ、JST(科学技術振興機構)の経費を使っていることもあり、男女共同参画問題が教員の、とりわけ理系の女性の教員採用であるとか、研究者の支援ということになりがちである。わたしたちの大学の構成員を考えたとき、非常勤の方々はほぼ女性で、非常勤の方々の待遇改善も男女共同参画ということになると思いますし、もう一方で女性の職員の昇格・昇進等についての差別問題、格差の問題も非常に重要な問題であると認識しております。教員の問題もちろんですが、非常勤職員の方々の待遇改善の問題をご検討いただきたい。そして、もう一点是非検討いただきたいのが、女性職員の問題です。わたしは組合の女性部の歴史をたどる機会があり、調べたのですが、組合は1970年代には女性の主任を実現してほしいと運動を進め、1977年に静岡大学で女性の主任が4人誕生し

ています。いまから30年近くなりますが、主任の誕生自体が非常に遅いということを申し上げたいと思います。現時点においては、女性の主任というのは多くなっていて、主任以上の女性は全（女性）職員の50%を超えています。そこは上がっていますが、実は、係長以上ということになると16%でしかなく、十分な数字とはいえない状況にあります。現在、定年を迎えつつある方々は1970年代に働いていらっしゃるって、その時代からの勤務評価等の遅れが今日の格付けの遅れにもつながっております。そのことを含めて、是非、男女共同参画を、職員、非常勤職員を想定したものにしていただきたい。そして具体的な差別待遇の撤廃ということで、昇格基準など、これまでなされたことへのデータに基づいた見直しをお願いしたい。

また、非常勤職員の問題は、書記長が話しましたが、今日は非常勤の方もいるようで是非、声を聞いていただきたいのですが、とくにここ（団体交渉の「交渉事項と提案理由」）に書いた中で一時金の支給、これはさきほど（人事院勧告による剰余金の使途の説明の際に）図書館の経費で4千万円と言っていますが、一時金を支給してもそこまでにはならないと思います。是非、お願いしたいと思います。以前にもお話ししましたが、わたしたちの給与明細をボックスに入れてくださっているのは非常勤の方で、ある非常勤の方は「先生方にとっては楽しみになっているから」と言っていてくださっています。が、ご自身たちは一時金をもらえないという状況です。同じように働いていて貰えないというのは、職場で一緒に働いている上でも非常に心苦しい。このご時世なのでわたしたちも一時金がカットされますが、それでも一緒に一時金の支給があり、ご苦労様という気持ちを表すようなことを、是非していただきたいと思います。

組合：同じ非常勤の中で、法人化前からいる人といない人で、雇止めになる人とならない人がいるというのは非常にやりにくい。それに、慣れた仕事でも3年で終わるのだと思うと、なかなか意欲を持ってやるというのは難しいかなと思います。そして結構忙しい職場になっているので、その中で3年でまた一からということで、とくに引き継ぎ等がうまくできていないようなので、かなり無駄が多いかなと思うので、3年雇止めをなくしていただければと思います。

局長：まず非常勤の3年雇用の話ですが、われわれとしては今の雇止めを堅持するつもりでおります。当初、雇うときに1年更新で最大2回更新しなさいよということで従前来てもらっているのですから、採用されたから雇止めを撤廃しろというのは論外だと思う。たしかに、3年いて、ある程度仕事を覚えていて、これからだということに3年で切れるということは、われわれとしても、大学としても、損失だなということは思っています。ただしそこはきちっと引き継ぎをやっていただきたい。そうすれば、そんなに問題はないと、わたしは思う。

学長：まず3年雇止めは、西村理事から話がありましたように、また3年（雇止め）は少数派ではないかという話もありましたが、もともと非常勤職員の雇止めの問題がどこから来ているかと言うと、本当に長期にわたって恒久的に採用・雇用を継続するという状態が妥当であるかどうかというところから来ているんですよね。先ほど、法人化になる前に入られた方が法人化後に入られた方、3年を限っておやめになる方との間で心苦しいとおっしゃられたのだけれども、もともといわゆる公務員時代、ちゃんとした試験で採用するというのが、もともとの原則、ルールなのです。みんなで、わたしたちが、大学が公的資金で運営しているということを受け止めないと、やはりまずいのだろうとわたしは思います。その上で、いま非常勤で3年雇止めという形は、大学の諸事務を遂行する上で、あるいは研究の補助もそうですが、3年を限ってお願いをしているのであって、そこは基本的には変えるべきではないと思います。ただし、是非、本学としても考えていなくてはいけないのは、ちょうど技術職員の問題、技術部の在りようの問題というか、教育研究環境の整備の問題を申しましたが、教育研究環境を最大限発揮しようと思うと、どういう組織体制が必要なのかという議論は考えなくてはいけない。定型的な業務をだれかにお願いすることはあっていいとわたしは思いますが、大学として基幹の部分を確認することについてはやはりちゃんとした雇止めを、雇用の問題で対応しなくてはいけないのだろうと思います。このところは、ご理解願いたいと思います。したがって、今年度から試験で有期雇用の職員、非常勤雇用の職員から事務職員あるいは技術職員への登用に関する制度をスタートさせたわけですが、決して人

数が十分ではないかもしれませんが、しかし、非常勤職員等でお入りなされた方で、本学に是非というお気持ちをお持ちの方がいらっしゃれば、できるだけこういう制度を拡充して対応していくことでご理解をいただきたいと思います。あるいは、全く別途に、本当に必要な、そういう職を設けて、非常勤職員等に限らず、広く社会から登用をはかっていくことも必要になってくるのだらうと思います。いろいろな大学でいろいろな対応をされているところはあるかもしれませんが、ご理解をいただきたいと思っています。

それと、ご指摘のあった二つの大きな問題があったと思います。いまの男女共同参画社会との関係で、JSTの事業費を使っている部分があるので、いわゆる教育、女性研究者、とくに理工学研究の観点からの諸施策に対する態度ということをおっしゃられたと思いますけど、JSTの制度はそうですが、本学の男女共同参画社会はそういう方々だけではなく、広く男女共同参画社会の実現に向かったの取り組みが必要なもので、それについてはJSTの資金に委ねられる部分と本学が独自で予算をとって対応しなくてはいけない部分が、両輪としてあります。したがって、仮に片方のみウエイトがいつているように見られるとしたら、やはりそうではないことが必要であるという、ご叱声をいただくことが必要であると思います。われわれの方もそこは十分必要だとは考えておりますので、そこはご理解いただきたいと思っています。

それと、格付けの、これまでの格差の、格付けの遅れが現実問題として尾を引いて女性の方々の雇用に影響を与えているのではないかというのは、主任の方々がいま50%以上、係長以上が16%という数字をおっしゃられたのですが、今のルール規定では、先程来お話がありましたように、職員の昇格の基準というのが一応設定されています。いまの設定されているルールを前提とする限りは、仮に大学のそういう諸制度のこれまでの歴史の問題を前提とすると、解決の道はないんですね。じゃあ、それでいいのかということになると、やはり大学のいろいろな歴史をひも解いてみて、いろいろな社会的な状況の変化で今日の状態が少し改善されたと報じられているとしたら、その問題にメスを入れていくことも、時代の流れなのかもしれません。じゃあ、そこはこうしたらできますよという、ドラスティックに、勝手に学長が言ってもなかなか制度というものは簡単にいくものではないので、いまの制度の運用であれば、なかなか困難だということをご理解いただきたい。いまの制度そのものが時代の対応にマッチングしているのかどうかということを含めて、考えていくことが必要だと思いますので、一度執行部の方で議論させてほしい。よろしいでしょうか。時代のなかで、ご案内の通り、民間企業で女性の幹部を全面的に雇用することもありますし、場合によっては執行部人事も、女性のCOEが輩出しているわけですね。そういうことは昔の社会では全く考えられなかったことなので、そういうことが魅力ある国立大学、魅力ある静岡大学ということかもしれませんね。よろしいでしょうか。

組合：一言だけ。みなさんよくご存じだと思いますが、雇用機会均等法の第8条の中で、実際に女性と男性とで著しい雇用機会均等法の第8条の中で「事業主が、職場に事実上生じている男女間の格差を是正することによって男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置は、法違反にはならない」と謳っています。女性への差別がある場合には、格差を是正することは法違反とはならないということがありますので、学長がおっしゃるように、現状がどうであったとしても、つねに現状が差別を生みだしておりますので、まずはデータをきちんと整理していただいて、女性職員問題も含めた男女共同参画の取り組みをお願いしたいと思います。女性教員数を増やすために各学部における女性教員数というのは出ておりますし、JSTの目標値を上げるためには、おそらくいまの教員数は70人くらいだと思いますが、100人台に乗せない、基準に達しないということも出ております。そういう意味では、女性教員の採用に当たっては、ある意味で特例で女性教員を取ろうという動きがないわけではありませんので、十分事務職員問題もこれまでなされてきた配置を確認された上で、何が差別に当たるのかを認識していただければ、十分議論になると思います。そこで、まずは実態把握をよろしく願いたい。

書記長：残り時間が6分ほどになってしまっており、言いたいことはあるのですが、助教の問題に移りたいと思います。

組合：あと一言だけ。一時金支給の問題は？

局長：それはさきほど言いましたけど、いたしません。一時金の支給は行わない。

組合：みんなが楽しく働くために是非ご検討いただきたいと思います。財源を検討した上で、可能性はあると思います。

局長：他大学を調べた上で、もちろん財源のこともございますし、いろいろなことを踏まえた上で、いまのところは必要であるとは、支給しようとは、思いません。

組合：3年雇用撤廃については、他の大学がやっても（静岡大学は）やらないとおっしゃっているのに、そこだけ（他の大学が）というのは腑に落ちません。

局長：現時点では、静岡大学も3年雇用を撤廃するつもりはありません。雇止めをですね。

書記長：われわれは制度論をしているのではなく、事務組織として回らなくなるので、背に腹は代えられないでしょうと言っています。また、全員を（3年を超えて）雇えと言っているのではなく、事務組織を維持するために、優秀な方々を3年を超えて雇っていただけないかと言っています。これ以上は言いません。助教の話に入りたいと思います。

助教の待遇の問題

書記長：本日は、浜松地区の助教の方々から意見が寄せられています。アンケートという性格のものですが、それを学長に手渡したいと思います。・・・交渉の最初に、人事院勧告に関する署名・アンケートとともに、すでに手渡してあるとのことなので、では、助教の方から「意見」（団体交渉の資料の「助教からの意見」）について説明していただこうと思います。

組合：お手元の「助教からの意見」というのをご覧いただきたい。まず任期付き助教の待遇に関しまして、浜松キャンパスに所属する助教から集められた意見が以下に載っております。学科ごとの対応によって解決可能な問題もありますが、任期付き助教の現在置かれています状況をまず認識していただいて、待遇の改善につなげていただきたいと思っております。（集められた）意見は以下の3つの要望にまとめられると思います。

まず一点目が給与に関してです。助手から助教となったことによりまして、助教は入試等の大学運営に関わる業務に加えて講義・演習・実験などを行い、さらにその中で研究成果を求められている、という状況になっています。が、現状では助教という職に見合った給与とはなっておらず、助教という職名にふさわしい給与体系に改善していただきたい。

二点目に、研究環境ですが、任期付き助教に対する研究費の支援など、助教の研究環境を改善していただきたい。「助教の意見」の中にありますが、若手の助教単独では外部研究費を確保するのが、かなり難しい状況となっている。少ない研究費で苦勞してよい研究を行っても、その成果論文の掲載費や国際会議での発表旅費を、交付金のみでは捻出することはほぼ不可能な状況である。また、任期付き助教の限定で、学内の競争資金として研究成果発表支援費を是非設けていただきたい。お金がないというだけで、公表される研究成果が減少することは、助教にとっても大学側にとっても、不幸なことである。以上の意見が寄せられています。

三点目についてですが、再任につきまして、要望として、現状では再任の基準が不明確であるため、これを明確にしていきたい。また、任期付き助教はすでに大学運営等に関わる業務にも携わっており、研究業績以外の貢献もあるのですが、これを是非再任の際に考慮されるべき。また研究以外の業務に就かせている以上は、再任回数制限をなくす、あるいは減らす、あるいは

は任期終了後のポストを保証するなど、大学として責任のある対応を是非していただきたい、という要望です。

書記長：組合として助教の問題を（団体交渉において）詳しく取り上げるのは初めてかもしれません。大学としてどのように考えているのか、お答えいただきたい。

学長：助教と助手の給与の差は、2級の間の格付けの問題なのですよね。わたしもいろんなところに聞いてみると、基礎的には、助手から助教に切り替わったからと言って、等級の格付けが変わったわけではない、というように聞いております。ただ、助教の人で講義だとか、教育研究支援、指導をなさる人については、大学院手当とか、手当が出ている。それは、そう理解してよろしいですか。各大学ともそういうパターンが多いようで、いまの給与体系、給与表で、いわゆる2級と3級の間に助教の給与表をつくってはいないです。運用として、本学からいえば、助教となったからといって、昇給をできるかと言うと、わたしはいまそれが途端にできるとは聞いておりません。それはどういう問題なのかわかりませんが、現実はできてない。各大学とも、たぶん、そうだ。あとは、教育研究指導面でなさっている人に対しては、ちゃんと手当をだすということかと思えます。それでは納得できないのでしょうか。そういうことですか。

組合：助教と助手というものを比べたときに、助教の任務というのは非常に重いというふうに感じております。それは、講義ですとか演習や実験といったものの負担が時間的に非常に大きい。そのなかで、また任期とも関わってくるのですが、任期が切られるといった前提の上でそういったことをさせられているということ、非常に負担に感じている。

学長：いまの助教と助手との給与の問題と、その後三番目におっしゃった助教の方のその後の、たとえば登用の問題についてどう考えるかということと、それをリンクさせるかどうかといういろいろあるのかもしれませんが。助教になられた方々は、その先に対するインセンティブがあり得るということになっているのですよね。ですから、いろんな意味での、研究以外の負担があって、それが結果として、再任というか、その後のポストの問題との関係で、いろいろな活動が縛られているとお考えになるかもしれませんが、当然、助教の人も、講師であるとか、准教授だとかという道を開く場合に、そういう業績の評価というのは当然行われる。その際に、単なる研究だけの評価で業績評価はつながっていくわけではないと、わたしは思う。これからの社会は、教育、研究、社会連携とか、あるいは大学における諸活動の評価も正確に行われる必要があって、ややもすると研究だけで、昇格だとかポスト採用が行わるとしたら、そこに大学としての限界があるのではないのでしょうか。したがって、助教の方が大学の運営に積極的に参画されるということは、大学として積極的に評価しなくてはいけない。ですから、たとえば、いろいろな活動をしている人のプロモーションを全学的にはかかっていくことが必要ではないかという話も聞いております。それは単に一例、二例を拾うだけではなくて、そういう制度設計を定着させることが必要ではないか、とわたしは思います。

そして、任期付きの方と任期付きでない方との違いは、任期付きというのはあくまで特定の目的をもって、任期付きでその業務を行っていただく、ということが目的ですので、そのところはご理解いただく必要があると思います。いまのテニユアトラックみたいな形でお入りになられた方と、一般の、たとえば本学でも任期を付している部署というのは結構あります。助教でも、あるいは講師でも、准教授でも、みなそういう形になっているところはあるわけですが、それは限られた、大学の全体の予算との関係で、パーマネントに、長期にわたって予算が保証されていないところはそういう対応を取らなくてはいけない形になっております。後は予算措置で、あるいは政策的に常勤ポストして雇用していくことも必要になるでしょうから、そのチャンスをうかがっていただいて対応していただくしか、なかなか道はないのかなと思いますね。

二番目の問題については、ご指摘は十分理解いたしました。こういうものに対する対応措置を、学長裁量経費で措置する必要があるのではないかと思います。ありがとうございます。

書記長：ありがとうございます。

局長：二番目の件はですね、学部長裁量経費としても各学部に移しているの、できるだけそちらその方向から対応していただきたい。それは当然、学部長に要請していただいているのではないかと思います。それから一番の件は、助教の負担が大きいというのは、これは助教の方には要するに将来性があるから、登竜門なのですね。そこは理解していただきたい。こういった負担、大学の運営に関わることによって、それが准教授、教授になっていく、ステップのためですから。もっと前向きに考えていただきたい。負担が大きいとかではなく、いま自分たちは試されているのだ、そういうことの上で教授の道が開けるのだと、そういうことを是非考えていただきたい、というように思います。

書記長：ただ、なかなか（助教の方は）こういう不満を述べる場がないということ、任期付きで再任とかがある中で、直属の上司にはなかなか述べることができないので。こういう機会ですので、心の底にとめておいていただければと思います。

今日は、ありがとうございました。

学長：さきほど西村理事が二番目、学部長の裁量経費でと。大学には学長裁量とか、各学部の方に学長裁量の一部を学部長にお渡ししている部分があります。そういう意味で、学部長の裁量の中でしていただきたいものの、各学部でもいろいろありなかなかできない、それらを大学全体としては必要だろうと思いますから、そういう意味での学部長たちと学長の連携強化が、本当は必要だろうと思います。ありがとうございます。