

2010年度 第2回団体交渉議事録

日時：2010年11月12日（金） 10:00～12:15

場所：情報学部大会議室

大学側参加者：伊東学長，山崎理事，碓氷理事，渡部総務部長，澤田人事・労務課長，中村人事・労務副課長

組合側参加者：芳賀委員長，森野副委員長，岡端書記長，田中前書記長ほか20名

1. 人事院勧告内容の取り扱いについて

(組合) <現状について>

- ・年齢による削減額の差が大きい。
平均0.19%であるが，55歳以上では1.5%の削減になる。
退職金にも絡み，不利益が大きい。
- ・首都圏の大学や民間と比べて，給与が低い。
- ・対国家公務員ラスパイレス指数（地域手当を含まない）では，国家公務員に比べて静岡大学職員は84%と極めて低い給与水準にある。
- ・法人化されたのだから，人事院勧告の縛りはないはずである。
- ・平成22年度の文科省への人件費としての申請額は111億円であり，これは今回の人事院勧告には関係ない。今回の削減で余剰金が出るはずである。
- ・反対署名が201名分集まっている（署名は11月末まで実施する）。

(学長) <人事院勧告に従う必要がないという意見に対する回答>

- ・大学の人件費は税金でまかなわれており，国民の理解が必要であり，人事院勧告を無視できない。
- ・もともとの給与体系が公務員の体系に従っている。
- ・これまでも人事院勧告に則した改正を行ってきている。
- ・一般公務員と比較して妥当と見ている。

(学長) <静岡大学の特別措置について>

- ・賞与の引き下げは12月から、給与の引き下げは来年1月からであり、今年の4月にさかのぼらない。
- ・12月からではなく、来年1月からと1ヶ月遅らせるのは近隣では静大のみである。

(学長) <静岡大学の財政状況について>

- ・運営費交付金が大学収入の6割，人権費は支出の8割を占める。したがって，運営費交付金が減額されれば，人件費に影響なしというわけにはいかない。
- ・運営費交付金については先行き不透明であり（減額の可能性が高い），仮に今年について申請額通りに給与を支給したとしても，来年度以降同様の措置はできない。

(組合) <人件費分の余剰金の取り扱いについて>

- ・人件費の削減から生じた余剰金は，人件費として還元すべきである。施設整備に当てべきではない。
- ・余剰金がないと必要な整備もできないのは問題である。

- ・余剰金があるのにずっと昇給がないのは問題である。
- ・国家公務員（一般職）との昇格格差が 16%もあるのだから、代替措置としてこの格差の是正する努力をしてほしい。
- ・他大学に比べて、静大の賃金は低いのにさらに下げる必要はないのではないか。
- ・執行部に現状を理解してほしい。構成員が納得できるようにデータを示してほしい。
- ・余剰金を使った施設整備の内容について、構成員から意見聴取しているのか。

（山崎理事）

- ・財政的には厳しい状況であるが、どうしても実施しなければならない整備もあり、全体を見て適切に使用するように考えている。
- ・余剰金を定常的に施設整備に当てると決めているわけではない。あくまで必要に応じてである。
- ・構成員からの意見聴取は、施設整備マネジメント委員会においてなされている。

（総務部長）＜他大学と比べて給与が低いとの見解について＞

- ・元々地域ごとに地域調整手当て分の格差がある。基本給に差はないのではないか。
- ・55歳以上の削減について、5級以下の職員は対象となっていない。
- ・55歳以上の職員の減額について、退職金への影響はない。俸給表は変更せずに、支払額を 1.5%削減する。

（組合）＜人事院勧告実施の代替措置について＞

- ・人事院勧告の実施に伴う代替措置として、地域調整手当てを静岡 6%、浜松 6%を要求する。
- ・他の事項での代償を考えてほしい。
- ・余剰金があるのだから還元してほしい。
- ・地域調整手当については、余剰金があるのだから 1年だけでも 6%ずつとできないか。

（学長）

- ・地域調整手当では、静岡 5%（現状）、浜松 4%（1%アップ）とする。
- ・実施時期は来年 1月からである。
- ・今年だけの実施、実施時期のさかのぼり等については認められない。

（組合）＜指定職の減額率について＞

- ・学長・理事等の指定職の減額率 0.2%は、55歳以上の 1.5%に比べて格段に低く、納得できるものではないので、厳しく批判するとともに、この点については改めて交渉する。

（山崎理事）

- ・現時点で検討の意思はない。

2. 法人化後採用の非常勤職員 3年雇止め一律適用の撤廃について

3. 非常勤職員の時間給・一時金・夏期特別休暇の改善について

（組合）

- ・3年雇止めは他大学では廃止しているところが多い。現場でも困っているので、静大でも廃止すべきである。現にこの3月で期限を迎える職員についての対応も示してほしい。
- ・採用時期により2年近く昇給しないので、採用後1年で昇給するようにすべきである。
- ・非常勤職員に今年だけでも一時金（報奨金）を出してほしい。

（山崎理事）

- ・3年雇止めについては、期間延長などの対応策を検討している。これについては、新規採用者だけでなく、現職員も含めて検討する。検討結果報告時期は明言できないが、早急に対応をしたい。
- ・昇給時期（1年後昇給）については事務レベルで確認する。
- ・一時金の支給は現時点で考えていない。

4. 技術職員の昇格改善について

（組合）

- ・（資料提示）公務員当時（平成16年）45才の給与が10年間まったく上がらない事態になっている。これではモチベーションが上がらない。何とかしてほしい。
- ・技術職員の昇給について、国立高等専門学校機構の実施している昇格基準並みの改善を要求する。
- ・技術部長会議で組織と職を検討するとしているが、進捗状況を教えてほしい。確氷理事との懇談会を要求する。
- ・公募採用の技術職員の待遇改善を要求する。

（確氷理事）

- ・全学組織見直しもほぼ合意できる見通しとなった。さらに、平成25年度の教員・事務組織改変に伴った案も練っている。組織見直し以外にも技術職員の待遇改善について、技術部長会議で検討しているので、その結果を待ってほしい。技術職員の役割は、安全衛生、機器分析など法人化後に重要さが増していると理解している。公募採用の技術職員は、採用後も試験を受けられる。
- ・懇談会については12月中旬（技術部長会議前）までに実施したい。

5. 教職員就業規則の改定等に係る過半数代表者および教職員組合の意見聴取の在り方について

（組合）

- ・就業規則改定の過半数代表者への公示、過半数代表者、代表団への内容説明の時期が遅く、就業規則改定を10月1日としているのに、公示が9月上旬、説明会は結果として9月末であり極めて時間的な余裕がない状況であった。過半数代表者は、示された就業規則改定案について構成員に説明するとともに意見聴取しなければならない。このための日程があまりに短かったことは問題で、今後日程的に余裕のあるように改善を要求する。意見聴取の時間を十分にとることは、学内での合意形成を民主的に行うために重要であり、就業規則改定の際は必ず過半数代表の選出母体である、過半数代表団および組合に向けての説明会を早期に開催してほしい。また意見書についてもき

ちんと検討してほしい。

(山崎理事)

- ・今後改善したい。

【学長交渉の申し入れ】

- ・組合から，改めて学長交渉を申し入れる。
- ・本日の確認や，役員報酬削減などに関して学長交渉を申し入れる。
(学長，担当理事と組合3役)