

2011年度第2回団体交渉議事録

日時：2011年7月22日 午前10時から

場所：本部5階大会議室

出席者：【組合側】別紙参照

【大学側】伊東学長、山崎理事、渡辺総務部長

事務：澤田人事労務課長＋計6名

書記：南山・小川

【澤田課長】

- ・録音を双方行う旨確認あり。
- ・大学側参加者の紹介（伊東学長、山崎理事、渡辺総務部長ほか、事務職員紹介）。

【書記長】

- ・時間の関係上、組合3役のみ紹介。
 - ・今回の団交の概要についての説明。
- *以降、書記長が司会

【執行委員長】

- ・H22年度剰余金等についての確認。学長に回答を求める。または、学長の意の元、どなたでも結構であるので正確な数字を提示してほしい。

【山崎理事】

- ・H22年度剰余金総額11億3800万円、うち4700万円が「現金裏付けなし」のためこれを差し引いた総額が10億9100万円（①）
- ・1億300万円が部局による計画的繰り越し、附属図書館等施設整備費の関係での繰り越しが2億3000万円、これらを総額（①）から差し引いた額が7億5800万円（②）でこれはすべて人件費相当分であった。
- ・②のうち、当初の学内配分・想定していた剰余金は4.5億円程度、人勸の影響1.5億円、残り1.5億円程度は、部局での未対応分（人事未採用や採用時期とのからみなど）。

【書記長】

- ・以降、具体的な要求趣旨・提案理由の説明に入る旨説明。

1. 非常勤職員の夏季休暇・時間給・一時金の改善について

【書記長】

大学運営、経営のためのシステムとして非常勤職員が増員されてきたこと、また、非常勤職員が重要な現実の職員構成員であることを踏まえて、非常勤職員の待遇改善が不可欠な旨説明。以降、具体的な要求項目について説明。

- 1) 夏季特別休暇を3日から5日へ→常勤職員は5日である
- 2) 夏季一斉休業の実施にあたって年休を充てるという制度の撤廃
- 3) 時間単価の改善

- 4) 人事院事務総長通知(08.8.26)に基づく一時金支給の早期実施
→一時金について:支払われていない。有期雇用については一部実施。

【書記長】

- ・時給はいくらか?

【澤田課長】

- ・事務職単価 850 円、4 年目以降 910 円に昇給となる旨説明あり。

【書記長】

- ・県は 1050 円としている。開きがある。

【山崎理事】

・大学としても非常勤の重要性については認識。雇用期間についてもこの間3年を5年に延長している。1)については、法人化前は認められていなかったが、その後段階的に認めてきた経緯がある。他大学の状況などについても調べているが、決して少ないものとは考えていない。妥当である。2) 夏期一斉休業についてはワークライフバランス・省エネの観点から実施。常勤・非常勤に係らず、4月1日現在で保有している有給休暇の日数に応じて夏季一斉休業に充てる休暇を2日または1日、あるいは特別休暇を2日または1日指定している。これにより労働基準法では年次有給休暇を5日以上のところを、本学では夏季一斉休業に充てる年次有給休暇を除く年次有給休暇を8日保障している。

【書記長】

・休暇・時給の2点についてまず議論したい。仕事の内容が同じであっても待遇に差がある。現場の不満につながっている。非常勤の場合には年休自体が少ない。

【澤田課長】

・半年は年休なし。半年後10日間、以降 段階的に増加。常勤は年間20日間。着任時期により違いなどあり。

【書記長】

- ・「現場の声」として非常勤職員の方にご意見を求めたい。

【組合員(非常勤)】

・これ以上時給が上がらないということを前提とした場合、その不満を少しでも解消させるためにもせめてもの願いとして休暇を増やしてほしい。若い女性は、こどもの病気などで年休を消化すると、無給与の休暇をとらざるをえない。

【書記長】

・時間単価が著しく低い。採用時の条件であることから認めざるを得ないということ前提とした悲痛な要求ではないか。

【副執行委員長】

・大学側には、非常勤の待遇をなるべく常勤に近づけたいという意志はあるはずだ。あとは大学経営者側の判断ではないか？他大学では有給で夏期休暇を与えているところもある。学長に意見を求める。

【書記長】

・時間給の問題もあるので、のちほど学長に意見を求めたい。時給が 850 円から。年収でどのくらいになるか？140 万くらいでは。

【澤田課長】

・大学負担は 200 万円程度（保険等もあわせて）。

【書記長】

・200 万にはいかないのでは。167 万程度では。常勤の年収は？年収は 481 万円位では。

【澤田課長】

・係員クラスで 370 万円程度。

【書記長】

・一人あたり賞与も含み 481 万円くらいはかかる。この比較からすれば、非常勤を増やしながら常勤を削減するという流れの中で、このような雇用実態を生み出してきたのではないか。非常勤数は何名ですか？（派遣抜きでの数字）

【澤田課長】

・非常勤 255 名。常勤は 324 名。

【書記長】

・派遣の数は 100 から 120 名くらいか？

【澤田課長】

・派遣の数は時期によって変動するが、昨年 100 人を越えるくらい。

【書記長】

・これだけ多くの非常勤職員数。本質的には待遇の格差の問題がある。こうした実態についてどのような見解をもっているのか？待遇差の前提となる職務内容に明確な差があるのか。休暇要求は、賃金上昇が全く望めないという絶望の上に立ったぎりぎりの要求である。

【組合員】

・非常勤の立場ではないがお話ししたい。常勤の方が能力的に仕事ができない状況。非常勤がその仕事をカバーし一生懸命仕事をしてきている。せめて休暇については認めてほしい。

【組合員・非常勤】

・待遇差については今日初めて知った。自分は9年目で時給が910円。入って4年目の人が今年同額である。時給をあげてほしい。今年3歳になる子供がいるので、年休を夏期休業にあてられてしまうと問題がある。常勤が休んでいる時に穴埋めするのは、非常勤である。

【執行委員長】

・部局の方が非常勤率が高い。そうすると静大のお客さんである学生は、ほとんどが非常勤の方に接して、サービスを受けている。ここがいちばんポイントだと思う。常勤非常勤の数や金額がうんぬんというよりは、フェイストゥフェイスで常に接しているのはそこである。ずっとこの問題が課題として残されているということは、まず考えるべきところではないか。

【組合員】

・非常勤の本来の位置づけ（主たる生計保持者ではない・職務内容を補助的の仕事に限定）とは異なる労働実態（生計支持者であり責任ある仕事をしている）にあることを確認すべき。現代社会における格差問題の中核的現象である。静大もこの点で英断することで有名になってもよいのでは。

【書記長】

・一時金はゼロ。常勤の一時金は一人あたりいくら？年間150万では。非常勤は有期をのぞいてゼロ。一時金5万円とするといくら？

【澤田課長】

・10万円で1275万。20万円では……

【書記長】

・剰余金を前提とすると賃金の低さや一時金ゼロという状況では、研究や教育が認められたとしても社会的に評価が得られにくいのでは？他の機関や大学との比較も含めて考えると、静岡大学は評価されないのではないかと？学長に意見を求めたい。

【学長】

・1) 2) については現状では法定以上のプラスの基準を制定。他大学の状況も比較している。現状は必ずしも少なくない。他大学と比較して労働環境が悪いとは考えていない。時間単価については、法人化前の低い単価をあげた状態で維持している。正規職員の給与改定と非常勤の時間単価の問題は別である。時間単価については法定水準をうわまわっている。一時金については、他大学の状況をふまえて支給するという事を考えていない。

【書記長】

・この間、学長は3人連続して一期で終わっている。異常なことではないか。静大に対するアイデンティティの弱さが関連しているのではないかと。職場を同じくするものに対する想像力が必要である。学長が難しい立場にあることは理解できるが、今後、現場を理解し

つつ前向きに検討していただきたい。

【副執行委員長】

・時間単価の問題。法人化前からいた人はベテラン。法人化前に時給をあげたといっても、その後1円もあがっていない。地域調整手当分でもあげるなど方策ができるのではないか？7年間1円もあがっていない。仕事に対するモチベーションにも関連している。非常勤の方が静大のために働こうという気持ちにつながっていくことである。

2. 入試業務手当の改善

【書記長】

・書記長による説明。土日の入試業務を休日出勤として扱うとともに、入試業務手当の改善を要求。休日扱いにするといくらか？

【澤田課長】

・入試業務手当と休日出勤の扱いについては本来別の案件である点、確認。

【書記長】

・休日出勤の場合、総額 2076 万円。要求をしたい。

【執行委員長】

・先ほどの非常勤の話もそうであるが、前に教育の事務の方に事務的な仕事という言い方をしたら「事務的な仕事と言うのは、法律とか何とかに書いてあることをそのとおりにやるという、人間的な感情が入らないような話を言っている。わたしたちはそんなレベルで学生さんたちと会っているのではない。まさしく教育機関として、事務的な法律や数字に準拠したということのレベルではなくて、そういうことを越えたところで仕事をしているのだから、そういう言われ方は非常に不満がある」というお叱りを受けた。今日の話在先ほどから聞いていると、法律が労働基準法がどう、他大学がどう、数字がどう、という話であれば、はじめからこんな交渉の場を持つ必要はない。まさしくそういうような声で現実的な運用の仕方には幅がある。その幅の部分にぜひ応えていただきたいということがこの学長交渉の意味だと思う。そういう意味で、入試業務で言うと、振替の日を取れと言われても、後期でいろいろな試験が重なる、卒論・修論・博論の指導をする、実質何日に休むと書いて出すのだが、実際は大学へ来て指導している。そうすると詐欺にあった気がする。何だったのだ、あの紙は、と。けれど法律や数値に照らし合わせると、法律どおりのことをやっている。この実態に関して、休日を買取るかという言い方をされることがあるが、もうそれしかない。先ほどの非常勤の方の訴えではないが、“せめて”という言い方で、この要求を出した次第である。

【書記長】

・学長に前向きな回答を。

【学長】

・入試は重要な業務。入試手当に関しては、全学の入試委員会の議論をふまえているので、明確な返答はできないが、見直ししていきたい。振り替えについては今年もお願いしたい。

【書記長】

・余剰金があるのに払わないのか？

【学長】

・余剰金を増やすことが目的ではない。

【書記長】

・学長であることの正当性の根拠は、教職員の支持ではないか。今の返答ぶりをみると疑問を感じる。学長はまさに、絶大な権力を有する権力者である。善処いただきたい

【組合員】

・入試手当について。手当を見直すということについては、プラスの方向に見直すということだと思うが、具体的にはどういうことか（具体的な額について）？

【学長】

・額についてはいえない。

【組合員】

・センター試験1日1万円。他大学では、さらに大学独自で上乘せして支払っている。剰余金があるのだから、お願いしたい。

3. 技術職員の待遇改善

【副執行委員長】

- ・要求内容について説明。
 - ・6級定数の複数確保
 - ・技術部長会議で拙速に組織案C案に決定したが、反対である。B案を要望する。
 - ・退職時に5級へ
 - ・技術職員については事務職員に比較して削減率が大きく上位級ポスト数も少ない。
 - ・一般公募の技術職員の採用に関して、格付けをめぐる公募の際の給与提示の不明確さの改善について。現在の公募・人事採用状況についても確認したい。できる限り採用計画を早めに練ってほしい。

【組合員】

- ・資料についての補足説明（配付資料参照）
 - ・これだけ剰余金があるなら昇格改善や非常勤職員の時給引き上げも可能ではないか
 - ・法人化以降の6年間で技術職員の削減計画では7名(7.7%)減のはずが、実際は16名(17.6%)減となっている。計画の2倍以上削減したのは問題だ。学科によっては5名から1名に減ったところもある。今後、削減は必要ではない。

- ・法人化前は、1年1号俸（現4号給）昇級したが、現在は基本3号給となっている。技術専門職員の推薦基準を年齢に合わせた号給に見直してほしい。
- ・平成18年の給与法改定で8%下げられてから、給与がまったく上がらない。高専機構のように昇格基準の引き下げを行ってほしい。

【山崎理事】

・技術部長会議で再編案を検討。6級については当面1名確保した。複数となると退職手当の問題もあるので難しい。昇格基準については、現在の議論の中で5級ベース増という方向で検討しているので、それをふまえて検討していきたい。公募については条件を明示している。剰余金については今後継続的に生じるわけではない、また、震災対応の影響等で国の財政的問題もあり。27年度にむけて議論していきたい。なお目的積立金そのものを人件費に使用することは認められていない。

【渡辺部長】

・補充について。必要性はあるが財務的な問題もあり。23年度まで1%削減。24年度以降、不透明な状況で事務職員の削減も含め財務WGで議論していく。具体的な数字はいえない

【副執行委員長】

・次年度4月1日採用で現在動いている数字は？

【澤田課長】

・工学部2人。まだ未決。決まらない場合は公募。

【副執行委員長】

・採用にむけた動きが遅いのでは？

【澤田課長】

・採用分野が細分化しており応募者が少ない。合格者数も少ない。本人の採用地の希望もあるので、難しい状況にある。

【副執行委員長】

・採用計画の話。H16年度に比較して、当初7名減目標に対し実際は16名減。高専の昇給時期と比較すると4年ほど遅い。静大は昇給時期が遅いのではないか？

【組合員】

・人件費相当で7億円もの剰余金を目的積立金せずに、目的積立金になったら人件費に使用できないのならば、そもそもそんなに残さず昇格改善や時給引き上げといった人件費として使用すべきではないか。

【書記長】

・時間はどうですか。この後の移動の時間もあると聞いているが。

【学長】

・すでに5分あまりすぎている。剰余金について繰り返し話をされているが、剰余金について説明したい。人件費相当7億5千万のうち、当初の予定により上積みしたもの4.5億円、人勸の影響1.5億円。残り1.5億円については、工学部で大きな改組を控えあけている分1億円、その他の部局が5千万である。

【副執行委員長】

・対処していただきたい

【山崎理事】

・委員長からお話があったように、法人である以上は制度や規則があり、それに立脚した上での運営が必要であるが、われわれ執行部としても実際に働いていただいているのは人だということで、人対人を大事にしたいというのは当然考えている。結果これまで非常勤の方からの常勤化の枠の確保であるとか、年数を5年にするとかいう制度を考えて、待遇の改善をどのようにすればいいのかを考えている。すぐにすべてはできないが、少しずつ努力して待遇改善を図っている。今後も何もしないということではなく、何か出来ることがあればわれわれとしても考えていきたい。

【書記長】

・非常勤の問題、雇用状況については妥当性を欠いているという認識は存在している点は確認した。経営者としてのプライドをもって対応してほしい。

*ここで予定の時間に達したため、その他の要求項目等については議論せず。終了。

以上

【執行委員長】

・単に法律や他大学の状況との比較ということならば、そもそも団交の必要性がなくなってしまう。運用には幅があるのであって、その部分の交渉である。振替日については実質的な保障をしていない。

先ほどの非常勤の話もそうであるが、前に教育の事務の方に事務的な仕事という言い方をしたら、「先生何を言っているんですか。事務的な仕事と言うのは、法律とか何とかに書いてあることをそのとおりにやるという、人間的な感情が入らないような話を言っているんですよ。わたしたちはそんなレベルで学生さんたちと会っているではありません。まさしく教育機関として、事務的な法律や数字に準拠したということのレベルではなくて、そういうことを越えたところで仕事をしているのです。だからそういう言われ方は非常に不満があります」というお叱りを受けた。今日の話在先ほどから聞いていると、法律が労働基準法がどう、他大学がどう、数字がどう、という話であれば、はじめからこんな交渉の場を持つ必要はない。まさしくそういうような声で現実的な運用の仕方には幅がある。その幅の部分にぜひ応えていただきたいということがこの学長交渉の意味だと思う。そういう意味で入試業務で言うと、振替の日を取ってください、後期でいろいろな試験が重なる、卒論・修論・博論の指導をする、実質何日に休むと書いて出すのだが、実際は大学へ来て指導している。そうすると詐欺に合った気がする。何だったのだ、あの紙は、と。けれど法律や数値に照らし合わせると、法律どおりのことをやっている。この実態に関して、休日を買取るとかという言い方をされることがあるが、もうそれしかない。先ほどの非常勤の方の訴えではないが、“せめて”という言い方で、この要求を出した次第である。

【山崎理事】

・法制度も遵守すべきだし、人対人を大事にしたい。すべてすぐにはできないが、できることを順に段階的検討していきたい。

委員長からお話があったように、法人である以上は制度とか規則とかあって、それに立脚した上での運営が必要であるが、われわれ執行部としても実際に働いていただいているのは人だということで、人対人を大事にしたいというのは当然考えている。結果これまで非常勤の方からの常勤化の枠の確保であるとか、年数を5年にするとかいう制度を考えて、待遇の改善をどのようにすればいいのかを考えている。すぐにすべてはできないが、少しずつ努力して待遇改善を図っている。今後も何もしないということではなく、何か出来ることがあればわれわれとしても考えていきたい。