

第6回 団体交渉議事録

日 時：2012年3月30日（火） 15時20分～16時00分

出席者：

組合側：新保執行委員長、阿波連書記長、桐谷次期執行委員長ほか 11名

大学側：伊東学長、山崎理事、石崎総務部長、澤田職員課長ほか1名

※15：00開始の予定だったが、大学側の都合により約20分開始が遅れた。

（大学側が資料「現給保障の影響について」提示）

【書記長】前回第5回団体交渉の段階で、不利益処分にかかる就業規則改正ということで、どのような不利益であるか、その程度はどうであるかを確認して、必要性を大学側が説明して、それを受けて議論するというのが基本的な流れだったと思う。

その前に確認したいことは、就業規則改正あるいは就業規則そのものの意味が、不利益処分にかかる場合どういう意味を持つかということ、具体的個別な構成員が給与が下がることを納得すればいいが、たとえ納得しなくても、大学側が説明して労働組合も過半数代表も納得すれば合理性がある。大学側が就業規則改正によって一方的に不利益を課すことはできないが、合理性がある場合はできる。合理性の判断において、誠実に議論がなされなければならない。

【山崎理事】国立大学法人というのは法律上社会一般の情勢に適合するということが採用されていて、給与についても社会一般の情勢適合が大きな要素である。それはわれわれの理解であるし、一般の理解でもあると思う。給与のことを考えると、法人制度というものが国家公務員の給与制度に準拠したかたちで採用されていること、退職手当に関しては国から予算措置がなされているということから、国の対応をまったく無視することはできないと理解している。国で行っている人事院勧告の内容は、一定の民間の企業の給与を調査した上で国家公務員の給与との格差を是正するというので、われわれの給与の設定等について考慮するということが合理的である、人事院勧告の内容を加味して考えるということは合理性があると考えている。

現給保障の影響については、配布した表のとおりである。

教員、教員以外の職員、年齢別に作成してある。0.49%減額の対象人数は、大学教員が151名で平均月額2,653円、教員以外の職員が39名で平均月額が1,518円。トータルで190人が対象となり平均月額が2,420円である。今回の0.49%の減額で、これだけの人数に影響が出る。

26年4月に廃止することで、教員は84名で平均月額15,948円、教員以外の職員で13名平均月額6,231円、合計すると廃止に伴い影響を受ける方が合計94名、平均月額14,646円となる。

総額は月額で教員が1,339,644円、教員以外の職員が81,008円、トータルで1,420,652円程度の影響があるというかたちになる。

一方で、これを使って若手の方の給与の引き上げをすると、現時点の現員で、これか

ら若干入れ替わりがあるとぶれる可能性があるが、24年3月在籍者で試算すると、月額総額441,300円となる。

極めて単純に考えると、23年度の退職者の自然減が582,000円あるので、それで若手等の押し上げをする。それでいくと140,000円くらい減が多い。

それで今日協議したいのは、現給保障の引き下げと若手中堅の昇給の部分は4月1日から実施したいと考えている。ただ26年4月での廃止の部分は、やめるというわけではなくもう少し協議を継続させていただきたいということで、この部分の4月1日の実施は見送る。ということで、5月以降の実施に向けて協議を継続させていただきたい。影響額についてもさらに具体的にどの程度の財源でどの程度補えるのかというシミュレーションもできていないので、それをしたうえで改めて協議させていただきたい。

【書記長】回答は、われわれもここまでできたら経営者として合理的な判断であろうというところである。0.49%減額するという部分は賛成できないが、現給保障の廃止は4月1日から実施しないということで、これは小さいようだが月額であるからボーナスにも関わってくるので、相当な不利益である。ということで、われわれとしては減給の0.49%も了解はしないが、実施するのなら大学側の責任である。廃止については不合理であると考えていたが、実施しないということで、合理的な妥当な判断だと思う。

【執行委員長】とくに現給保障の26年3月31日廃止は削除してほしいと、過半数代表としても皆さんから同意を得ている問題だったので、4月1日実施はしないというところは評価している。

【書記長】経営協議会には承認されたと思うが、それはどうするのか。

【山崎理事】それは手続きの話なので、こちらで責任を持って、このことについては組合との協議の結果4月1日に実施しないということを委員の方々へ通知し、それを除いたかたちで承認を受けることになるだろう。

【書記長】不利益処分の就業規則改正の場合は、改正したとしても不利益を受ける人がNoといえ、ひょっとしたら適用されない場合もあるという重大な就業規則改正であるから、大学側から組合や職員側にまず説明するのが普通だと思うが、そういう基本的なこともなく経営協議会に挙げて、突然団体交渉の説明をしたいと言ってきた。1000名近く、150億円近くの大組織で、法人化されて8年目で、独立した法人として一定の責任を負うという、一般労働法制下で為されるということは、当然現場は知っていると思う。結論としてはできるぎりぎりの判断はしたと思うが、そのプロセスにおいては不利益を受ける者として納得いかないということもあるので、それについての責任と弁明をお聞かせ願いたい。

【山崎理事】手続きについては、26年4月の廃止も含めて、引き続き協議させていただくということにしているので、そのあとにも大きな給与の減額の話もあるので、丁寧に対応させていただきたいと思っている。

【中井】給与を下げるのであれば、地域調整手当について、アップすることも考えてほしいのだが。下がっているのだから、地域調整手当で保障したらどうか。

【書記長】不利益になることについて、そういう手続きを今していないのではないかと

う話である。

【山崎理事】 昨年にも引き上げをさせていただいたし、まったくこれまでしていないわけではなくて、協議の中で要望に基づいて対応させていただいている。

【書記長】 前日も理事が若手を上げて 50 代から下げると言われたが、実際はバランスが取れていないのでそれでは合理性がないということで、人勸の大きな枠の中で受けざるを得ないということだったが、その問題についても、独立して動いている独立行政法人は労働法制下にある。人勸調整減額を遡及しないということも、一般労働法制下において物理的制度的に不可能であるから遡及しなかったのもあって、そういうことも含めて、約 5%減の現給保障の廃止が現在の労働法制下で現実的にできるか否か。現在働いている人間がどうやって全体として法人を維持発展させていくかという基本的なものを踏まえて運営して行ってほしい。

例の非常勤の（クーリングオフ撤廃）問題も法律でできないということだったが、厚生労働省の勧告を見ると、非正規労働者に対して期限なしの雇用をした場合は補助を与えるとか、同一労働の場合は同一賃金であることは大原則である。前回の交渉で、正規の職員がやっている仕事を非常勤がやっているから 5 年に延ばしたということは、同一労働ということである。その場合 850 円はあり得ない。労務を代替しているという前提認識に立って、補助業務の賃金を与えるとするならば問題である。

現実には、労働法制のもとに保護されているという原則の下で、国家公務員の枠とは独立した雇用制度のもとに移っているのも、そういう制度のもとで経営や雇用をして行ってほしい。

【執行委員長】 この前も言ったが、過半数代表に対する手続きが飛ばされている可能性が多々ある。今度の 7.8%などの大きな問題に関しても、ていねいなかたちで手順を踏んでほしい。数字を示されないままにということも今回あったので、一体として静岡大学を担っているということをお願いしたい。

【上田】 経過措置を見ると、3 年の間に約 44 名が退職されて、その人数の方が入ってくるとなると、影響が違ってくると思う。そのことも今後議論していただきたい。現給保障が廃止されると、実際に年間の年収がかなり減額となる。そういうことに対するケアもしていかないと、質のいい先生方が育たないのではないかな。それも考えてほしい。

【桐谷】 継続協議をお願いしたい。

【花方】 個々の教員についての影響はわかりやすいが、月ごとだけではなく、何年の間に総額で減額がいくらかで若手に使うのいくらかかというのを示してもらった方がいいのではないかな。

【学長】 現給保障の減額は、24、25、26 年 3 年間行う。現在若手回復分は 24 年のものしか出ていない。それが約 44 万。仮に 25 年、26 年が同額だとすれば、44 万の 3 倍となる。

【理事】 この表は、24 年のピンポイントの額ということだ。

【狩野】 5 月以降このような団体交渉の場を設けてほしい。