

## 第5回 団体交渉議事録

日時：2013年2月27日（水） 10時00分～11時30分

出席者：

組合側：桐谷執行委員長、増田副執行委員長、香野書記長ほか 12名

大学側：伊東学長、山崎理事、石崎総務部長、中村職員課長ほか5名

### 1. 「国家公務員給与臨時特例法」への対応について

【書記長】提出いただいた資料をもとに、まず24年度について説明いただきたい。

【山崎理事】（提出資料の説明）大学負担額が3億4800万、教職員負担額が3億3800万、合計6億8600万の減になる。補正予算で引き上げられる額は、6億8200万である。

当初、大学負担が4億円、教職員負担が3億円ということだったが、実際に計数を積み上げるとこういうことになる。ひとつの要因は、当初のベースが23年度の人件費をもとに算出していたことと、地域調整手当の金額をフルで計算していたが、実際は4～6月分は大学負担になるということで、そのあたりの計数のブレがこういうかたちで生じたということで理解いただきたい。

【書記長】ふたつ指摘させていただきたい。

以前の交渉の中で教職員と大学側でお互いに負担しあおうということは、ある種の同意を得たと考えている。そのときに提案された数字が、教職員約3億、大学側約4億ということで、その数字を含めた応分の負担だということだが、（実際の数字は）大きな開きがあるということは、まず指摘したい。

また、7億が予定額だったはずだが、実際は1400万ほどの差額がある。

当初の負担割合と大きく変わった点と差額が生じたことを、どのように考えているか。また、具体的にどうするのか。

他大学の差額の取り扱いを見ると、3月の給与に臨時特例手当というかたちで、差額を教職員に支給するという大学も出てきている。そういうことも考えているのか。

【山崎理事】ぶれた原因は23年度をベースにして6億9千数100万という積算をしていたが、実際に補正予算で引き上げられる額は6億8200万になった。24年度の実際の額が6億8600万という影響額で、ほぼ同額となる。他大学が戻すというのは、予定額以上にかなりの金額を多く、影響額として見積もっていたのだと思う。本学の場合は、そんなに大きなぶれはないので、このままのかたちで考えさせていただきたい。

【副執行委員長】大学負担額と教職員負担額を4:3にするのは確認しているので、6億8600万で計算すると、教職員負担額は2億9400万円になるはずである。実際は3億3800万のことなので、差額4400万を返すべきだと考える。大学負担額も5000万くらい少ないのではないかと組合では指摘してきたが調整もなされずに、このような差額が出ているのだから、差額4400万を支給してほしいと思う。

【山崎理事】見積り金額と実際金額がぶれているのは、その時点の計算が甘かったのは認める。ただ、あのときに約束した地域調整手当や期末手当の上乗せは違うことなく実行した結果の数字なので、ご理解いただきたい。

【委員長】当初よりも少ない1300万くらいの金額、余ったお金はどう処理されるのか？

【山崎理事】余ったお金というより、大学全体の財源である。今回、大学負担額も学部の教育研究経費を減ずることなく、学長裁量経費などの中央的な経費を抑制して捻出している。来年度についても現在同じようなかたちで予算を審議しているの、何に使うというより、大学全体の運営経費に還元することを考えている。

【委員長】年度の執行された数字が出たあとについては改めて相談すると理解している。今回、人件費が削減されたのだから、人件費で返す方が教職員のインセンティブにも影響を与えると思うが、そういう配慮はあるのか。

【山崎理事】大学負担の内容もほとんどの大学は100%準拠するというので、手当てで積み上げる大学は数的に多くないと理解している。その時点で、教職員のインセンティブという意味で策を講じさせていただいたと考えている。

【副執行委員長】6月に組合では、期末手当10%では負担額が5000万ほど足りないの、20%にすれば合うと提案していた。それにもかかわらず結果的には10%(0.1375ヶ月)が0.111ヶ月上乗せということで、その食い違いには不満を持っている。

【委員長】結果としてこのように差額が出た以上、人件費で返すのが筋だと思う。当初、差額が出たときには相談するというでもあったので、そのような政治的判断はできないか、学長の見解をお聞きしたい。

【学長】約束した内容はきちんとさせていただいたということで、ご了解いただきたい。

【書記長】われわれは大学4億円、教職員3億円を負担するというのも含めての約束だと理解している。かたち上の合意はしていないが、それで24年度については凡そ呑んだということだと思う。部分的には正しく執行されたのかもしれないが、全部の約束は守られていないと理解しているがどうか。

【山崎理事】約束を守らなかったということではなく、約束したのは大学負担分の手当の内容だと思っている。結果、金額のぶれが出たのは、見込みが甘かったと認める。ぶれの原因が実施するべきことをしなかったということではないということを理解していただきたい。

【委員長】差額が出た以上、何らかのかたちで教職員に還元していただきたい。もう一度学長の判断を仰ぎたい。

【学長】先ほどの繰り返しである。

【書記長】われわれの意見は、委員長の申し述べたとおりである。

24年度と25年度を切り離してということなので、25年度を提案いただいてから、改めて質疑をしたいと思う。

【山崎理事】予算の審議はこれからだが、減額される額は24年度と同様6億8200万である。内容については、24年度から引き続きの事項を実施させていただきたい。ただし実施時期については4月からの平年度化、期末手当については6月12月に10%上乗せになる。現時点の負担の見込み額は、教職員4億8300万、大学2億1700万、合計7億円と考えている。

【書記長】また7億という数字が出ているのはどういう理由か。

【山崎理事】7億円については実際に今回の影響額を計算したということ。6億8200万は予算上の金額の話で、実際に計算すると7億になる予定である。

【副執行委員長】期末手当10%という同じ計算方法では、またこの金額が少なくなるのではないか。

【山崎理事】人事課で計算した方法なので、間違いはないと思う。

【副執行委員長】6月時点で、人事から提供されたデータについて、組合から間違いではないかという提案をしても何も返答がなく、結果的に大学負担額が4億のところを3億4800万ということなのだから、計算方法にまだ不安がある。

それはそれとして、多く取り過ぎた分は次年度に繰り越すのか。

【山崎理事】そういうことは考えてはいない。代償措置としている手当類をしっかりと手当てさせていただくことで25年度も考えていきたいと思っている。

【委員長】昨年のときに、大学と教職員で痛みを分かち合おうということだったと思うが、25年度は大学が2億1700万、教職員4億8300万と、あまりに開きがあるように思える。このあたりを互いに平等に負担し合うように考えられないのか。具体的には、役員会決定できる期末手当で還元できる余地があると思うのだが、再考することはできないか。

【山崎理事】インセンティブを考えた手当を24年度実施させていただいて、それを25年度も引き続き同じ状況でさせていただくということで、それより下回るものでも上回るものでもない25年度も考えている。

【副執行委員長】前回の25年度の提案は、大学が2億5000万だったが、期末手当の計算により今回の提案で2億1700万になったという計算方法は理解した。また前回附属分5000万という提案だったところ、今回は5200万になっている。それを考えると、われわれの給与にかかる負担分は先の交渉での提案より、ますます悪化している。

【委員長】25年度は負担の割合に差がありすぎると思う。われわれとしてはそのギャップをできるだけ埋めたいので、先ほど述べたように期末手当等で増加を考えていただきたい。

【山崎理事】われわれとしては、附属学校園の先生方の給与も含めて全体で考えるのが基本だと思っている。組合の考え方は承ったが、大学としては24年度に約束した事柄を25年度も引き続き実施したいというのが考え方だ。

【書記長】この件については、お互いに見解を出しあったというところまでにしておくべきかと思うが、ほかになにか追加意見があれば・・・。

【委員長】期末調整手当は役員会で決定するものだから、次年度の役員会前に、見直しの申し入れをする余地、交渉する裁量はあるか。

【学長】臨時特例法施行中の約1年半をにらんで1%、10%を提案しているので、特例法施行期間中はこのとおりとさせていただきたい。

【書記長】大学からの提案は承った。

## 2. 「国家公務員の退職手当削減」への静岡大学の対応について

【書記長】1月1日付で実施されたことは、組合として不利益な変更で抗議している意見は表明させていただきたい。また、学長からも国大協に声明文を出されたということだが、どのような内容を申し入れたのか説明いただきたい。

【学長】声明文というより意見を申し述べた。国立大学の機能強化に関する検討の取りまとめ案への意見の付記に、「人件費削減やこのたびの退職手当の減額に対して、国立大学の機能強化の観点から、回復を図るよう強く要望すべきである」と意見を送った。

【書記長】もう1点情報開示いただきたいが、実施日前の退職事案はあったのか。

【山崎理事】12月末の退職はあった。

【書記長】当初の予定とは違う退職か。

【山崎理事】知っている範囲では、当初から退職は年頭にあったが、タイミングを考えていたということで、3月の予定者が早めたわけではない。

【書記長】職員課で把握している事例はあるか。

【委員長】具体的に12月末の退職者は何名くらいあったのか。

【学長】退職時の永年勤続表彰は1名だけだった。その方は家庭の事情による退職だった。

【副執行委員長】国家公務員に比べても民間に比べても給与は低い。事例に挙げているように退職金も低い。この退職手当の削減は官民の均衡によるものということなので、そういう観点からするとおかしいのではないか。大学の給与が低いのは知られていることなので、他省庁との格差の是正ということからも、退職金は引き下げないでほしかった。

【山崎理事】今の点は仰る通りだと思うが、退職金は必要額を100%国の方から受給しているということで、大学としても国に準拠してやらざるを得なかったことは理解いただきたい。後ほど説明させていただくが、技術職員の待遇については大学として考えうる範囲で対応させていただきたいと考えている。

### 3. 「人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改正」への対応について

【書記長】55歳の昇格抑制・昇給停止に関しては、大学の事情では事務職員、技術職員の昇格が遅いこと、教員に関しても55歳の段階で教授に昇進していない方がいらっしゃるなど、非常に問題が多いと思うが、現時点での大学の方針について説明いただきたい。

【山崎理事】1月の閣議決定により26年1月から実施する方向とされたが、給与法の改正の状況がまだ明らかになっていないので、基本的には同じようなかたちとしたいとは考えているが、給与法の改正の状況を見て、そのときにはまた改めて話をさせていただきたい。

また、昇給が遅いという点では、事務職員の面接を取り入れて、若手の職員でも上位職に上がれるという機会をつくるということも実施している。

【副執行委員長】技術職員の現状からいうと、専門員になれた方でも56歳、57歳で5級に昇格している。それを考えると、今後はひとりも5級に昇格できないのではないか。そんな状況においてこの制度を入れられてしまったのは、何のために専門員の制度をつくっているのか疑問に感じる。

【山崎理事】技術職員の待遇改善については次の項目で説明するが、大学としても応えられる範囲でぜひ改善したいと思う。

【書記長】これを機に、人勧準拠ではなく、静岡大学で働く人の事情に合わせた制度の適用の仕方を考えてほしいと思う。あわせて静岡大学にこういう事情があるということも、大学側からも説明してほしい。

### 4. 技術職員の待遇改善

【学長】本年度4月に、技術職員の専門的なスキルや重要なマンパワーを全学的に活用ことを目的に、新たな技術部を組織した。本学の教育研究の発展充実を担う組織としての技術部、その構成員である技術職員には大いに期待しているとともに、静岡大学の一員として、その力を今まで以上に発揮していただきたい。このような新しい技術部の設置を踏まえて、技術職員の処遇についても、今まで以上に改善できることは改善実施したいと考えている。

【山崎理事】 これまでの昇格基準が極めて簡単なもので、昨年技術部を組織化して総括技術長を置いたが、そういうことも踏まえて検討させていただいた。

大学提供資料「技術職員の昇格基準」改正案について説明

今回の見直しで、これまで極めてラフであった昇格基準について、新技術部の発足に伴い、少し遅くなったが実態に即したかたちでの昇格基準を定めさせていただいた。

組合からの要望である②統括技術長の6級昇格、技術専門員の5級昇格（在級年数の短縮など）、技術専門職員の4級の昇格基準を緩和（3年短縮）したことによって、年齢的にも改善されると考えている。新基準では退職年度の技術専門員歴1年撤廃も盛り込んでいるので、要望に沿ったかたちになっていると思う。今年度末で定年退職の方には、可能であれば昨年の7月に遡って昇格を実施できればと考えている。

③ 技術専門員の増員（浜松分室の場合：H25年度2名の定数に対して候補者は17名。）については、技術部の設置と同時に3名を増やして10名ということにさせていただいたので、今後の技術部の役割等を勘案して今後判断させていただくが、現在は考えていない。

④ 技術専門職員の推薦（選考）基準の改善（号給要件の見直し）については、推薦基準は技術や経験に基づいて選考されると考えている。新しく設置された技術部においては、技術運営委員会で審査される事柄だと考えているので、大学がどうこうではなく、技術部の運営委員会で審議されることだと考えている。

⑤ 公募（選考）採用者の初任給格付け（8号給低い水準にする必要性）について、試験合格者への有利性は引き続き継続していきたいと考えている。ただ新しく採用される技術職員については、専門性や技術的なレベルが多様なかたちであることは理解している。試験等の合格者の中から求める人材の確保ができない場合は、公募条件に見合った格付けが必要になってくることは理解している。このような場合の格付けについては、引き続き検討させていただきたい。

【副執行委員長】 ①の昇格基準の改正および②も統括技術長の6級昇格、退職年度の専門員の5級昇格を実現していただいたことは評価したいと思う。③については、専門員は副課長級と言われたが事務に比べると人数的に少なく、専門員になれる年齢も（副課長に比べて）2～3歳高くなる。これらのことから増員を要求している。④の推薦基準については、理事の仰る通りではあるが、運営事項において現在問題が起きているので、そのことをお話したい。

専門員の昇任については、技術部の発足に伴って部局からの推薦ではなく、技術部運営委員会で人事に関する事項として決めるということになった。そこで今回、推薦基準に見合った人が調書を提出した。浜松キャンパスでいえば候補者17名、選考定員は2名である。その後、統括技術長から実名入りで推薦の文書が配布された。部局の推薦をやめ、調書を提出させ、それに基づいて技術部運営委員会で選考し、学長に技術部長から推薦するといった制度を作ったにもかかわらず、このやり方は問題である。候補者17人のうち2人しか専門員になれない現状では、56歳くらいの方を専門員にして5級に昇格させて改善を図るということ、ここ5～10年くらいは取らざるを得ないと思う。50歳前半の抜ききもあるが抜ききでた業績でもなければ支持されないのではないか。これまでも、昇任人事に対する差別も行われている。このような状況から、組合としては確氷理事との交渉を行いたいと思う。また、（運営委員会の審議事項である④の）推薦基準の検討も確氷理事と行いたいと思う。

【山崎理事】 状況については承ったが、技術部の中の人事の運営について、交渉の場で取り上

げるのには疑問を感じる。むしろ技術部の中で技術部長に対して話をする方がふさわしいのではないか。

【委員長】運営委員会というルールをつくったのだから、それに則った執行をしてほしいということだ。

【書記長】執行を大学が把握しているのかという趣旨の質問でもある。その点については大学に答える義務があるのではないか。

【山崎理事】少なくとも先ほどの問題については、把握していなかったのが事実である。碓氷理事に状況を説明して、大学全体の問題ということであれば、大学全体の中で議論することになるだろうが、それは別の場というかたちになるのではないか。

【副執行委員長】ここで人事課長に確認したいのだが、調書は運営委員会に開示されたのか。

【鍛冶人事課長】これはまだ見ていない。

【人事課】以前の技術部長会議は人事課が所掌していたが、現在の技術部運営委員会は技術部の中で行われているので、人事課でも内容等を承知していない。

【副執行委員長】運営委員会のメンバーである6名の学部長等には調書の開示がなされなかったと聞いている。人事の不公平性、昇任差別、推薦基準についての意見を申し述べるなど、人事については4月実施の事柄なので、早急に懇談会を申し入れたいと思う。

【執行委員】懇談会はどのように申し入れればいいのか。

【山崎理事】手続き的には、技術部の中で相談というか話をしていただければいいのではないかと思う。

【副執行委員長】(当事者である)統括技術長に相談できない問題であることから、技術職員部というより組合として技術部長との懇談会を要望したいと思う。

【書記長】これについてはまたこちらか要望したいと思う。

## 7. 改正労働契約法への静岡大学の対応について

【書記長】これは非常に不備の多い制度になりかねない、多くの方たちが不安を持っているし不利益を被る危惧を抱いているということは、大学側と共通の認識だと思う。資料について説明をいただきたい。

【学長】今般の労働契約法の改正は、国立大学法人にとっても有期の教職員に対しても、決して本来の労働者の雇用の安定につながるものだとは思っていない。しかしながら本学としても要員の柔軟な配置や人件費の増大などを考慮すれば、新たな有期契約の更新の際に、無期の契約に転換させることはできるだけ避けなければならないと考えている。このことから、今回の改正に適応させるべく、25年4月1日以降新たに雇用される教職員との有期雇用契約は、通算して5年を限度とすることを改めて原則として考えていきたい。

【組合員】通算で5年ということだが、TA、RAで契約している学生も通算の中に含まれるということだとポストクで残ることもできないという不具合が出てくると思うが、それについてはどう考えているか。

【山崎理事】配布した資料については評議会でも配布し、人事労務担当の学長補佐からも説明され、今、改正内容を踏まえた議論を各学部でしているところである。TA、RAに就かれた方が引き続き本学の教員になられる場合も、この労働契約法制約下にあることは事実で、いろいろな条件が出てくることは事実である。本来は雇用者を守るべき内容なのだろうが、結果

的にそうになっていないところが今のような部分に表れているのだと思う。そういう改正を踏まえて対応していかなければならないことは事実なので、ご理解いただきたい。

【副執行委員長】TAは半期で60時間以下、週3時間勤務であるのに半期半期で1年働いたことにみなすのはいかがなものか。TAをやってくれた学生は優秀で、後に残ることを考えると、彼らの首を絞めることになりかねない。若手の研究者の養成ということで、大学としては断固やらない判断をしてほしい。

【山崎理事】同一の利用者との間で有期の労働契約をしているものは入ってしまうので、そこは避けて通れないと思う。だがうちだけではなくて他大学でも困った状況であることなので、文科省を通して厚生労働省に異議をぶつけているが、その中でも例外は認めないという方針なので、TA、RAの処遇についても例外的な対応はできないというのが現状である。

【組合員】大学教育センターの教員はほぼすべてが任期付きであるが、具体的に自分たちの場合はどうなるのか。憶測を含めて動揺が広がっている。

【学長】教員の任期がついている職は、大学教育センターとイノベーションが再任2回という規程になっている。1期目の任期の途中の方は、確かに不利益な変更になる。4月1日以降の契約から適用になるので、2期目の方は3期目の契約で適用になるので、当初通り3期目の終わりまで務めることができる。

任期を付さない教員として採用することは妨げないということに関してだが、これまでは任期は人ではなくポストに付くという考え方が支配的だった。従って任期を付けたポストは任期を付けなければ採用できないという話がまかり通っていた。それを今回はっきりと否定するために、任期を付けることができるという「できる規程」に変えている。同じポストを任期を付けても付けなくても雇用することができる。任期が終わったところで、その方を任期を付けない教員としてそのまま仕事をしていただくということについて妨げないということである。

【組合員】了解した。

【組合員】いずれにしてもTA、RAのことも含めて意図したようにはうまく機能しないことは明らかなので、他大学（国大協）や文科省と協力して、いい方向にいい制度になるよう働きかけをしてほしいと思う。

【書記長】大学教育センターについては、昇進などについても学部とは全く違ったルールで動いているため、個々に見ていくと不利益となっている点があるのではないかと出てきている。今後の宿題としていきたいと思っているので、また申し入れていきたい。

時間が迫ってきているので、全体を通して発言があればお願いしたい。

【山崎理事】通勤手当の関係だけ発言したい。

本学の通勤手当は国家公務員に準じたかたちで支給しているため、浜松-静岡で新幹線通勤をしている方については負担が発生している。通勤が教育研究や人事の障害にならないよう、学長からも前向きに検討をということであることから、特急料金1/2を廃止し、上限の2万円まで支給できるよう検討している。税金等の問題があり、4月からは難しいかと思うが、事務的に詰めているのでそこだけ申し上げたい。

【書記長】検討いただいていることは評価したい。

【委員長】臨時特例法への対応については、まだ納得してはいないので、引き続き検討したい。退職手当の引き下げについては、大幅な不利益変更になるので、今後退職される方から法的

な問題も出てくると思うので、われわれも納得できないということで理解いただきたい。「人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改正」への対応についても、静岡大学の実態に合わせた対応をお願いしたい。