

第3回 団体交渉議事録

日時：2012年6月18日（月） 14時00分～15時00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 10名

大学側：山崎理事、石崎総務部長、中村職員課長ほか2名

「国家公務員給与臨時特例法案」への静岡大学の対応について

- 1) 大学側の負担額の大幅な縮小についての説明
- 2) とりわけまだ予算が立てられていない平成25年度について、大学側の負担が縮小される合理的な理由

【委員長】第1回交渉で提示された削減率で削減すると、総額でどのくらいの額になるのか。

【職員課長】6億9630万である。

【書記長】組合から申し入れた内容について、24年度25年度の削減計画のギャップおよび25年度の負担額の縮小についての説明、また何か新たな提案があればお願いしたい。

【山崎理事】ギャップについては、24年度の削減は7月からということで、当然大学負担が24年度の方が多くなる。25年度は通年化するので、おのずと3ヶ月分の大学負担がなくなる。まったく違う条件で24年度と25年度を計算しているわけではない。また、期間中で平均すると6.2%くらいになり、岡山大学に近い数字になっているし、他大学の対応を鑑みると、うちの状況が著しく不利益なわけではないので、24年度25年度については前回提示した率でお願いしたい。

【書記長】附属教員を削減しない分は、だれが負担しているのか？

【理事】大学が負担している。

【書記長】6億9千万から5千万を引いて、24年度25年度ともその額から計算をしているということでもいいか。

【理事】そのとおりだ。

【副委員長】今の考え方でいうと、9ヶ月で3億を負担、12ヶ月で4.5億を負担ということであれば、率的には25年度の方が高いはずだが。

【理事】恐らく期末手当の分が、今年は1回で来年は2回ということで、その分が反映されているのではないか。

【書記長】算定の方法が24年度と25年度で大きく違うわけではないということは理解した。ただ給与の実質的な負担額は違う。期間も違う。それはわれわれにとってギャップでしかない。先ほど平均すると6.2%とのことだが、その説明は合理的だとは思わない。1年ごと7億の負担をしているわけで、来年度はまだ予算を組んではいないのだから、今年度以上の工夫ができるのではないか。なぜ今年度以上の代償措置の提案ができないのかが、いちばんの問題だと思っている。

【理事】確かに25年度予算はこれからで、具体的にどれくらい引き上げられるかはこれから決まる。ただ大学の考え方としては、提示していることを基本に、前回述べたとおり。ただ25年度予算が未確定ということで、予算が内示されて、他大学の状況なども見て、どういう状況になるかはそのときに提示させていただきたいと考えている。

【書記長】他大学や状況を見て、再度提案があるということか。

【理事】今の考え方は25年度も踏襲したいと考えているが、例えば7億と言ったが、25年度予算で
どういう数字になるかはこれからなので、そういうことがわかった時点で、年明けになると思う
が提示したいということだ。

【書記長】24年度は中央的な経費から負担するということだが、25年度以降の大学全体の予算の使
い方について、部局長会議等での提案や、各学部に対しての意見聴取の機会などは設けたのか。

【理事】25年度予算は政府予算が決まったあとに、学内予算をどうするかを作成し、規格戦略会議、
経営協議会に提案することになる。

【阿波連】今度の就業規則改正に向けて、24年度は提案するが、25年度は提案しないということか。

【理事】24年度25年度の考え方を併せて提案する。

【阿波連】考え方も流動的なのに、もう25年度の改正も提案するのか。

【職員課長】就業規則の改正としては、2年間の時限的と法律でも定まっているので、24年25年同
様の考え方をさせてもらう。25年度予算のところで万が一調整が必要であれば、細則なりで対応
する。代償措置についても、まずは就業規則で2年間減額し、24年度については期末手当何%、
地域調整手当何%と実施細則で改正する。万が一そういう事態が生じれば、25年度もそういう対
応は可能だと思う。

【阿波連】単年度で改正を提案している大学もある。そういう中で、敢えて就業規則を改正し、ま
た何かあれば改正するという方針か。

【職員課長】基本的な考え方はそうだ。

【委員長】6月末の改正では2年間いっしょに出すということか。

【職員課長】そうだ。

【委員長】25年度も入ってくる額が違ふときには相談ということだが、就業規則の率は変えないと
いうことか。

【職員課長】仮に25年度予算の関係で数値が変わってくるようであれば、当然就業規則は改正する。

【根本】代償措置として期末手当約10%上乘せは、法人側も努力されていると思う。期末手当とい
うことだが、勤勉手当を除外した理屈を教えてください。

【人事課副課長】勤勉手当はあらかじめ予算が決まっている。たとえば採用月で期間率が決まっ
ていたり、それを勘案して高率者を上げるというようなことが決まっているので、それを越えて多
くすることは規則上できないので、期末手当で提案している。

【委員長】こだわるようだが、24年度と25年度は同じ考え方で、24年度は4~6月とボーナスは除
外されて、例えば教育職5級の場合、24年度は通年で平均して5.2%、同じ考え方を25年度に適
用すると7.3%で、2年間を平均すると0.643ということか、同じ考え方ということか。

【理事】その通りだ。

【中井】就業規則上、期末手当は役員会で定めることになっていて、何%ということはどこにも載
っていないと思う。予算の枠があるということも初めて知ったが、期末手当を出すときにこうで
なければいけないという規則が存在するのか。法人化前から枠が決まっていて、枠なしではでき
ないということか。

【根本】就業規則上は役員会で定めることになっているが、事実上人勧に準拠している。人勧では
普通の人はいくら、高率の人はこれだけと決まっているので、10%上乘せしてしまうと、上限
を越えてしまうのでできないということか。

【理事】それと勤勉手当には期間率もあって、個々人でバラツキが出る。今回削減対象になってい

る人全員に均等にといいことで、期末手当を考えさせていだいた。先ほどの就業規則だが、就業規則に関しては基本的なところを定めて、期末手当を上乗せするというのは細則で定めるようになっている。今回も細則できっちりと措置する部分は定める。

【中井】 期末手当を10%上乗せできない根拠は？

【人事課副課長】 期末手当ではなくて、勤勉手当の上限が決まっている。

【中井】 では期末手当を20%上乗せすることも可能ということか。

【理事】 それは可能である。

【中井】 代償措置として20%を要求してもかまわないということか。20%でもかまわないということであれば、10%にする根拠を示してほしいということだ。

【理事】 10%というのは全体の削減率を勘案して、9.77のうちどの程度大学として財源を留保して抑制するかという中で、10%という提案をさせていだいている。

【副委員長】 いろいろな支部でこの説明をして、意見を聞いてきた。復興財源として24年度は大学が4億、教職員は3億拠出するというのは、大筋でいたしかたないという意識だ。ただ25年度は大学が2.5億円、教職員が4.5億円というのはおかしいのではないかとというのが率直な意見だ。そういう意見があるのなら、大学としては教職員のためにできるだけ努力をするのだと、その結果が4億という金額になるのだと考えていた。そういう教職員の考え方を聞いて、どう思うか。

【理事】 人間的には少しでも低い方がいいのは当たり前だと思っているが、全体をどのくらいの率で抑えて、どのくらいの額拠出するかを考えて今回示している。今回提示している案が他大学と比較して著しいマイナスではないと思うので、その点ご理解いだきたい。

【委員長】 25年度について言えば、まだ予算も何もない状態で、細則で状況によって変えるというのであれば、切り離すことは考えないのか。

【理事】 基本的には切り離すことは考えたくない。25年度については年明けにでも提案させていだいて、意見を聞くというのはやぶさかではない。

【副委員長】 他大学の第1回目の提示が、その数字というのはわれわれもよくわかっている。決裂状態なところや、過激なところでは法廷闘争という動きになっているが、それはいいことではないと思っている。ある程度は妥協して、そういうことをしないのが経営だと思う。そういう点では静岡大学は良心的な動きになっていると思うが、他の大学に合わせることはない。他大学に比べていい条件だといえばそうだが、静大は法人化後の人件費削減率がかなり高いのも事実だ。そういうところからできるだけ拠出してほしい。このままでは説明できないので、24年度25年度を切り離すか、もう少し上乗せするかを考えてほしい。

【書記長】 25年度は切り離しになるのではないかとというのが、主たる予想だった。楽観的な予想としては、さらなる代償措置、つまり大学側の負担増があるかもしれないということもあった。多くの組合員の期待は、25年度の数字が変わるのではないかとということと、自分たちの負担感が伝わったのかというのが大きいのだと思う。中央的経費を削減したくない、大学の教育研究の水準を落としたりたくないという考え方を否定するわけではないが、その教育研究の水準を担っているのはわれわれであるということを理解してもらいたい。その思いが反映されているのかが、いちばん引っかかっているところだと思う。はっきりさせておきたいが、年明けに組合に就業規則の内容について、再提案ということか。

【理事】 再提案というか、25年度の数字については、あらためて25年度の予算を勘案し、必要があれば他大学の状況も踏まえながら、もう一度提示させていだいて。25年度の削減額が明らかにな

るので、再提示させていただくということ。

【委員長】 今度の就業規則の中にも、改めて検討する等の文章を入れるか？

【理事】 就業規則上は入れるつもりはない。経営協議会等には、25年度の状況については改めて数字を提示するという説明はしたいと思う。

【委員長】 負担割合がこれだけ違うことに対する不満や意見があるということだけは理解してほしい。そういうことであれば、来年度は負担割合の変更もあるということか。

【理事】 削減額が著しく変動する場合は、割合も変わってくると思うので、大学負担と教職員負担の限度もあるかと思うが、きちんと提示させていただきたい。

【書記長】 7月実施や負担割合など、本省へは報告したのか。

【理事】 報告していない。

【書記長】 削減割合や削減率の報告義務はあるのか。

【理事】 本省への報告義務はない。国大協が取り組みの情報提供をしてほしいと言ってきているので、情報提供したいと思う。

【書記長】 学長説明会の予定は決まったか。

【理事】 21日の予定で調整している。

【中井】 人件費を使い切れなと思うが、教職員に還元するつもりはあるか。

【理事】 22年度に発生した7.5億円の財源も含めて23年度予算を組んでいる。24年度もそのように組んでいるので、そのような剰余金はないと思う。

【中井】 余るような経費を組んでいるはずだ。還元してほしい。

【理事】 とくに中央経費の留保している分に充てて、少しでも充当していきたい。

【中井】 人件費を使い切らないで、他に回す必要はないはずだ。そういう考え方はないのか。

【理事】 人件費の差額は従来と同じような考え方で執行していきたい。

【中井】 普段と同じやり方は問題外だと思う。

【理事】 全学的な経費を留保した上で大学分の負担分を出したうえで提示しているような削減率にしたいと提案している。

【中井】 それでも余った場合はどうするのか。

【理事】 全学的な経費の必要なものに優先的に執行していきたい。

【ユーリック】 今年度の4億は、問題なく大学負担ができるということでもいいか。

【理事】 問題なくというわけではなく、本来予算として配分している中から、中央的な経費について留保して、大学の負担に充てている。

【ユーリック】 来年度4億負担できない理由はなにか。

【理事】 抑制率ということで考えていただきたい。地域調整手当1%、期末手当10%の基本的な考え方を、24年25年を当てはめると、このようなかたちになる。

【ユーリック】 来年度について同じようにできない理由は？

【理事】 4億は執行したい予算を留保して捻出しているので、25年度も同じように、運営費交付金は1%以上削減されるはずなので、来年度はより厳しい状況になると思うが、2.5億については大学の責任として留保したいということ。

【委員長】 計算についてはわかったが、今のところすぐはいとは行きがたいところがある。今日のところはこういうかたちで考えさせてもらいたい。また数字の出し方がわかりづらいところがあったので、もうすこしわかりやすい号給で平均で出してもらいたい。

【副委員長】確認だが、22年度は10億近い目的積立金が発生したが、今年度も出るのか。

【理事】前回もお話したが、授業料の関係の制度を変えたということもあって、最終的に目的積立金として申請する額は3千数100万になる予定だ。

【書記長】今週の木曜日に定期大会を行うので、そこで意見を集約して、必要があれば今後申し入れて行きたい。