

## 第5回 団体交渉議事録案

日時：2013年10月24日（木） 11時30分～12時30分

出席者：

組合側：原田執行委員長、水野副執行委員長、荻野書記長ほか 6名

大学側：前田理事、石崎総務部長、鍛冶人事課長、中村職員課長ほか 2名

### 1. 附属学校園教員の給与減額に関わる就業規則の改定案について

【書記長】この件について10月に入り2回交渉を行い双方平行線の状態だったが、前回のときには4校の説明会がまだだったということなので、回った反応とその上での大学の考えていることを説明してほしい。

【前田理事】今週、浜松小・中、島田中、特別支援学校を回り、各副校長、島田は校長と副校長に、こちらからの説明と向こうからのお話をいただいた。これは静岡も同じだったが、教員の方々がとても頑張っている中、給与減額はとても辛いということとか、附属の現状を聞かせていただき、こちらからは経緯などを説明した。当初から一貫しているが、静岡県が引き下げていなかったため、昨年7月の減額時には引き下げなかったが、静岡県が引下げを行うという決断をしたので、そういう基準で引き下げを行いたい。大学本体の教員に比べれば、期間が短く率も低いということで、その基準に合わせる事が判断の根拠ということで、ご理解いただきたいとお願ひした。率の話も出たが、われわれとしては難しいと話し、実施時期を何とか考えられないかという話も出たので、11月1日を12月1日という話も出たので、それは今考えている。率は厳しい。4学校の話聞いて、とても有意義だったと考えている。今後も附属学校園の環境整備に取り組んでいきたい。

【書記長】11月から12月にならないものかという話があって、理事は今考えているとのことだが。

【前田理事】今、学長や役員に話をして、そういう決断をすることも考えたい。

【笹沼】それは12月1日実施ということか。

【前田理事】11月1日規則改正で、施行を12月1日にできないかということだ。来年の3月までだが。

【笹沼】今の話はとてもありがたかったが、やはり現場の附属の先生方が、県の教員よりも低い給料でがんばっているという現実を役員の皆さんに理解していただけるたいへん有意義な機会だと思うが、現実には給与が低いのに県の先生方以上にがんばっていただいているということで、勤務実態と実績との間に大きな開きがあるのではないかとということが事実として明らかになったということだと思う。やはり勤務実績に応じたかたちで格差も今後解消するようにしていただきたい。従来から国の基準ということで、職歴等でどうしても格付けが低くなってしまっている人がいるということだったが、やはり昇給で対応できるのではないかと思う。教員の昇給については人事評価、勤務評価が反映されるということであるから、ルールとしては2本立てである。附属学校園については学部長に責任があるのだから、組合としてはこういう場にきていただいて、昇給についての改善をお願いするのが筋なのだと思う。いずれにしても国の基準で格付けすれば格差は止むを得ないということはないはずだ。実際に昇給させるのは大学の裁量でできるはずだから、実際に評価する学部長、現場の副校長が、とくに格差がついている方を実態に合わせたかたちで昇給させていき、格差を解消させていく努力をお願いしたい。財政的な理由で止むを得ないという場合

には昇給させなくてもいいということもあるのかもしれないが、実際格差があるのだから財政的な理由だからやむを得ないということで正当化できるのかというのはたいへん疑問である。附属の先生方自身、家族の方が、忙しいのに、たいへん頑張っているのに、給料が悪くなっていく、また戻られてから不利に働くというのでは、納得いただけないと思う。それは静岡大学として恥ずかしいことだと思うので、ぜひ是正をお願いしたい。

【前田理事】 発言いただいたことは記憶にとどめ、今後学部長にも話をしたい。働いている人に報いるかたちでシステム作りを進められれば、こういう立場にいる人間でも、そこらへんのところは加えていきたいと思うので、今日いただいたことは、明日からどうできるかは今後考えなければならぬ問題なので、今後検討させていただきたい。

【書記長】 われわれとしては今回の給与削減は妥当性を欠くと主張してきたが、1ヶ月施行時期を送らせていただける可能性が出てきたことで、組合としてももちろん評価できることだと思う。そのうえで今回、この附属学校園の問題について今日を含めて3回交渉を行ってきたが、振り返ったときに組合としては附属学校園だけでなく非常に大事な話があったと思っている。ついては今回出た重要事項について双方確認するというところで文書を取り交わすことができないかと考えている。これは組合としての提案である。具体的に事項が3つあり、就業規則の不利益変更に関する学内手続きの問題が3点、もう1点が附属学校園の問題である。手続きの問題で言えば、1点目は、2004年に締結した労働協約の中に、教職員に対して甚大な影響がある場合には、組合との協議を行うということが明記されているが、今回協約に照らしてみると、組合に対する説明が時期的にもたいへん遅かったと考えている。この部分をもう一度確認して、不利益変更の場合はできるだけ早い時点で、できれば過半数代表への説明の以前に、組合に連絡していただき協議していきたいと強く望んでいるし、大学としても協約に基づいてその点を確認していただければと思う。2点目は、今回就業規則の提案が出てきた時点、過半数代表者への説明があったあとかなり経ってから、現場に近い管理職の方、教育学部長や統括長、副校長などへの意見聴取がかなりあとになった。組合としてはもともとこうした問題の原案をつくるプロセスの中で、現場に近い管理職の方への説明がなされるべきだと考えている。こうしたことへの学内手続きとして、現場に近い管理者の方を含めて関係者へ、意見聴取を行うことを確認できればと考えている。3つめは附属学校園の問題について、理事も現場に赴いて労働実態に触れるという機会があったと思うが、今後は労働実態の把握に努めるとともに、労働実態に即した労働条件の改善や報酬面での改善を検討していく、改善に努めるということを文書で取り交わせたらと考えている。

【石崎総務部長】 それは先ほどの労働協約でもって不利益変更の場合は交渉するというところから、今回時期が早かったか遅かったかの話はあるかと思うが実際にこうやって交渉を行っているわけで、それは誠実に交渉を行うということで、学部長や学校長の意見聴取は大学の組織の中で意思決定をして行くときには必要などころには必要な時期に必要な相談になっている。今回早かったか遅かったかは別として。また附属学校園の労働実態の把握とそれに即した改善ということだが、われわれとしてはすでに労働条件、必要な改善を考えているので、とくにそれを協定協約として結ぶことは必要ないと考えている。

【委員長】 文書のかたちはどうあれ、今回手続きの面と附属学校園教員の給与については問題点があったということなので、理事も総務部長もわれわれも何年かで交代するので、きちんと記録として残しておきたいということだ。初動が遅れるとあとでいろいろと矛盾が生ずることがあるので、われわれとしては意識付けの面で課題があったのではないかと思うので、今年度の時点でこ

うということが起きてこういうふうに対応して今後こういうふうにしていくということを確認の意味で、書面として残しておきたいということだ。

【石崎総務部長】議事録を取っているし、われわれも反省すべきところは反省し、改善すべきところは改善しようと日々努力している。引き継ぎの問題は人が代わっても引き継ぐので、特に協定、覚書のようなものを取り交わさなくてもわれわれはしっかりやる。

【笹沼】そこが問題だ。われわれと誠実な交渉を重ねていただくのはありがたいが、われわれから指摘されなければできなかったことが実際にあった。学内での意思形成手続きは当たり前だということだが、やるべきことをやらなかったという事実がある。学部長への説明も附属学校に説明したのも、われわれが学部長や統括長を交渉の場に出せという要望を出してからだ。つまりわれわれの要求がなければ気づかなかった。それが問題ではないか。だから確認いただきたいということだ。附属学校園の問題についても、当たりのやるべきことをやっていなかったという事実があるのだから、実態を把握されていれば、無理な給与削減を急いで実施することもなかった。県の給与が削減されるから附属も削減するというのは、県知事の方針を考慮して、附属学校園のいろいろな問題、勤務実態などの考慮すべきことがあったのに考慮しないまま就業規則改正案を作成されたことを示している。実際にそうした事実が組合との交渉の中で明らかになったので、ぜひ文書のかたちで確認した方がいいのではないか。大学がやるべきことだと言っているのに、対立しているわけではないのだから、組合との確認事項というかたちで確認いただきたい。

【前田理事】そちらが出す立場なので、その内容を見て対応させていただきたい。実態もまったく独断でやったわけではなく、十分説明をしながら経緯的な話も把握しながらやったので、まったくかたちだけでやったわけではない。それなりの判断をさせていただいた。ただ末端の方にこの改正の経緯を十分に説明していなかったのも、われわれとしてももっと早い時期にやればよかったのだが、研究発表会等で2週間ほど予定が取れないときがあったので、日程的にこういう時期になった。われわれは誠実に対応させていただくことに間違いはないので、それはご理解いただきたい。

【書記長】こちらから文書を出させていただくので、検討いただくということによろしいでしょうか。

【前田理事】（了解）

## 2. 「人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改正」について

【書記長】人事院勧告の問題であるが、55歳以上の実質的な昇給停止が予定されていて、静岡大学でも来年1月1日からの予定が立てられているのではないかと思います。

【増田】それは違う。人事院勧告で1月1日にやるのであって、人事院勧告を踏まえて大学で提案するのに1月1日だということが決まっているわけではないので、人事院勧告で1月1日にやるということだけ決まっているという表現でいいのではないか。

【書記長】わかった。われわれはもちろん反対しているわけであるが、いくつか論点があるかと思う。もともとラスパイレス係数が低い、国家公務員に比して給料が非常に低いという事実があるのにもかかわらず、ここから下げるのはあまりにも不利益が大きいと思う。とくに教員の問題であるが、入職年齢がとても遅い。最近若手といっはじめて職に就ける教員は35歳以上だ。20年勤めるか勤めないかのうちに給与の昇給が停止するということが、生涯賃金に与える影響はとても大きいと思う。また、とくに何かを断定できる資料ではないが、手元に配布させていただ

た資料について説明する。静岡大学の教員転出者数の推移ということで、人事から提出いただいた資料である。あくまでも法人化後の資料であり、法人化前との比較や他大学との比較ではないので一概に多いとか少ないとかは言えないが、考えていただきたいのは40代以上の転出者数がかなりの数に上っているということだ。人文社会科学部の例で言えば、私立大学へ多く引きぬかれている。研究上校内業績上力になる方が引きぬかれるという傾向にある。これは大学の経営の問題として真剣に考えていただきたいことだ。実際にこうしたかたちでもともと賃金が低いというところある程度勤めたところで給与が止まってしまうとなると、早々に出て行った方がいい大学と思われるであろう。もちろん静岡大学だけではないが、有用な人材をみすみす外部に流出させるということになりかねないことになると、55歳昇給停止については、大学経営的な組織としての力を考える上でも重く考えていただきたい。

**【委員長】** 大学としての見解は。

**【前田理事】** 55歳昇給停止を政府の方で改定が行われている状況で、大学でどう対応するかはこれから検討して、いろいろ話し合いをしていくことになると思う。他大学がどのような対応をするか状況を把握しながら進めていこうと考えているが、確かに教員は大学に勤めるのが遅いということもあり、問題意識をまったく持っていないわけではない。ただどういう知恵が出てくるか難しい問題で、財政的な問題でいえば、退職金を清算するときに国の基準で清算されるので、その部分が持ち出しになってしまう。そのあたりも含めて今後検討していきたい。今言えるのはそのくらいで、大きな問題だと認識している。

**【委員長】** 配布いただいたのは人事院勧告のものということか。

**【前田理事】** そうだ。55歳越えの昇給停止の問題は、55歳を迎えたら、かなりインセンティブの面で影響があると思う。

**【委員長】** 先ほど書記長から反対の理由をいくつかあるうちの3つくらいに絞って伝えた。そちらはそちらとして考慮すべき問題はあるだろうが、ここでは切実な問題であるので、ぜひわれわれの要望を真摯に受け止めて、可能な限り検討いただくことと、原案なり提案なりが出ところでできるだけ早めに教えていただくことを要望したい。

**【増田】** 今の回答を聞いて、不利益変更を行うときに、大学として人事院勧告を踏まえて行うべきかどうか判断する段階において、時間をかけてこれからやってくださることは理解した。状況だけ説明するが、勧告の根拠は、55歳以上の国家公務員の給料が民間に比べて高いことを根拠にしている。勧告の内容は正しいと思うが、大学の職員の給料は国家公務員に比べて84%だ。問題になっている点について、54歳くらいの平均賃金を比べると、200万弱年収が低い。それを考えると人事院勧告の根拠の合理性がないと以前も主張している。46歳からの現給保障が54歳でやっと上がったのに、55歳で昇給停止になる。ほとんどの職員がそういう事情にある。国家公務員よりも給与水準が低いのに、国家公務員の給与水準が民間より高いから大学の給与が下げるといのはどうしても合点がいかないということを合理的根拠として、人勧根拠はやめてほしいと強く言っておく。

**【笹沼】** 役員の給与は別であるが、実際に一般の職員はどのような感想を持っているのか。国家公務員の給与と静岡大学の給与水準に若干格差がある。その中で国家公務員の給与が民間企業より高いから静岡大学の給与も下げるといふことにどのような意見を持っているか、知っていたら教えてほしい。

**【前田理事】** いろいろ持っていると思う。うちの大学だけでなく、国立大学全体口には出さないけ

れどいろいろな思いがあると認識している。ストレートには出ないまでも、日常的な仕事の関わりの中ではよく我慢しているといういろいろな思いがあると認識している。問題意識としては持っている。一方で経営的な問題になってしまうが、国立大学も国の組織の一員としての取り扱いに、税金をいただいている大学の組織としても公務員の準拠として整理され、大学の特殊性もどういうかたちで配慮されているかの問題も無きにしもあらず。学長も国大協等で話をしているし、もっと声を大きくして、なんとかやっついていかねばならないという感想だ。労働契約法の改正もひょい問題が大きく、今回5年が10年になるというのも文科省ががんばって法案の改正の動きがあるようにも聞いている。国立大学の全体的の特殊性を踏まえたかたちで施策を展開していただきたいというのは感想である。

**【笹沼】** これは教員のケースだが、40代のような高い年齢の転出者が多い一方で、新規に採用する場合、従来であれば准教授で採用していたであろう年齢、経歴の方を、講師とか助教とかで採用しなければならない。これは給料の抑制策であろうが、助教だったら採用してもいいが准教授ではダメということで、結果的にスタートラインが低くなっている。35で助教で採用されて、低いところから始まってようやく55になって、何となくそれなりにあがってきたかなと思ったら止まっちゃう。それははなはだ大きな問題だ。最初から准教授で採用されれば…

**【前田理事】** わかった。だがこの話は答えようがない。状況はわかっているし、もっとわからなければいけないと思っている。先ほど言ったとおりどういう知恵が出てくるか、これとは別のかたちで考えなければならないかと思っている。転出の問題は給与削減措置がされたときに大手の私大に流れた。とくに人文系が深刻で、理学系は設備等があるのであれだが、帝大クラスでも東京の大手の私大に転出している。本当に深刻な問題となっている。国大協で一回調べたことがあったが、いろいろな事情があってわからなかった。これからあとひと頑張りしていただかなければならない年齢なので、こういうことになるとう経営を預かるものとしては非常にづらい。これは学長も同じだ。

**【委員長】** 大学の自助努力で対応できる範囲を遙かに超えている。大学としての特殊性を、学長は国大協に、一大学の問題ではないので、ぜひ文科省や世論一般に訴えることも含めて、それぞれの立場で連動しながら、しかるべき対応を取ってほしい。国立大学間の横のつながりも活用できるようにかたちで知恵を絞っていただきたい。

**【前田理事】** 今後対応方針が決まりましたらまた相談したい。

### 3. 国家公務員給与臨時特例法に伴う給与削減について

**【書記長】** 期末手当に関しては、特例法の中で大学と教職員でどのように負担するか、長く議論してきたが、そのひとつの代償措置として期末手当10%上乘せについては評価している。ただとくに2年目については教職員側の負担がかなり重い。これは明らかなわけで、われわれとしては期末手当にもうひとつ代償措置の上乗せをしてほしいと要求してきた。これまでなかなか難しいという回答をもらってきたが、今回附属学校園の削減の問題が出てきたときに、何ヶ月分かは揺れがあるが、こちらで人件費を削った部分をもう一度人件費に還元することもあるのではないかと考えている。期末手当について、もう一度お考えいただきたい。

**【前田理事】** 給与減額措置についてはご承知のとおり期末手当1.11を重い決断させていただいている。ほかの大学でもそこまでやっているところは少ないと思うし、地域手当もこの期間加算して

いる。今回話は出なかったが、10月1日の就業規則改正で特急料金の緩和で1/2を撤廃したことや産前休暇を6週間から8週間にしたこともあるのでご理解いただきたい。

【増田】不利益変更が行われた中で、1年目は率と時期が何ヶ月か遅くなったことが代償措置であるということで、それは組合としてもある程度受け入れたところもある。だが2年目については3ヶ月間延期の代償措置はないわけだから、期末手当の代償措置を1年目と同じようなかたちで要求してきた。1年目に比べて2年目は不満であるということから、期末手当のパーセンテージを少しでも上げてほしいというのがわれわれも全教職員の要求である。

【前田理事】苦しい決断をしてきたことを理解いただきたい。組合からそういう要求が出ていることは重く認識している。

【狩野】今回減額措置が行われるにあたって過去の賞与を調べたが、期末手当10%加算よりも気になったのは成績率だ。当初普通の成績の人が70%だったのが、今は64.5%くらいに下がっている。われわれの知らないところで決まっているようで、たとえここで10%加算されても10%引き下げられると、実際には手取りがどんどん下がっている。下げるのなら大学側が考慮してうまくやって給与上乘せする手があるのではないかと思うが、どうか。

【前田理事】それは決まっているはずだ。全体の枠の中で…

【人事係長】それは経営協議会の議を得て決めている。

【狩野】そこらへんでも目に見えないかたちで引き下げられていて、経営協議会で決められるのなら、そこを経営協議会で上げればいいのか。知らないところでどんどん下がっていくのが理解できないのだが。

【前田理事】経営判断の部分だと思う。

【人事係長】国に合わせたかたちで制定させていただいている。昨今全体の支給率が下がっている傾向だ。毎回こちらで、ということは現在はしていない。

【狩野】では国からくるお金が下がってくるということか。下がっているわけではないが経営判断で国に合わせているということか。

【人事係長】人件費として削られてきているので、そういう意味では下がっている。ボーナスの予算でいくらというかたちで来ているわけではない。勤勉手当は総額の枠が規程で決まっているので、極端なことではいちばん高い率で全員上げるということも可能かといえば、規定上本来支給すべき計算をした中で規程するので、それ以上は越えられない。

【委員長】成績率自体は、国の基準をそのままスライドさせているのか。70が64.5になったのも、国自体がそうであるからということか。

【人事係長】そうだ。

【委員長】それでは大学で独自に諸事情を考慮して、64.5をもう少し高めに設定するのはどうか。

【前田理事】とくに優秀や優秀の率は決まっているはずなので、その範囲内で成績優秀者をどこに当てはめるかということだと思うが。

【委員長】その人数割というかパーセンテージについての独自の融通性を利かせての判断は、大学でできるのか。

【前田理事】全体のπが決まっている中で、薄く広くやる場合もあるだろうし、優秀者に重点化する場合もあるだろうから、どこにどういうふうに割り振るかということだと思うので、必ずしも自分たちで勝手にできるわけではないが、うまく答えられないのでまた整理したいと思う。

【狩野】期末手当の上乗せは10%だと思っていたのが0.111ヶ月だったのだが、その部分は大学

で判断できるということでもいいか。期末手当については0.111ヶ月大学の努力でしたのだから、努力すればここは変えられるということでもいいか。

**【石崎総務部長】** これは任意に決めている。

**【前田理事】** そこは財源の問題もあるし、理論的にはできるが、大学全体の予算の問題、経営上の、国立大学一員としての給与水準を見据えたかたちの判断もあるし、もろもろなことを考えて、国の給与基準をベースにした設定をせざるを得ない。先ほどの昇給を国となぜ合わせるのかといったことと同じだ。

**【書記長】** それでは今日でもう第5回になるが…

**【前田理事】** またこれ以外にも要望いただいている部分もあるので、またいろいろ話し合っていかなければならないと思っている。