

第2回 団体交渉議事録案

日時：2013年6月7日（金） 10時30分～11時45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 12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3名

1. 国家公務員給与臨時特例法に伴う給与削減について

—— 10：30開始の予定であったが、浜松の会場に音声がつながらず、15分ほど調整の結果、会場を静岡、事務局棟5F大会議室から1F小会議室へ、浜松、工学部大会議室から工学部TV会議室へ変更の旨要請あり、了承

開始時間当初予定より約20分超過の10：50

【書記長】前回の問題もあったので、確認させていただきたい。前回も浜松の会場設営に対して、協力いただけなかったということで、今回はメールで協力を求めたが、今回のこのような状況はとても不思議である。団体交渉は法的にも認められていることであるし、形式的にやることではないと思うので、ぜひ実質的議論のためにご協力いただきたい。また、前回補足資料があったが、それも配布されていなかった。それも議論の円滑な進行のためにご協力いただきたい。

今回の日程調整のときに中村課長から難しいという話をもらってはいるが、それは理事と話をすべき事であるので、よろしくお願ひしたい。

①については、前回も話した通り、期末手当10%上乘せというところに常識的におかしなところがある。そのために少ない額が支給されたということについて、これは大学側の教職員に対する信頼に関わることだと思っている。ここ数年で確実に労働強化は進んでいると思う。この中で大学としての求心力を保つことをぜひ考えていただきたい。

②については、今年度の期末手当の計算方式は、ぜひこちらで提示している方式にしてほしいということ。確認の意味を込めて挙げさせていただいた。

③については、負担比率について北大の例を挙げているが、大学側がより多く負担して、等分に近い形で対応されている。だが静岡大学はかなり教職員側に負担が大きい。いろいろ大学の規模など違う所もあるかと思うが、必ずしも教職員側の負担を重くしなくても乗り切れる大学があるということ考えたときに、なぜ教職員の負担が重いのかの説明をいただきたいし、そのうえで比率の見直しをお願いできたらと思う。

【前田理事】冒頭、会議の不手際があったことをお詫びする。組合ももちろんだが、大学の運営上もマイナスになることなので、今後このようなことがないようにしっかり設営に関しては対応したい。

法人化以降教職員の方々が大変苦勞されていることも仕事が増えていることも、一方でいろいろな削減の中で苦勞していることは理解している。学長をはじめとしているいろいろな職場環境の改善を図っていききたいという気持ちはもちろんある。

先ほどの10%の件であるが、10%上乘せが、率として引き上げるということに捉えられてしまっ

たことは、われわれの資料の提示の仕方に誤解をまねく部分があったということは認識してお詫びしたことは理解している。われわれとしては10%程度の上乗せということは、額としてそのくらいを上乗せするというので、大学としては10%をプラスするという考えであった。約束違反ということではなく、十分に理解が伝わらなかったことは、昨年12月時点でも修正の資料を提示してお願いしたという状況だと理解している。

【増田】 何度も同じことの繰り返しになるが、確認のために申し上げるが、第2回の交渉時に提示されたモデルケースでは、最終削減率6.85%、1.375ヶ月の10%、0.1375ヶ月で計算されたものだったが、実際給与上引かれたものは、最終削減率7.24%、0.111ヶ月プラスだった。第2回に出てきた数字と実際の数字が食い違っているということはずっと言っている。この段階で5千万くらいの差額が出ていることは大学も認めているが、その話の中でお金がないということを常に言われていて、それで押し切られているが、(前回資料で配布したが)人件費の余剰分で7億出てくるという資料をわたしているのだから、間違っているのなら間違っていると指摘してほしい。毎年人件費削減分として7億円出てきたものを、教育研究等で使ってしまうと、1千万ほどしか残らないということは事実だと思うが、それをごちゃごちゃにしないでほしい。人件費で出たものは人件費で補えということだ。5千万が多いか少ないかはともかくとして、特例法の代償措置はこの年度で終わることなのだから、去年の約束の額でやってほしいと思う。

【前田理事】 先ほど申し上げた約束の部分は、11.1%上乗せということで約束をして、最終的にはそういうことで説明したということだが、第2回目という数字は…？(最後の部分は職員課へ)

【書記長】 第2回るときにモデルケースが示されたということだ。

【増田】 モデルケースが示されて、そのあとの交渉において、この数字は違うのではないかと、大学側に資料としてわたしている。

【委員長】 2回目の交渉のときのモデルケースの算出方法が、どういうわけか次の段階では、主張されるような算出方法、+0.111に変わってしまったということだ。

【書記長】 合意されたときの数字が変わったということは、合意が反故されたということだと思う。少なくともわれわれが合意したのは一定の数字もあつての合意だと思うが、その点はどう考えているか。

【職員課長】 補足をすると、第2回るときにモデルケースをおわたししたが、その元は、教職員にとって分かりにくいということで、今回の削減をしたときにどうなるかを役職ごとに算出して、それに対して年間の支給額と削減額がどうなるか、対して大学の方で考えている代償措置はこのくらいの金額であるから、そういうものを含めて削減額が幾らで、最終的な削減率はどのくらいだということ、あくまでも平均ということでわたしている。個々の教員にとってその数字がまったく当てはまるというわけではなく…

【書記長】 給与の号級によって違うという問題を指摘したのではなく…

【職員課長】 そういうものを示したときに、期末手当の部分が増田さんが計算するところから示した額ではなくて、もっと高い数字になっているということで、このモデルケースの試算のところで、増田さんが計算すると違っていると。これは最終的に、組合からも出ているように、引き上げ額の差と5千万という金額がこの時点から違っているのではないかという話は承知している。その辺の違いは見積りの段階で、あくまでも見込みということだったので最終的に違ってしまったその額の違いのところから、11.1%というのは来ているのだと思うが。

【委員長】 2回目のモデルケースのときは0.1375プラスということだったと思うが、それがどうい

う経過で 0.111 プラスということになったのかよくわからない。われわれとしてはシミュレーションして結果が出てきたので、そのへんであればと考えたが、蓋をあけたところその算定の方法ではない方法で来てしまった。それはなぜかということだ。われわれとしてはモデルケースのところに戻って、算定した額を保障してもらえよということだ。それでなければモデルケースの意味がないではないか。

【職員課長】あくまでも平成 24 年度の削減は、これは第 1 回目の交渉の記録を見ていただければわかるが、当初は 6 月 1 日から実施を予定していたが、6 月の 2 回目のときに実施の時期に間に合わないということで、6 月 1 日を 7 月 1 日に変えた。また国に準じて削減をやるが、それに対して代償として、期末と地域調整手当をしたいと思えますと話している中で、分かりづらいたらうということでモデルケースを示しているのだから、この値が正確な数字だと捉えてしまわれると（困る）。どうしてもブレが出てきてしまうと思う。今回は 5 千万という大きな額になってしまったので、12 月の段階でお詫びしていると思うのだが。

【増田】去年の段階で代償措置額のデータを提示している。今交渉でこういう話をしているのだから、そういうデータを煮詰めて、組合は間違っているという元で話を進めるのであればいいが、組合側の言っていることは合っているけれど、計算方法で 10%を 0.111 ヶ月に定義したのでその通りに進めたと何度説明されても仕方がない。最初の代償措置の定義として大学側が 3.4 億、職員側が 3.5 億、附属分で 0.5 億、こういうものが算出されているのだから、そういう点についてまず煮詰めてきてもらわないと、同じ説明をされてもなぜ今日交渉しているのかということになってしまうのではないか。

【書記長】今後こういう局面もあるだろうから確認したいのだが、モデルケースというのはいくつもある給与号級のいくつかを見つろって、イメージをつかむために、平均的なところを見せてもらうのがモデルケースだと思っているが、計算の仕方自体がモデルケースで、合意に至るための資料として最終的に引き継がれるものではないということになると、そこで合意形成を図るための資料としてどういう意味を持つのかと不安になるのだが。

【大学側】……

【前田理事】もちろん合意形成は否定するつもりはないが、大学の予算の現状が出てくると、大学としては最終的にこういったかたちで対応せざるを得ないということも出てくることは理解していただきたい。モデルケースが年間を通じたかたちでどのようなかたちになるのかのシミュレーションと、地域手当などでどういうふうに金額が上がるかというものを示したのだと思うが、（ここで組合側の資料を提示）

この資料をパッと見てこれ以上のコメントのしようがないのだが。

【増田】モデルケースでは、地域調整手当を 1%上乗せした場合の代償措置額、期末手当を 10%上乗せした場合の代償措置額が示された。その額は、地域調整手当は下げられる前の 1%の額で、期末手当は 0.137 ヶ月、つまり 10%を掛けた額が、モデルケースのときの代償措置額である。あとから 0.111 ヶ月にしたときは資料のとおり差額が出る。地域調整手当も元の給料が 5%だが、下げられた給与が 6%になった場合は上がり額は資料のとおりになる。そのようなことから、1%の定義、10%の定義について差額が出ているという資料である。

結局 5 千万円について、お金がないという議論とは切り離してほしい。合意した内容について、5 千万不足している、差額が出ていることはどういうことなのか。差額が出たときに前の理事はお金がないということで逃げられてしまったが、その話とは別にしてほしいのだが。

【委員長】モデルケースの算出方式のとき、それで合意をしたと思うのだが、それがなぜ変更されてしまったのかわからない。もしそうであれば改めて大学の財政等を考えてみたときに、前回のモデルケースで算出した方法では赤字が出るので、再計算させてもらったという経緯を説明してもらってれば、良いか悪いかは別としても経緯はわかるのだが、その説明がない。結果的に5千万というずれというにはあまりにも大きな差が出てしまったということは、ますます何があったかを確認しなければならないと思う。

【総務部長】差が出てしまったことに対しては、申し訳ないという話はしたが…

【前田理事】合意がされたものというのは、あくまでも10%上乗せするというで、上乗せというのは0.111を足すという理解であるということで、ブレがあったわけでもなんでもなく、予算等の状況を考えて、0.111を上乗せする…

【委員長】でもモデルケースは違ったわけですね。

【前田理事】シミュレーションの時期が違ったり、提示する段階が違ったりするかもしれないので、そこのところは調べてみなければわからないが…

【狩野】申し入れ書に書いてある文書は、昨年大学側から提示されたものだが、これと12月の期末手当支給の前に大学側から出た修正前と修正後のメール文書とそのすべてを表に出したときに、大学側の解釈が一般社会的に通ると思うのか。

【前田理事】誤解されたからということで陳謝して、0.111というかたちの上乗せする支給割合ということで修正をして、正確な支給率を出して支給割合として示して…

【狩野】それは合意事項ではないと思うが。

【前田理事】完全に合意というかたちで示せば齟齬はなかったのだろうが、われわれとしては0.111足す数字だった。

【狩野】では0.111足すつもりだったが、表現がこうなってしまったということで、問題はなかったということか。それともこの表現が正しかったが、変えちゃったということか。

【前田理事】それは正しくなかったということでしょう。

【狩野】では正しくないものを提示してそれで合意したということか。

【職員課長】10月19日に教職員に示した文書が、引き上げ率ということで表記していたが、支給割合は1.375に引き上げということは1.1を掛けるということだろうということだったので、それに対して表記の仕方に誤りがあったと言ったのであって、算出根拠に間違いがあったということではない。

【狩野】この文書（申し入れ書の表記）と同じ表現のものを出しましたね。

【職員課長】6月13日に交渉の場でも出した。ここ（大学の文書）では約がついているが。

【総務部長？】額で約10%上乗せしたいと…

【狩野】額で10%ってそこに書いてあるのか。

【総務部長？】約10%ほど上乗せしたいと。ここ（申し入れ書）は約が抜けているが。

【狩野】提示したのは組合の文書そのものですよ。

【職員課長】約が抜けている以外は…

【総務部長？】そこだけは出したいという風に考えていた。ぴったり10%という話ではなかった。配ったものには約と入れて…

【書記長】どこで配られたものか。

【職員課長】交渉の際に…

【書記長】交渉の際に配布されたものを打ったのだが、合意形成の場でも出されたものが有効だと思う。その場になかったもので約があったのだと言われても…

【増田】時系列としては、どういう額になるのか示してほしいという元でモデルケースが出た。今言っているのは、12月のボーナスの場合に出た通知の中には、10%上乘せという風を書いてあったが、下に例として0.111ヶ月上乗せということが書いてあったので、これはおかしいのではないかと事務折衝の段階で言った時には、まったく認識がなかったではないか。0.111ヶ月の認識がまったくなかったではないか。あとから変な通知が出てきたのであって、11月の事務折衝の前からそういう認識があったということはやめてほしい。

【職員課長】増田さんたちが言われている考え方は、あくまでも引き上げはこの数字にはならないが、10%と言えば0.375という考え方もあるが、大学の考え方は約10%ということを示している6月の交渉の場でも示している、約10%ということは以上もあるし以下もある。一般的に考えれば10%というのは10%よりも上という話もあるが、大学側としては約10%の上乗せというのは元々の考えである。事務折衝で指摘をされて考え方を改めたわけではない。

【桐谷】考え方を間違えたというよりも、6月の段階でモデルケースを出してもらった時には出ていたものが、12月に実際に支給されたらプラス0.111だった。これは違うのではないか。われわれとしては当時単純な計算上のミスであろう、だからそれを訂正してほしい、公表してしまったのなら年度末までに調整してほしいとそこまで言った。10%が約だとか、10%前後とかという議論とは性質が違うと思う。

【書記長】申し入れ書は約が抜けていた。申し訳なかった。

……………

【書記長】これについて決着がついたわけではないが…

【桐谷】そういうことであれば、昨年度末に2千万、5千万人件費のところで余ったので、個人個人にすれば大した額ではないかもしれないが、特例法ということで2年間ということだから、今年度中に差額を支給してほしい。

【前田理事】要望は承知している。予算的には環境が改善されているわけではないし、今年で言えば最初から7億弱が引かれているということで、全体で高率化減がかかっている状態を考えれば、提案は受け止めるが、改善できるかは非常に厳しい。われわれの基本な方針としては、昨年度提案したことを今年も対応させていただきたいということだ。状況的に改善する状況が出てくるかが見つかからないし、先ほど北大の提案もあったが、5千万という金は非常に重たいことは十分わかるが、一方で大学が無駄遣いをしているかということ、1万2万を出すのにも吟味してやっている、非常に運営が難しくなっている。要望はお聞きしたが、対応できるかは非常に厳しいことを理解いただきたい。

……………

【書記長】かなり採用人事に縛りをかけられていて、1%削減のうえにそれ以上に人が取れない、埋められないという状況で、毎年7億の剰余金ということで、お金の出どころだったかと思うが、今のところそこで浮いた額は、建物の補修にまわっているのが現状なのか。

【前田理事】もちろんバランスを見てやっているが、では大学が綺麗になっているかということでもない。附属の整備もしなければならない。それ以上に、来年度の運営費交付金が本当に戻ってくるのかを心配している。運営費交付金は政府全体としての義務的経費ではなく、政策的経費の部分であったりもするので、きっちり戻してくれれば必ずどこかで圧縮がくるだろうし、給与

削減とは別の話として、人件費をどういうふうに今後考えていくかも・・・

【書記長】 前日もそういう話だったが、なかなか理解しかねる部分もある。国家公務員は時限立法だから元に戻るが、それにつきあった大学のお金が戻ってこないというのはどういうロジックか。

【前田理事】 そういう懸念もあるということだ。

【書記長】 国家公務員の特例法につきあったのは大学の判断だったと思うが、そこは国大協にせよ何にせよ・・・

【前田理事】 それはもちろん。仮に人勧分が上がったときに運営費交付金が機械的に上がるかというのは、今までそういう事例がない。人勧分が下がっているが、高率化減とセットで来ているからうまくいっている部分もある。来年度、高率化減が1%かかって、給与削減分がストップしたらどこで1%を吸収するかという問題がある。消費税がアップされたときにどのように上乗せされるか考えると、四重苦位になっている。財政運営は非常に厳しい。

【増田】 危機をあおっているようだが、1%の約束を国は今まで守ってきている。今の論拠と全然違う話をしているように思うのだが。

【前田理事】 財政の状況を説明しただけだ。

【委員長】 そういう事情があることは一般的な理解として持つてはいるが、そのことを理由に0.111に変えざるをえなかったと理屈立てされるのは筋が違うと思う。求心力やモチベーションの問題にかかわると思うので、(昨年)6月の時点に戻って、われわれの主張する支給率で再計算するとご回答いただければと思う。

【前田理事】 厳しい状況であるので、12月期に対応したベースと地域調整手当1%は対応したいが、措置をプラスするのは予算の状況や国立大学を取り巻く状況を踏まえれば、非常に厳しい。主張は承るが・・・

【書記長】 北大との違いが出てくるのは、大学の経営としてなぜか。

【前田理事】 旧帝大は法人化になったときから積算が違う。むかしあった積算校費がもともと大きい数字である。学生数や教員数はそんなに変わらないが、予算的に見るとまったく違うのと、何倍もの外部資金が入ってくる。病院を抱えていない単科大学は非常に厳しい。かなり差が出ている。構造的にそういう状況がもっと開いていくのではないか。

【書記長】 基盤から何からそういう大学と違うというのはわかっているが、そういう厳しい状況で大学側が教職員に対してどういう誠意を見せてくれるのかということが問われていると思う。

【前田理事】 浜松との異動の関係や、いろいろなことを前向きに考えていきたいと思っている。パート職員の問題も今は難しいが、認識しているし、いろいろな検討課題はいただいているので、できるだけのことを考えたいと思っている。

【増田】 同じことの繰り返しになるが、総人件費改革のもとで人員削減が行われてきた。法人化されたときに116億だった総人件費が22年には89億になっている。23%の削減を行ってきて健全な人件費割合になってきたのは事実だと思う。だが、そこにはかなり無理があって、今回のこれは今年限りのことである。期末手当に20%上乗せしてくれという要求を出したとしても、今年だけのことだ。今年だけ整備に回すお金を、5千万なり1億なり人件費に回せばいいだけのことだと思う。7億の上に交付金が減らされているといっても、教職員から24年度であれば4.5億、25年度はそれ以上に補填するのだから、大学の負担額をもっと増やせというのは正当な要求だと思う。これは組合というより全教職員の要求だ。

【前田理事】 それは理解している。しかし繰り返しになるが、大学としても地域手当を1%上げてい

るのは相当の対応だと思うし、期末手当 0.111 上乗せすることはそれなりの対応をさせていただいていると思っている。さらにそれをプラスすることは、予算的にも大学を取り巻く状況としても情勢的にないであろう。12月期と同じ対応をするのが精いっぱいだと思う。

【桐谷】 あくまでも特例で教職員も震災復興のためということだし、算出方法も異なっているということで、これは信義にも関わってくると思うので、6月分は計画通りということだが、12月には検討した上で正しく出してほしいというのがわれわれの切なる要求だ。

また、昨年度退職金が引き下げられたときに、学長が国大協を通じて措置をされたように、今回の運営費交付金の懸念に関しても、他大学の学長と国大協を通じるなどして働きかけをしてほしい。

【委員長】 また引き続きお願いしたい。