

## 第6回 団体交渉議事録案

日時：2013年11月15日（金） 15時30分～17時00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 7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1名

### 「55歳を超える教職員の昇給制度の見直し」「俸給の切替えに伴う経過措置の廃止」「文書の交換」について

【書記長】今回は55歳以上の昇給停止・抑制問題ということで、大学側から就業規則改定に伴う説明を行うということなので、まず説明をお願いしたい。

(大学側資料配布)

【前田理事】今回は2点あって、大きくは55歳以上を超える教職員の昇給制度の見直しということで、改正事由については給与法の改正、人事院規則の改正が行われていて、55歳を超える教職員の原則昇給廃止という措置が講じられていて、これに合わせて改正を行う方向で検討をしている。改正規定内容は教職員給与規程で、改正内容は55歳を超える教職員については4・3・2・1・0という昇給幅があったところを、原則普通昇給が0(2・1・0・0・0)になるということだ。この対応については国の施行日と合わせて26年1月1日を考えている。他大学もこういう動きをしているので、やらざるをえないことだと聞いている。ありていに言えば55歳を超える教職員、特に教員の方々には大変厳しい内容だという問題意識は持っているが、毎年の給与の増大とこの基礎額が退職金ベースとなるので、大学として財政的負担が無視できない大きなものとなっているので、これについてはこのかたちで進めざるを得ないと検討を進めている。2つ目の国家公務員の給与構造の改革に伴う俸給の切り替えに伴う経過措置の廃止については、給与構造改革で4.8%引き下げられているところでその時点の給与を保障するというところだったが、臨時特例法の中でこの経過措置についても来年の3月31日で廃止するというところになっているので、この改正を行いたいと考えているところだ。合せて1月1日を目指して検討を進めている。とくに1番目のものについては、全体にわたるものであるので、今の段階で組合にも話をしてお聞きしたいということで交渉の中に提示させていただいた。

【書記長】組合として原則論として確認したいことがある。今回人事院勧告に基づく規則の改定されることに伴ってということだが、もともと人事院の役割というのは官民格差の是正と、それに合わせて国家公務員の給与をどうするかということだが、再三申し上げているように、われわれ静岡大学の教職員の給与は国家公務員の水準にまったく達していない。ラスパイレス係数が約84%ということで、52歳から55歳の平均年収で見ると国家公務員が830万、静岡大学が640万ということで、すでに190万の差がある。そうすると国家公務員が基準となる人事院勧告の改定に丸々準拠して給与の幅を下げることは無理があると考えている。合理性や妥当性を欠く。何より静岡大学として実情に合わせた改定を考えていただきたいというのがわれわれの主張だ。

【委員長】われわれの入職年齢が段違いに高いことに伴って、生涯賃金にもひじょうに大きな影響が出てくることは改めて指摘したい。大学に勤務して、何年経っても給与が上がらないどころか下がってしまうということだと、他の大学への転出を考えざるを得ないということも出てくる。大学の発展のためにまい進したいという志でいても、途中で出て行かざるを得なくなる。入職年

齢の問題でも労働意欲の継続性の問題でもたいへんな打撃になるのではないかということから、明確に反対したい。

【書記長】本当に大問題だと思っている。中堅層以降が抜けていくことが出ると、次に起こるのは、若いうちから出て行くために職業生活を展開するように集中するようになる。そうすると教育が空洞化する。学生へのサービスよりも研究業績を蓄えて出て行くかたちになる。この問題は将来的に大学という組織をどうしたいのか、教育も含めた研究機関としてやっていきたいのかという大学側のビジョンが問われると思う。ぜひこの問題は学長臨席の上、ビジョンも含めて説明いただきたいと思う。給与を下げることは上からの指示でいたしかない、大学もお金がない、というロジックは聞いてきているが、何の策もなく、ただ給与を下げるというのでは、この先大学として本当にやっていけるのか危惧している。

【前田理事】われわれも当然認識しているし、全体的な問題については、学長も全国会議の場でも言っていることだし、大学としてのビジョンはもちろん、仕事に対するインセンティブにも大きな影響与えてくると思うので、どういう方策を出していけるのかはまったく考えていないわけではないが、どのような対応ができるのかは、他大学の状況を見ながら、もちろん組合でも情報収集をして提案いただければと思っている。ひじょうに大きな問題だと考えているので、いろいろな声を聞いて進めたいと考えているので、あえてこの段階で組合にも提案させていただいた。来週からも学内説明会を行って、ひとつひとつ書きとめて執行部に伝えたいと思っている。あえて検討という言葉を使ったのは、退職金とかに効いてくるので基本線はこのベースで、知恵を出していけないかと考えている。これから過半数代表への説明会なども行う中で、指摘のこと、提案があれば記録して、対応を生み出していきたい。

【委員長】決定であるから従えということではなく、われわれ、過半数代表の意見もしっかり徴収して、ということだと思うが、他大学で人事院勧告のとおりではない提案をされたということもあるやに聞いているが、そういう情報も集めているか。

【前田理事】いや、持っていないので教えてほしいと言いたいくらいだ。聞いてもまだ事務的に詰めているなどで、回答いただけないところが多い。これは特例措置の給与削減のときもそうだったが、あのときのように国大協を中心に収集するという状況ではないのでわからないが、ブロックを中心に把握はしているが、とくに個別に特別な措置があるという状況は聞いていない。

【〇〇】4年前に岡山大から異動してきた。岡山大では准教授で、静大で教授になった。給与明細を見てみたところ、一見若干上がったように見えるが、ドクターの手当を引くと岡山のときとほとんど変わらない。大学によって給与体系が変わるのかはわからないが、静岡大学がどういふふうな給与でやっているのか疑問がある。55歳の昇給抑制だけでなく、全体的に見直すという報道もされている。全体的に下がるとなるとモチベーションが下がるのはもちろんだと思う。独法化以降、大学の事務作業や資金を獲得するための作業は増えている。労働強化が起こっているにもかかわらず賃金は抑制されるという踏んだり蹴ったりな感じだが、先ほど委員長が言っていたように、どのような人材を取りたいのかのビジョンが大切だ。東大の学生でも、先生を見ると忙しいばかりだから民間へ行く学生が増えている。人材が来なければ、いい人材が育成できないということで、大学の尻つぼみ状況が起こるのではないかと考えている。働いた人が多く昇給を受けるのはいいと思うが、常に抑制がかかってしまうということなので、55の人間だけでなく、若い世代が未来に希望が持てない。そういう状況も踏まえて、的確に回答いただきたい。

【書記長】言っていたとおりの状況だ。自分が着任したところと比べると、カリキュラム等系

統化して、授業数も増えて私大とそれほど変わらないコマ数を持っている。所属部局で言えば、着任した当初 130 名だったのが現在 100 名だ。そうなるにあらゆる学内の業務のローテーションがものすごいスピードでやってくる。確実に労働量は増えている。これだけの仕事は増える人は減るといって起きている労働強化の実態があり、また今回 55 歳以上だけでなく、30 代の後半くらいから給与抑制する動きが出てきている。教育機関という学生と接する最前線で、教員が学生に対してそれなりのきちんとことをしようという雰囲気が見えると、事務の方も手伝ってくれる。だが教員のまっとうなことをやっているという姿が失われてくれば、事務にも負の影響を与えると思う。もちろん仕事は給与だけで決まるわけではないが、大きな要素であることは間違いないわけで、この問題を大学としてどう受け止めていくか、トータルなビジョンが問われるところだと思う。先ほどの理事の発言で確認したいのだが、大学での説明会を行うときに、組合、過半数代表だけでなく、全学の教職員に対してということか。

【前田理事】大学の現状と今回の措置に対して影響が大きいということから、詳しく説明して意見を聴取したいと思っている。

【書記長】それは静岡と浜松で、ということか。

【前田理事】そうだ。

【石崎総務部長】島田も考えている。

【前田理事】先ほどの給与水準のことだが、俸給表は同じ表をつかっているはずなので、手当の関係で若干違う可能性があるが、基本給は同じものを現状では使わざるを得ないと思っている。大学のビジョン、モチベーションということだが、問題は認識している。臨時特例法のときも私学へ流出すると言う話もあったし、この 55 歳を超える昇給制度の見直しについても当然考えていかなければならないと思っている。これはボディブローのように効いてくるだろうと思っているし、国家公務員全体の問題でも国民の利益不利益、国力の問題にかかわってくるだろうと思っている。そのへんの認識がどうかと思っているし、霞が関も相当忙しくなっているのではないかと思う。暇になっているところはないにもかかわらず、給与ばかり下がっている状況にあるので、構造的な問題についてはいろいろなかたちで異を唱えていきたいと思っている。恐らく来年度以降の政府の動きも国大協で動くようなかたちは声を出していきたい。枠が決まってしまうと大きいので、その前に別の方策を立てていかなければと思う。研究開発法人などでも独法の枠組みに入れられて散々な目に合っているが、研究開発法人法をつくって、ひとつの世界を作っている。せっかく国立大学法人という枠組みを作ったのだから、なにか考えていく必要もあると思う。今の問題については、学長にも伝える。

【書記長】より頑張っている方に一定の上乗せすることを否定するつもりはないが、昇給区分の 5 段階の作り方は今現在と同じで今後も進んでいくのか？この 5 段階の作り方についての資料をいただきたいと思っている。この 5 段階の付け方についての議論はないか？

【前田理事】とくにない。前と同じだ。

【書記長】今の評価の仕方というのも、学内的に完全に適切なものとして認められているのか、よくわからないという印象があるのだが。

【前田理事】教員評価と事務職員の評価はスキームが違うが、それなりのエヴィデンスとエフォートの関係を踏まえたかたちで行っているはずだ。事務職員も勤務成績の評価をしたうえで、この昇給区分に当てはめている。

【〇〇】工学部で外国人教諭を雇うということをやっているのだが、給与分の余剰分で採用すると

いう説明を受けている。今、工学部全体の教職員の人数が足りていないわけではなく、たとえ雇ったとしても数年後に常勤にできる余裕もあるわけではないのだが、その余剰金はどこから出ているのか。

【鍛冶人事課長】各学部に分配される教員人件費枠の中で雇うのではないかと思う。

【前田理事】人件費の配分はポイントのようになっていて、数とグレードによって配分しているので、採用のずれやグレードの差によって余剰が見込めればそれで対応しているので、そういう余剰だと思う。

【書記長】今回示された問題に現給保障廃止があるが、それについての意見があればお願いしたい。

【中井】今、現給保障されている人はどのくらいいるか？どのくらい保障されているか？相当下がる人があると思うので、実施するに当たりきちんと説明しないとめる元だと思うが。

【鍛冶人事課長】教員 104 名、職員 7 名だ。

【前田理事】平均で 18000 円、職員で 9000 円弱という感じだ。

【中井】何年で退職されるのか。

【鍛冶人事課長】だいたい 4~5 年が多いが、最後は平成 37 年度だ。

【中井】昇給がストップする以上にたいへんな問題だと思う。それをこんな短期間にやるとなると、はなはだしい不利益なので、問題が大きすぎて裁判所に訴えることになるかもしれない。また、静大の問題は博士課程を分離したことで給与が下がっている。それについて保障をしてほしいが、できないと言われた。前期・後期のときは修士で 3 万、博士で 4 万 5 千円だったが、今は博士を持っていて 3 万円、修士で 1 万 5 千円だ。また浜松は調整手当が低すぎる。浜松の企業は、手当てで保障している。県でも 6% を付けている。国はやっていないので、もともとそういう構造になっている。では給与を上げて、55 まできちんと保障しろということになる。国と 1 級、2 級は確実に違う。65 歳まで雇用できるようになって、大企業は 6 割保障だと言っている。給与が安すぎて、大学には来てもらえない。静大は給与に関してはものすごくステップがあると思う。学長にもそれについて話をしてもらいたい。

【前田理事】構造的に給与が低いことはよくわかっている。地域調整手当が低いところは地域を反映しているかというところではないのもわかっている。いろいろな問題点があることはわかっているが、いろいろな制約条件の中でどのように動けるかは当然考えていきたいと思っている。建設的に考えていきたいのでご理解いただきたい。学長も民間から招へいするとき採れないことは言っていた。競争的資金で特任教員として弾力的な給与表で適用しているところがある。全大的な給与構造をどのようにしていくかは、年俸制の問題も含めて、大きな問題だ。各大学で動きが出てくると思うので、その動きをしっかりと見ていきたい。

【書記長】議題として次は期末手当についてということだが、流れもあるので、前回の交渉で原案を出した文書の交換について話をしたい。この原案の 1 点目は組合との協議に関しては極力早い段階でお願いしたいということ、2 点目は学内関係者の意見聴取は十分に行ってほしいということだった。この 1 点目 2 点目の学内手続きについて、今回改めて、確認を取りたいと思った。というのはこれから理事が全学で説明を行うということで、それは必要なことで良かったと思っているが、他大学の例でいうと、早いところでは 6 月末、比較的多いのは 9 月時点で交渉を始めている。先ほどの現給保障の話もあったが、協議していきたいという話はあっても、きちんと時間が取られていないと感じる。1 月 1 日からのことを考えているのなら、一定の協議時間を確保すべく、もう少し早い段階から案を提示していただいて、学内での協議時間を確保していくことが、

今後いっそう必要になるのではないかと思う。そういう意味でも組合と大学との間で確認していきたいと思う。文書交換について、大学としての見解をお伺いしたい。

【前田理事】書いてあることは十分配慮していきたい。合意という文書としてはちょっと…、議事録として配慮して対応するというので、組合からのお願い文書として処理していただければ、それで必要十分かと思う。現に今回も説明をどんどんして行きたいと思うし、実りある交渉結果を図りたいとも考えている。附属に関しても説明を尽くしたし、1ヶ月遅延するという配慮もしたので、ご理解いただきたい。

【笹沼】附属学校の給与削減に関して、最終的にどうなったのか。今理事が1ヶ月遅延するということだが、そういう役員会決定をされたということか。

【前田理事】経営協議会にメール審議しているが、まだ返事が来ていない。そこで明確に言えなかったが、役員会としてはそういう方針で進めているということだ。

【笹沼】そのあたりは学内の手続きとして、秘密事項でもないと思うので、情報として伝えていただければと思う。

【前田理事】メールで流していなかったか。

【狩野】本日不二速報で配布したが、それは不正確なことを書いてはいけないので、大学側に問い合わせしてまとめたのだが、正確な経過報告はなかった。

【前田理事】失礼した。今そういう状況にある。確定ではないので正式にはまだだ。

【笹沼】機関決定がどの段階でどのようにできているのかは説明いただけと思うし、それ自体が交渉の過程だと思うので、そのあたりを誠実にやっていただけるかを文書で確認したいということだ。大学が考えていることと組合で考えていることがどこまで一致しているかがはっきりしないのではないか。それなら文書で確認すべきであろうし、この内容に疑問があるのであれば出してもらい、なければ合意して確認することはできるのではないか。

【前田理事】取り交わすことまでは必要ないという理解だ。内容的にはもっともな点もあるので、組合からのお願いは承り、今後十分配慮して今後進めたい。それは議事録で残してもらってもかまわないので、そういう対応をさせていただけないか。

【笹沼】理事がそういう考えであることはわかったが、それ以外の方がどうもそういう考えではなくて、うまくいっていないのかと思うが。

【前田理事】それはわたしの方で伝えたい。

【中井】過半数代表にはまだ12月1日の附属の改定について何の文書もないので、まだ回答していない。また、今回の改定についても、説明会を開きたいということだが、内容がまったく来ない。12月1日についても文書が来ないのだが。

【前田理事】11月1日にやるということが決まっているわけではないのでやらないだけで、ではいつするかということは経営協議会の返信を待ったうえで決定するので、どうなるかわからない状況で決まったとは言えないことから、部局の方々へ12月1日にこのようにとは言えない状態だ。そこは適切に対応していきたいと思う。

【笹沼】文書として調印することは留保するとしても、内容は合意できるということか。

【前田理事】ずらずらと経緯が書いてあるが、確かに部局長との説明は十分にしていなかったが、組合との交渉は過半数代表との説明会と同時に日程調整して、結果的に日程がうまく調整できなかったことはあるが、こういうことをずらずら書かれるのはいかがなものかと思う。ただこういったことを総合的にはもっともだと思っているので、十分意を踏まえて今後とも対応していきたい

いと真摯に思っている。今後の組合交渉、過半数代表の説明、関係者の方々へは、手順を踏んで説明していきたいと思っている。

【笹沼】ではずらずら書いているところを削除すれば、調印できるということか。

【前田理事】そこまで言うてはいない。ただどうしてそこまで信頼いただけないのか。当然やるべき事柄であると思うし、附属の労働条件にかかわらず、できることは対応していきたいと思っている。

【笹沼】信頼しないということではなく、信頼関係ができたから、確認したいということだ。

【前田理事】組合の意思は承ったが、われわれの意思はそういうことで理解いただけないかということだ。

【狩野】議事録に残していいということであれば、組合のニュースにこの文書載せて、理事からこの内容を理解しているし、そのような活動を行っているという発言があったと載せていいということか。

【前田理事】かまわない。ただ「労働条件の改善に努めるものとする」とあっても、本当にできるかどうかすぐにできないじゃないかやらんかいと言われてもすぐにできない部分もあるが。そこは考えさせてほしい。

【狩野】事実を伝えたいので、そこを確認したい。不二速報に載せた記事は、「11月11日現在、大学側に確認したが、就業規則改正が決まっていない」という事実通りを載せている。できる限り事実を伝えたいと思っている。この件に関しても、こういう提案をして、理事から意を汲んでこれに沿った形で進めると、文章は交さないまでもそういう発言があったと書いていいのか。

【前田理事】少し考えさせてほしい。

【笹沼】いつまでにお考えいただけるのか。

【前田理事】月曜日までには回答する。本当にあまり対立構造で考えたくない。今回の附属のことも含めて、知恵を出していきたいと思っている。附属が厳しい状況であることも十分理解しているので、これからどうしたらいいのかできるだけことは考えていく。建設的な提案を双方でしたほうがいいかと思っている。55歳昇給停止の問題は、どういった対応ができるか、ものすごく大きなことはできないまでも、この程度だったら反対なくできるような切り口でどういったことができるかということは、組合からも具体的に提案していただきたい。われわれも把握できる情報には限りがあるので、ぜひお願いしたい。

【書記長】説明会に学長は出席するのか。

【前田理事】学長の意を踏まえたかたちでわたしが説明する。対応が決まって学長がメッセージを出すのであれば、これから考えていきたい。

【委員長】55歳昇給停止自体は大きな問題だが、それだけでなく、静岡大学の将来、ビジョンに関わる大きな枠組みの中での給与の問題であるので、個人的には給与は給与、ビジョンはビジョンで、全教職員にきちんと大学側の考えを説明する機会を積極的に持ってほしい。

【前田理事】将来のビジョンとなると立場的に重いものがあるので、学長に今日あったことを伝えたいと思う。

#### 期末手当上乘せ問題について

【書記長】期末手当問題について、特例措置の負担割合を決めてきているが、今年度、教職員に相当負担が来ている。この部分を組合としては少しでも減らしたいと考えている。期末手当につい

て、少しでも大学側ができることをしていただきたいと考えている。

【前田理事】大変重い減額措置で、各教職員に負担していただいて心苦しく思っている。昨年度、交渉のときに数字的な問題で認識の間違があったということで、陳謝している。大学としては今年度運営費交付金が削減されている状況で、今出している特別措置（7月実施、期末手当10%上乘せ、地域調整手当1%上乘せ）でご理解いただきたい。今回の措置については、閣僚会議の中でも継続しないということは決まっていることであるので、何とか理解いただきたい。この件については、申し訳ない。

【中井】伊東学長にも直接話したが、3月時点で余っていたら分配してほしいと言ったが、それはぜったいにやらない、一切検討しないと昨年回答したが、それはおかしいのではないか。それを学長にはきちんと言ってほしい。

【前田理事】伝えさせていただく。剰余金は計画的な削減をやった関係で、200万しか出なかった。決算上は赤字になってしまって、お叱りを受けたことでもある。まだ承認を受けてはいないが、200万円だった。結果的に今年度そのような状況だったので、来年度も厳しいのではないかと思う。剰余金を出さないかたちでやりくりしている。

【書記長】先ほど組合から意見を出すということもあるかと思うが、ただ将来構想に関して、最近の組織改編に絡んでいろいろな議論がなされている。そうした構想の中に、実際に労働条件も含めた議論が常にないという印象がある。仕事はどんどん増えていく、人は減っていく。増えている仕事の中にいろいろなタイプの仕事がある。その中から何を失くしていくのか、とても難しい問題で、教員が学内行政から手を引いていけば仕事は減るだろうが、大学として健全な状態なのか。全体の労働量を含めた合理的な仕事の整理が必要なのではないか。一教員としてそう思う。そうした部分の検討の機関は大学にあるのか。

【前田理事】貴重なご意見として伝えたいと思う。第3期に向けて、大学をどうしていけばいいのか考えなければならないのだが、やる人間はロボットではなく個々の教員なので、ともすれば言われたことは抜け落ちてしまいがちであるので、それぞれ元気よく対応できるようなかたちは労働条件すべてのことだと思う。配慮をしたいと思う。

【書記長】今後問うて起きたい問題として、契約法の問題がある。改正労働契約法への対応についてはどうなっているのか。

【前田理事】パートや特任教員は5年で整理されている。非常勤講師については大きな問題なので、どういう方針でやるかはこれから議論する話だ。いろいろな動きがあるので慎重に検討した方がいいと思っている。むしろ組合からも提案いただきたい。労働契約法の部分は10年という話が国会に出ている。そちらをどう考えていくかがあると思うので、また検討して相談していきたい。55歳昇給停止は引き続き継続協議させていただきたい。

【書記長】説明会はいつごろになりそうか。

【石崎総務部長】静岡は19日（火）14:00~15:00、浜松は21日（木）10:30~11:30、島田が22日（金）14:00~15:00の予定だ。

【狩野】これはアナウンスされているか？

【石崎総務部長】やっと場所が決まったので、これからアナウンスする。

【書記長】静岡19日火曜日ということだが、そういう日程で設定されるとなかなか参加できる教員がいるかどうか。

【前田理事】会場が空いていなかった。

【書記長】忙しいとは思いますが、やはり手続きというか説明に関してどれくらい本気で考えているか不安になる。組合員に関してはメール配信で周知できるかもしれないが、場所も含めてこちらにすぐ伝えていただきたい。

【狩野】今後も説明会をやっていただけるということだが、こういった日程の組み方は、出られないだろうという組み方にしか見えない。もっと参加しやすいように考えていただかないと、参加できないだろうという組み方にしか思えない。

【鍛冶人事課長】そういうわけではないが、局長の空いた時間を見て組んだのだが、できるだけ早くした方がいいということでこういう日程になった。

【狩野】できるだけ多くの人に参加できる日程の方がいいに決まっている。日程的に余裕を持って今後も開いていただかないと、明らかに誠意が感じられない開き方だ。

【鍛冶人事課長】申し訳なかった。

【石崎総務部長】今回は遅かったが、もっと早くに日程を決めてやりたいと思う。

【委員長】実質的に説明する側も説明した、聞く側も日程を調整する余裕が合って真剣に聞いたというかたちがないと、先ほど理事は検討するというのも言って、この場では信頼が得られたかと思うが、やり方がこういうやり方だと結局、という話になるので、もう少し周知の期間を長くしていただくか、皆が聞くことのできる時間を検討していただきたい。

【前田理事】日程を考えることはできると思う。組合交渉や過半数代表への説明の前に学内説明をした方がいいということから、こういう日程になった。最後に決まってから説明会ということがよくあるが、それは適切ではないだろうという話なので、早くということでこういうことになった。遅くなればなるほどタイトになっていくので…

【書記長】タイトになっていくというのは、歯根のところを完全に決めた議論だと思う。協議を踏まえるなら、大学が予定する日程では物事は進まないことはあり得る。来週火曜日では周知期間が短すぎるので、組合としてはできるだけ周知期間を長くする方法を取っていただきたい。

【前田理事】承知した。交渉など検討時間を要すれば、当然ずれることも認識しているので、そこは配慮していきたいと思う。何が何でもとは思っているので、信頼いただきたいと思う。

【委員長】ぜひ言行不一致にならないようにしていただきたい。

【中村職員課長】次回の交渉はいつごろになるか。

【委員長】とりあえず今日は大学側の心づもりをお聞きした。これから聞くということなので、定まった段階で…

【前田理事】諮っていかなければならないステップもあるので、ぜひご協力よろしくお願ひしたい。

【笹沼】ぜひ学長にもお伝えいただきたい。