

2014（平成 26）年度第 1 回団体交渉 やりとり

1. 静岡大学教職員組合三原則の確認

従前のお通り、学長と組合執行委員長との間で本原則の確認をした。

2. 新たな労働協約の締結について

【組合】2004 年 8 月 30 日に当時の天岸学長と鳥畑執行委員長の間で締結された労働協約をこれまで引き継いできたが、締結後時間が経過しているため、時代状況の変化を踏まえた労働協約を現学長と新たに締結したい。学長も、自らの名前で労働協約に署名することによって、組合交渉においてより当事者意識をもって誠実に臨めるのではないか。

【学長】平成 16 年に天岸学長と鳥畑執行委員長との間で締結された 3 つの労働協約は、毎年自動更新して精神は踏襲している。わたしとしては、自分で署名しようが、自動更新されようが、真摯にやる姿勢は変わらないと思っている。これについては、今後事務折衝を通して、時間をかけて双方で確認していきたい。内容をひとつずつ確認して、新たにする必要はあるのかないのかということだと思ふ。

4. その他の要求事項

① 入試関連業務に関連した組合員の不利益処分の事前協議について

【組合】現在進行中の入試改革において、学科単位での強い反対を押し切って執行部からの無理な科目設定の要求がある。入試関連業務は、その影響の範囲を踏まえても非常に重要な業務であり、間違いが許されるものではない。しかし、無理な業務の割当によって意図せずに「ミス」を生じてしまった場合、責任転嫁の結果として組織の末端としての組合員が懲戒処分などの対象とされる不当な扱いが生じる危険性を心配している。このような場合、組合員が組合に支援を求めてくることも想定されるが、その際に組合執行部ないし組合の推薦する弁護士などが事情聴取に同席することを認めてもらいたい。

【前田理事】入試出題ミスに限らず、教職員の処分は、内容に鑑みて、慎重になされるべきだと考えている。手続きに当たっても、個人情報の保護の観点も配慮しなければならないということで、慎重な取り扱いを求められていると考えている。教職員の処分手続きに関しては、直接的な関係がないと推察される組合に対して、事前協議を行うのは困難ではないかと考えている。本学の懲戒規程においては、第 4 条で知り得た個人の秘密を漏らしてはならないということ、手続き規程細則の 20 条で役員会および委員会の審査、ならびに評議会の審査は非公開とされている。こういうことから組合との事前協議はなじまないと考えている。

【組合】組合の立ち会い等を求めるといったときには許可はできるか。

【前田理事】状況を調査するときには、陳情書等を出してもらおうことになっている。そういった手続きの中では、立ち会いは想定していないし、組合の方が立ちあうことは個人情報保護、手続きの慎重を期すことから難しいのではないか。

【組合】組合が立ちあうというのは、組合の弁護士のことだ。そういうことは可能か。

【前田理事】事情聴取をするときに弁護士が立ちあうことは考えられるかと思う。ケースバイケースとして、どういうことになるのかこの場で言いづらいと思うが・・・

【学長】以前の案件で弁護士が立ち会ったことがあった。弁護士という資格で立ちあうことは可能ではないか。組合員が立ちあうのはなじまない。

【組合】組合の懇意にしている弁護士が立ちあうことは十分可能。原則的に拒否はできないということではないか。

【学長】繰り返しになるが、この場合の弁護士は、守秘義務を守っていただいて、組合に戻って報告するというはやっていただいている。個人の権利を守るために弁護士に立ち会ってもらうことは、必要な手続きを取ってもらい承認されれば。

【田中職員課長】本学の懲戒規程は、教職員の懲戒については、役員会のもとに懲戒委員会が設けられる。懲戒委員会で審議され、懲戒するかどうか決める。その段階で調査をすることを懲戒委員会で行うが、第3条第2項で懲戒委員会は懲戒事由に該当する対象教職員の意見を聞かなければならない。当該教職員本人の希望により、補佐人1名を付することができるが、この補佐人が組合員だから組合ということは書いていないので、特定の人ということではない。

懲戒委員会は、公正な審議をするということで、守秘義務のもとでやっているのだから、学長や執行部が決めるのではなく、懲戒委員会がどういう判断をするかということだと思う。

【学長】本人が希望すれば付することができるが、補佐人には個人として補佐していただくので、そこで知り得た情報を他に漏らすことは守秘義務違反になる。

② 教職員への募金要請の必要性および要請形態の問題点について

【組合】図書館浜松分館の改修にむけて教職員から寄付金を募っているが、各部局へ回送された依頼文のメールには職階に応じた金額の目安が提示されている。年齢層や職階が高くなるとあまり意識が及ばないのかもしれないが、若手や非正規雇用など、弱い立場で勤務する方々を取り巻く昨今の情勢を背景に読むと、これは「ノルマ付きの業務命令」と受け取られる可能性がある。実際に複数の組合員が、任期の更新や昇進、あるいは人事評価などに将来的に影響を及ぼすのではないかと危惧する声をあげている。寄付というものは、あくまで善意に基づく行為であると理解しているが、そうであれば、職階に照らして目安を表示するというは、そのような信頼関係を壊しかねない帰結を生むため、ぜひ誤解のないよう訂正をしていただきたい。あるいは、暗にそのようなことを意図しているのか？

【前田理事】文書には書いていないが、あくまでも善意の申し出であることは理解いただけないかと思う。実際の寄付にあたってどのくらい出しているかわからない場合があるので、めやすということで提示させていただいた。寄付の有無が昇進等に影響するような取り扱いを決してない。誤解を生じたのであれば残念である。

【組合】寄付をしなければまずいのではないかとという雰囲気醸成されつつあるのではないか。その誤解が生み出されるようなことであれば大学側としても不本意であ

と思うので、避ける意味でも文書で書いていただければ懸念は一切なくなると思う。

【組合】主旨はともかく表現には問題があるということなので、修正のメールあるいは文言を入れたかたちで出していただければ問題なく済むと思う。

【前田理事】（メールで）文書は主旨を伝えているのではないか。

【組合】どんなに表現を丁寧にしても、ノルマ付きの業務命令と取ってしまう人がいてもおかしくないと思う。任期付きの方も大勢いるので、更新の際の心配をするなど、若い世代ほど心配するのではないか。今後同じことがあるときには、職階とつき合わせない方がいいのではないかと思う。

【前田理事】考えさせてほしい。企業などではいくら出せばいいのかということもあるので、わかりやすくしたということだと思う。

【組合】口数などがいいのではないか。

【組合】局長という立場はあるかと思うが、大した問題ではないと思う。文言が一部の人に余計な不安を醸し出しているのなら、それを解消する一文を付け加えるのに、検討するという返答は理解できない。検討するというところが勘ぐるが。表現を変えるというのでいいのではないか。

【学長】変えてしまえばいいのではないか。

3. 組合員の待遇改善、働きやすい労働条件に向けた取り組みについて

① 「人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改正」及び現給保障廃止について

【組合】昨年度の交渉過程において提出された「財政難の見通し」の根拠となる人件費の試算がきわめて不自然な仮定にもとづく杜撰なものであり、度重なる指摘にも関わらず納得のいく根拠が提示されないままであった。こうした状況のまま、組合の合意を得る努力を尽くすことなく教職員給与規則改正を強行したことは遺憾であり、承服しがたい。引き続き我々が納得できる根拠の提出と代償措置を要求していく。また、すでに提示されている代償措置に、特別休暇の付与があるが、教職員の労働環境を考えれば気軽に休暇を取れるような状況にない。実際に休暇を取得することができるような実効性のある職場改善の手だてを具体的に提示してほしい。

【学長】法人化以降毎年度運営費交付金の1%削減が実施されていて、今後も継続されること、基盤的運営費交付金削減による圧縮等により、人件費も含めてひじょうに厳しい状況にあることを理解いただきたい。平成27年度以降も運営費交付金の1%削減の継続は不可避であり、第3期以降については、運営費交付金の配分ルールを抜本的に見直すとされているので、先を見通せない不透明な財政状況となっている。このため大変心苦しいが、55歳以上昇給停止、現給保障廃止の判断をさせていただいた。12回にわたる交渉を行い、他大学が今年度1月1日施行の中で1年間の延長、入試手当の引き上げ、特別休暇の付与等緩和措置を講じさせていただいている。組合とは丁寧に交渉し、説明すべきだとは思っているが、必ずしも合意しなければならないわけではないので、労働協約に反しているわけではないと考えている。

【組合】どれほど財政がひっ迫しているのかぴんとこない。今年就業規則を改正して55歳の昇給を抑制しなければならないほど厳しくなっているのか。

【前田理事】 そうだ。

【組合】 それほど財政がひっばくしているという認識を持ったのはいつか。

【学長】 誤解していると思うが、55歳昇給停止をしなかった場合に、今年来年破綻するというわけではない。55歳昇給停止をしなかった場合は、後年時に効いてくる。今やっておかないともたないということだ。

【組合】 そこまで財政状況が悪化する認識をいつもたれたか。

【前田理事】 24年度に剰余金が400万くらいしか出ていない。人件費ののりしろでくって来たところがいよいよ枯渇してきた。人件費の所要額配分が実績ベースで配分していて、そののりしろが17年度は10億とかいう隙間があったが徐々に圧縮されてきて・・・

【組合】 お金が足りなくなるという重大な認識をいつもったか。

【学長】 55歳昇給停止は、突然国がやるというやりだした事。お金が足りなくなったからやるのではなく、国がこういうことをやり出して、今これに対応しておかなければ、このあととんでもない話になる。

【組合】 公務員と民間で格差を解消するという国の方針の側面と、大学の財政事情がひっ迫するというのが2つ目の論点だと思うが、人事院勧告が出されたからやるというように聞こえるが。

来年度のお金ではなく、数年前から予想されたのなら、それに対して方針を出すのが理事であり経営者ではないか。

【前田理事】 着任早々には理解した。国家公務員の給与改定で55歳昇給停止がきたときに財政状況が非常に厳しい、国からもそういう要請が来ているのだから、総合的に判断すると55歳昇給停止はやらざるを得ないという判断をした。

【組合】 学長もその状況は知っていたか。

【前田理事】 知っていた。役員全体の共通理解だ。

【学長】 財政がひっ迫してきて55歳昇給停止をしないと今年度来年度もたないというロジックではない。55歳昇給停止をしなかった場合に何が起こるかという、大学が勝手に昇給させた部分は退職金に関して文科省は面倒見ない。その部分は大学で払え。その覚悟があるのなら勝手にやれと必ず言うてくる。それに関してできるのかできないのかは過去からではなく・・・

【前田理事】 厳しいのは決算を見ればわかる。配分予算も各学部にはぼんと配分できるわけではない。

【組合】 去年からの交渉の流れも知っているが、組合が納得していないのは出された資料の人件費がどんどん上がっていき、どんどん不足分が増えて財政難になるというシミュレーションだったということだ。55歳昇給延伸をするのなら、地域調整手当の上乗せや、削減時の期末手当10%上乗せを継続するなどして、われわれにとっての不利益を縮める経営努力をすべきだと言っている。われわれが納得できる資料を出すか、26年度何らかの措置をやったがために財政状況が悪化したというのなら、27年度抑制するというのをやればいいのか。

【学長】大学の判断として、財政状況が悪化したので55歳昇給停止をしないと持たない状況に至りましたということで55歳昇給停止を提案したわけではない。55歳昇給停止ということが国の方で定められて、それに従わない場合は、今後の静岡大学の経営が成り立つようなかたちにはなり得ないということで、いたしかたなく提案した。先ほどから何年前から知っていたかと訊ねられているが、そういう経緯で取られた措置ではないということをご理解いただきたい。

【組合】人件費が増額で計算されているなど、出された資料が、今の学長の説明を客観的に示すようなものではなかったのも、二重の意味で混乱が生じていると思う。例えば退職金を連動しないかたちでの延伸もあり得るわけであるから、いろいろな可能性をわれわれも申し上げたがそれが反映されないまま同じ資料が出されてきたという経緯もあるので、ここはもう一度更なる検討をお願いしたい。

【前田理事】増額で出しているわけではない。金額を同じかたちで出していることが、下がっているはずだということだが、大学改革をやる中で人数を減らすわけにはいかないという考え方である。年齢構成が下がったとしても、55歳未満の人は昇給しなければいけないということ呑みこむ中で同じ金額で進めさせていただいて、仮に同じ金額で進んだとすれば、運営費交付金が下がっていくという財務構造を説明させていただいた。やるべきことをやっていたら財政は破綻するということを申し上げたかった。理解いただけなかったということだと思う。

【組合】大学の収入は運営費交付金だけか。

【前田理事】人件費は運営費交付金。外部資金で稼いでいるのは、特任職員や外付けの先生方は払えるが、大学の先生方は運営費交付金と授業料。運営費交付金は48億くらいだが、教職員の人件費は67億くらいの状況。物件費は外部資金や競争的資金で対応できるよう努力しないと厳しい。

【組合】あとは学長のリーダーシップと決断によると思う。具体的な方針を組合だけでなく教職員に示してほしい。

【学長】最近言われているガバナンス改革で、学長が与えられている権限と責任に、今の国立大学法人の学長はそこにギャップがありすぎる。そこを埋めなければならないというのが今のガバナンス改革の流れだ。そのギャップを呑みこみながらやっているといるところだということをご理解いただきたい。

【組合】55歳以上の昇給停止について今学長から説明いただいたが、昨年度の交渉で前田理事からそのような説明をされた記憶がない。ぜひ交渉にはなるべく学長に出席いただきたい。

<<学長退席>>

【組合】昨年度の交渉での前田理事の説明は、財政がこうだというシミュレーションだった。なぜこのときに55歳昇給停止を止めなかったら退職金がこれくらい積み上がっていくという説明がなかったのか。また昇給区分で、55歳以上では勤務成績が良好である場合の昇給が0であるが、55歳未満の人は良好でない場合でも1昇給する。先ほどの心苦しいという発言がまったく伝わってこない。

【前田理事】民間も同じようなかたちで55歳以上は昇給しないということになっている。人事院勧告で調査した結果出てきた数字であるから、それに準拠したかたち

で対応するのは不合理ではないというか、苦しい財政状況からご理解いただきたい。

【組合】55歳未満の人たちは良好でなくても昇給する。55歳以上の人は何をしてもいいということか。

【組合】民間の退職年齢は60でしょう。

【前田理事】民間は60ですね。

【組合】では何で民間準拠というのか。

【前田理事】55歳から昇給しない状況が民間準拠。

【組合】それは定年が60なので55ですよ。

【前田理事】65もありますよ。すべてが60ではない。

【組合】どちらが多いですか。

【前田理事】それは存じませんが。

【組合】60のほうが圧倒的に多いですよ。昇給停止は55、だけ民間準拠で、定年が何歳か考えずに55歳で昇給停止というのは学部学生でもそんなレポート不可。定年が60なので55歳昇給抑制はわかるが、65歳定年の場合は57か58でなければ民間準拠にはならない。

【前田理事】われわれは国家公務員に準拠しなければならないので…

【組合】国家公務員に準拠するのか、民間に準拠するのか、準拠枠はいくつあるのか。

【前田理事】社会情勢を踏まえた人事院勧告によって国家公務員給与は改正されているので、われわれはそれを踏まえて…

【組合】国家公務員のどこの部分を取り出して準拠しているのか、民間企業のどの部分に準拠しているのか、社会情勢のどの部分を差して準拠しているのか、その概念的な定義が必要かと思う。

【前田理事】国家公務員の一般給与に関する法律に準拠している。社会情勢というのは、国立大学、国家公務員がどういう対応しているかだ。税金でお金をいただいている以上、国家公務員と同じだ。しょせんは。授業料も自己収入だが、業務を委託されて進められている部分だ。純粹に自己収入と言え、外部資金と不用物品の売り払いしかない。基本的には運営費交付金と授業料で賄っているところだ。いろいろな給与支給基準などは国に準拠するしかないと考えている。

【組合】代償措置として特別休暇を与えるとのことだが、きちんと取らせる方法は考えているか。

【前田理事】たとえば？

【組合】現状でも有給休暇を取れない状況であるから、特別休暇を付与したというのなら、強制的に職場離脱を促す等、実効性のある措置を提示していただきたいが、考えているか。

【前田理事】今回初めての措置であるので、どこまで職場環境で対応できるかわからないが、業務に支障がない範囲で利用していただきたい。

【組合】業務に支障がないかたちというのはおかしい。支障が出るのは当たり前。実効性のある措置を提示して、きちんと取らせてほしい。そのための方策をきちんと組合に提示してほしい。

【前田理事】 そういう話があったことは承りたい。

② 技術職員の待遇改善

【組合】 静岡大学では、定年退職に伴う新規採用を長年の間不補充としていたため、50才代が技術職員全体の60%を占めている。そのため(4級以上の)上位級の定数不足が深刻であり、事務職員との昇格格差が生じてきている。現在の昇級カーブ(ラスパイレス指数 83%)を抜本的に改善するとともに、技術専門員を増員して5級昇格の道を広げることを要求する。

また、一般公募で採用される技術職員は、大学院卒等、専門的能力の相当高い者もあり、古色然とした現行の給与格付けはその実態に即していない。一般公募で採用されたか否かだけで給与格差が生じる現在の状態は、勤務に対するモチベーションの低下や優秀な技術職員を採用できない等、静岡大学全体としての不利益につながるものであり、採用時の給与体系を実態に即したものとすること、ならびに現職にある職員の格差是正を要求する。

【前田理事】 技術職員のご苦勞は認識している。ただ24年度は組織化して、役職を設置し、技術長には管理職手当を支給対象とし、統括技術長は課長相当職として6級を確保するなど、改正をしているところである。組合からの要望を聞きながら、対応をしてきているので、更なる増員は考えていないが、提案のあったところについては今後とも考えていきたい。

【組合】 技術職員の年齢構成が高いのだから、定年2年前には5級に上がるようなかたちをとってほしい。

③ 東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善(当面、静岡5%、浜松5%にすべきである)

【組合】 組合側要求によって、現在5:4にはなっているが、同じ大学で差があるのは問題である。

【前田理事】 法人化後、格差是正ということで静岡5、浜松4ということにして、組合からも意見をいただいているが、第3期の運営費交付金の抜本的な見直しがどうなるか見通せないことから、今のところこの支給率で考えていきたい。問題意識は理解している。

④ 通勤手当について

【組合】 大学の職務命令により、たとえば静岡—浜松間の通勤を余儀なくされている教職員について考えれば、通勤手当をより新幹線通勤の実費に相当する額になるよう、自己負担分をなくす独自の基準を設けるよう要求する。

【前田理事】 昨年、国の規則に拘らず、改正させていただいた。これも先が見通せない状況だが、問題意識は持っている。昨年改正したばかりなので、まだ改正は考え

ていないが、将来的に考えていきたい。

⑤ 浜松キャンパスの「学務関係の事務の一元化」に伴う事務機能・事務職員の適正配置について

【組合】浜松キャンパスにおける事務・図書館棟の新改築に伴う、学務部（浜松での本部機能）の具体的な業務内容と事務機能改善への効果についての説明を要求する。新たな本部付き業務を担当する職員については、浜松キャンパス関連部局からの吸い上げではなく、「色付き」定員の移動等、適正な事務員配置を要求する。

浜松キャンパスにおいては、ある事務部局で（激務のために）立て続けに体調不良者が出る等、事務職員が適切に配置されているとは必ずしもいえるものではない。各部局における勤務内容・作業量等をきちんと把握し、学務関係に限らず事務職員が正しく配置されることを求める。

【前田理事】浜松には学務部のスタッフがいないということで、それを改善しなければいけないということで、今、事務協議会のワーキングを設置して、本部学生支援室ということで、事務内容を精査して、職員体制をどのようにもっていくか検討中である。疲弊しているセクションも聞いて、対応を近々に図りたいと思っている。現場の方と十分相談させていただいて、今後考えていきたい。適正配置については、ご指摘を十分踏まえて対応したい。十分相談させていただきたい。

【組合】具体的には業務内容や人員配置等は、何も決定していないということか。

【前田理事】就職支援や入試など、学務部でやらなければならないところを工学部等でやっていただいている部分がある。そういうところは当然学務の方で、新しいところで対応することになるかと思う。そういうすみわけをはっきりしたところで配置を考えていきたいと思う。

【組合】色づき定員とか動かせる定員があるかと思うので、ぜひそういうところをしっかりとっていききたい。

【前田理事】承知した。

⑥ 非常勤職員（パート職員）の時間給の待遇等労働条件について

【組合】①非常勤職員への正当な評価と待遇改善は、大学運営の観点から見ても不可欠である。そのために、経験に応じた昇給を可能にする制度の構築（時間単価の改善）を要求する。

②時間給については、東西キャンパス間（法人化前 旧給与表 2-4 浜松時給 1063 円、静岡時給 1095 円）で差があり、この差の是正を求める。本来、同一労働同一賃金の原則に従えば、常勤職員との賃金格差自体が是正されるべきであることを踏まえ、総合的な時間給の引き上げも求める。

【前田理事】今年の4月から30円引き上げさせていただいた。今後も近隣の状況など見て、対応させていただきたいと思う。

【組合】②についての回答は。

【前田理事】法人化のときに経験年数を踏まえたかたちで給与設定をさせていただい

て、それを踏まえて固定させていただいて個別事情でさせていただいている。このかたちは現在の措置を維持したいと考えている。今のところ改定は考えていない。

【組合】浜松と静岡の間で32円の差がある。どうしていつまでもこの差が残っているのかと問われる。この差をなくしていただきたい。

【前田理事】法人化のときにそれぞれやって設定した単価であるので、ここをいじると全体を見直すことになるので、ここで固定させていただいて、見直さない方がいいと考えているので、同じに合わせることは考えていないが、主旨は理解している。今のところは考えていない。

【組合】実際に働いている人のことを考えてほしい。同じ仕事をしているにもかかわらず、32円の差がついている。

【前田理事】当時の個別の積み上げ事情で決めているので、これを維持していくのはやむを得ないと考えている。

【組合】実際に働いているかたたちの前でその説明をしていただきたい。

【田中職員課長】法人化前の国家公務員の調整手当が違ったため、俸給単価が変わってきた。そのときの現給を保障しているので、単価が変わっていない。32円の差は静岡市と浜松市の調整手当の差である。法人化後の人は880円だが、給与を下げるわけにはいかないなので、現給を保障している。それが現状である。

⑦ 再雇用制度の改善について

【組合】現在、本学の定年後の再雇用条件は、2004(H16)年4月1日に施行された「静岡大学教職員再雇用規程」によって定められている。同規定にしたがい、再雇用職員が責任ある業務に従事している。今後、年金支給開始年齢が段階的に引き上げられていく。そうした現状に対応すべく、再雇用職員の待遇改善を要求する。具体的には再雇用を希望する者が選択できる制度の実現を要求する。

① フルタイム再雇用の促進について

パートタイムとフルタイムでは、稼得賃金の差があることはもちろん、種々の身分保障上の差も存在する。現行制度は、年金支給開始年齢が60歳であるという前提で定められたものであることも考慮されるべきである。フルタイムでの再雇用の促進を要求する。

② 再雇用上限年齢の改定について

本学の規程では、再雇用上限年齢が満65歳に定められている。それらの規程に対して、状況に応じて上限年齢を速やかに改定することの約束を要求する。年金支給開始年齢の引き上げが、今後も予想される以上、事態の進展に合わせた規定の改定がなされることが求められる。

【前田理事】全員フルタイム化は財源的に厳しいが、特任職員として改正して、本学を辞められている方を特別な業務については特任職員として範囲を広げて採用することにした。特別な業務がこれから出てくるので、優秀な方はそちらの方で採用

していくということで、今年度も何名か配置させていただいている。これからもそういうかたちで対応していく。

フルタイムの再雇用については、今後検討していきたい。

年金の支給年齢が上がっていくということも視野に入れて、考えていかなければならない。

【組合】年金の支給がなくなると、給与だけでは少なくなってしまう。スムーズに繋がっていくよう検討してほしい。

【前田理事】了解した。

【組合】3の②～⑦、特別休暇5日の実質的取得方策について、6月末までに回答いただきたい。

【組合】現給保障も急に廃止されているので、これからも議論したい。3の①も納得していない。納得できるだけの資料を出してほしい。それも含めて紙面にしてどういう資料がほしいか提示させていただきたいので、よろしくおねがいしたい。

【田中職員課長】齟齬があるといけないので、文書で提出していただきたい。

【組合】了解した。