

※黒字：組合発言 青字：ICレコーダー起こしによる大学発言

### (1) 静岡大学将来構想協議会（仮称）について

石井学長（以下、学長）：ゼロベースは大学の案に自由に意見を言っていただくということ。その後、市長、市議会他いろいろな階層の方にお会いしているが、おかしいなどの意見はない。

設置審などを含めたスケジュールだが、協議会で案に十分意見をいただいた時点で、設置審等の手続きに入りたい。文科省はとくに大きく教育課程が変わるわけではないので、大学に事務負担をかけないよう柔軟に対応しようということになっている。特に焦って市側の意向を無視して進めなければいけないという認識はない。

協議会の設置は、委員の調整もあって、まだ開かれていない。1月中旬に第一回を開催してもらいたいということで、市側もそのように調整している。メンバー・日程等について、市から公開していいということであれば、大学にも公開する。

### (3) 特任教職員の不必要な雇止め廃止について

手島副学長（以下、副学長）：特任教員については、特任教員規程で定められた通り、公募の際に業務内容、労働条件を提示し、理解の上応募されたと考えている。特任職員については、特任職員に関する規程で定められた通り募集の際に業務内容、労働条件を提示して了解したうえで応募してもらっている。要望、意見はあるかもしれないが、現時点ではこのルールを順守していく。むしろ大事なことは業務が滞らないよう仕事の効率性を勘案するなど、業務面での工夫をしていく必要があると思う。

組合：更新される際の口頭での説明などにぶれがあったのではないかと思う。どたばたぶりも見聞きしているので、書類上の文言を守ることだけでなく、更新の際の口頭での発言などもきちんとしていただきたい。

副学長：関係部署に伝えて徹底したい。

組合：任期期間中にその仕事が終わるということが前提だと思うが、実際には、その後別の人が雇用されているということもある。本来の趣旨に反しているのではないか。人件費削減の為にこの制度が利用されていると思われていても仕方ないと思う。継続して業務が続いていくのであれば、そこに任期をつけることが間違っているのではないか。

副学長：プロジェクトのために特任教員を任期付きで採用する。ケースバイケースがあるかと思うが、原則を順守する。ケースバイケースの場合もあるかと思うが…

組合：プロジェクトが延長されるのであれば、今雇われている人を延長するべきではないか。

副学長：確かにそういう場合もあるかもしれないが、プロジェクトの進展によって、プラスアルファの要素が加わることもあるかと思うし、逆に減ることもあるかもしれないが原則的には、プロジェクトの計画ありき。

組合：新たな方を雇用して、もし給与水準などが変わらないのであれば、現在雇用されている方の経験値のほうが重要視されるべきだと思うが、ケースバイケースといったときにどう判断をしているか。

副学長：100%把握しているので、今ここでは答えられない。

組合：ケースバイケースで給与水準を比較しながら、今までの経験が生かされる業務であれば、原則を柔軟に適用して、雇用を継続するという方針という理解でいいか。

副学長：プロジェクトの計画ありき。そこを精査して検討する。個々のケースがどうかとは答えられない。

組合：一般論で切り捨てるのはやるべきではない、今後はケースバイケースで確認して、柔軟に対応するという事でいいか。

副学長：大学としては、プロジェクトの計画ありきだと思っている。

組合：無期転換の権利を与えないために雇止めにするのはおかしい。プロジェクトの継続性があり、残っていただく必要がある方でも、無期雇用への転換権が発生するから回避したいということであれば、法の趣旨に反するし、ケースバイケースでそういうことはやってほしくない。

#### (4) 人事院勧告に準拠する給与改善について

副学長：現在検討中である。これまでも基本的には人事院勧告準拠だったので、過去の経緯、本学の財政状況、人件費を見ながら、検討している。非常勤職員については、人事院勧告に準拠していないので、変更はなし。

組合：人勧実施の場合の経費は？

副学長：3000万から4000万の間くらいと見込んでいる。

組合：非常勤の賃金の最低賃金は引き上げるが、上は上げないというのはゆがみが生じると思う。その検討状況はどうなっているのか。

副学長：(6)の項目で合わせて回答する。

組合：人勧準拠は基本的な要求だと思っている。他のところを削られても困るが、ぜひがんばっていただきたい。都合のいいところだけ国家公務員に準拠するのはやめてほしい。人勧のスケジュールはどうなっているか。

副学長：今は国家公務員ではないが、人事院勧告は経営判断としても重要なものだろうと考えている。検討中だが、年度内での予算措置が必要。3月の給与支払いまでには決着しなければならない。

#### (2) 技術職員の昇格について

学長：昇格の手順は、技術専門員の推薦基準に基づいた調書を作成・提出、技術部の管理職が検討、技術部長と技術部次長が再度検討、最終的には技術部運営委員会で承認・決定。今回もこの手続きで行ったと聞いている。とくに大きな議論があったとは聞いていない。昇格年齢についても過去に55歳以下(53歳～55歳)の職員が専門員に昇任している。年齢による極端な方向転換をしたとは思っていない。退職時点で必ず専門員になって退職しているわけではない。大きな方針の見直しをしているとは考えていない。

組合：技術専門職制度は、文部省と全大教(全国大学高専教職員組合)が技術職員の昇格改善を目的として、文部省訓令(平成9年11月17日)で定められた。全大教の調査では、56歳以上で国立大学から推薦され、文部省において技術専門官に選考されており、全国一

律の基準となっていた。平成 16 年の国立大学法人化に伴い、国立大学で技術専門員の選考を行うことになり、静岡大学では、技術専門員選考のための技術部長会議（部局長等で構成）が設置され、議長となる碓井理事に人事労務課長同席のもとで文部省の選考基準について説明を行い、学内規則で定めることを要望した。（平成 23 年度までは、技術部長会議において調書だけでなく年齢も尊重して総合的に判断されていた。）

平成 24 年の全学技術部設置以降は、ある部門長から 1 年務めると技術専門員に推薦するという提案があり、慣習化した。そこで、工作技術センターの 50 歳前半の方が他部門である工学部の教育と研究支援部門の部門長になったため、その 2 つの部門に所属する 50 歳後半の方々のほとんどは技術専門員になれずに 4 級係長級で退職せざるを得なくなった。（先輩の給与を上げなくする行為は技術部の秩序を乱すものである。）

そして今回は、選考会議の 4 名のメンバーの内、百瀬技術長と水野技術長が反対したにも関わらず、部門長全員を技術専門員にしたことにより、新たに技術専門員になった者は、6 名中 5 名が 47 歳から 53 歳であり、（これからは）部門長にならないと技術専門員になれなくなり、50 歳後半のほとんどは技術専門員になれず、4 級係長級で退職することになる。

（学長の「年齢による極端な方向転換をしたとは思っていない。」という発言に疑問がある。）  
学長から「部門長でなくても技術専門員になっている。」という発言があった。

これまでは、部門長を 1 年務めると技術専門員に推薦されたことから、59 歳、60 歳で 2 名の方が部門長でなくても技術専門員になっていた。しかしながら昨年度、浜松キャンパスにおいては、工作技術センターが技術長 1 名・部門長 2 名・技術専門員 4 名、電子工学研究所が技術長 2 名・部門長 2 名・技術専門員 2 名と工学部の学科にポストが渡らないようにしていた。今年度は、技術専門員は 10 名中 7 名が 54 歳以下になり、3 年以内に退職する技術専門員は 3 名（60 歳 59 歳 58 歳、各 1 名）であり、50 歳代後半の技術職員は、ほとんどが技術専門員になれずに退職することになる。（なぜ、部門長を 1 年務めると技術専門員に推薦するという慣習を破り、私を含め今年度退職する 2 名を推薦しなかったのか。怒りを感じる。）

学長：技術職員については、全学の組織化がされたため、昇格についても従来にないやり方がされているのではないかと思う。組合の交渉事項として議論するのは難しいので、運営委員会などで議論いただかなければいけないのではないか。また、部門長になることが絶対的な昇格の条件ではない。

意見については木村理事にお伝えする。

#### (5) 非常勤職員の雇用期間（5 年で雇い止め）の延長について

副学長：労働契約法の改正の前から基準を設けている。5 年を超える雇用期間の例外も設けている。現時点ではこれに沿って行っていきたい。

基本的には人件費をどう管理していくか、一方で教育研究の支援部門の業務をどうするかは重要な問題としている。支援部門の事務に関わる業務については、不断の見直しをしていかなければならないと思っている。IT を導入して、業務の効率化を積極的にやっていかなければならないと考えている。

運営費交付金の基幹経費部分が、法人化後 5 億ほど減ってきている。現状、授業料収入も

含めた経常収益に占める人件費が 65%くらい。同じような規模の大学と同程度。その現状を維持していかなければならないと思っている。先ほどの人勤なども含めて、非常勤職員の待遇も考えていかなければならないと思っている。

組合：人件費の圧縮と雇用期間の問題がすべてリンクするわけではないと思っている。雇止めして派遣に変わるなど、一見人件費に見えなくても全体のコストが上がっているようなことがあるのではないか。

副学長：確かにご指摘のことはあるかもしれない。財務諸表上人件費と物件費はちがうので、そこはきちんとしないといけないと思っている。

組合：無期雇用転換は正規職員にするわけではないので、基本的に人件費を圧迫するわけではない。かつ人を減らすと、残業が増え、人件費が増えていく。マンパワーも減って、心の病気も含めて休職する人も増えていく。他大学との比較ではなく、静岡大学の現状をみて分析したうえで議論しないといけない。

副学長：意見は承るし、きちんとやっけて行かなければならないと思っている。業務の見直しをすることは抵抗感もあるだろうが、取り組まなければならないことはきちんと取り組まなければならない。業務の見直しと合わせて考えていく。人件費管理だけではない。目指すところは教育研究活動の活発化。工夫していきたい。

組合：業務の効率化は要因だと思うが、効率化をすることでプラスになる余力はないように思われる。その要因として、非常勤の割合が多くなったこと。慣れたところに雇止めになって抜けてしまうことが業務を圧迫しているのではないか。単純に費用だけで見ると、非常勤を雇止めにする方が多少浮くとして、現在の業務量でコストパフォーマンスがいいのか。多少上がったとしても慣れた人が継続してくれた方が、大学の経営状況のコストパフォーマンスがいいのではないか。現状で雇用期間がこうなっているからとか、人件費が何パーセントだからでは決められないことではないか。また、浜医は雇用期間の上限は定められていない。統合再編をするのであれば、条件は統一していただきたい。

組合：学長は統合の覚書で不利益変更は行わないという確認をしたと記憶している。静大は浜医に合わせるという理解でいいか。

学長：浜医は病院の看護師とかの特殊な職種があるので、悪い労働条件では集まらないということもある。浜医の場合、どういう職種は上限撤廃されているかを精査しなければいけないが、一般的には法人として雇用する職員の間には差別があってはいけないのは当然。今後そういったことも議論になると思う。

組合：愛教大なども撤廃しているので、雇用上限を定めることがコストダウンになるという思い込みはやめてほしい。

組合：契約期間が5年であることは承知しているが、仕事に慣れてやりがいを感じてきている時にやめるというのは残念に思う。今では、異動してきた常勤職員の方が仕事に慣れるまでは助言する立場になっている。辞めてほしくない場合は、一度辞めて半年のクーリングオフ期間を経たあと再び1年目として雇用される場合もある。ベテランの方でも再雇用されて890円から始まるのは未来がない。浜松市では来年度から5年雇止めがなくなった。静岡大学でもできるのではないか。少し考えてもらえたらと思う。

組合：クーリングオフを使って期待権回避するようなことはやめてほしい。

組合：教員の研究室で、研究費で雇うような場合でも5年雇止めを適用するのはなぜか・

副学長：財源はなんであれ、雇用は法人だからだと思う。

組合：半年クーリングオフをとって現場に人がいないということは、効率化と逆方向ではないか。人により対応を変えることが難しいのはわかるが、研究費で雇っている非常勤職員まで雇い止めにするのは、教育研究に影響を与えていると思う。ぜひ検討いただきたい。

#### (6) 非常勤職員の時間給見直しについて

副学長：現状において、最低賃金の改定があれば当然対応するが、そのほかは人件費の管理があり据え置く。地域の賃金水準等も見なければならぬという認識はあるが、現状では考えていない。

組合：先ほど学長から、浜医では悪い条件では来てもらえないという話があったが、では静大では悪い条件で来てもらえるものか、悪い条件で構わないものかということとそんな簡単な仕事ではない。これだけの事業所で、最低賃金だけは順守しているというのはどうなのか。コンビニのバイトのほうが、時給が高くなる場所もある。非常勤の担っている役割が大きくなっている現状で、人件費を押さえなければならぬからという理屈で押し続けるのは効率的なのか、慎重に考えていただきたい。更新ができること、給与が上がることはインセンティブになる。再度雇用される場合も、まったくその業務を行ったことのない初めて雇う人に対する時間給とある程度以上仕事に慣れている人への時間給が単純に同じなのもおかしい。適切な賃金を設定して、適切に運用することのほうが大学の経営がまわっていくのなら効率が良くなると思っている。国自体が考えを変えるべきだとは思いますが、静大から発信していてもいいのではないか。今回最低賃金の上昇ということで給与表の改定があったが、更新後の時間給まで最低賃金を下回っていたというのは大学として情けないと思うので、人勧以前の問題として、ぜひ考えていただきたい。

#### (7) 再雇用制度におけるフルタイム雇用の充実について

副学長：繰り返しになるのかもしれないが、全員がフルタイムにということは、これをただちに変えることはできない。今後どうかということは、社会情勢の雇用のあり方などをみていかなければならないのは理解しているが、慎重に考えていかなければならないことだと思う。

組合：3年前にフルタイムの再雇用職員を就業規則で定めたが、年金支給年齢が60歳の時は、パート収入と年金を合わせればフルタイム収入を上回っていた。今年度退職する者の年金支給年齢は64歳であり、私の場合子供が大学生でありきびしいものがある。工学部の学科には技術職員の新規採用がなく、再雇用職員になっても常勤職員当時と同じ仕事量をこなさなければならぬ、これまではフルタイムで再雇用されていたが、昨年度はフルタイムを希望しても、パートで雇用された方が大勢いた。希望者全員のフルタイム雇用をお願いしたい。

#### (8) 55歳昇給停止と減額支給の見直しについて

副学長：基本的な考え方は同じである。国家公務員準拠ということで、見直しの考えはない。

組合：55歳昇給停止については、国家公務員と民間の年齢ごとの給与水準から定められたものであり、当時も若い時は民間の給与が高く、55歳になると国家公務員の給与が高くなるから昇給を停止するという論理はおかしいのではないか。国立大学職員の給与水準（ラスパイレス指数：静岡大学87%）は、国家公務員に比べて極めて低く、準拠する必要があるのか疑問である。私の場合は45歳の時に給与が（8%）引き下げられ、53歳で4級に昇格して現給保障額を僅かに上回り、55歳で昇給停止になり、5級に昇格できなかったため、このままの給与で退職を迎える。

組合：経過措置のほうはどうか。

副学長：人事院勧告に準拠して3年間に限るとのことなので、このとおりである。経過措置を継続することはない。

組合：まだ給与が切り下げられる前に届いていない人がいるということだったと思うが、時間的なことだから下がってもかまわないというのは、おかしいのではないか。該当する人は、そんなに多くはないと思うが。

副学長：制度そのものは定められているので、この制度は終わっているので対応できない。指摘された点は、今把握していない。

組合：こちらを確認して、次の機会に改める。

#### (9) 浜松市等の地域調整手当の引き上げについて

副学長：地域調整手当は難しいと個人的に思っている。実情と制度のありようは難しい。準拠しつつとはいうものの、過去の経緯を踏まえ、調整してきた結果だと理解している。現状においてこれを変えようとは思わない。現状を維持したい。

組合：名古屋大学の場合、名古屋市以外の市が勤務地でも、同率（15%）の地域調整手当を支給されている。静岡大学においても、島田市には浜松市と同率（4%）で支給されている。静岡大学において調整できるはずだから、同じ業務を行いながら地域調整手当により給与に格差が出ることへの不満は解消すべき。

組合：総務省の物価指数などでも静岡市と浜松市は差がないと思うが、今後検討するつもりはないか。

副学長：国家公務員の場合は、静岡市6%、浜松市3%、島田市0%、藤枝市3%だが、本学は過去の経緯もあって静岡市5%、浜松市ほかは4%としている。これを変更することは考えていない。

#### (10) 新規採用者への静岡－浜松間新幹線通勤代の支給などについて

副学長：変更する予定はない。勤務命令で異動する場合と新規採用では異なると考えている。

組合：2015年にこれが実現された時のやり取りでは、新規採用者は適用外ということになったと記憶している。われわれとしては全教職員に平等に適用されていると思っていた。このような区別は不合理だと思う。改善されるべきだと思う。

組合：採用のときに静岡、浜松という条件を定めているのであればやむを得ないかもしれないが、勤務地まで定めて公募しているのか？

副学長： 教員は公募で勤務地を定めているが、職員はいろいろなキャンパスがあるので、どこに配属されるのかわからないということで採用手続きを行っている。

組合： それでは教員はどこに務めるのがわかっているが、職員の場合はどこに採用されるのかわからない、ある意味業務命令で行かされるのと同じではないか。

教員の場合は公募で採用されるため、自宅と勤務地が違うことは承知しているので「自己都合」と言えるが、今回問題になっている浜松キャンパスに新規採用された 2 名の事務職員の場合は、採用面接の時には勤務地は言われておらず、3月になってから浜松勤務の連絡を受けたということなので、新幹線通勤代が支給される勤務命令による異動と事情は同じであり、新幹線通勤代を支給しないのは合理性に欠ける。

組合： 年次有給休暇の計画的取得について、組合としても過半数代表の意見を支持している。

静岡事業場過半数代表： 働き方改革で有給 5 日以上取らさないと処分対象となるが、とくに教員は、データの的にも、取得できていない現状がある。安易に期日指定して労使協定で強制的に休みを増やすという解決方法でいいのか。休みが取れない現実とどう向き合うのかという取り組みを抜きには応じがたいという判断をしている。

組合： 協定を締結して指定するのは、大学から見れば楽だと思うが、まずは法の主旨のとおり労働者の意見を聞いてやってみるのが道理だと思う。それをとばさないでほしい。