

黒字：組合発言 青字：大学発言 ※双方ともICレコーダー起こし

(1) COVID-19 対応に伴う業務負担増に対するインセンティブについて

手島副学長（以下副学長）：大学法人の人件費の大半は運営費交付金で賄われていることから、給与水準は納税者の理解を得られる水準である必要がある。人事院勧告は国家公務員の給与水準を民間企業の給与水準と均衡させ、社会一般の情勢に適合した適正な給与を確保するためであるから、本学においても、人事院勧告に準拠した給与改定を行うことが妥当であると考えている。今年度においては、期末手当0.05か月の引き下げを実施した。本学独自の給与面でのインセンティブ拡充は、これに必ずしも添うものではないと考えているので、現時点では考えていない。

組合：今の回答は、第2回団体交渉のときと同じ理屈だと思うが、こちらの主張も同じかたちで、ある意味平行線になってしまうと思うが。前回は説明したが、人事院勧告が機械的に行われているのは、人事院勧告本来のあり方に反していると考えている。それでも勧告に従わざるを得ないというのなら、期末手当の切り下げを行うことと切り離して、この1年のコロナ対応に負担がかかってきたということに対して、なんらかの手当をしなければならない、業務負担が増えたことに対して何らかのケアをしなければならないと、組合としては考えている。そういうかたちの手当をすることまで、国民の理解を得られないというふうには考えられないと思う。運営費交付金自体が減らされてきていて、大学の予算も縮小するというのであれば、給与面だけ拡充することはできないという理屈はわからなくもないが、そうではなく、かつ期末手当のみ人事院勧告できているときに、残りの部分で大学として個別に対応できないという理屈にはならないと思う。もちろん仕事は実際増えていないという事実があって、それなのに手当や対象者を増やすというのはおかしいと思うが、現状、教職員の負担は増えていると思う。実際に36協定の上限を超えるという例も出ている。こういうことは全学的に起きていると思う。それに対して大学として何らかの対応をとるとのことまで、国民の理解が得られないとはとても考えられないと思うが。

副学長：基本的な考え方は、前回は今回も説明したとおりだ。

組合：明らかに仕事の量は例年以上に増えているところに、人事院勧告で言われたからの一言で賞与が削減されるというのはやむを得ないことだとしても、大学で塩梅ができることについても何もしないというのはどういうことか。国民の理解が得られる得られないという理由づけが多いが、業務負担が増えているところに何らかの措置をするのは、国民の理解が得られないことだとは思わないのだが。コロナになってから仕事が増えている、厳しくはなっているというのは実感としてあると思う。それに対して給与面については、期末手当の削減というインセンティブを削ぐような対応しかとられていないのが問題ではないか。やる気は削がれていくと思う。給与面での何らかのかたちでのインセンティブがあってもいいのではないか。納得のいく説明をしてほしい。

鈴木総務部長：大学全体総じて忙しくなっているわけではなく、裏付けデータはないが、事務については許容範囲ではないかと思っている。教員については教材作成やコロナ対応で気を遣って大変だったという話は聞こえているが、それ以上の情報は入ってきていない。大学全体大変

だったから手当の配慮をしてほしいというのは厳しいかと思う。

組合：こちらで教員だけでなく職員の方とも接しているときの印象ともずいぶん違うと思うが、もしもこの1年コロナ対応がありながらも忙しくならなかった部局があるのなら、それは人員が偏っているのではないかと思う。忙しくなった部局のほうが多いと思う。

副学長：今言われたことを100%理解できないわけではないが、現時点では、給与面でのインセンティブを行うということは考えていない。

組合：現時点ですぐに実行できなくても仕方がないと思うが、せめて検討するくらいのことにはほしい。また給与面で難しいのであれば、こういうかたちで何らかのケアをしていく、この1年間、また新年度も続くであろう負担に対して、大学が負担があるということを認めて、それに対応するという姿勢を見せてほしい。この1年間教職員が努力してきたことに対する大学経営陣の対応が期末手当の削減だけというプレゼンになってしまう。その理屈が静岡大学の中の状況ではなく、国に丸投げしているかっこうになっている。それはどういうものか。

石井学長（以下学長）：人事院勧告に対する対応は、運営費交付金が余計に来なくても、いつも身を削って人勧に対応して賃金引き上げを行っている。毎年4000万くらいの余分な負担があって、それは新しい人を採るのを抑えて大学全体として吸収してやってきている。それは人勧を信頼して民間との平衡性が保たれるということだから、もしやらないとすると不当にわれわれの賃金が低い水準になるからという判断でやっている。今回のコロナについては、どのような職場でも新たな業務が増えて苦しんでいるというのはよく知っているところだ。その中でも病院の看護師のボーナスがカットされたり、公務員も業務が増えているところがあるが、それにもかかわらず人勧がすべてに適用されて給与が減っている。そのような中でわれわれがコロナ対応ということでとくにインセンティブのお金を出すということが、そんなに正当性があるとは思わない。今回の人勧がマイナスになったことの教職員への還元という点では、プロモートをいっぱい予算を使ってできたということ。お金の余裕ができたからといって内部留保のように積み立てるということはない。できることは、そういった配慮をしている。

組合：今学長が挙げた例の中で、病院の医師や看護師のボーナスが下がるという問題は危機的な状況でそれでいいのかと問題視されているが、それはどちらかということとコロナのために病院経営が圧迫され、それで給与が上げられないという理屈だと思う。経営が苦しくなっているところは、仕事が忙しくても原資がないからお金は出せないというのはわかるが、経営が厳しくなっていない企業の場合は、今年の春闘でも昇給しているところもある。そこは個別に考えなければならないと思う。静岡大学としてどうなのか。静岡大学としてこういう状況なのでできない、という説明が必要だと思う。

学長：民間準拠という考え方を無視した意見だと思う。民間準拠とは、まさに全体の平均賃金が下がっているというデータを出しているわけだから、病院経営なども含めて、日本国全体では明らかに給与水準が下がっているということだ。人事院が統計的な手法に従って平均賃金を計算しているわけだから、国立大学は経営が厳しいわけではないから民間準拠する必要はないというのであれば、かんぜん人事院勧告を否定することになるし、そうであれば、人を新しく取るのを抑えて人事院勧告に従って給与を上げているので、経営が苦しいのだから給与を上げなくてもいいということになってしまう。

組合：今回の人事院勧告について問題だと思うのは、今年民間の賃金が下がったのはコロナの影響

響で、コロナがあったから民間の業績が悪化した。日本の経済が徐々に縮小傾向にあるから下がっていったというわけではない。あくまでもコロナの影響で下がった。

学長：だからわれわれも下げざるを得ない。

組合：それでいいのか。

学長：致し方ないと思う。

組合：コロナで民間の給与が下がっているのは事実である。それに合わせて人事院がわれわれの給与も下げた。ここまではわかるが、一般的に民間では仕事が忙しくなってもうかったというのであればボーナスは上がると思う。われわれもコロナで忙しくなってきたのだから、勤勉手当的などころを何らかの措置をしてくださいということ。0.05 か月引き下げるのは大学として仕方がないが、忙しくなったのだから勤勉手当についてある程度考えてくださいということが組合の要求だ。

学長：民間は忙しいところでも経営が苦しいのだからボーナスをとくに削っている。ベースの部分を削減すると将来に禍根を残すから、ボーナスのところを削っている。だから公務員も準拠してボーナスを削っている。税金の使い方として民間準拠という基本的な考え方に立っている。それに従わざるを得ない。

組合：学長からはデータに基づいて交渉しないと進まないという提案をいただいて、組合としても何らかのデータを提示しなければならないとは思っている。業務が増えた増えないという議論になってしまうとなかなか・・・

学長：増えた増えないということではなく、全体的な粗密のことだ。大教センターの調査でも、教材作成に50時間かかったという人もいれば、教材作成に慣れている人であればそんなに時間が増えていない人もいる。粗密はあると思う。

組合：給与は、それがあれば自己肯定感も意欲も高まるし、少ないと思えば所属する団体に対してマイナスな評価をすることもモラルが下がることもある。難しい問題だとは思いますが、忙しさの中にさまざまなモラルの低下が見受けられるように思う。報道や公開された事例で言えば、教員が自動車の無免許運転で逮捕された事案、また、教員が試験中にスマートフォンを利用していた事案など働き手のモラルの低下が見られるのではないか。これを上げるために給与だけでいいのかはわからないが、少なくとも給与は働く意欲を高めるものとして使われるべきだ。0.05 か月減分の何らかのインセンティブがあったほうが働く方としては意欲が高まっていくのではないか、静大全体のためになるのではないかという提案だ。前回0.05 か月下げたときにどのくらい浮くのかということを訊ねたときに、2800万くらいは浮くだろうという回答、使い道は静大全体のメリットのために使うという回答だった。そのときどういった使い方をするのか示してほしいという要望もしたが、示してもらえるのか。

副学長：今日は示すことはない。

(2) 入試業務に由来するPCR検査費用大学負担の上限撤廃について

丹沢教育担当理事（以下理事）：まず実績から報告する。受験生が相当健康管理をしっかりとしたことにより、感染が疑われて別室受験で隔離して、担当の教員の感染リスクが高まったということが皆無で、この制度を利用した人は今のところ0名である。この制度を入れたときは、非常に感染状況が悪化しているときで、最悪の状況を想定して計算して上限2万円を入れてみた。

今回の経験値の中で、間隔を2メートル以上取れば感染リスクがかなり減るなどたくさん学んできた。次年度の入試等においてこのようなPCR検査が必要である状況が出てきたら、今年の経験値を踏まえて、その対応を改めて考え直していきたい。裏にある真意とすれば、大学としてもできるだけ全学補助することも視野に入れて検討したい。

組合：組合としても歓迎する判断だと考えている。(1)に戻るわけではないが、こういうかたちで期末手当をカットした分を充てていくというような回答であれば非常に納得がいく。こういう回答をできる限りいただきたいと考えている。

(3) 浜松医科大学との法人統合・再編に関する適切な情報発信について

学長：情報が滞りがちというのがピンとこない。もし質問があれば答える。この件については、全学の会議ですべて話している。法人統合の延期についても、評議会での審議を経て、記者会見を行っている。静岡市とのWGの情報の公開は取り決めがあるが、取りまとめた段階で公表する。公開できる情報は公開している。うまく伝わっていない場合は、その部局での説明が充分でないので、学長の責任ではない。

組合：これは技術職員から届いた要求だ。教員に向けては発信されているかと思うが、職員全体に向けての発信についても考えていただきたい。

学長：局長と相談して考えたい。

(全体を通して)

組合：病院の例を何度か取り上げているが、病院の場合などでインセンティブが下がる仕事が増えるようなことは、離職者につながり医療崩壊にもつながるといことがニュースに取り上げられることなので、決してそれに合わせてもいいという例にはならないと思う。少なくとも(2)のようなかたちで教職員のインセンティブが上がる、モチベーションが下がらないような発信と使い方を考えてほしい。