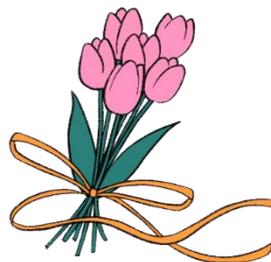


不二速報



静岡：内線 2790

suu@jade.dti.ne.jp

浜松：内線 3910

suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp

組合 HP：

<http://shizudai-union.net/>

発行日 2025年3月24日

第2号 2024年度第1回団体交渉報告号 【全教職員配布】

団体交渉を終えて

執行委員長 川瀬憲子

1月31日に2024年度の学長との団体交渉を行いました。事前に、人事院勧告完全実施、浜松市等の地域調整手当を静岡市並みに引き上げることやダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進など18項目にわたる要求文書を申し入れました。今回異例だったのは、職員課から事前打ち合わせを行いたいとの申し出があったことです。事前打ち合わせで、優先度から12月と1月の2回に分けることや、職員課からの事前問い合わせに対して回答するなどを行いました。12月の第1回交渉は直前にキャンセルとなり、二度とこのようなことがないように、申し入れました。

1月31日の団体交渉では、1時間半という限られた時間を有効に使っての交渉となりました。組合三原則の確認の後、DE&I関係で、産休取得前や産休育休復帰後、特に未就学児を抱える教職員の処遇について、本人からの申し出があれば、夜間労働を免除することなど処遇改善に向けた要求では、明文化することなどを勝ち取りました。有期雇用の無期雇用への転換、非常勤職員の5年雇止めの延長、非常勤職員の「物価上昇分に応じた形での時間給引き上げ」、時間外労働(長時間労働)の是正などは引き続き要求しなければならない課題です。

昨年度に労働基準監督署による是正勧告を受けたことで、約6000万円の未払い残業代の支払いを命じられました。労働環境の改善に向けた取り組みがなされるべきですが、毎週のように実施される休日入試業務、夜間主コースを抱える部局での夜間業務など、過酷な労働環境が続いています。団体交渉では現場の状況を伝えました。

また、今回初めて要求した項目の中に、年俸制教職員の手当に関するものがあります。年俸制については採用時に十分な説明がなされていないこと、月給制と年俸制で諸手当が違いすぎることで、特に諸手当については5年に1度しか見直されないため、不払いが生じていることが問題となりました。例えば、大学院手当の場合、赴任初年度に大学院を担当せず2年目から担当した教員については、4年間手当がつかないなどの問題が浮き彫りになりました。団体交渉では、制度設計段階で想定されなかった問題であるとの見解が示されました。一歩前進といえます。さらなる改善に向けて要求する必要があります。

さらに、主担当・副担当に依存した学内業務の改善や、主担当・副担当を複数受け持つ教員に対する過重負担を軽減することなどを申し入れました。人件費ポイントのゼロベースでの見直しと柔軟な運用については、新規要求項目です。部局によっては、退職後不補充となり、新規採用や昇任人事に支障をきたしている状況にあります。一度、ゼロベースに立ち返って、ポイント制を見直す必要性を申し入れました。

最終的には、国との関係が問題になります。2004年の国立大学法人化以降、大学評価とそれに基づく予算



組合三原則と労働協約を川瀬執行委員長から日誌学長へ

措置や競争的経費配分の強化など、地方国立大学をめぐる環境は年々厳しい状況下にあります。予算獲得を目指して、目標達成に向けての教育研究プロジェクトの立案や取組みに翻弄され、教員は十分な研究時間さえ確保されず、多忙化が進行しています。しかも、労働基準監督署の是正勧告にみられるように、事務系職員の多忙化やサービス残業も解決すべきとなっています。

人事院勧告を完全実施するためには、新たな予算が必要ですが、その分の予算措置がなされるわけではありません。文教予算、高等教育予算の対GDP比はOECD諸国の中でも低い水準にあります。大学予算増額に向けて、国に対する要望も引き続き行う必要があると痛感しています。この点は、団体交渉でも大学側と一致した見解となりました。

2024年度第1回団体交渉発言内容 (組合で録音したICレコーダーの音声により発言を文字起こししています)

交渉事項の内容により交渉事項の順序入れ替えを行う旨組合大学双方で了承。

1→3→7→2・9→4→5・14→6→15→16→11→17

出席者

大学：日詰学長、佐藤副学長、依藤総務部次長

ほか関係課長

組合：川瀬執行委員長、石原事務局長 ほか4名

冒頭に藤井職員課長より、12月23日に実施予定だった団体交渉が、事務の不手際により中止となったことのお詫びがありました。

また双方の自己紹介の中で、川瀬執行委員長よりこのようなことは二度とないようにという抗議をさせていただきました。

(1) 組合三原則について

組合：毎年同じですので、学長に三原則をお渡ししたいと思います。

日詰学長（以下学長）：この三原則は1971年に交わされたものでありますので、わたくしもこの三原則の趣旨に基づいて、尊重させていただきたいと思っています。本学における労使関係は日本国憲法をはじめ労働三法の法令順守のもとに健全な労使関係にもとづいて構築されるものと考えています。また学長と組合員は労使という関係ではありますが、同じ大学の構成員でもありますので、緊張感をはらみつつも共同の関係を気付いていきたいと思っていますので、何卒よろしく願いいたします。

組合：ありがとうございます。

<学長へ組合三原則と労働協約を手渡し、写真撮影（本誌1ページ目の写真）>

依藤総務部次長（以下総務部次長）：事務からご提案させていただきたいのですが、毎年1回目の交渉事項において三原則を確認させていただいていますが、労働協約は労使双方にとってとても大事なものであるのやっぴいかなければならないものだと思っています。今年度も第1回が下期に入ってしまったこともありますので、よろしければ年度のはじめあたりに交渉とは別に三原則の確認の場を別途設けさせていただいて確認したほうがお互いによいのではないかと考えていますが、いかがでしょうか。

組合：そのようにしていただけるとこちらも幸いですのでよろしくお願いいたします。

総務部次長：来年度に向けてそのような方向で調整させていただきます。ありがとうございます。



(3) ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) の推進と支援体制の充実を要求する。

組合：組合の中では高く位置付けています。ここにも具体的に書いてありますが、かなり協力していただいているのですが、まだまだ不十分だということで、改めて入れさせていただいています。ぜひ具体的に不利益のないようご配慮をお願いしたいということと、何らかのかたちで明文化していただきたいということを要求したいと思います。

佐藤事務局長(以下事務局長)：冒頭学長からもお話がありましたように、わたしも構成員のひとりとして教職員の職場環境の改善、処遇についても充実させていきたいというのは同じ思いです。いろいろな条件制約はありますが、なるべくいい環境にしていきたいと考えておりますので、ぜひご理解いただければと思います。

DE&Iの視点から合理的配慮としてオンライン授業を実施することができるようにという提案がありましたので、それを中心に回答させていただきます。

オンライン授業につきましては、令和5年度のオンライン授業と対面授業の実施方針に沿って実施していますが、年度途中で妊娠が判明した場合や病気やけがをした場合で対面授業の実施が困難となった場合には、真にやむを得ない事情によるものという考えのもと、教育担当理事の判断で、オンライン授業への変更を認めさせていただいています。一方で年度途中の変更につきましては、学生の履修計画に影響を及ぼすということもありますので、対応は慎重に判断する必要があると考えています。このため年度途中で急遽対面での授業が困難となった場合にも、非常勤講師への変更等手段も含めて対応を検討することをまずは検討するとさせていただいています。ですが先ほども言いましたように個別の事情に応じて柔軟に対応していきたいと考えています。また、産休育休明けの教職員に対する夜間や休日労働の免除の明文化につきましては、小学校入学前の子を養育する教職員や家族の介護を行う教職員、妊娠中または出産後1年以内の教職員に対しては、時間外労働、深夜労働の制限をしています。ただし裁量労働制の教員に対しましては、夜間時間帯の授業担当を免ずるような制度は現時点では設けておりませんので、DE&Iの観点から、配慮が必要な方への環境改善や周囲の方への理解を深める意識の醸成に努めていきます。育児や介護と仕事との両立支援の強化、またそれを支える周囲の教職員の支援を検討していくにあたっては、教職員組合の方々からもぜひ良きアドバイスを寄せていただければと思っています。ともによりよい職場環境を形成できると考えていますので、引き続きご提案、アドバイスをよろしくお願いいたします。

組合：妊娠中など対面授業からオンライン授業へと、5回を超えてもできるような弾力的な運用を検討いただければと思います。

(7) 時間外労働(長時間労働)の是正を要求する。

事務局長：昨年労働基準監督署の是正勧告を受けて、非常に重く受け止めています。事務だけではなく、教職員とともに業務改善に努めていきたいと思っていますし、取り組んでいるところです。まず時間外労働の把握・管理を行っていくことが非常に重要で、監督者・労働者双方に対して労働時間に関する意識改革が必須となっています。こういった通知を出させていただくとともに意識改革を図りながら、管理職については事務協議会の場で労働時間の適正な管理についての説明指導を行っています。毎回具体的な提案を共有して、改善に取り組んでいます。業務改善に役立てるために把握が必要だということで、今年度から部局別の時間外労働数を可視化して共有するというを行っています。可視化をすることにより業務の集中化や業務の分担、不均衡なども明らかになりますので、その原因の分析をしながらこれらを踏まえて適正な労働時間の把握管理をしつつ、業務分担や人事配置、業務の改善・削減の検討を進めている段階です。これは不断に進めていく必要があると思いますので、これからも進めていこうと思っています。

組合：ぜひよろしく願います。

組合：是正勧告を重く受け止めていただいているということについては、所属している部局の事務の皆さんの働き方を見ていて雰囲気が変わったということを感じておりますので、教員のほうも時間外に仕事を頼まないようにしなければいけないという雰囲気の違いを感じていますので、いっしょにやっていけたらいいと思っています。

総務部次長：雰囲気が変わったというのは、どのように変わったとお感じになってますか。

組合：まず係長の姿勢が違ふと感じますし、何より部屋の電気が早く消えるようになったと事実として感じます。効果は出ているのではないのでしょうか。

総務部次長：意識改革がとても大事だと思っています。言い続けて言い続けて徐々に変わっていくんだらうなと感じているところで、今お感じになっていることが少しずつ広がっていけば、仰るように職員自身もそれが当たり前だと捉えていただけるようになっていくので、今後も務めていきたいと思っています。ありがとうございます。

組合：1週間に2回ほど夜9時までぎっしりと授業をやって鍵を戻しに事務に行くと、夜間があるので、まだ仕事をしている方々もいらっしゃいます。早く帰ってくださいねと声をかけるようにしたいと思いますが、職員の方もなかなか仕事を終わられないのかなと思いますので、とくに夜間の業務については配慮をお願いいたします。

事務局長：今時間管理の話をしてきましたが、重要なのは仕事自体を減らしていくことだと思います。漫然とやっている仕事はないかどうかというような仕事の棚卸もあわせてさせていただいています。もう一方で事務だけではなく先生方の研究時間、教育時間の確保も必須のことで、教員と職員が一体となって進めていく必要があるだろうと思っていて、とくに会議の見直しや構成メンバー、会議の時間の省力化や権限委譲してもっと会議を減らせないかなどさまざまなことを投げかけながらやっています。ぜひ先生方も部内の会議をもっと削減できないか、もっとメンバーを少なくできないか、権限委譲して縮小できないかなどの議論もあわせていっしょになってやっていただけると業務のスリム化もできるのではないかと思いますのでぜひご協力よろしくをお願いいたします。

組合：この時期は毎週試験業務が週末に入ってきます。事務職員にも振替休日を取れますか？と聞くと夜間のシフトなどが入っていて無理だという答えが返ってきます。教員も振替休日を取っているかたちになっていても、会議が入ってしまったり学生対応が入ってしまったりしますので、振替休日ではなく、しっかりとその分の手当てを支給していただきたいと思っています。



(2) 人事院勧告の完全実施を要求する。

(9) 浜松市等の地域調整手当を静岡市並みに引き上げることを要求する。

組合：具体的には申し入れ書のとおりですが、組合としては人事院勧告を完全実施していただけるよう要求します。法人化前は特別会計で予算が守られていましたが、法人化後一般会計に入り、財務省の権限が強くなって文科省予算が減っていることは理解していますが、人事院勧告はしっかり完全実施していただき、その分は国に予算要求していただきたいと思っていますのでよろしくをお願いいたします。

事務局長：しくみはよくご存知でいらっしゃるということで、わたしも同様に考えています。国大協からももう限界ですという声明が出ています。これはどこの大学であっても、東大であってもいっしょです。非常に危機的な状況で、今年は何とか人事院勧告ベース並みに改定はできますが、来年の予算は非常に厳しいということが国大協の会議で各学長から発言があるくらい非常にひっ迫した状況です。という状況ではありますが、教職員のモチベーションをしっかりと維持しなければならないということ、それを重要視して、今年の予算の作成につきましては、まず優先順位は人件費を人勧並みに確保すること、それを配分することを優先順位として予算配分案をつくらせていただいています。そういった背景があるということをも前提に、お話を聞いていただければと思います。ご案内のとおりわれわれの給与は、国家公務員の給与水準を十分考慮することが求められていて、原則国家公務員給与体系に準拠しているわけです。令和6年度は人事院勧告を参考に、基本給や賞与を人事院勧告どおり引き上げを行いました。本学独自の制度であります年俸制の基本給年俸につきましても月例給に合わせて引き上げる改定を行いました。一方で昨今の物価上昇や光熱費、人件費の高騰によって、運営費交付金等の予算が非常にひっ迫している状況もありまして、給与関係の学内関係規程の改正の際に遡及を行わないということを原則としておりますが、今年度は人事院勧告に関する給与の見直しについては国会の審議が遅れたこともあり、12月1日に遡って適用することにさせていただきました。大学の財政の窮状をご理解いただきまして、われわれとしてはなるべく人事院勧告に準拠できるように引き続き学内の財政状況を踏まえながら対応させていただきたいというのが基本路線ですのでぜひご理解いただければと思います。

組合：(9)の地域調整手当について、同じ静岡大学なので、浜松も静岡並みに上げていただきたいと思っています。生活費なども研究者の論文を拝見してもほとんど変わらないと思います。高いほうに合わせていただくということ、静岡が今回8%に上がりましたので、そちらを目指して上げていただきたいと要求します。

組合：これまで組合で静岡と浜松でできれば同じにさせていただきたいという要求をしてきました。ある程度ご理解はいただけてきましたが、なかなか平等にはできないという状況が続いてきました。今回静岡が8%になるということで、われわれとしては完全実施を要求して上げてさせていただきたいというのがありますが、ただ人勸を形式的に上げるということになると、これまで進めてきた格差是正がむしろ開いてしまって、後退になってしまうのではないかと問題があります。浜松で働いている側からするとそういう意識を非常に感じてしまいよろしくないで、十分に考慮していただいて、浜松側の教職員への配慮もしていただけるようお願いいたします。

事務局長：気持ちはよくわかります。先ほどおっしゃったとおり静岡県全体では4%、静岡市は8%ということになります。財政状況は言うまでもなく大変な状況ではありますが、来年に向けてどのように対応していくのかは、財政状況を踏まえて、おっしゃっていただいたことも十分考慮しながら検討していきたいと思っております。今まさに支給の割合は財政状況を鑑みて検討中ということで回答させていただきたいと思っております。ぜひいい回答ができるよう検討を進めていきたいと考えています。

組合：どうぞよろしくお願いいたします。

組合：人事院勧告について確認なのですが、国家公務員の場合は年度の最初に遡って、になりますが、静岡大学のルールでは12月1日まで、ということでしょうか。

事務局長：そのとおりです。

組合：国家公務員並みにはいけない現状ではあるということでしょうか。

事務局長：令和3年からそのような運用をしています。大学によって差が出てきておまして、4月に遡って対応する大学もあれば、われわれのように遡及せずにやっているところもあれば、来年以降につきましては、その足並みもずいぶん変わってくるのではないかと思います。本学は財政状況を鑑みたくて、遡及はせずに、ただ人勸には準拠したかたちでの設定をしているという状況です。

組合：改めてこの問題については今後交渉させていただくこともあるかと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

事務局長：われわれも同じ思いです。



(4) 主担当・副担当制等に依存した学内業務の適切な運用と支援の充実を要求する。

組合：主担当2、副担当1という教員もいます。ほかにも複数主担当、副担当を抱えている方もいらっしゃいます。非常に業務がたくさんになっていて、研究にも支障をきたすことが起きています。それぞれのところからシラバスや業績など違った書式で依頼がきたり、同じ日にそれぞれの入試業務がかぶってしまったりと、困っている教員もいます。いろいろ見直していただいて、適切な運用や支援をしていただく体制をつくっていただきたいというのが要望になります。

事務局長：メリットもありますが、運用面で弊害があるということだと思います。令和5年度の交渉でも同じ内容の要望があったと思いますが、これを受けて全学人事管理委員会で副担当を決定する際の各教員の業務負担について留意するように各領域長に求めをさせていただいています。今後は全学的に主担当業務、副担当業務の内容等を、まだ実態がわからないところがあるので、実態を調査したうえで、担当者に仮に上限を設けるなど対応を検討させていただきたいと思っています。まずは実態を把握して、どのような状況になっているのか、課題を抽出して対応を考えていきたいと思っています。またこれだけではなくて機構やセンターが増えていくことも担当教員が増えていく一因だと思いますので、組織の見直しも合わせて考えていきたいと思っています。山岳流域研究院は大学設置基準の研究科等連携課程実施基本組織に関する特例として、例外的に2つの主担当となっています。

組合：主担当、副担当の数の制限を設けていただくとか、毎年提出する業績リストの様式がすべて違うので、大学として統一していただくだけでもよいのではないかと思います。研究の時間が業績リスト作成に取られてしまうということもあるので、合理的にさせていただけるよう検討いただければと思います。

事務局長：ありがとうございます。そういったわからないところや見えていないところがあると思いますので、実態を把握させていただきたいと思っています。先ほどの様式のように参考になることがありましたらぜひ教えていただいて、調査するときに負担になっている業務も把握できるようにしていきたいと思っています。

組合：教員の本務のひとつである授業をどういうふうに担当しているかという回数も把握できていないのではないかと思います。私立大学であれば担当コマ数に合わせて手当てが出たり削られたりということがあります。逆に言うとはよく把握しているということです。200人の授業と2、3人のゼミとを同列に扱っていいのかという問題もあるので、これは教員がきちんと手の内をさらけ出す必要があるかと思いますが、基本はまずそこにあると思っています。

事務局長：わかりました。やってみます。



(5) 有期雇用の無期雇用への転換を要求する。

(14) 非常勤職員の雇用期間(5年で雇い止め)の延長を要求する。

組合：任期付きの方は教員も職員もとても増えてきています。研究職で事務職に近い処遇の方もいらっしゃいます。またパート職員に関しては更新2回最長5年となっていますが、専門的にも詳しくなられて教員も助かっているところを5年で別の方になってしまうとまた一から仕事を覚えるのに時間がかかってしまいます。有期雇用の方については無期雇用へ転換していただければ大学にとってもメリットになるのではないかと思います。

事務局長：常勤の任期付きの教員につきましては、任期満了時に各領域で審査を行って、無期転換することができるという制度になっています。特任教員は当初は一定期間のプロジェクト等に従事することを想定して雇用する制度であったことから、無期雇用への転換は想定していませんでしたが、常勤教員を補完する業務を担うなど当初想定していない事情で大学が雇用している例もあることから特任教員の処遇、キャリアパス、位置づけ等の検討に現在着手しているところです。また継続的な雇用を必要とするような専門性を有する職務に関わる特任職員等につきましては、事務職員採用試験によって常勤職員への転換を引き続き進めていくこととしています。継続雇用の条件の可否につきましては、検討を進めていきたいと考えています。本試験につきましては、令和6年度からすべてのパート職員、特任職員を対象を拡大して常勤職員への転換を可能としている状況です。引き続き周知をしながら運用面においても進めていきたいと考えています。

組合：(5)は教員が主ですが、(14)は非常勤職員のことをさらに詳しく書かせていただいています。

ぜひよろしく願いいたします。

事務局長：非常勤の方は基本的には補助的業務に従事していただくということを前提にした制度ですが、優秀な人材を継続雇用するという条件の可否は、まさに財産にもなりますし、専門性を有した方は辞めてしまわれるとまた一からということにもなりますので、条件の可否を財政状況も踏まえながら検討していきたいと思っています。また資格が必要な業務等に従事する非常勤の方につきましては無期転換を認めて従事していただいています。引き続き検討させていただきたいと思っています。

組合：(5)(14)ともぜひよろしく願いいたします。

組合：法律の主旨は、有資格者とか特別に優秀な人とかいう限定はないはずですので、常勤職員にしてほしいということとは別に雇止めをやめてほしいということは別のレベルのことだと思いますので、法がつくられた主旨を逆手にとって5年になるところで雇止めをしてしまうということは本来のコンプライアンス的にもよろしくないやり方だと思いますので、静大だけではありませんが、浜松医科大学のように見直しているところもありますので、ご回答いただいたレベルだけの検討ではなくて、法の主旨に基づいてご検討いただきたいと思います。

総務部次長：今局長から回答させていただいたところは、今主張されたところをある程度考えながら申し上げさせていただいています。無期雇用にするというときに、簡単に申し上げると何らかのスクリーニングをしたいというのがこちら側の思いではあります。そういった表現を使うのに、どうしても“優秀な”という言い方をしないといけないのですが、結局そのスクリーニングが何もないと、自分の大学で経験しているのですが、有期雇用の間は一生懸命仕事をしていただくのですが、無期雇用になったとたんそうでない方を例で正直見ているので、致し方ないところだとは思いますが、ある程度慎重に見させていただかなければならないところはあります。ただおっしゃるとおり労働契約法が改正された主旨は、よく受け止めなければならないと思いますので、その観点でこの問題については考えさせていただきたいと思っています。ありがとうございます。

組合：よくわかりました。



(6) 55歳昇給停止と減額支給の見直しを要求する。

組合：申し入れのとおりですが、とくに教員の場合は、修士博士を出て長い間非常勤講師や任期付きの教員を経て、40代後半になってようやく常勤の教員の職に就いたというケースもあります。年俸制については55才昇給停止を外すという話も聞きましたが、月給制のおいでも見直してほしいというのが要求です。

事務局長：ストレートな回答は難しいところですが、冒頭申し上げましたようにまずは国家公務員を準拠したかたちになっているということと、本学が財政的に非常にひっ迫しているということから、単純に制限をなくしてしまうと財源の確保が非常に厳しくなりますので、すぐさまこの制度をなくしていくのは難しい状況であることはご理解いただきたいと思います。たださまざまな処遇面での改善は考えていきたいと思っておりますが、財政が非常に厳しい中での話ですので、ご理解いただければと思っています。

組合：何らかの善処をお願いいたします。



団体交渉席上の日詰学長(左) 佐藤事務局長(右)

団体交渉席上の川瀬執行委員長(左)
石原事務局長(右)
浜松会場がモニターに映っています

**(15) 非常勤職員の「物価上昇分に応じた形での時間給引き上げ」を含めた時間給見直しを要求する。**

組合：申し入れ書のとおりですが、物価上昇分に応じたかたちでの時給の引き上げが十分になされておられません。昨今の物価上昇の影響を受けて、生活も厳しくなっています。毎年要求事項として出させていただいていますが、近隣の他の賃金を調査していただいてそれらとの比較をとおして適切な最適な時間給を検討していただくということを労使間で確認されておりますので、10月から引き上げられましたが、まだまだ十分ではないと思います。学生アルバイトでも最近時間給がアップされたと聞いています。ですからもっと引き上げられるようよろしくをお願いいたします。

事務局長：何度も同じような回答になってしまいますが、まずは本学の財政状況が厳しいということで、人件費全体が抑制される状況の中で、今後もまずは財政状況を踏まえながら、業務内容も考慮しながら単価を決定することが必要だと考えています。令和6年度の静岡県の最低賃金の改正に伴い、10月1日から本学の最低の時間給を1,050円に改定しました。ほかの職種につきましても職種間の均衡を考慮して全体の見直しを行いました。なお近郊の公的機関との比較は、可能な限り改善を図りたいところです。限られた財源の中ではありますが、支給面だけでなく休暇の制度や福利厚生充実など給与以外の改善も引き続き検討させていただいて差別化を図りながらいい環境をつくっていかねばと考えています。また非常勤職員の業務のキャリアに応じて業務内容が変わるものでもなく基本的には決められた業務に従事していただいているということもありますので、業績に基づく時間給の設定は今のところ考えにくいのが現状です。ただ今回の単価改定に合わせて法人化前から雇用されているパート事務、技術職員で、1,050円を超える単価のものにつきましては、当時から据え置きとなっていた点を考慮して単価の見直しをさせていただきました。

組合：よろしくをお願いいたします。



(16) 年俸制職員の手当てについて、制度の再検討と十分な説明を要求する。

組合：今回組合員の間から強く要求が出ました。年俸制と月給制では手当てに大きな差があります。まずは制度の確認と再検討および教員への十分な説明をしていただきたいということです。今の若い教員の皆さんはみな年俸制で、4月採用時に年俸制についての詳しい説明を聞いていないとのこと。たとえば赴任時に大学院の授業を担当してなくても2年目から担当した場合、見直しが5年に一度なので次の見直しでなければ大学院調整手当がつかないなど、月給制と年俸制では手当てがかなり違います。よく手当は含まれているという説明を受けるということですが、大学院など担当している人と担当していない人もいますので、わかりづらいと思います。5年ごとの見直しとなっていますが、もう少し狭めて実態に合わせて手当てを入れていただくなど具体的な仕組みにしていきたいということです。

事務局長：年俸制適用教員給与規程における支給手当に関しましては、大学教員が担当しない業務にかかるものは含めていないということになっています。年俸制の決定に際しては、地域手当、大学院調整手当、期末勤勉手当に相当する額を年俸に含めている状況なので、手当というかたちでの支給はしていません。ただし大学院調整手当は、月給制の教員と同様に、実際の担当状況に基づいて支給するなど今後支給方法を含めて検討が必要だと考えている状況です。また広域異動手当は、支給対象を事業場を異にして異動する場合、単身手当も支給対象を業務命令による授業場を異にする異動と規定していることから大学教員については制度の支給対象外としているということです。また年俸額の算定や各種手当の支給対象につきましても採用時や年俸制の切り替えの際に説明を十分に行うということと年俸制を適用している教員に対しても要望に応じて説明をしていきたいと考えています。先ほどありましたように十分に理解されていないということですので、採用時だけでなく、今実際に年俸制の方々についても十分な理解と納得がいただけてない場合があると思いますので、そういった方々にも説明を尽くしていく必要があると思っていますので、そこも検討していきたいと思っています。

総務部次長：いちばん大事なのもそもその理解をしていただけるような説明をできていないのではないかとというのがいちばん大きいと思います。地域手当や大学院調整手当や期末勤勉手当は給与の中に完全に入っていますので、計算するうえでの資料は全部そういったところで計算しているのですが、ご本人に対してどこまで見せているのかというところはあると思います。大学院調整手当については、当然担当する担当しないで手当の原則は上下するものだと思いますが、そのところは考え方もあってもうある程度認めてあげるとか、いろいろなかたちも考えられるのではないかと思います。要は採用時の状況で、例えば担当していないのでそれは見られませんと告げるのはいいですが、その後担当したときに手当額はどうなっているのかというところが極めて不透明だと思いますので、そこは見直しをさせていただきたいというところです。冒頭説明がありました大学教員が担当しない業務に関しては手当に含めていないという規程の話ですが、特別支援学校調整手当、義務教育等教員特別勤務手当、特別資格調整手当、教職調整手当は、大学教員には含まれておりませんので、規程において最初から除かせていただいているというところです。ご意見が異なるものだと思いますが、単身赴任手当と広域異動手当は今申し上げました通りで、必ずしも静岡大学だけというわけではなくて、いくつかの国立大学でも同じように整理させていただいて、先生方の部分についてはこのところは手当の支給対象外とさせていただいているところが散見されているところです。

組合：わたしたちもより正確に理解しなければならないことがあったということもわかりましたし、そのうえで今後いっしょに考えていけたらと思います。

組合：赴任時に説明を受けていないとみなさんおっしゃるので、以前民間企業に勤めていた方が大学に来られたということですが、民間企業であれば必ず説明がいろいろあるそうです。法人化したとはいえ給与の中身についてきちんとした説明、資料提示でもいいとは思いますが、説明を受けなかったというのがいちばん大きいと思いますし、不信感にもつながりかねません。どのように計算されているかを情報開示していただければ、わたしたちも理解が深まると思います。ただ先ほどの大学院調整手当についてはしっかりしていただいて、別立てにさせていただくなど考えていただければと思います。

組合：組合役員や事務局にも説明していただく機会をいただければ、質問がきたときにわれわれが答えるということもできると思います。そういう機会が持てたらと思います。

総務部次長：月給制は国家公務員給与体系ということなので、説明がなくてもイメージが付きませんが、年俸制はそこから離れた大学独自の給与体系です。例えばA国立大学から静岡大学に来て年俸制から年俸制であってもまったく違う可能性もあります。そのあたりも踏まえて、やはり説明はしないといけないと思います。それはわたし

のほうで受け止めますので、対応を考えさせていただきたいと思います。

組合：最近新しく来られた若手の方たちが中心となって勉強会をやらうとかいう話もしています。大学院調整手当の話が出ていて、月給制の場合は採用してすぐに大学院の授業を担当していただくということはあまりなくて、1、2年のうちに評価して大学院の担当していただくというかたちをとっています。月給制と年俸制でもその部分が違ってれば、差ができていし評価されていないということになるかと思いますが、きちんと対応していただければと思います。

総務部次長：おっしゃるとおりだと思います。考えさせていただきたいと思います。

事務局長：何でこんなことが起こるのだろう。

総務部次長：おそらく制度設計の詰めの甘さなのではないかと思います。最初から担当するしないに関わらずそこは出すと思います。もらえるであろうということに基づいて考えてあげないといけないと思います。現状やっていないから出さないのではなく、将来的にやりますよねという想定で立てつけるべきだと思います。確かに別立てして月給制と同じようにやるというのがいちばん現実に即した対応だと思いますので、どちらかのやり方で整理したいと思います。

事務局長：何となく先祖返りしているようなところがあるように思います。最初の年俸制の勢いは流動性を高めようということでしたが、少し制度がトーンダウンしてきているような感じです。そういった動きの中で、少し中途半端な状況になっている気がしますので、今一度年俸制を不信感を持たれないような給与体系にして、本学として独自ののであれば、しっかり確立してしっかり説明して理解してもらうようにしなければならぬと思います。

総務部次長：おっしゃるとおりだと思います。

組合：年俸制の若い教員からの要望で、採用のときに年俸制か月給制か選択できるようなシステムにしてもらえればということもありました。

総務部次長：原則は年俸制です。

組合：たぶん公募の段階で年俸制となっているかと思いますが、そうなっていると難しいのではないかと思います。

組合：年俸制はこういう不透明な部分があるうえに、月給制は退職金や賞与があるということで人生設計がしやすいのですが、年俸制は退職金や賞与がどうなっているかということさえもよくわかっていない方が多いです。

総務部次長：Ⅱ型は退職金があります。

事務局長：今Ⅱ型に移行しています。

組合：Ⅱ型は退職金があるのですね。ボーナスはどうですか？

総務部次長：ボーナスに相当するタイミングで出していると思います。ほぼ月給制に寄せてはいます。

組合：Ⅰ型はどうですか？

総務部次長：Ⅰ型はいわゆる年俸です。

事務局長：Ⅱ型は月給制に近い方です。

組合：今Ⅰ型からⅡ型への変更は可能ですか？

人事課長：可能です。月給制の方がⅠ型やⅡ型に移ることは可能ですが、Ⅰ型やⅡ型の方が月給制に移ることはできません。

事務局長：先ほどの要望も不透明感があるから月給制に戻してほしいというような話があるので、Ⅰ型であろうとⅡ型であろうと、年俸制はこういうものです、こういう算定に基づいて支給しています、不利益はありませんということをきちんと説明するということですね。採用時はもちろんですが、十分理解されていない方もいらっしゃると思いますので、そういったことに努めていきたいです。

組合：よろしくお願いいたします。

団体交渉のようす



(11) 退職後補充の新規採用人事の滞りの解消を要求する。

(17) 人件費ポイントのゼロベースでの見直しと柔軟な運用を要求する。

組合：最近退職しても不補充というケースがたいへん増えていて、かなり教員数が減ったり、いろいろな問題が起こっています。職員もそうだと思います。人件費ポイントが導入時からの累積ポイントですので過去のマイナスが現在でも引き継がれています。学部によっては全教員が昇任できないなど非常に人事が滞っていて、昇任できなければ研究のインセンティブが湧かないです。別の学部で学科がたくさんあれば、学科間の分捕り合戦になってしまったり、ポイントによって教員の処遇が不安定になり、このままでは若い方が静岡大学を出ていくことしか考えなくなってしまうかねません。優秀な人材が流出してしまう懸念がありますので、ぜひどこかの時点で見直しをいただくなどをお願いしたいと思います。

事務局長：課題認識は同じで、退職後の1/2ルールは撤廃しましたが、効いているのはポイント制だと思います。ポイントに関しては、何度も申しましたが財政状況です。本学の支出予算に占める人件費の割合は72%くらいありまして、運営費交付金を突破してしまっています。学納金で人件費を賄っているような状況になってしまっていて、それを聞いただけでも危機的だと思っています。一方で運営費交付金はどんどん下げられてしまっていて、人勧に準拠した分も上がっていません。ではその財源をどこから捻出するかという話になっているのが現状です。一方でポイントで管理して縮減していくのはもう限界があります。非常に課題認識はありますが、何とか考えていく必要があるだろうと。言ってしまうとどうやって財政を確保するか、という話につながるわけですが、冒頭にも言いましたように運営費交付金を増額に向けたいろいろな働きかけをすると同時に、さまざまな努力をしていく、これは外部資金の獲得であったり、土地建物の活用など、さまざまな増収方策を駆使して、何とか安定的な財源、人件費は固定費になりますので、安定的な財源をどう確保するのか本当にそこに頭を悩ませている状況です。共通の課題認識として考えていて重要な点だと思っていますが、一方でそういった財政状況のこともご理解いただいてそういう思いでいるということはわかっていただきたいと思っています。ポイントの運用につきましては、そういった厳しい状況ではありますが、各領域でなるべく弾力的柔軟に人事を行えるように、配分されたポイントは枠内でできるようにしていますが、そもそも枠自身がないので弾力的と言っても何を言っているんだという話になりますが、制度面では弾力運用できるようにしています。あとは財源、ポイントの管理をどうするかというところに尽きると思いますので、先ほど言いましたように財政状況を見ながら判断しなければなりません。なるべく人件費を優先しながら学内予算の配分を考えていきたいと思っています。

組合：非常にていねいにご回答いただきありがとうございます。できる限り善処していただけるとありがたいと思いますので引き続きよろしく願いいたします。

事務局長：文科省が弱いので…。

組合：毎年国の予算はすごく増えています。増えているところはすごく増えているのに、大学予算、とくに人件費はとて減っています。人的投資は無駄ではないはずなのに。

事務局長：法人化になると、これは国立大学法人だけでなく、さまざまな特殊法人すべて同じ課題を抱えています。国立大学法人だけ人勧に準拠しろと言っても響かないのです。文科省もさまざまな特殊法人とっしょになって政府に申し入れようと。なかなか国立大学については政治的にも応援団がいなくてとても危惧していますし、国立大学の予算をやっていましたが本当に響きません。国会まわりをしても国会議員も関心もありません。なので予算に結びつかないのです。国会質問も出ませんから。国大協で言ってもそのような状況です。それでいろいろな改革を求められるので、みなさん疲弊しています。

組合：疲弊しています。それから評価評価で。

事務局長：また制度が変わりますから。

組合：評価疲れと言っています。

事務局長：ですから大学の業務をなるべく省力化合理化していけたらと思っています。ただ合理化するにも先行投資が必要になります。電子化したり、DX化したいなど、いろいろなことをやりたいのですが、何千万何億かかります。やりたいことは山ほどあるのにできていません。ですが、がんばります。

組合：国立大学は独立行政法人とは違うということで国立大学法人にしたのですが、今は独立行政法人と同じように扱われてしまっている。



事務局長：あれは法人化するという苦渋の選択のために、みなさんに納得していただくために詭弁みたいなものだったと思います。でもゆくゆくこうなるのは目に見えていました。

組合：もとに戻さないといけないですね。

事務局長：大学の活動をよりアピールすることが重要なんじゃないかと思っています。学長とも話していますが、外部発信機能を強化してって、こんなに地元にも求められているし、みんなにとって役に立つ大学なんだと、地域貢献も教育研究もどんどんアピールして、みんなで支えていかなければいけない大学なんだと自らアピールすることしかないかと思っています。ぜひ学長のもとがんばりたいと思っていますので、よろしく願いいたします。

組合：ぜひ予算を獲得してください。ありがとうございました。

教職員組合にご加入ください!

- ▶ 教職員組合は、静岡大学に在籍しているみなさんの声を、大学に公的に届けることのできる学内で唯一の団体です。
- ▶ お仕事をしていく中で、何か困ったこと、改善してほしいことが起きたとき、大学に対して「こうしてほしい」と申し入れ、協議するのが「団体交渉」です。「交渉」は法律で認められた働く者の権利です。
たとえば残業しても手当が支払われない、子どもの看護休暇が取りづらいなど、大学の規則(就業規則)で定められていても、実行されていない場合もあるかもしれません。そのようなときに、組合が大学と交渉を行います。
組合がなければ、たとえみなさんに不利益な内容であっても、大学が決定したことに無条件で従わなければならない可能性もあるのです。
- ▶ 立場の「違い」を認めて、主張すべきことは主張し、尊重すべきところは尊重するのが組合と大学の関係です。交渉することは、労働法制下におけるみなさんの権利です。権利を主張することは決して間違ったことではありません。組合も大学も静岡大学をよくしていこうという気持ちは同じです。
- ▶ 組合に加入したからといって、昇進や給与に何らかの悪影響が出ることはありません。それは法律でも禁止されていますし、過去にそのような報告もありません。大学の執行部には組合の経験者、組合役員の経験者も大勢いらっしゃいます。安心してご加入ください。
- ▶ 組合は特定の政党とのかかわりはまったくありません。また、何らかの行事に動員されるということもありません。みなさんおひとりおひとりの気持ちを尊重します。
- ▶ 組合にご加入いただくと「不二速報」「組合員向けのメールニュース」などで、いち早く交渉の結果などをお伝えします。
組合の顧問弁護士にも無料で相談できます(具体的な事件処理依頼以降は、弁護士料は有料になります)。
労金や教職員共済などのお得な福利厚生サービスもご利用いただけます。

組合加入はこちらをご提出ください

静岡大学教職員組合加入申込書

静岡大学教職員組合執行委員長 殿

年 月 日

私は静岡大学教職員組合に加入を申し込みます。

氏名	所属	連絡先 E-mail
----	----	---------------

ご意見ご要望などご記入ください。

※必要事項をご記入いただき、「組合事務局」までお送りください。メール等でも申し込みできます。
ご記入いただいた事項は、組合活動情報等の提供、組合費徴収などの事務のため、適切な取り扱いをいたします。