

宇都宮大学職員組合 組合ニュース号外

2011年11月18日発行

〒321-8505 宇都宮市峰町350 Phone 内線2010 028-649-5029 Fax 028-614-3313
E-mail: uu-union@galaxy.ocn.ne.jp Homepage: <http://www8.ocn.ne.jp/uu-union/>

去る10月27日に行われた学長交渉の内容についてご報告します。ご意見・ご質問があれば、組合事務局までお寄せください。なお、本ニュース号外は全教職員に配布しています。

学長交渉記録

日時：2011年10月27日(木)16:00～17:15

場所：本部棟第一会議室

大学側出席者：進村学長，吉田総務課長，塚原総務課長補佐，青木人事総括係長，
福島労務・安全係長，中山秘書係長

組合側出席者：浅野委員長，後藤副委員長，長谷川和壽書記長，赤塚賃金・労使専門委員，
高際賃金・労使専門委員，村井前書記長，長谷川万由美男女共同参画専門委員

今回は臨時特例法案や概算要求の結果が未定の現状での第1回目の交渉ということで、大学側の残業回避の要求を了承し、17:15 終了の交渉となった。はじめに進村学長から申し入れ事項に対する40分に渡る丁寧な回答・説明があった。なお、以下の記録においては丁寧語は省略した。

学長からの回答・説明

1. 給与の削減について

(国家公務員でない現在、まさか連動して削減しないであろうことについての確認)

今までの経過の第一点として、6月3日閣議決定に「独立行政法人の役職員の給与については、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する」とある。また、人事院総裁からは人勸に配慮して国会で慎重審議すべしとの異例の要請が出た。

第二点として、9月20日閣議決定で、前年度当初予算の[義務的経費を除く部分の(組合補足、以下同様)]10%削減の概算要求組み替え基準が示された。この中に国立大学の運営費交付金も対象となっている。そこで大学として10%削減に対応するシミュレーションを行い企画戦略会議に示

した。収入のうち学費・検定料は約 30 億だが、学生に還元しなければならないので教育経費は削れない。どこか減らさねばならない。業務費 1%減、研究費なども含め考えた。しかし、現在、国として[審議が]進行中に見通しが立たない。国の具体的方針が示された時点で、本学も対処しなければならないと考えている。文科省の概算要求の結果も全く分かっていない。他大学も同様である。

人事院勧告については、新聞記事によれば、10月28日に見送りの閣議決定予定とある。本学は国家公務員の給与改正に準じて改正することにしているので、勧告に準ずる改正は見送ることになる。

2. 人事異動について

(1) 従前型の3年程度での公務員の人事異動・人事制度の見直し

(2) 退職後の人員不補充の件

7月1日付で身上調書を提出してもらったが、異動希望欄もある。適材適所が基本方針だ。又昨年4月に人材育成の策定を行った。今年の4月からは希望による柔軟な移動があった。一般論になるかもしれないが専門性を考慮しモチベーションを高める人事異動に努めたい。

事務職員、技術職員の昇格について

給与規定第14条には「職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価により1級上位の級に昇格させることができる」とあり、大学の裁量で上位ポストを与えることは十分考えられる。しかし、退職金[増加分]は自己資金で手当てすることになるので、現在の財政事情でどンドンやるのは困難である。基本的には法人化以前の昇格基準で運営せざるを得ない。空いたポストへの昇格という方針を維持している。

退職後の不補充について

教員については、7月28日の人事調整会議で、10%削減の場合のシミュレーションによる、人件費削減の必要性を検討頂いた。実際の予算削減幅がどの程度なのかは分からない。事務職員等については、3月28日の企画戦略会議で25年度以降の定員削減計画を検討頂き、退職に伴う空き定員お取り扱いを決めそれに従っている。

3. 非常勤職員の3年雇い止めについて

予備交渉で説明があったと思うが、前5回の団体交渉でもやったが、現時点では3年雇用と言うことで考えている。外部資金での雇用の場合はその期間に縛られるのは他大学と同じである。

非常勤の単価については常勤を削減しなければいけない中で改善するのは難しいと考えている。職場で具体的の問題があれば申し出てほしい。事務連絡協議会で職場環境をよくしていきたい。

4. 男女共同参画について

今年の4月にホームページにアクションプランを載せた。女性教員の積極的な採用は、第二期中期目標で、国大協17%であるが、宇大は15%(現在約12%)である。男女共同参画推進室を置くことは理想だが人を置くことは難しい。現在は総務部総務課人事総括係が窓口となり、

勤務時間の設定、子育て等の問題への取り組みをしている。

今まで、労働時間・休暇等に関する規定の改正、3歳以下の子を持つ場合、育児休業等に関する規定の改正等色々改善してきた。また、今年の4月に男女共同参画宣言を行い、支援に関する適切な情報提供を約束し、見える化の検討をしている。23年度計画としては出産、育児、介護の代替教員確保を学部・学科として組織的に取り組むことを計画している。学部・学科の検討状況を把握した上で対応をさらに具体的にしたい。

人事調整会議に女性がいないとの指摘はその通りだが、選出のルールとの関係もある。4月のアクションプランは学部の意見を元に作っており、女性の先生方あるいは関係者の意見は反映させていると思っている。

くるみんマーク[仕事と子育ての両立が図りやすい雇用環境の整備等を図るための次世代認定マーク]の取得について

本学の次世代育成支援対策は、HPに22-27年度の行動計画として載せてある、育児休業、子供が生まれる男性職員の特別休暇 小学校就学以前の子育て支援 超過勤務縮減のためのノー残業日の徹底、の4目標がある。くるみんマークの取得にむけては9つの基準があるので、行動計画の達成を前提に取得を目指す。

5. 大学院手当のボーナス反映

18年度の総人件費抑制による財源不足から、俸給の調整額を手当に移したことによりボーナス反映しないが続いている。これは国家公務員に準拠するという我々の姿勢からするとおかしい。検討はしたいが5千万財源があるのですぐにはできない。地域手当は公務員準拠で2%上げた。1億掛かり、反対もあったが、色々削減しながら、思い切ってできるときに上げた。大学院手当もやらなくてはいけないと思っているが、5千万財源がある。現在の情勢と今後の見通しから判断していかねばならない。

地域手当の維持については、他大学では公務員準拠していないところもかなり多い。そうも言っておられないのであるタイミングで思い切ってあげたが、10%シミュレーションや財務省の出方などで非常事態があれば別だが、せっかく上げたのでできるだけ維持したい。

6. 危機管理体制

危機安全管理マニュアルを一部修正し、不備なところを見直す作業を行っている。幹事監査でも指摘があった。今年度中に行う。緊急備品については、各部局からの要望には学内補正予算で対応する予定である。

放射能の測定

子育て中の教職員の不安解消が必要と考え、本学の専門家をお願いし宇都宮への影響を検討し教職員に情報を伝えてきた。また農学部が県と協力し1キロごとの線量調査の委員会を立ち上げた。公表は県の責任である。放射能に対する公開講演会を市民向けに2回行った。附属学校の放射線測定は公立学校と同じにやられることを県などに確認してある。

組合とのやりとり

組合：丁寧な説明には感謝するが、残り時間は 25 分しかない。重要な事項に関しては継続的にまた日を改めて交渉に応ずる約束をしてほしい。

学長：拒むつもりは全くない。

組合：人事院勧告についても、運営費交付金の額も決まっていないので、決まった後に交渉をよろしく願います。確認できることから始めたい。院の手当のボーナス反映は公務員準拠の方針で早く正常に復したいと言うことでいいか。

学長：その通りである。

組合：ボーナス反映分カットは約 3 千万ではなかったか？確認してもらいたい。地域手当は 6% をできるだけ維持したいと言うことでいいか。

学長：せっかく上げたので維持したい。公務員準拠という考えである。

組合：国家公務員の給与に準じて改定するとおっしゃったが法的根拠は何か、きちっと押さえておきたい。

学長：法人だから自由度はあるが、民間給与調査の専門家が大学にいる訳ではない。それで人事院勧告に準拠した国大協の資料に依っているとすることである。

組合：法的には、国立大学法人の給与等に関しては独立行政法人通則法の 63 条に準拠するとなっており、そこでは「業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように」とあり、人事院に準拠せよとは全くなっていない。そこを認識してほしい。

学長：それはその通りである。

組合：大学収入を増やすのは経営者の責任である。国立大学は人件費削減の目標をすでにクリアしている。“乾いた雑巾をさらに絞るような”と喩えた人がいる、今回さらに臨時人件費削減となれば国立大学は壊滅的打撃を受ける。収入の内、運営費交付金の比重が大きいことから、交付金を減らさない働きかけをするのは当然である。国大協ももっと積極的に運営費交付金確保の運動をすべきである。

総務課長：国大協も反対アピールを出すなど、努力はしている。

組合：国大協の中でも温度差がある。学長には積極的に動いて頂きたい。

学長：昨年もパブリックコメントや、議員を通じて訴え、58 億が別枠で継続となったが、それでも効率化係数 1% が実質掛かってきた。今年も国大協で努力している。

組合：毎年 1% で苦勞している。10% 掛かるといのはレベルの違う話だ。これは死活問題だと言うことをもっと大きくアピールしないといけない。

組合：人勧準拠を謳うなら下げないはずだ。文科省の概算要求自体は 190 億の増である。また災害復興のため（人件費削減やむなし）というのは嘘で、復興対策経費はシーリング外である。（経費削減の）根拠は中期財政フレームであろう。それで 10% 削減にはならないはず。復活予算もあるだろう。日本再生重点化措置の 7000 億も見込まれている。そうした中で、10% 削減のシミュレーションを（早速）やったのはどうかと思う。

学長：人事調整会議で、公募すると期間が長くなり [長期的に財政に影響するので]、シミュレーションを行ったのである。当然復活予算はある。国大協での文科省の説明でも財務省とのやりと

りに関して言及があった。

組合：法人の予算は自主性があると言っても、交付金を大幅に下げられたらどうしようもない。

文科省の概算要求での大学配分額の根拠があったはずで、そのとき給与を国家公務員並みに下げたことを前提としたのか。そうだとすればおかしい。もう一つ、国家公務員準拠の立場を今後維持し続けるのか。それだと、公務員給与が下がれば宇大も下げることになるが。

学長：我々が準拠といていたのは、国大協が参考にした人勤に対してである。

組合：大学の言う公務員準拠は震災対応の削減以前の人勤準拠と考えていいか。

学長：考え方はそうだが、そうと言い切ると、震災後の復興財政であるなかで、国民の目にどう対応するのかと言う問題がある。

総務課長：24年度予算概算要求組み替え基準には、「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」と「平成23年度人事院勧告」については、法案の審議状況や人事院勧告の今後の取扱い方針等に応じて、通常取扱いの例により予算編成過程で検討し、その影響額を適切に反映する。」とある。だから、その辺は今後のことではっきりしていないのが現状である。

学長：基本的には副委員長のいう通りだが、今年度についてはどうかというと、国民の目もあると文科省も言っている。しかし10%は極端で、何%かは現時点ではいえないとなっている。

組合：給与大幅削減に連合がなぜ合意したか理解に苦しむが、2005年の給与削減の時には、経過措置[いわゆる現給保障]があった。4.8%減で経過措置があったのに今回はないとすれば問題だ。もう一つ国立大学法人評価委員会の財務内容改善の総人件費改革は、超過達成されている。宇大も達成している。社会一般に対する説明ができないのではなく大学として説明する努力が足りないのではないか。それから、先ほど確認した通則法の“社会一般の情勢に適合したものとなるように”の“社会一般の情勢”には私大との教員賃金比較も入るべきである。国立は中堅私大よりかなり低い。また事務職員に関しては国家公務員よりラスパイレス指数でかなり低い。これらもちゃんとした社会の情勢であり、これらを考慮すれば賃金削減など考えられないはずである。

組合：給与に関しては、交付金の額が出てきてから、再度、交渉を持ってほしい。

学長：削減の率は現時点では分からないし、10%などと言われた時も、全国学長の会ではあまり危機感がなかった。大震災という今までになかったことが起こったからかとは思う。

組合：震災復興にはもちろん協力すべきだが、給与大幅削減に打撃を受けないほど余裕のある人は少ない。ローンを抱えぎりぎりの生活をやっている人も多いただろう。(だからこそ前回は現給保障があったのであり)大幅削減案を通すのは全く乱暴だ。

組合：時間もないので、再度確認として、助教に対する研究費補助の措置は来年度以降も続くのか。

学長：学長戦略経費から出している。できることならやりたい。放射能への対策も学長支援プロジェクトとしてこの予算から出ている。

男女共同参画専門委員：子供未来財団のベビー・シッターの助成に関して、バウチャーを利用者に渡す事務作業をお願いした。

大学：あまり費用が掛からないのであれば検討したい。

組合：確認として、パートの3年雇い止め問題は、5年を実現している東大、京大など以外の中・小規模大学の資料をそろえて改めて交渉をお願いしたい。

運営費交付金減とならないよう、国大協等を通して努力してほしいが、もし不幸にして給与に響く削減案が出れば、当然、組合と交渉することを確認してほしい。年度が押し詰まってからでは困る。

学長：はっきりし次第お知らせする。

賃・労専門委員：人事異動に関しては、大幅に変わって学部に影響が出ることが続いている。もう少しバランスを考えてもらいたい。特に4,5月に就学支援課で大幅移動があり、事務局には大変なストレスが掛かったようだ。

学長：確かに問題のあった部署があることは承知している。こちらも個人事情なども考慮してやっているつもりだがさらに配慮する。

賃・労専門委員：男女共同参画については、女性教員支援や子育てももちろんだが、ハラスメントをなくすことが男女共同参画社会基本法に含まれている。専門部署を置くという要求には、皆が安心して働ける環境を作るという観点があることを言うておく。