

第3回団体交渉報告

人件費抑制措置について、大学側の頑なな姿勢は変わらず！ 本学の教職員は、他の国立大学に比べて不利な労働・給与条件におかれています！

富山大学教職員組合

教職員のみなさん！

教職員組合は、2月14日に団体交渉を行いました。交渉事項は ①「入試業務における時間外労働削減」の新対応について、② 人事院勧告に準拠した給与等の改定について、③ 五福キャンパスにおける入構ゲート設置問題、④「学長との懇談会について」でした。

① 休日入試業務の休日振替対応問題

入試業務の休日振替対応問題については、今回の交渉でも大学側は頑なな姿勢を変えず、「時間外労働削減」のためという説得力のない理由で、休日振替のみという措置を押し通そうとしています。国立大学のほとんどが採用している、入試手当と休日振替の併用という措置についても、検討はするが本年度は入試業務で手当を支払うつもりはない、来年度については財政状況を見ながら検討するという、消極的な姿勢でした。

毎年大学センター入試からは、実施大学における監督・事務に対して人件費相当の予算が措置されています。本年度の入試の場合、新対応に応じて休日振替した場合には、組合の試算では1200万～1400万円が浮く（人件費として支払われない）こととなりますが、これについて問いただしたところ、センターから措置された予算はヒモ付きではないので、大学の基盤経費に使うことができるとの回答でした。制度上はヒモ付きではないと言っても、仕事をした教職員に入試手当を支払わず、それを他の経費に流用することは一種のモラル・ハザードではないでしょうか。

入試で働く教職員に不利益をもたらし、妥当な合意点を求めようとしない大学側の態度に対して、わたしたちは、自分たちで利益を守らざるを得ません。組合はこれに対する対処として、教職員の皆さんに次のことを呼びかけます。

1月13日（土）、14日（日）センター試験や2月25日（日）前期試験の休日入試業務について部局事務等から休日振替をうながされると思いますが、1月～3月の年度末の繁忙期に、無理をして休日を振替える手続きをする必要はありません。無理に休日振替を求めてはいないこと、3月までに振替えなかった場合には、これまで通り休日給（1日約2万～3.5万円）が支給されることについては、団体交渉で大学側が確認しています。

現在各部局では、3月末までに振替休暇を取得できない職員から「入試業務に係る休日出勤の振替ができなかった理由書」を取るよう依頼文書が出ていると思います。休日振替をしない方については、休日振替の期限は3月末日までですので、上記「理由書」は3月末日まで保留（検討中）とした上で、4月に休日給支給が確定した時点で提出して下さい。書類の取りまとめ期限は4月13日ですので、急いで提出する必要はまったくありません。また、「理由書」は今回の新対応を検証するためのものですので、その内容によって不利益をこうむることはあり得ません。

なによりも、業務命令による休日業務に対して休日給を受け取ることは当然の権利ですので、皆さんは業務の状況や事情を勘案のうえ、自身の不利益にならないように対処してください。

②人事院勧告に準拠した給与等の改定問題

人事院勧告に準拠した給与の改定について、大学は適用時期を準拠しないという従来の提案（以下）を頑なに主張し、緩和的な措置すら取る気配も見せず、完全準拠を求めた組合との主張とは平行線に終わりました。

公務員の場合、月例給の平均 0.2%引き上げを平成 29 年 4 月に遡及して適用するのに対して、大学提案では、同率の引き上げをするが、その適用は平成 30 年 1 月から(9ヶ月引き上げが遅い)。また、期末・勤勉手当については、公務員の場合平成 29 年度 12 月期から勤勉手当 0.1ヶ月分を引き上げるのに対して、大学提案では、同率の引き上げをするが平成 30 年度 6 月期から適用。つまり、平成 29 年度 12 月期の引き上げはなし。これが適用されると、組合の試算では、平成 29 年給与で約 7 万円が公務員水準より下回る(教授の場合)

交渉のなかで、〈国からの予算措置の確証もないまま新学部を設置したが、ここにきて経費がほとんど措置されないことが明らかになった。そのため、来年度予想される大きな財政逼迫を、教職員の給与などの人件費や研究費の抑制によって取り繕い、長期的には退職者増加による経費の自然減によって乗り切ろうとする〉大学側の姿が見えてきました。組合はこの事態の経緯や責任について、より詳しい説明を求めましたが、部分的な説明に終始して本質的なことについては触れられず、財政逼迫の責任についても説明はなされませんでした。なによりも、このような、人事院勧告準拠にともなう教職員の給与の「値切り」を行っているのは全国の大学では富山大学だけであり、全国的に見れば異例な措置を取っていることについての、大学執行部としての責任や自覚を感じることができませんでした。

大学側は、本年 1 月の富山大学の役員会で、学長の役員報酬（月額本給）をいままでより、15%近くアップ（約 97 万円→約 111 万円）することが可能になる「富山大学役員報酬規則」の改訂を決めています。役員報酬アップの理由として、富山大学の「格」に見合った報酬額にしようと言っていますが、「同格」とみなしているお隣の金沢大学では、入試業務についてはきちんと入試手当を支給しており、非常勤職員への待遇については 5 年間雇用期限を標準に、無期へ転換することが可能な制度を作っています（本学は 3 年雇用が標準で平成 30 年からようやく 4 年になりました）。もちろん、本年度の給与については、人事院勧告に準拠して支払っています。富山大学では、以上の教職員の労働条件のすべてについて金沢大学より劣っているのに、学長の報酬だけ「同格」だと言うのは、おかしくありませんか？

③五福キャンパス入構ゲート設置問題

今回の団体交渉では、五福キャンパスで平成 31 年 4 月運用開始に向けて検討されている入構ゲート設置についても話しをしました。ゲート設置は入構管理の単なるコストダウンのためではなく、これまで大学が支出していたキャンパス管理の経費を、課金というかたちで教職員・来訪者に負担させる管理運営の考え方の転換ではないかと指摘したところ、全部ではないが、経費の一部を利用者に負担願うことになるとの説明でした。これも、これまで経常経費で負担してきたものを、部分的であれ教職員・来訪者に肩代わりさせるものであり、納得できるものではありません。

ゲートが設置され、来訪者にも課金されると、公開講座、講演会、研究会などの地域貢献・研究活動に対する抑制要因にもなりかねません。また、通勤の対しても課金されれば（計画では月額 1000 円）、教職員にとっては実質的な負担増になります。これについては、通勤手当の増額要求も含め、継続的に交渉していきます。

④「学長との懇談会」について

前回の団体交渉で組合側が提案していた「学長との懇談会」の開催について、大学側と基本的な合意を得ることができました。教職員の待遇や労働の問題を中心に、現在大学が直面している様々な問題について、建設的に話し合う場にしていきたいと思います。現在のところ、3 月中旬～後半の開催を予定し、内容や運営について詰めていきますので、教職員の皆さんも組合に対して要望や意見をお寄せ下さい。