

## 第2回団体交渉報告

# 学長、財政難を引き起こしたのはあなたがたの責任です！ 苦しいからと言って、教職員の財布に手を突っ込むのはやめて下さい！

富山大学教職員組合

教職員のみなさん！

組合は、1月17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」の新しい対応について、2. 人事院勧告に準拠した給与等の改定提案について、3. 人事院勧告に準拠した退職手当の引き下げ、その他についてです。この三つの項目ともに、教職員の給与・手当の実質的な引き下げにつながるものであり、組合は法人に対してその撤回を求めました。

### 1. 「働き方改革」を名目に、休日の入試業務をただ働きにするのは不誠実です！

センター試験を控えた12月に、本年度からは「休日の入試業務を休日の振替で対応する」ことを骨子とした、新しい対応が学部などを通じて通知されました。現在これにそって、センター試験の入試業務のために出勤した休日の振替をうながす依頼と手続きが進行していると思います。

組合は、この対応について、従来の「休日出勤した入試業務については時間外労働手当支給で対応する」（平成21年12月の役員会決定）を廃止して、実質的に、これまで入試業務に対して支給されていた休日給（組合試算ではセンター試験2日で監督（教授）約7万円、事務約4～5万円）を受け取れなくさせるものであるとして、団体交渉の場で撤回を求めました。しかし、法人側はこれを働き方改革にそった「入試業務における時間外労働削減」のためと言い張り、組合に対する説明の必要も認めず、この問題について建設的に話し合い、より適切な対応を検討する姿勢も見せていません。なによりも、時間外労働の削減を掲げながら、実際には経費削減を狙ったものという疑いがあり（組合の試算では、全員が対応方針通り休日振替した場合約3000万円の人件費を払わずに済みます、他方で大学入試センターからは約2000万円の実施経費が大学に対して措置されているのです）この対応は不誠実です。

組合は、これに対する当面の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6日（土）センター試験仕分け作業、1月13日（土）、14（日）センター試験実施業務、2月25日（日）個別試験前期日程で入試業務を行った場合、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の手続きをする必要は全くありません。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、その旨を教職員に周知することも約束しています。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。

現在、ほとんどの大学ではセンター試験などの入試業務に対しては、休日振替した場合には入試手当を支払っています。入試手当の支給すらない今回の「対応」では、休日の入試業務は実質的なただ働きになってしまいます。これでは、入試業務を担当する教職員の士気にも影響します。

組合はこの問題について、今後も教職員が納得できる解決策をもとめて交渉を続けていきます。

## **2. 財政難を理由に、公務員より低い給与条件を強いられるのは納得がいきません！**

例年、この時期に行われる人事院勧告に準拠した給与の改定について、法人側は従来にはなかった実質的な給与削減の提案を行ってきました。8月の人事院勧告では、月例給の平均0.2%引き上げが勧告され、公務員は平成29年4月に遡及して適用されるのに対して、富山大学では同率の引き上げはなされるものの、平成30年1月に遡及するという提案です。公務員に比べると、9ヶ月分の月例給の引き上げがなされなくなるわけです。同様に、期末・勤勉手当についても、公務員であれば平成29年度12月期から遡及して引き上げられる勤勉手当0.1ヶ月分が支払われず、平成30年度6月期から支払うという提案がなされました。組合の試算では、提案が実施された場合、平成29年の給与収入で、約7万円（教授の場合）が公務員の水準より下回ることになります。

これまで法人側は、人事院勧告準拠を理由に月例給・諸手当での改定等（引き下げの場合が多い）を行ってきました。今回の提案はこの慣行を無視して、法人の事情次第では人事院勧告に準拠せず、給与引き上げを抑制しようというものであり納得がいきません。

組合の追求のなかで、平成30年度に予想される財政難を平成29年度の人件費抑制で対処しようとしていることが明らかになりました。神田理事からは、① これまで予算の「人件費先取り」でやってきたため、研究費や施設整備費が圧迫されてきた。その構造を変えていかねばならない、② 平成30年度は新学部（都市デザイン学部）で新規採用の教員が相当数おり、国からすべて支援されなかったために大学の持ち出しとなり人件費が不足している、との主旨の説明がありました。しかし、①は人件費抑制の理由づけにすぎず、②は最初から分かっていたことであり、これでは、給与を削減することを前提に新学部を設置したと言われてもしかたがありません。大学経営にとって人件費の削減・抑制は最後の手段であるべきであり、そのような事態を引き起こした理由について、その責任の取り方について、事態への対処について、誠意ある説明を抜きに、簡単にこの提案を受け容れることはできません。

## **3. 長年勤務してきた教職員に、百万円近い退職金引き下げを押しつけるのですか！**

8月の人事院勧告では公務員の退職手当の引き下げ（調整率 87/100 ⇒ 83.7/100）が勧告され、富山大学もこれに準拠した退職手当の引き下げ（施行は平成30年2月1日）を提案してきました。引き下げるときには「準拠」を言う、明白な二重基準（ダブルスタンダード）です。

組合の試算では、平成30年3月31日定年退職、35年勤務の教授で、約100万円の引き下げ額になり、退職後の生活設計に及ぼす影響は小さくありません。法人側の自主的な判断で、緩和措置を取るなどの措置の検討を要求しましたが、財政負担増を理由に検討さえもできないとの回答でした。

他に、「五福キャンパスの入構ゲート設置と課金問題について」交渉しましたが、現在継続審議中で、設置・運用は早くても平成31年4月からとなるとのことでした。これについては、課金が現実の問題となった場合、通勤手当の増額を要求していきます。また、技術職員の待遇の問題についての交渉を行いました。

教職員組合は引き続き交渉を行い、教職員の給与・手当の実質的な引き下げにつながる措置の撤回を求めています。