

県大教職員組合ニュース 第92号

2017 (第4号)

2018年3月1日発行

静岡県公立大学教職員組合執行委員会

Tel & Fax 054-265-7231 E-mail office@shizunion.jp

第2回&第3回 団交報告

第2回 平成30年1月29日(月) 17:30~18:15 (於:食品栄養科学部棟2階 5211教室)

- ①退職手当規程の一部改正について
- ②有期雇用(事務職員)継続雇用の考え方について
- ③図書予算、高額備品更新、最先端機器整備について
- ④時間外勤務及び休日勤務に関する協定書について

継続交渉

第3回 平成30年2月21日(水) 17:30~19:00 (於:はばたき棟3階 第4会議室)

有期雇用(事務職員)継続雇用の考え方について

有期雇用職員の雇用年限については、「静岡県公立大学法人有期雇用職員就業規則」に記載がなく、法人側が根拠とする「有期雇用職員の契約期間の更新等に関する要綱」の策定に際し、組合との間で交渉や合意が行われていないことを確認しました。今回の事案について、法人側の示した契約終了は正当性を欠く可能性があること、継続交渉事項としたにもかかわらず、前回団交直後に後任人事に等しい採用選考活動が開始されるなど、組合-法人間の信頼関係にかかわることを明確に伝えました。今後は法人側との対話の余地を探りつつ、外部委員会への斡旋申請も視野に交渉を進めていきます。

学生部における職員の座席替えについて

訪室した学生に不利益が生じないよう、職員に指導を行うとの説明がなされました。

第2回の団体交渉を受けて、組合では以下のように対応した。

①退職手当規程の一部改正について

- 平成30年2月1日付で、合意する旨意見書を法人へ提出した。

②有期雇用(事務職員)継続雇用の考え方について

- 法人は、有期職員の雇用については規程に基づき対応していると回答したため、その規程の根拠資料を法人へ提出してもらう事にする。
- 団交より、短大、四大全学で、非常勤職員45名、有期職員40名(計85名)が現在勤務していることが明らかになった。規程によれば、非常勤事務職員3年、有期雇用専門職員5年と明記している。しかし、その明記された資料が現行の規程には示されていない。

③図書予算、高額備品更新、最先端機器整備について

- 「最先端分析機器整備事業」については、平成30年度は執行の予定である。大学独自の財源から拠出するため今後も継続を予定している。

④時間外勤務及び休日勤務に関する協定書について

- 36協定については、毎年3月末に労使間で協定書を交わしており、平成30年度に向けて協定する予定である。

平成29年度：第2回団体交渉・報告

1. 日時：平成30年1月29日(月) 17:30~18:15

2. 場所：食品栄養科学部棟2階5211教室

3. 出席者：

組合執行委員：熊澤(食)、武藤(経)、福島(看)、佐々木(短)、江上(薬)、
橋本(薬)、三崎(看)、丹羽(食)、新井(食)、中村(組合員)、計10名
法人：法人事務局長・理事 伊藤、大学事務局長 河野、総務部長 佐藤、
短大事務部長 松下、法人経営室 高橋、短大総務室長 法月、
法人経営室長 太田、県大総務室主幹 石田、計8名

団交の詳細については、次ページを参照してください。

5-1. 退職金について

法人： 現在、「退職手当」の平均額は民間2,459万円、公務員2,537万円である。人事院勧告に従い、民間との格差を考慮して、平成30年1月1日付けで「退職手当」の調整率を3.3%引き下げる改正を行い、3月1日より施行したい。本改正は、県職員の退職手当に準じたもので、これはすでに県議会で承認され、1月1日より施行されている。法人が試算したモデルケースは以下の通り。

○モデルケース1： 勤続25年の教授が定年退職する場合、2,135万円が2,064万円となり、約71万円の減額。

○モデルケース2： 勤続10年の助教が自己都合で退職する場合、346万円が335万円となり、約11万円の減額。

なお、本年度退職予定者は主任教員7名、助教10名であり、法人から個別に説明を行う。

組合： すでに退職金は予算化されているのでは。

法人： 「退職手当」は積算方式のため、翌年度に精算される。運営交付金には関係しない。

組合： 組合としての意見書はいつまでに用意すればよいか。

法人： 意見書の提出は2月14日（水）の役員会前までをお願いしたい。

組合： 短大部の有期雇用専門職員のNさんが、来年度からの再雇用を希望している。国際交流の補助や学部長補佐の仕事をしており、能力も高く、いなくなると困ると思うがいかがか。

法人： 必要があれば短大の方で公募するか否かを検討することになる。

組合： 有能な人を再雇用した方が、大学のためになると考えるがいかがか。

法人： 平成29年度当初に契約が切れることを本人に伝えているため、その後の申し立ては困難である。また個人別の対応は恣意的になる恐れがあり、公平性、透明性を担保できないので不可能である。

組合： Nさんは、非常勤事務職員4年を勤めた後、有期雇用専門職員1年が過ぎたところである。非常勤から有期雇用に変わる時に選考されているので、新たに採用された事にはならないのか。起算日の定義はいかがか。

法人： 「労働契約法」では採用時からの契約期間を示しているため、通算5年で雇用が終了することは、法律違反には当たらない。

組合： 「労働契約法」では、「労働者の雇用の安定をはかる」ことが記載されているがいかがか。

法人： すべての有期雇用を継続するとなると、法人経営が成り立たなくなる。

組合： 継続審議としたい。

5-2. 「有期雇用（事務職員）」継続雇用の考え方について

組合： 非常勤と有期事務職員の人数と雇用期間を確認したい。

法人： 現在、非常勤事務職員45名、有期雇用専門職員40名である。平成25年4月1日に改定した「就業規則」の要項に、雇用期間は非常勤事務職員3年、有期雇用専門職員5年と明記している。有期雇用専門職員は1年更新で、最長5年である。いずれも契約時に任用期間が終われば雇用が終了する旨の説明をし、了承を得ている。再雇用しなくても雇留には当たらないことを、弁護士にも確認済みである。

5-3. 図書予算、高額備品更新補助金および最先端機器の考え方について

組合： 大学院食品栄養環境科学研究院長の小林裕和教授が、研究科の会議において、法人に「静岡県立大学自然科学系部局の教育研究遂行に必要な資金不足の現状と提案」を提出したことを報告した。はじめに、「電子ジャーナル経費」について伺いたい。

法人： 平成29年10月に、小林教授から電子ジャーナルの経費を捻出する方策の一つとして、産学官連携の外部資金に課される間接経費（現在6%）の引き上げが提案さ

れた。しかし、法人が一方的に引き上げを決めることはできず、また共同研究をしている教員からの賛同も得にくいと考える。来年度は間接経費は据え置きである。なお、来年度の当初予算には、図書館情報委員会が調整して決定した金額を予算化しているため、電子ジャーナルに関する各部局の負担は本年度と同等である。

組合： 「高額備品更新補助金」はどうなるのか。

法人： 県の予算から拠出される補助金で、5千万円が割り当てられる。計画では5～10年間を予定している。法人化した時に所有していた備品についてのみ適用されるため、あと少しの期間で終了する。今後、補助金のあり方を検討する必要があると考えている。

組合： 更新は一度きりか。

法人： 同等のものを更新するのが建前のため、一度きりである。

組合： 故障中の機器も多く厳しい状況のため、継続をお願いしたい。

組合： 「最先端分析機器整備事業」はどうなるのか。

法人： 平成29年度は執行することができなかったが、平成30年度は執行の予定。大学独自の財源から拠出するため、今後も継続を予定している。

5-4. 36 協定について

法人： 3月16日過ぎに4月1日以降の人員数を記入した書類を作成するので、協定を締結したい。

組合： 了解した。いずれ意見書を提出する。