



2 / 2 7 当局交渉の報告

1) 平成18年度給与改定および退職手当規則改正について

当局は、給与引き下げにともなう現給保障について、俸給表の引き下げがない限り、新給与が追い越すまで続くことを確約しました。

組合は、この3月の 0.3 %マイナスに引き続き、4月からの大幅な賃下げの正当性のなさを主張していますが、万が一引き下げが実行されても、今年3月の給与と退職金が将来にわたって保障されることが明らかとなりました。

また、賃下げが行われたとしても、法人の裁量として、賃下げの影響を緩和する努力を行うべきと要求し、法人はその具体策を次回交渉までに検討することを確認しました。

2) 国からの 5 %人件費抑制の要請について

組合からの事実経過とその対応についての質問に対して、法人は、「そのような要請があったことは確かだが、法人としては、すでに、これまで人件費を1年間で1%減らしている。中期目標・計画に書くか書かないかだけの問題である。法人としては、中期計画が4年で終了するので、4年間で4%の人件費削減を中期計画・目標に書く予定である。」と回答。効率化係数 1%以上に、新たな経費削減を行うものでないことを明言した。また、人件費の削減は、ポスト管理と平均給与抑制で実現すると答えた。

3) 休日労働にかかわる36協定（代休制度）について

残業と休日労働を認める36協定は、1年期限であり、3月末日に効力を失う。昨年の協議継続の覚書にもとづいて、組合から、再び、すべての土、日、祝日労働は休日労働と扱い、代休を与えた上で135%の賃金を支給すべきことを要求した。現行の36協定では、土、日、祝日の出勤は、前後4週間の平日への振替で処理され、振替された休日の勤務だけが休日労働とみなされている。しかし、土、日、祝日の出勤は、家族の共同や団欒を妨げていることから、単なる振替ではすまないと、組合は主張。また、労働基準法の観点からも、「振替」は労使協定が結ばれない場合の措置で、本学のように労使協定を結んで休日に勤務する場合は、「代休」として扱うべきであると言った。

当局は、土日出勤がとくに生産性を上げる職場でもないため、現行の振替制度で十分であるとの認識を示した。次回までに、代休の範囲を拡大できるかどうかを、当局が検討することとした。

センター入試手当てに関する以下のような質問状を、2月23日に学長宛に提出しました。回答が届き次第、皆さまにお知らせします。

大学入試センター試験業務に係る手当の 支給についての質問状

1月21日（土）、22日（日）の両日に行われた、大学入試センター試験の実施要員に対して支給された入試手当および超過勤務手当について下記の3項目に対する回答を求めます。

1. 手当の支給実態について

組合の調査によると、教員については、給与規則32条2項の入試手当の金額と超過勤務手当の支給、職員については、超過勤務手当のみの支給となっています。

超過勤務手当の支給基準について明らかにするよう求めます。

2. 大学入試センター試験実施経費について

独立行政法人大学入試センターの「平成18年度大学入試センター試験実施経費支出基準」によると、監督者・試験場警備など細かい業務区分ごとに1時間当りの積算基準単価と支給時間が明示されています。ところが、本学の入試手当の額とセンターの積算基準に大きな開きがあります。積算基準にもとづく相当額の試験実施経費が本学に配られていると思われませんが、経費の収支について明らかにするよう求めます。

3. 入試手当と前2項のとの関連について

職務の分担は違うとはいえ、同じセンター試験業務を行いながら、職員と教員では支給基準が異なることについての合理的な説明を求めます。

以上

職員実態調査 実施中！

学内便でも、メールでも回答できます！

締切は、**3月14日**です。入試でお忙しいときですが、交渉の糧にするために、ご協力をお願いします。