

不二速報

発行日 2015年10月19日

第5号 職場実態アンケート結果まとめ(パート1)号【全教職員配布号】



2015年人事院勧告に準拠した「完全実施」を求めます。

8月に①民間給与との較差(月例給で0.36%)を埋める俸給表の水準引き上げ、②ボーナス(勤勉手当)を0.1ヶ月分引き上げ、などを内容として人事院勧告が行われました。

国立大学法人等の教職員の賃金は労使交渉によって決定するのが原則ですが、例年、静岡大学はこれまで人事院勧告に準じた給与規則等の改定を実施して来ました。教職員組合としては、法人化前の低い給与水準を引き継いだ国立大学法人(文部科学省と国立大学職員の給与水準は他省庁に比べても低かった)においては人事院勧告に拘束されない給与規則等の改善を要求して来ました。不利益変更につながる改悪についても反対して来ました。労働条件改善を求める上で、今回の「生活改善につながらない低額勧告」(国公労新聞人勧特集号)の完全実施は較差是正の上でも当然のことと考えています。

大学側によれば、今回の人事院勧告完全実施で必要となる費用は8000万円とのこと。教職員組合としては秋の団体交渉で完全実施に向けた交渉を行っていく予定です。

労基署の立入検査で労使協定違反の事実が摘発!

9月18日(金)に職員課より、静岡労働基準監督署の立入調査(6月)に基づく是正勧告等を受けた「教職員の長時間労働に対する面接指導等実施要項の制定について」の説明が教職員組合にありました。人事課によれば「時間外労働および休日労働に関する協定」(いわゆるサブロク協定)に違反して、一か月の限度時間(45時間)を超えて時間外労働を行わせていたケースについては是正勧告を受け、併せて安全衛生委員会において「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議していない」現状の是正勧告を受けたとのことでした。これを受けて、7月28日付けで各事務長等に「労働時間の適正な管理と時間外労働の抑制について」の通知を出すとともに、上記「面接指導等実施要項の制定について」の策定を行ったとのことでした。

実は春にも浜松キャンパスで「サブロク協定」に違反した案件があり、これは浜松事業所過半数代表に報告がなされました。今回の案件につい

静岡大学教職員組合
<http://shizudai-union.net/>

静岡：
〒422-8529
静岡市駿河区大谷 836

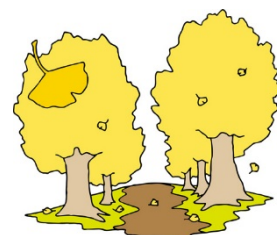
TEL/FAX:
054(236)0173(直)
2790(内線)

E-mail
suu@jade.dti.ne.jp

浜松：
〒432-8561
浜松市中区城北三丁目5-1

TEL/FAX:
053(475)9035(直)
3910(内線)

E-mail
suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp



目次：

2015年人事院勧告に準拠した「完全実施」を求めます。	1
労基署の立ち入り検査で労使協定違反の事実が摘発!	1
本年度の人事計画の「混乱」について	2
2015年職場実態アンケート結果まとめ(パート1)	3-6
西部地区で女性懇談会を開催しました。	7
第27回全大教教育研究集会(金沢大)参加記	8

ては、労基署の立入検査の事実も含め静岡事業者過半数代表には報告もなされて来ませんでした。教職員組合（委員長と書記長）よりこの事態について抗議を行い、職員課より謝罪がありました。労使協定違反に関する事実が「隠ぺい」され、それが労基署の立入検査で露呈した後も、教職員組合はおろか過半数代表にも通知せず、是正に向けての協議を行わなかったことは極めて悪質な行為であると言えます。

教職員組合としては、各事務長等への通知や実施要項等の作成に留まらず、長時間労働の原因になっているスタッフ不足等の是正を行わねば何の実効性も担保されないと指摘しました。春の教職員アンケートでも各職場での時間外労働の深刻さやサービス残業の実体が浮き彫りになっています。教職員組合としては秋の団体交渉で、長時間労働の是正問題について交渉していく予定です。

本年度の教員人事計画の「混乱」について

本年度の全学81件の人事計画がストップするという異常事態が発生しています。その理由について「全学人事管理委員会資料」（9月2日）は三点述べています。その一つに「給与水準の上昇改定および法定福利費の法人負担分の増加」があげられ、あたかも人事院勧告などの外的要因も主な原因であるかのような主張がなされています。しかし人事院勧告等の外的要因に対しては十分予想されることであり、その備えをしてこなかった経営責任が問われるべきです。現に他大学では問題になっていません。

主な原因は、いわゆる「ポイント制」運用にかかわるミスであったというべきです。人事管理委員会の説明が非常にわかりにくい表現で十分な情報も不足していますが、第1は、配分されたポイントに見合う採用等を各部局が行わなかったことをいいことに、「浮いた」予算を物件費に回して人件費を減らしてきたことが原因とされているようです。確かにいったん物件費に回した予算は人件費に回せませんが長期的な問題にはなりません。重要なのは、第2の学長管理枠での教員採用の増加で「全学での総使用ポイントが総配分ポイントに近づいてきた」という説明です。しかしこれも総使用ポイントの範囲内なのになぜ3億円という人件費不足を招くのか「謎」です。実は、ポイント数を無視した運用（採用）が行われて来たのではないかという疑いが高まっています。

いま、各部局で教員採用計画の見直しとともに、不足した人件費を捻出するために物件費の削減が進められています。必要な科目の後任が確保できない、教育研究上不可欠な予算が削られるなど大きなひずみを生み出しつつあります。本年度の「人事院勧告」に準拠した給与引上げへの影響も懸念されます。

このような重大な事態に対して、十分な説明も行われず責任の所在も明らかにされないまま、結果だけを押し付ける対応策が進められているのではないのでしょうか。「確保した教職員総人件費が給与改善等により不足する場合は、緊急的な対応として物件費等から不足分の補填」を行うのは当然のことですが、給与引上げ等の労働条件改善が研究費等の引下げの原因であるかのような構図は許してはいけないと思います。

2015年度組合教研集会「職場環境・風土とワークライフバランス」

●日時：11月19日(木) 12:30~14:00

●場所：静岡 共通 A棟 205・浜松 電子工学研究所 2F 会議室

※非組合員・学生でも、どなたでもぜひご参加ください！

※軽食を準備します。11月16日までに組合書記局へご連絡ください。

2015年職場実態アンケート結果まとめ（パート1）

5月に行われた職場実態に関するアンケート調査から、今回の労基署の是正勧告に関連性の高い調査項目について、結果と考察を紹介します。

お断り：設問によっては測定信頼性が高くないものも含まれます。



【職員への設問】問11～

職員に労働条件・環境の改善について特に行うべき点を2つ挙げてもらった。（問11。職員の有効回答 N=91 で計算している）

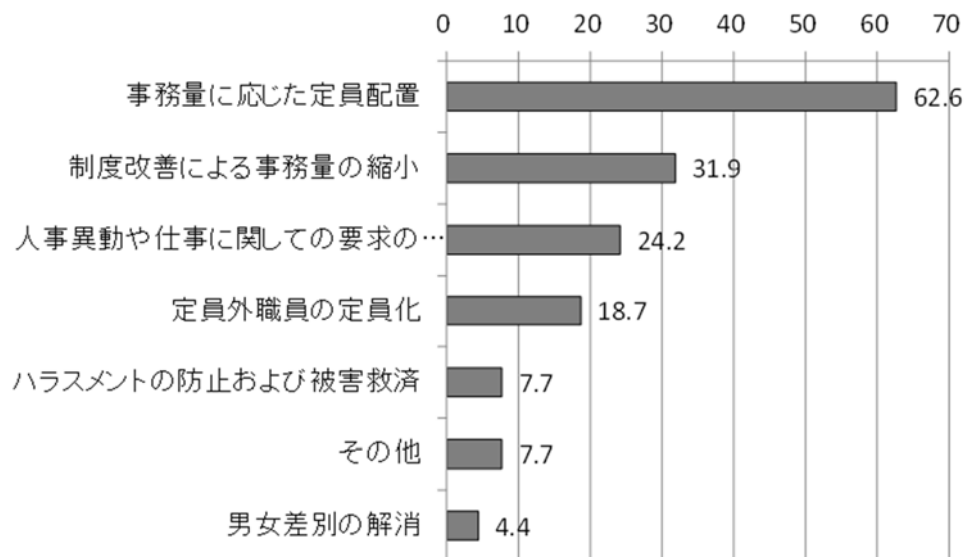


図1 労働条件・環境についての改善点%（2つ選択。N=91に対する%）【問11】

定員配置に対する要望が6割を超え、制度改善による事務量の縮小（32%）、人事異動や仕事についての要求の出しやすい環境づくり（24%）、定員外職員の定員化（19%）と続いている。

次に多忙化により支障が出ているかや多忙化の具体的側面について聞いた（問12）。

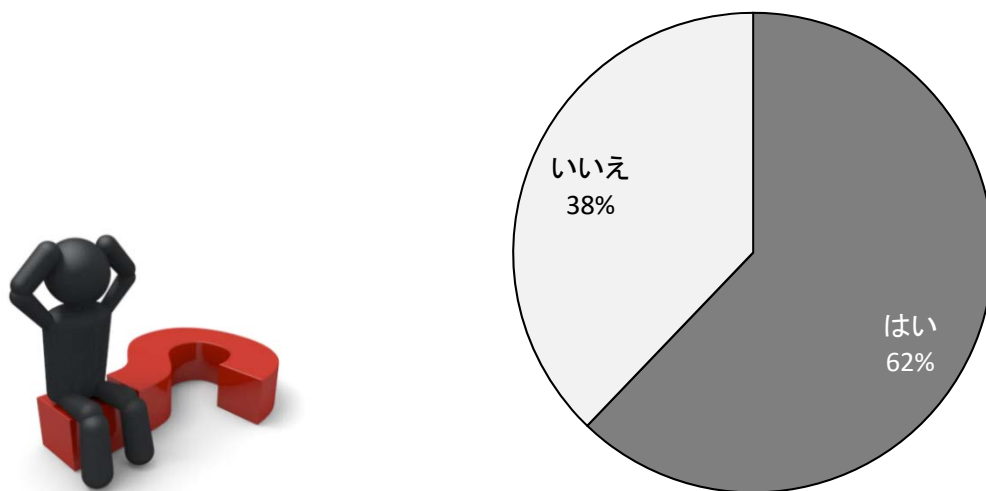


図2 多忙化による支障%（職員 N=72）【問12】

職員の6割が多忙化によって支障が出ていると回答している。



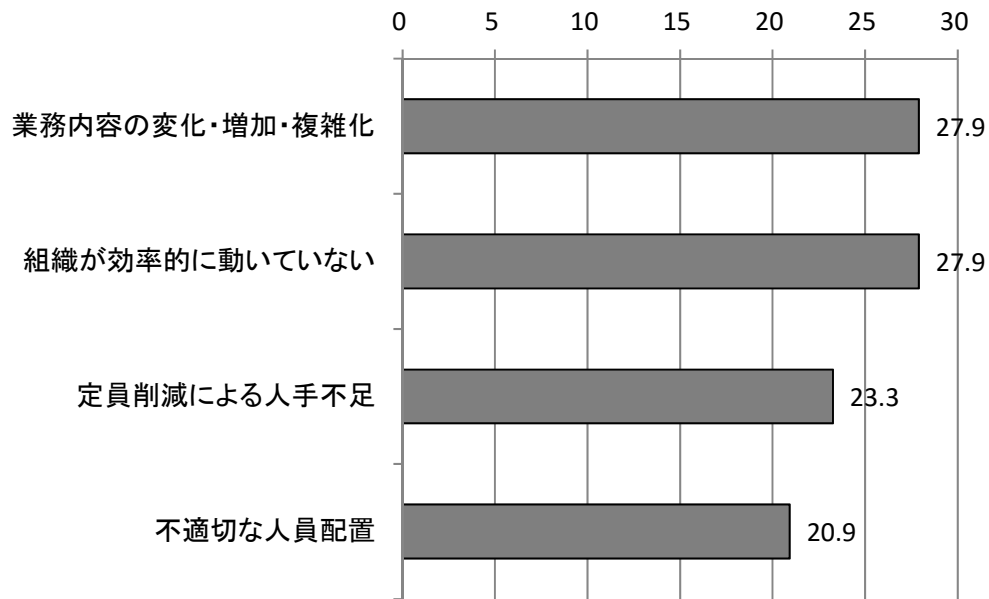


図3 多忙化の影響%（複数回答）（多忙化で支障がある職員 N=46 に対する%）【問 12-2】

多忙化によって支障があると回答した職員のうち、半数以上が「ストレスが増大した」「肉体疲労の増大」を挙げ、4割近くがサービス残業の増加を挙げている。

続いて、時間外労働に関して具体的に聞いた（問 13）。

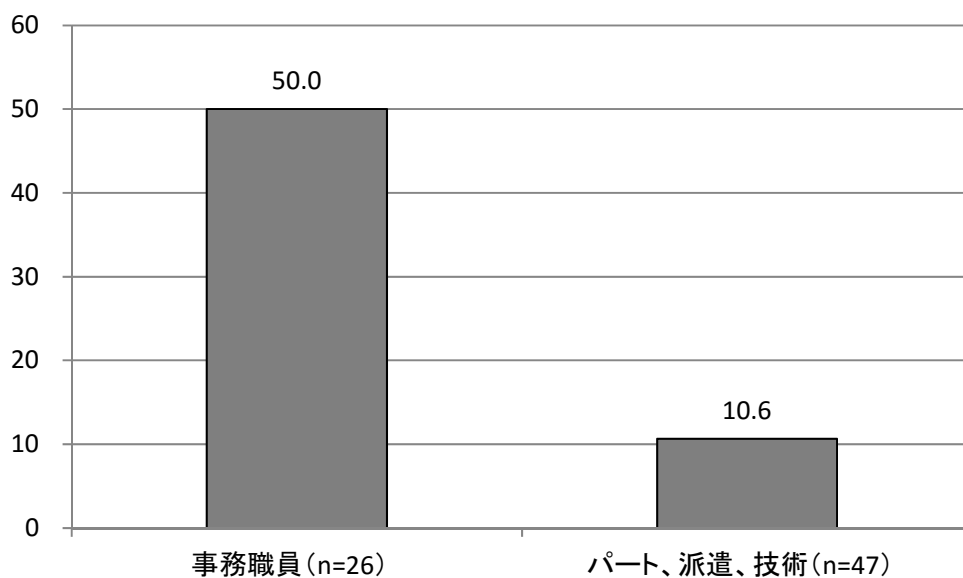


図4 月45時間以上の時間外労働経験の有無（%）【問 13-1】

回答を寄せた26名の正規の事務職員のうち、半数が45時間以上の時間外労働を経験したことがあると答えた。重ねて具体的な時間等を尋ねたところ、60時間や80時間といった記述が多くを占め、中には100時間とするものもあった。



【教員への設問】問16～

教員にも法人化以降の労働環境の変化を尋ねた。まず、経費の現状に困難を感じるか聞いた（問16）。

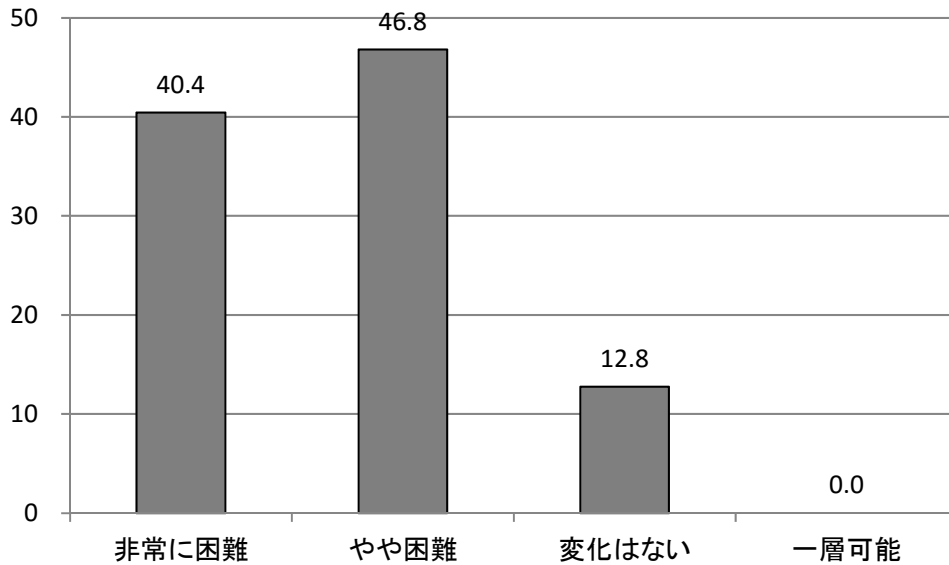


図5 法人化以降の教育研究費の変化（教員 N=47）【問16】

9割以上が困難とし、継続的・安定的な活動が一層可能とする回答はゼロであった。

1日8時間労働を基準とした際の、月の時間外労働時間数について尋ねた（問18）。

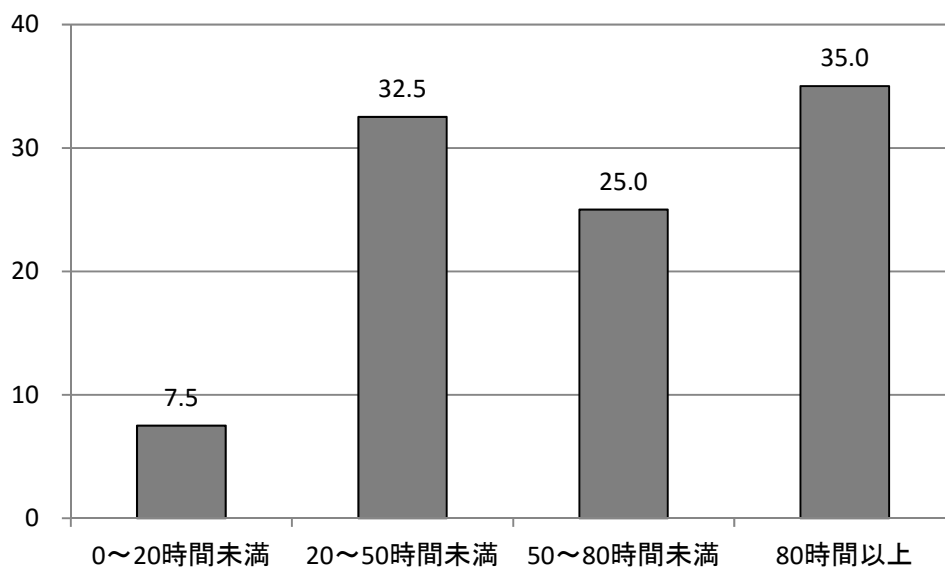


図6 時間外労働時間（n=40）【問18】

50時間以上とするものが6割にも達する。このことから、一日の労働時間が長いだけでなく、休日も仕事を抱えている可能性があることがうかがえる。

毎年恒例 『組合 スキーと温泉の集い』

今年は『赤倉観光リゾート』です！！

●日程：12月27日(日)～12月29日(火)

●宿：燕ハイランドロッジ

※ 参加者募集中！！



次に休日の実態について尋ねた（問19）。

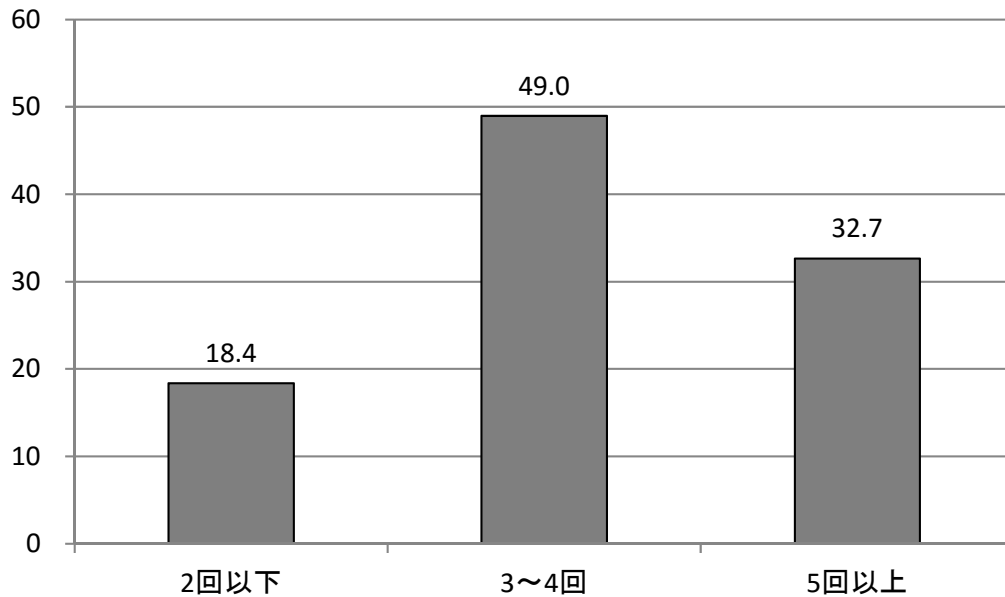


図7 休養に使える月あたり土日数 (n=49) 【問19】

一カ月のうちで実際に休日に休養できた回数は、3~4回が約半数であり、5回以上が約3分の1となっている。週に1回は休息を確保しようとしている記述がみられる一方、2回以下という回答も一定数見られる。

土日に授業準備、残務処理を行うなど、さまざまなケースがあり、研究や学会を労働時間にカウントする人としらない人が含まれるようである。土曜日に授業があるケースがあり、時間外労働時間のカウントが人によって異なる可能性がある。法定労働時間である月40時間を基準にカウントしてもらった方が正確に測定できると考えられる。もう少し詳しく（労働時間の定義を明確にしたうえで）調査する必要があるだろう。

労働条件の改善策について聞いた（問20）。

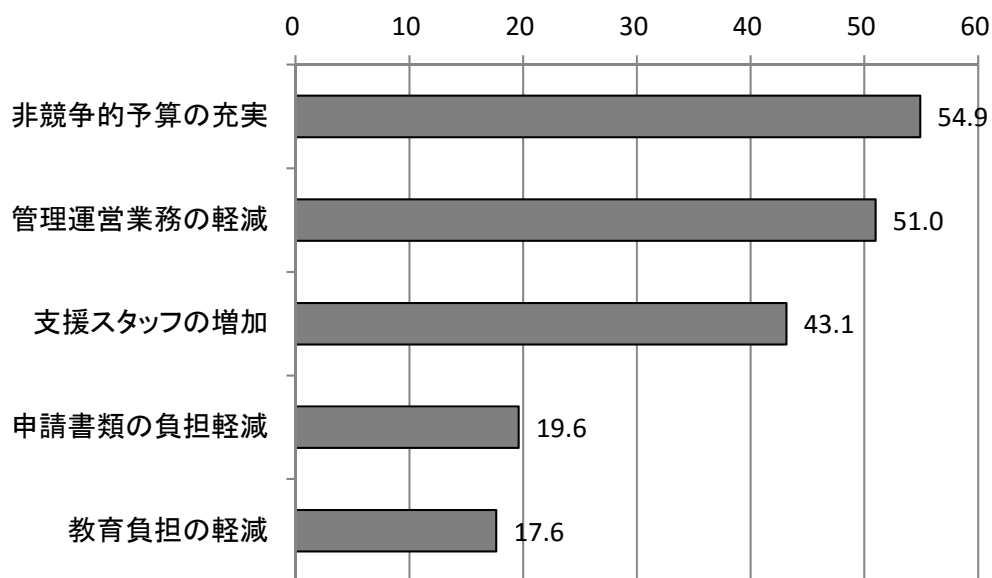
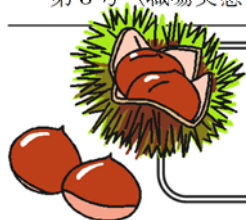


図8 教育研究条件の改善に必要なこと%（複数回答）（教員 n=51）【問20】

過半数が、「非競争的資金の充実」「管理運営業務の軽減」を挙げ、「支援スタッフの増加」（43%）が続いている。



西部地区で女性懇談会を開催しました。

女性部 笹原 恵（情報支部）

久しぶりに、9月29日に、浜松地区で、女性懇談会を開催しました。浜松地区の女性部の組合員は、26人いるのですが、うち7人と書記局の吉村さんの8人が出席し、お弁当を食べながら、和やかに懇談しました。

最初に、笹原から、全大教の教研集会の資料を使い、他大学の取り組みや、他大学の非常勤職員の労働条件などを紹介しました。

まず首都大学東京では今年4月から非常勤職員の賃金のプラス改定を実現したそうです。時給も大学によってだいぶ違っていて、名古屋大学では、正規職員の賃金に準じて計算され、上限は1263円となっています。ちなみに、静大では、時給は法人化前からの雇用か、法人化後の雇用かによって差異があり、法人化前からの雇用の場合でも、静岡では上限1095円に対し、浜松では上限1063円と32円の差がつけられたままです。地域調整手当の差額を撤廃しつつある今日の状況に合わせて、静岡の上限に合わせるべきだろうと思います。

また信州大学の組合では、本人が希望すれば、無期雇用に転換できるようにして欲しいと申し入れを行っていたところ、今年1月、無期雇用転換制度が導入されたそうです。1日6時間以上働いている人が対象で、賃金の上昇は伴わないとのことですが、働き続けたいと考えている人には何よりの朗報でしょう。静大では、非常勤職員は正規職員への登用試験を受けることができますが、（法人化後の非常勤職員の場合）、契約更新は最高で2回、上限は5年となっています。みなさんの希望があれば、このような制度の導入も大学側に働きかけていくことが必要かと思います。

その後、新しく組合に入られた3人の非常勤の方を含む全員が自己紹介を行い、職場の状況や仕事と家庭の両立のことなどを話しました。

新入組合員の方はいずれも非常勤職員でしたが、労働条件や休暇などの説明も全くなく、また研修なども特になく、突然仕事が始まってしまったことや、慣れない職場で奮闘しているというお話が印象的でした。

大学側にこのような情報提供やきちんとした研修が必要であることなども機会を見て、働きかけていければと思います。

久しぶりに顔を合わせていろいろな話できたのは、とてもよかったと思います。多忙化の中、以前のように1カ月に1度とはいきませんが、2～3カ月に1回ぐらいは女性懇談会を開催していきたいと思います。

今回は都合が合わなかった皆様も、ぜひ次回はお出席ください。

また何か困ったことや相談したいことがあれば、組合の浜松書記局の吉村さん（月曜午後、火曜午前、木、金）や女性部の笹原までお寄せください。

西部組合書記局 <suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp> 笹原 <sasahara@inf.shizuoka.ac.jp>



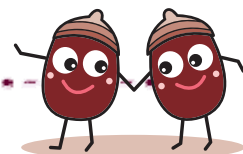
第 27 回全大教教育研究集会 （金沢大学、9月11日～13日）参加記



ちょうど故郷石川県開催ということで七尾市出身の鳥畑が前半の2日だけ参加させて頂きました。まず驚いたのは金沢駅の変貌もそうですが、かつて金沢城内にあり地元高校生に「東大の赤門、金大の白門（石川門のことです）」と並び称せられた金沢大学が「熊との共生」が迫られる郊外に追いやられていたことです（静岡大学は熊が出ない分幸せです）。広大なキャンパス内にはバス停留所が4カ所あり、学内の移動や交流は大変だなという印象でした。

さて本年度新任の中富公一中央執行委員長（岡山大学）の主催者挨拶に始まって、山崎光悦金沢大学長の会場挨拶と野中郁江日本私立大学教職員組合連合中央執行委員長の来賓挨拶の後に、小林雅之氏（東京大学）による「広がる格差・進む貧困化の中での高等教育の展望」なる記念講演が行われました。奨学金制度改善を含めた学生の就学・勉学条件改善を審議会等で求めると「エビデンスを出せと財務省が常に言う」ので徹底したデータを示すために調査をしたというだけあって、高校生等の経済的条件と進学状況の詳細な関係に関するデータを踏まえた報告は説得力と示唆に富むものでした。学力と経済力との間に明確な因果関係があり、「無理して頑張る親」によって支えられて来た進学がいま貧困格差の深刻化の中で崩壊しつつあるという現実は大学人として直視すべき問題だと言えます。

記念講演後の中央執行委員会による基調報告は、立憲主義と日本国憲法の理念を社会に活かしていくことが大学にとっていかに重要か、大学・高等教育が社会に貢献できる環境条件整備に向けて学問の自由と大学自治の擁護がいかに不可欠であるかなどが報告され、基盤的経費の確実な確保を通じて教職員の賃金水準の抜本的な改善を勝ち取っていく上での全大教の課題が語られました。さて三日間にわたって行われた教研集会は、3テーマ16分科会に渡って行われ、とても一人で参加できるものではありませんでした。できる限り顔を出すということで、第1日目はA4分科会「教職員の賃金・労働条件を守り向上させるたたかいと団体交渉の進め方」、第2日目はA2分科会「高等教育～大学・高等教育の転換点にあって考え行動するために」とC3分科会「立憲主義・平和主義を脅かす動きへの高等教育機関からの発言」、B2分科会「教員の待遇・労働条件と教育研究環境」に参加しました。「55歳以上の昇給停止」を教員は60歳、職員は57歳にまで引き延ばすことに成功した金沢大学教職員組合の経験や、首都大学東京への移行時に導入された全員任期制を撤廃させた首都大学東京教職員組合の闘いなどなどそれぞれの大学の教職員組合の取り組みにおける工夫や苦勞については非常に学ばされました。その他の点も含めてこの教研集会で学んだことを静岡大学教職員組合にも還元できればと思っています。



静岡大学教職員組合加入申込書

静岡大学教職員組合執行委員長 殿

年 月 日

私は静岡大学教職員組合に加入を申し込みます。

氏名		所属		連絡先 E-mail	
----	--	----	--	---------------	--

ご意見ご要望などご記入ください。