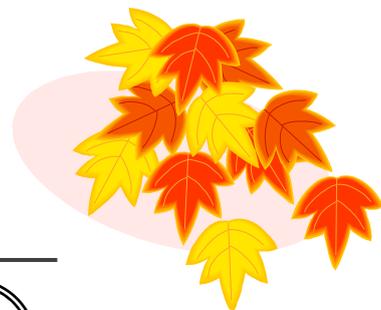


不二速報

発行日 2009年11月17日

第9号 団体交渉に向けて・職種別懇談会報告号



団体交渉に参加を！

◆ 11月24日(火)10:30~

◆ 工学部大会議室

<交渉議題>

1. 本年度以降の大学の財政状況と今後の方針について
 - 1) 次期中期計画における「人件費削減計画及び教員の戦略的配置について」の今後の見通し
 - 2) 教員の基盤的教育経費の削減はいつまで続くのか
2. 人事院勧告(09.8.11)にたいする対応について
3. 個別の課題
 - 1) 静岡・浜松両キャンパス地域調整手当支給率の改善
 - 2) 技術職員の昇給・昇格の問題の改善
 - 3) 非常勤職員の労働条件の改善
 - ・法人化後採用の非常勤職員の3年雇い止め一律適用の撤廃
 - ・非常勤職員の待遇の確認と改善要求(昨年度の人事院勧告(08.8.26)に基づく一時金支給要求、夏期休暇5日、時給単価の改善)
 - ・大学の夏期休業の実施に当たって、パート職員が年給を充てるという制度の撤廃
 - 4) 非常勤職員の正規職員への登用試験の改善
 - 5) 教員・職員における、性差による給与・昇進等の格差の是正
 - 6) 浜松キャンパスでの任期付助教の待遇に関して
4. その他

まだまだ集めています。ご協力ください。

「教職員の賃金労働条件に係る要望書」署名
学長交渉時に提出します。



「次期学長への手紙」を不二速報学長選考特別号で募集しましたところ、皆さまから10通のお手紙が寄せられました。11月16日に学長適任候補者のお二人にお届けし、返信として「次期学長から全教職員への手紙」を頂くことをお願いしました。届きましたら、皆さまに配布いたします。学長適任候補者アンケートの回答も現在、全教職員の皆さまに配布しています。

静岡大学教職員組合
<http://www.jade.dti.ne.jp/~suu/>

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：	
団体交渉に参加を	1
非常勤職員懇談会	2
助教の要望・意見など	3
技術職員懇談会	4

団体交渉に参加される方は、事前にお知らせください。

<打ち合わせ>
9:30~
西部書記局にて



団体交渉に向けて、職種別懇談会が開かれたり、メールでの意見集約をしたり、さまざまなご意見や要望が出されています。その様子を紹介します。

10/5 非常勤職員懇談会(浜松)

非常勤職員も真剣に仕事をしているのです！

2009年10月5日(金)西部書記局で「非常勤職員懇談会」が催されました。未組合員の方も出席され会場は満席となり、たいへん活発な意見が交わされました。

なかには胸が熱くなるほど切実な告白がありましたので、お話の一部を簡略化してご紹介したいと思います。

「膨大な仕事量をこなすため、やむを得ず連日残業しなくてはならない時期がありました。残業の事実を担当係へ報告すると、パートがなぜ残業するのか？とまるで詐欺をはたらいていると言わんばかりの対応でした。とても辛い。」

非常勤職員も真剣に仕事をしているのです。

そのことを知ってほしいと願わずにはいられません。



(非常勤ネットワーク)

全国教研参加者からは全国の雇い止めの状況など報告がありました。

また、登用試験をめぐる要求や時待遇改善の要求など話しあう中で、団体交渉の折に、学長との懇談会を開いたらどうかという声が上がリ、執行委員会を通じて早速要望していただきました。

11/16 非常勤職員懇談会(静岡)

教育学部支部で職種別懇談会を開きました

11月16日(月)の昼休みに教育学部支部で非常勤事務職員の方を対象とした職種別懇談会を開き、非組合員を含む19名(うち教育学部教員2名、人文学部教員2名、人文学部事務職員2名)の方が参加して下さいました。

田中書記長からの団体交渉における非常勤職員に関わる提案事項の説明の後、非常勤職員の方から職務の実態と問題点が提起され、契約更新の方法や経験による待遇改善、介護・看護に伴う休暇の必要性など、非常勤事務職員を取り巻く具体的な課題が浮かび上がりました。



<団体交渉での非常勤職員に関する交渉議題>

<非常勤職員の労働条件の改善>

今年度当初の数字ですが、本学の直接雇用の職員のうち、いわゆる常勤職員は半数以下となりました。この職員構成の現実からみても、本学の事務体制の維持と運営にとって、非常勤職員への正当な評価とそれに基づく待遇改善が不可欠の条件であると思います。静岡大学長として非常勤職員をどのように評価しているのか、お伺いしたい。

・法人化後採用の非常勤職員の3年雇い止め一律適用の撤廃

上述の本学の職員構成に加えて、職場での実情からみて、一律の3年雇い止めによる損失は限界にきております。仕事に習熟し、倫理性が高く、しかも非常に安価な賃金で働いていただいている非常勤職員のみなさんを、3年で雇い止めにする(経営上の)合理的な理由が見つかりません。また、他大学においては雇い止めの廃止あるいは期間延長という対応が進んでおり、本学は少数派に転落しています。事務体制を維持するためにも、本学の3年雇い止め一律適用の撤廃を直ちに行っていただきたい。

- ・非常勤職員の待遇の確認と改善要求
 - ・昨年度の人事院勧告(08.8.26)に基づく一時金支給要求
 - ・夏期休暇5日あるいは年末年始での年次休暇
 - ・時給単価の改善
 - ・介護休暇・看護休暇の導入
- ・大学の夏期休業の実施に当たって、パート職員が年給を充てるという制度の撤廃

<非常勤職員の正規職員への登用試験の改善>

- ・試験地の改善：静岡・浜松での同時開催または両地での隔年開催
- ・試験内容の改善：教養試験の見直し

11/20に事務職員懇談会(静岡)も計画されています。

助教の皆さんからご意見やご要望をお聞きしました。

浜松キャンパスの助教の皆さんに呼びかけ、団体交渉に向け、ご意見やご要望など寄せていただきました。工学部支部委員会、執行委員会、代表委員会などでの議論を経て、団体交渉で要望いたします。また任期付き助教のおかれている現状を認識して頂き、待遇改善につなげて頂くために、学長・学部長などに提出いたします。



皆さまから寄せられたご意見(抜粋)

- ◆任期付きと任期なし助教が同じ仕事内容と研究費であることは明らかに不公平である(任期というリスクを負う人と負わない人で全く変わらない待遇であるのはおかしい)。
- ◆任期付き助教はテニュアトラック助教と比べて不公平。
- ◆現在の待遇は助手時代の給与体系をそのまま適用しており、助教という職に見合った待遇に改善すべき。
- ◆助教と助手の給与に差をつけるべき。
- ◆10年後、20年後のために行う業務(カリキュラム改訂、高校訪問、インターンシップ等)と直近の業務を明確に区別してほしい。その上で、任期付き助教には長期業務をさせないようにしてほしい。
- ◆任期付き助教に対し、研究以外の負担(入試・オープンキャンパスなどの大学の行事)が多すぎる。研究以外の業務をさせるのであれば、任期終了後のポストを保証する、あるいは再任回数制限をなくすなどの対応をするべきではないのか。
- ◆若手の助教単独では外部研究費を確保するのがかなり厳しい状況になってきている。少ない研究費で苦勞して良い研究を行っても、その成果論文の掲載費や国際会議での発表旅費を交付金のみでは捻出するのがほぼ不可能な状況。
- ◆任期付き助教限定で(学内の競争的資金として)研究成果発表支援費を設けて頂きたい。お金が無いというだけで公表される研究成果が減少することは、助教にとっても大学側にとっても不幸なこと。
- ◆「任期がある間はおとなしくしておかないと」あるいは「任期が取れるまでは発言を控える」などの意見が聞かれる。このような状態は、大学にとって非常にマイナスである。こういう声が出ないような状態を作ることが望ましい。

◆助教と助手の役割分担の区別が不明瞭(卒研担当資格の有無を除く)。教育面や運営面での負担でどういう差別化をはかるのか、きっちり基準を決めるべき。少なくともどういう方針で役割分担するのかは全く不明。

◆助教を毎回教授会に出席させる意味があるのか疑問。そもそも助教を構成員にした最大の理由は助教が卒研生の主指導教員になれるため、その学生の卒業判定を最終判定(承認)する場に主指導教員として出席するため。であるならば、その教授会のみ当該助教のみが出席すればよいのでは?様々な情報が入る等の利点を感じられている助教の方もいらっしゃるかもしれませんが、私にとってはデメリット(無駄な時間を過ごさせられている)の方がはるかに強いです。そもそも旧帝大等では教授会は教授のみ。助教を構成員から外しても運営等に何の影響もないはず。

◆助教の実際に果たしている役割が学科によってかなり違う。ある学科では入試監督やTOEIC団体受験監督は全て助教・助手に割り当てられている。入試という重要な業務で、何かトラブルが起こった場合のことを考えると助教に「主監督」をやらせることは極めて疑問。TOEIC団体受験監督についても、准教授または助教が担当する学科や助教・助手のみが担当する学科など、学科により差があるのはおかしい。また特定の学科・コースでは、助教に個室が割り当てられていないという話も聞かれる。統一した基準を作るべき。

.....

<団体交渉での助教に関する交渉議題>

浜松キャンパスでの任期付助教の待遇の改善

- ・現在の待遇は助手時代の給与体系をそのまま適用しており、助教という職に見合った待遇に改善すべきである。
- ・職務内容・待遇面で、任期というリスクを負う助教と任期のない助教で全く変わらないのはおかしい。任期終了後のポストあるいは再任について、大学として責任のある対応を要望する。



11/5 技術職員懇談会

11月5日(木) 昼休みを使って技術職員懇談会が西部書記局にて開催された。

10名の参加者があり、用意された資料を基に静岡大学の技術職員にかかわる問題点をいろいろな見地から議論した。それぞれの考える言葉の意味や方向性を理解するためにも紆余曲折を経た結果、若手職員のためという大儀の下、以下に掲げる3点を中心課題にする方向にまとまってきた。

- ・技術職員の初任給における格付けの問題
- ・東海・北陸地区 国立大学法人等職員採用試験の位置づけ
- ・技術専門員・技術専門職員の定員

今回の懇談会において、漠然とした問題の中から中心となりうる課題を洗い出し、その共有ができたことは良い成果にあげられるだろう。さらにこれらを交渉時に提出する際、緊急事項とすることに異論はないことと思う。



<団体交渉での技術職員に関する交渉議題>

技術職員の昇給・昇格の問題の改善

・昇格基準を、全大教と文科省との協議の際と同様に、公開していただきたい。

・技術職員の採用に関して、一般公募の方の格付けをめぐる問題の改善策について検討していただきたい。(公募の際の給与提示の不明確さ・格付け基準の就業規則への明記・共通試験の受験等による改善の可能性)

・40代で長年にわたり昇給停止となる問題・浜松地区の技術専門員の定数の問題の改善をおこなっていただきたい。

・静岡大学の技術専門職員の選考基準の改善をおこなっていただきたい。

・事務折衝において資料として提出してある他大学の事例を参考に、評価シートの改善をおこなっていただきたい。



おでんと焼き鳥 de 集う -浜松キャンパス忘年会-

- 12月16日(水) 17:30~
- 佐鳴会館ホール

マジック・楽器演奏・太極拳・ゲーム・など
おでん・焼き鳥・餃子・おしるこ・おにぎり・
ビール・日本酒・など、**出演者、参加者募集中!**

今年も行います! 組合「スキーと温泉の集い」

今年は妙高高原、秘境・燕温泉に浸かり、
赤倉温泉スキー場でスキーを楽しみます。

12月26日(土) 夜出発~29日(火) 夜帰着

宿泊先: 燕ハイランドホテル(燕温泉・ブナの森の一軒宿)
※スキー場までは滑って行けます。帰りは雪上車でお迎え!

お申し込みは、12月14日までですが、お早めにお申し込みください。
詳しくは、書記局にお問い合わせください。

