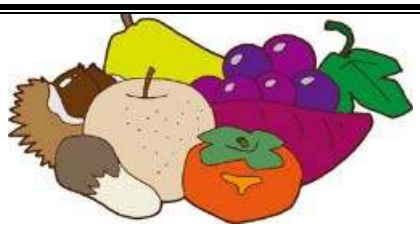
静岡大学教職員組合

不 二 速 報



発行日　2017 年 10 月 2 日
第４号　2017 年度「業務環境に関するアンケート」
結果のご報告【全教職員配布】

静岡：内線 2790　suu@jade.dti.ne.jp
浜松：内線 3910　suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp
組合 HP：http://shizudai-union.net/

2017 年度「業務環境に関するアンケート」結果のご報告

はじめに

本年度の前期において「業務環境に関するアンケート」を実施させていただきました。みなさまのご協力、誠にありがとうございました。おかげさまで多くの教職員の方々からご回答をいただきました。以下、その結果についてご報告させていただきます、なお、自由回答欄へのご回答内容の記載等に関しては、個人が特定されることのないよう、文意の変更の無い範囲でご回答の一部を省略・変更させていただいた部分があります。また、紙幅の都合上、一部をカットさせていただいた箇所もあります。何とぞご了承下さい。

性別や年齢などの点でやや偏りがあるのは否めませんが、みなさんが働いている職場の実態がかなりの程度明らかにされているものと考えております。普段から何となく思っていたけれど言えなかった不満など、きっと見つけることができるのではないでしょうか。自分の置かれた境遇が、実は他の人とも共有できるということを知ってもらえればまずは幸いに思います。その上で、そのほかの意見などにも目を向けていただき、自分とは異なる職種の人たちの苦しみも理解してもらえればと思います。

ご関心を持っていただけることで、
救われる仲間が数多くいます。

教職員組合としても、今回いただいた貴重な“声”を頼りに、執行部との交渉に臨む所存です。結果として、静岡大学の教職員の職場環境改善にとって本当の意味で良い方策が導きだせればと考えています。そのためのヒントとなるようなさらなるご意見やアドバイスなどございましたら、どうぞお気軽に教職員組合までお寄せ下さい。

なお、今回のアンケートの方法や組合のあり方などについて、これまでに複数の有益なアドバイスを頂戴しております。ご教示、どうもありがとうございます。今後の参考にさせていただきます。加えて、いくつかのご質問も頂戴しましたので、その回答も掲載しております。どうぞご確認下さい。

教職員組合は、職場環境の改善のため、「労働者おひとりおひとりのお声」を大切に関係各所へ届けて参ります。

どうぞ、静岡大学教職員組合にご加入ください。労使の信頼と協力体制を築きながら、ご一緒に働きやすい職場を作っていきましょう。不要な業務は減らしていくよう働きかけましょう。困ったときは、お互いに助け合える関係性を構築していきましょう。

若手の執行委員も職場環境の改善のために誠心誠意努力しております

回答者数　76 名	（ 静岡キャンパス	：	46 名	浜松キャンパス	：	30 名 ）
	（ 事務職員	：	44 名	教員	：	31 名 ） 不明：1 名
	（ 男性	：	32 名	女性	：	36名 ） 不明：8 名

事務職員の方々からのご回答

質問１

静岡大学での“長時間の労働”や“多忙化”による健康被害を無くしていくため、また、労働環境の改善のために、今後、どのような対策が有効であると思いますか？

以下の意見（昨年の意見の具体）に対して、「その通り！」、「今年も同感！」とお感じになるものを教えてください。

（複数回答、可）

結果

＜両キャンパス平均の高率回答順＞

	（静岡キャンパス） （浜松キャンパス）
①　現場の意見をくみとってほしい。業務改善を推奨する文化をつくってほしい。	80.0% 68.4%
②　システムや業務を見直してほしい。キャンパスや学部で重複している業務をなくしたり、国や県・市、他大学等が個々に取り組んでいることと協力しあったり等、斬新な発想も必要になってくる。一方で、職員の「No 残業デイ」の実施や有給休暇を必ず消化できるようにしてほしい。	76.0% 63.2%
③　パートさんが期限無く働き続けられるようにしてほしい。「半年間欠員」などないようにしてほしい。「欠員でも仕事が回ったのだから削減してもやれるだろう」などと考えないでほしい。	64.0% 57.9%
④　現在の職員の正確な労働時間を大学執行部は把握してほしい。大学の改組を実施する際は、事務組織の受け入れ態勢も考慮の上、検討してほしい。	52.0% 52.6%
⑤　休職が出たら直ちに別の職員を配置してほしい。職員が休職となっても、その後欠員を認められて新たな人員が配置されるまで半年ほどの空白期間（欠員のまま）があるようなことはやめてほしい。	48.0% 47.4%
⑥　定員削減をやめてほしい。再雇用制度の必要に応じたフルタイム化を！	40.0% 57.9%
⑦　人を減らすならば、残業代は全額出してほしい。	52.0% 31.6%
⑧　精神不安を抱えていらっしゃる職員へのケアをもっと考えていただきたい。	52.0% 31.6%
⑨　わたしたちの意識改革が必要だと思う。残業することが雰囲気的に当たり前になっていて、定時で帰ることが、“暇”だと思われる雰囲気があるので。	44.0% 42.1%

質問２

静岡大学での“長時間の労働”や“多忙化”による健康被害を無くしていくため、また、労働環境の改善のために、今後、どのような対策が有効であると思いますか？　以下、自由記述にてご回答ください

課題の解決を目指して！

（1）長時間労働の改善と労働時間の適切な管理について

- ✓ 年度初め、年度末、学期初め（特に３月、４月、10 月）での長時間労働は深刻な状況である。
- ✓ 定時であがる際に、皆必ずあやまっているのがとてもおかしく感じる。遅くまでいる人が忙しくて大変だと思われているが、必ずしもそうではないと思う。精神不安や、身体の不安を抱えているご本人への配慮はもちろん、周りの方の負担が当たり前になっていて大変だと聞きます。ゆっくりお休みさせてあげたくても周囲の方も余裕がなく難しいと思う。
- ✓ 意識改革は必要だと思う。残業代が出るので、それなら毎日定時じゃなくてもいいという気持ちの人もいると思う(子どもがいないなど、家庭環境にもよるのか)。職場でミーティングやお互いのスケジュール把握の仕組みもないので、チームで仕事ができていない。そんな状態では長時間労働が減るはずもない。個人が自分で納得のいくまで自分のペースでやっていたら、それぞれ帰宅も遅くなるはず。それでいいと思っているように思えてならない。→人を増員・補充させればいいという問題ではない！いる人が協力し合う態勢が必要です。
- ✓ セキュリティの面と出退勤の管理をカードでやってほしい。ドアの横にカード＋暗証番号など、出社した時間が記録される。業務時間外に PC の電源を入れない。電源 OFF も退社時間～10 分以内にする。定時になったら、電話が鳴らないようにする。「時間外です。明日おかけ直しください」等のアナウンス対応も。
- ✓ 自己申告の時間外申請ではなく、もっと正確に残業時間が分かるようにシステムを導入してほしい。紙ベースだと集計等で人件費や手間がかかる。
- ✓ 「長時間労働の削減」など学内の方針を定めても具体的な方法や、時間管理者への教育が行われていないため、各部局の負担が増えるだけに感じている。まずはタイムカードなどで時間管理を電子化して適切に管理してほしい。また、年休がもっと取りやすい環境になってほしい。
- ✓ H29.1.20 策定の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を労務管理担当部署にしっかり実施してほしい。
- ✓ NO 残業 Day を徹底する（水曜・金曜）。出社が８時 30 分～なら 30 分になるまで PC の電源を入れない。17 時が終業なら 10 分以内に PC 電源を OFF にし職場から退出を徹底する。電気（エアコン等）の節約になる。電話は 17 時以降つながらないようにする。
- ✓ 裁量労働でもないのに、事務職員で遅刻を繰り返す者がいる。正規の時間を働いておらず、「超勤をつけてないから遅刻 OK」という理屈は成り立たない。
- ✓ 事務職員の多くが長時間労働を強いられています。休日出勤している事務職員も少なくありません。いかに残業している者が多いか、本部棟、各学部の事務室を夜間見回っていただきたいです。日夜業務に追われている事務職員の多くは、長時間労働の申し出、届出を遠慮しています。時間数が多いと、上司が執行部から改善を迫られることを知っているからです。もちろん、非効率な業務の仕方、無駄な業務は省かなければいけません。しかしながら、特に法人化以降、効率化に努め、無駄を省いても、毎年のように新しいプロジェクトや大学改革と称した施策などの対応に追われ、心理的にも大きな負担がかかり通しです。新規事業を文科省に申請していくことは確かに大学の生き残り・発展のためには必要なことですが、それに伴い純増となる事務業務の受け入れ先（事務体制）も合せて考えるべきだと思います。

組合・冬の恒例　「組合スキーと温泉の集い」今年は 妙高杉ノ原スキー場！

日程：2018 年１月６日（土）～８日（祝）　宿：旅館田端屋

＊どなたでもご参加いただけます！詳細は「スキーちらし」などでご確認ください＊

（2）定員削減への対応について

- ✓ ビルド＆スクラップの徹底。定削をするならば、不要な仕事も減らしてほしい。
- ✓ 新しい組織・制度を作るのであれば、学長のリーダーシップで別の組織を減らす、統合する。
- ✓ 人勧にそって給与を微増するより、一人当たりの負担が増えないように定員の維持に力を注いでほしい。交付金が増える見込みはないのだから。
- ✓ 正職員の人員削減は空洞化と円滑ではない状況を生み出すだけである。それができないなら業務遂行のマニュアルなど、もっときちんと整備すべき。また一律周知させるべきである。
- ✓ 人件費が減らされる中での定員削減はある程度仕方ないことであるので、大胆な業務、システムの見直しが必要であると思う。そのためには大学として今まで行ってきた改組等の結果、何のメリットがあり、以前に比べて会議等の業務が増えたのか減ったのかをデータで示す必要があると感じる。
- ✓ 長時間勤務など問題の起因は、「定削」と称する、これまでの事務職員の削減にあると思います。同規模の大学に比して、本学の事務職員数は圧倒的に少ないと思います。非常勤職員の割合も増えていますが、基本的に時間外労働はできず、業務の継続性の面で問題があります。

（3）労働力の適切な配置について

- ✓ 「長時間労働・多忙化」の問題が取りざたされているようですが、わたしにとっては労働時間に対して少なすぎる仕事量で困っています。
- ✓ 部署間における仕事量の偏りが大きいと思います。適当な人の配置、分掌の見直しが必要だと思います。
- ✓ 本部の特定部署、大規模部局の事務部など、年間を通じて多忙を極めているところと、時間外労働が少なくてすむ部署との差異、つまり、業務量に応じた事務職員の配置ができていない。

（4）作業の効率化について

- ✓ 紙ベースの作業が多いのでは？電子化するべき。申請、ドキュメントなど web ベースで。
- ✓ 複数の予算でカバーされている同一テーマの仕事があるのに、出張旅費の予算の出処が雇用の予算と異なるときは休まなければ出張できない。異なる時間帯で学内の複数個所で雇用されると複数の教職員№があてがわれて、事務手続きが煩雑になる。など不都合が重なると、働く意欲をそがれてしまいます。必要な仕事を無給でやらなければならないこともあります。悲しいです。
- ✓ 非効率と思われる作業を事務から集めてほしい。学部教員が維持したいと思っていても、事務作業量と効果がつりあわないものもある。

（5）パート職員の雇用状況改善について

- ✓ 現在の給与だと社会保険を引かれ月 8～9 万円前後である。生活が厳しい。仕事に見合っているとは到底思えないので、賞与をいただければと思う。市役所などは賞与がある。
- ✓ どのパート職員がどんな雇用契約で働いているのか知らない方が多く、いつの間にか仕事が増えていることがあります。理解を深めないと、不満ばかりが募ります。
- ✓ パート職員は仕事の内容にかかわらずに一律 880 円が基本というところに疑問を感じる。特に事務室は業務量、学部によっても忙しさが違うと思われるし、配属されたら質問（業務について）できるところがなかったり、あっても相手の方も初めて配属されたパートだったり、とても不安定に感じられる。

- ✓ 無期雇用になっても正職と賃金や福利厚生に差があるのが現状です。同じ仕事をしているのに何故同一賃金と福利厚生が無いのでしょうか。
- ✓ パート職員の雇用について、能力・勤務態度を考慮して、延長するかどうかの検討をすべきだと思う。仕事のできる方には長く働いてもらいたいし、本人が希望するならなおさら汲むべきだと思うが、そうでない方も温情（？）で雇用していても、職場にとって何のメリットもない。

（5）職場ストレスの減少について

- ✓ 基本的には労働環境の改善は雇用者側の義務と思いますが、職員側でできることというと、相談しやすい雰囲気作りが大事かと思います。
- ✓ 電力消費削減を訴える放送が頻繁に入ることがありますが、その費用効果と、必要以上の削減(我慢）による業務効率の低下、職員のストレスのバランスは考慮されるべき点と思う。
- ✓ 対人関係でうつになるというのはブラック企業そのものだと思います。怒鳴る・悪口・仲間はずれ・噂話などがあげられると思います。これ自体は企業で改善できるものと思います。パワハラ・モラハラ・セクハラなどになるからです。精神的に追い詰められる前に新人さんや部署移動して来た方と積極的に話して仲間になる機会を設けることは賛成します。お互いに少しでも相手を理解することができれば誤解や無理なことを言うことは少なくなると思います。うつになることも（自殺も）防げるかもしれません。

（質問）

- ✓ 某学部で土曜日勤務に手当がつかないのは正当なことなのか聞きたい。

（執行委員より;雇用形態や変形労働時間制の具体的内容等に応じて回答も少しずつ変わってきますので、あくまで一般論としてお答えします。休日である土曜日に休日労働をさせられた場合、使用者:大学は所定の割増賃金{=通常の時間給×休日の実労働時間×割増率 1.25 または 1.35}を支払わなければなりません。しかし、あらかじめ振替休日が指定された場合は、休日労働としての割増賃金の対象にはなりません。ただし、振替を行った結果、新たに労働日となった週において、法定労働時間を超えることとなった場合は、時間外労働としての割増賃金を支払う必要が生じる場合があります。 なお、この「休日振替」というのは、あらかじめ休日と定められた日を別の日に振り替え、その代わりに、あらかじめ休日と定められていた日を労働日:出勤日とすることです。「振替休日」と「代休」{=休日労働をさせた後で、その休日労働の代わりに、他の労働日の勤務を免除するもの}とは異なります。「代休」の場合、その日に労働させることは休日労働となり、割増賃金の対象となります。）

- ✓ パートの５年雇い止めは４月の不二通信で廃止されたと理解しておりましたが、就業規則にはいっこうにのってこないので、現状を教えていただきたい。もし本年 4 月から改正された場合、それ以前にパートで採用されている人は、5 年雇い止めにならないのか知りたい。女性の事務職は年齢的な部分が左右されるので、もし 5 年で雇い止めになるのなら、ほかの職場も考慮に入れていかなければ仕事がなくなるのではないかと不安になる。

（執行委員より;2012{=平成 24}年 8 月に労働契約法が改正され、①有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できる、②一定の場合には、使用者による「雇い止め」{=契約期間満了を理由とする解雇}は認められない、③不合理な労働条件の禁止、という趣旨が盛り込まれました{=①は 2013 年 4 月 1 日から施行}。

改正労働契約法は 2018 年 4 月 1 日に施行後 5 年を迎えます。同法の適用対象となる労働契約が同年 3 月 31 日をもって 5 年満期を迎えます。したがって、同年 4 月 1 日から同法に基づく無期転換の申込みが本格的に始まると予想されています。

しかし、静岡大学では、残念ながら、希望者は誰でも無期転換の申込みができるという状態にはなっていません。静岡大学の就業規則を見ると、たしかに、非常勤教職員は雇用期間 5 年{ただし研究開発力強化法、教員任期法適用者は 10 年}を超えるとき、5 年目＝同じく 10 年目　の契約期間満了日の翌日から無期労働契約に転換することを学長に申し込むことができる、と定めています{=非常勤雇用教職員就業規則 5 条の 2}。

しかし、就業規則の細則に当たる学長裁定「非常勤職員＝パート職員　の労働条件等に関する基準」(2011 年 1 月 28 日)によれば、契約更新は原則として最長 5 年までとし、5 年の満期を迎えれば退職＝雇い止めになる、としています。

その一方で、それは例外的に雇い止めにならない場合も定めています。すなわち、①障害者雇用促進法の対象者、または②所定の要件{専門的資格等、部局長が特に必要と認めた業務、部局予算の確保、本人の希望、勤務成績優秀、部局長等の推薦}を満たし学長が認めた者については、5 年を超えて雇用することができる、と定めています。このうち②の「専門的資格」として、大学は、調理師免許、社会保険労務士などの国家資格や、簿記検定、秘書検定などを例示としてあげています。

いまひとつその趣旨が明確ではありませんが、この細則のままでは、ほとんどの非常勤職員は 5 年を超えて雇用を継続することができません。5 年を超えて雇用を継続できなければ、雇い止めとなり、労働契約法に基づいて無期雇用への転換を申し込むことはできません。

そこで、組合としては、今年度後半、この問題に全力を挙げて取り組み、現行の細則＝「基準」が労働契約法の趣旨に沿わないものであることを主張し、その撤回を大学側に求めます。あわせて 5 年満期を迎える非常勤職員の方で引き続き雇用の継続を希望される組合員については、団体交渉で雇用の継続を要求していくつもりです。)

(アンケートの方法に対するアドバイス)

✓ 「事務・パート・技術職員」をひとくくりにすることが疑問。最低でもパートは分けるべきでは。教員側の設問にも一部回答したいものがある(職種で意見が異なることもあるのでは)。各設問がそれぞれ多くの問題を含んでいる。Yes or No で回答することに抵抗があるものも多い。全問を記述式にして、設問も改めたほうが良い。

(執行委員より;ご指摘ありがとうございます。今後も職場環境の実態・課題を照らし出すことのできるアンケートの開発に努力したいと思いますので、ご指導の程、よろしくお願い致します。もし、教員側の設問についてご意見・ご回答ありましたら、組合書記局までご連絡いただければ幸いです。)

✓ 前のアンケートよりもこちらの方が理解しやすくなりました。また、キャンパス内施設改善の提案も身近で参加しやすく思います。

(執行委員より;励ましのお言葉をお寄せいただきまして感謝申し上げます。)

ご質問ありがとうございます

質問３

長時間の労働“以外”の労働条件・環境改善の必要性についてお伺いします。以下の意見（昨年の意見の具体）に対して、「その通り！」、「今年も同感！」とお感じになるものを教えてください。（複数回答、可）

結果

＜両キャンパス平均の高率回答順＞

	（静岡キャンパス） （浜松キャンパス）
①　有期雇用制度の改善を強く希望したい。有期雇用者の中には、今後も大学へ残ったほうがいい人材もたくさんいる。そのような人を期間だけで切るのは大学にとっても多大な損害が生じると思う。	64.0% 57.9%
②　パート雇用５年満了した後の再雇用を実現してほしい。部署の変更でもいいので、事務職の雇用があると助かる。	52.0% 63.2%
③　給与制度の改革をしてほしい。仕事を頑張っているものと頑張っていないものの差がない（ないように思える）。これでは頑張っているもののモチベーションが上がらない。	48.0% 57.9%
④　基本給の増額、事務量に応じた定員配置、55 歳昇給停止の廃止を検討してほしい。雇用延長、再雇用制度の改善、非常勤職員の待遇改善、非常勤職員の一時金の支払い、パート給与の頭打ち解消について必要性を感じる。	64.0% 31.6%
⑤　Ｓ－ｐｏｒｔ３階、夏期に冷房が止められることが多く、皆疲弊しています。何とかして頂きたいです。	28.0% 73.7%
⑥　新人に限らず対人関係を考える機会（研修）を増やすべき。聞えよがしに悪口を言ったり、どなったりする人がいる。うつになる人が多すぎると思う。	36.0% 36.8%
⑦　課によっては洗い場の掃除やお茶出しを女性のみ担当している部署がある。そういった慣例が撤廃されればよいと考えている。	36.0% 36.8%
⑧　中途採用者の昇給停止措置はある程度の雇用期間がある者だけにしてほしい。正規化して数年で停止ではほとんど昇給がない。定年までモチベーションが保てない。	24.0% 26.3%
⑨　職員の昇給で、ＡやＢがとても少ないと思う。その結果順番に。がんばったところで何の意味もない。	24.0% 15.8%

質問４

長時間の労働“以外”の労働条件・環境改善の必要性についてお伺いします。今後、どのような対策が有効であると思いますか？

以下、自由記述にてご回答ください。

（1）研修等の参加について

- ✓ 研修等に係る出張費（前泊等）が、予算不足という理由で支給されないという現状の改善を検討していただきたい。
- ✓ 研修に行きたくても時間的に難しいので、就業時間内で仕事の一環として位置づけをしてほしい。

（2）教職員全体の待遇の向上について

- ✓ このラスパイレス指数の低さは、この仕事そのものを低く評価しているのかと感じる。

（3）パート職員や特任職員の地位の向上について

- ✓ パートを大切にしてほしい。安い賃金で、ときには正規職員以上に働いている方もいます。
- ✓ パート雇用で５年満了後、今の制度だと１年あいだを置く、時給が 880 円からスタートになると聞いています。パートで５年働いた後、すぐに働く（違う部署でも）チャンスをいただきたい。時給も 940 円を維持（経験ありとして）していただきたい。とにかく雇い止めではなくチャンスをいただきたい。それが現在の仕事のモチベーションにつながる。正規職員の試験があるが、もっと情報開示してほしい（パートから採用は、去年は１名でした）。パートにも共済や保養所などの福利厚生や健康診断のオプション補助、人間ドック補助などの待遇が欲しい。
- ✓ 特任職員の雇用期限廃止を強く要望します。特任教員の５年は廃止されたのに、なぜ職員は期限があるのでしょうか。早急にお願いします。

（4）所掌業務の見直しと教職員の職務負担の軽減について

- ✓ 個人的に毎年のように発生する組織改編が多忙化の一因ではと思います。大学としての実績を作っていく必要は理解していますが、職員・教員の負担にならないように、今あることで実績作りはできないでしょうか。
- ✓ 部課長レベルで仕事の押し付け合いをした結果、強く出られない側に仕事が降りてくる。部署ごとの所掌業務の見直しと、意識改革が必要だと思う。

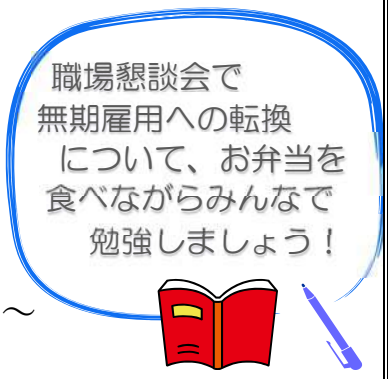
（5）施設の改善について

- ✓ S-port３F のみならず、１F も都度（パンドラシステムが規定値を超えたとき）冷房が止められていました。一方で、その間も冷房をフル活用している研究室等があったりするので不公平だと思います。

トピックス　①

非常勤職員の無期雇用への転換について

～能力を発揮し続けられる職場づくりを～



現在、全国の国立大学非常勤教職員の待遇改善にとって核心的問題になっているのが「雇止め廃止」、「無期雇用への転換」問題です。組合では、この問題について、すべての非常勤教職員の皆さんを対象に、昼休みの時間（12:30～13:30）に職場懇談会を開催したいと考えています。すでに浜松キャンパスでは 10 月 12 日（木）、10 月 17 日（火）開催と決まっていますので詳細は西部書記局にお問い合わせ下さい。静岡キャンパスではこれから日程を検討します。決定次第、皆様にご案内させていただきます。組合員の方だけでなく組合に未加入の方もご関心のある方は奮ってご参加下さい。

トピックス ②
ネットワークが広がっています！
～県内他大学の教職員組合との連携について～

鳥畑前年度執行委員長（現過半数代表）より

６月２６日の静岡県公立大学教職員組合（以下県大教職組）第１１回定期大会への来賓招待が静岡大学教職員組合にあり、前年度委員長の鳥畑が来賓あいさつを行う機会を得ました。そして６月２９日には静大教職員組合定期大会に佐々木県大教職組書記長の来賓あいさつを行って頂くことができました。県立大学の法人化を機に２００７年３月に結成された県大教職組との定期大会での来賓あいさつの交換は初めてのことです。

きっかけは、M常葉大学准教授の内部告発を契機にした不当解雇撤回への国公私の壁を超えた支援の連帯でした。静大と県大に加えて英和学院大学の教職員組合は、解雇撤回を求める共同声明を出すなどのM准教授の支援活動に取り組んで来ましたが、それが静大と県大の両教職員組合の交流として発展してきたのはまことに喜ばしいことだと思います。

県大教職組の定期大会に参加し、その議論を拝聴する機会を得て多くの学びと刺激を受けることができました。第１は何と言っても、県大教職組が加入率５０％を超える過半数組合だということです。このことが県大の研究教育環境の改善に大きな交渉力を発揮しています。第２は教職組が存在していることの大切さです。教職員組合が存在していなかった県大では法人化を機に任期制の導入や内部昇格制度の廃止が行われる一方で、研究集中制度（サバティカル制度）もないままだったと言います。また施設が老朽化による研究教育環境の劣悪化も放置されるままだったと言います。この結果、優秀な若手教員の流出などの弊害が顕在化してきたと言います。上記制度の改善やサバティカル制度の導入などより安心して長期の研究教育に取り組める教育環境作りに教職組が大きな力を発揮してきたのです。

国立大学と公立大学という法人化の前提が異なり、それぞれの伝統や制度の違いはありますが、そのなかで教職員組合の存在の大切さというものをあらためて再認識できました。静大教職組が過半数代表組合目指して前進するためのヒントが今後の交流の中でたくさん得られること、そして両教職員組合の交流と連帯がそれぞれの大学の職場環境の改善に貢献することを願ってやみません。

（静岡県立大学にて　鳥畑委員の挨拶）

なお、6 月 29 日に開催されました静岡大学教職員組合定期大会におきましては、佐々木県大教職組書記長にお越しいただきご挨拶を頂戴しました。

静岡大学にて
佐々木書記長より
ご挨拶

静岡大学教職員組合定期大会の様子

教員の方々からのご回答

質問１

静岡大学での“長時間の労働”や“多忙化”による健康被害を無くしていくために、今後、どのような対策が有効であると思いますか？

以下の意見（昨年の意見の具体）に対して、「その通り！」、「今年も同感！」とお感じになるものを教えてください。

（複数回答、可）

結果

＜両キャンパス平均の高率回答順＞

	（静岡キャンパス） （浜松キャンパス）
① 無駄なシステムが多すぎる。文科省に気に入られないとお金がカットされるかのような説明で、様々な威圧行為を我々は受けて来た。現場の意見をくみとってほしい。業務改善を推奨する文化をつくってほしい。	85.7% 90.0%
② 本当に教員が担うべき業務とそうでない業務を区別すべき。ただし職員のマンパワーが不足しており、これ以上職員の業務を増やすのは無理、というか体調が心配になる状態。	90.5% 60.0%
③ 事務的な書類の簡略化を図ってほしい。大学の目指す全体像が見えないまま、力を持っている人（群れ）の都合で改組が進んでいる。最高持ち授業数が決まっていないことはおかしい。他大学はあると聞いている。	85.7% 70.0%
④ 教員不足の解消を図ってほしい。休日に出勤（学務）していた場合は、手当を支給してほしい。特に入試。	90.5% 50.0%
⑤ 業務、授業の省力化、効率化を図ってほしい。無駄の見直し。意味・意義のある多忙化なら結構なことだが。	81.0% 50.0%
⑥ 組織を簡素化できると良い。組織が短い期間で変更になるため、多くの教育プログラムが並列して取り組まれている。そのため、教育、研究、社会貢献、国際交流と多岐に渡っている。プロジェクトが採択される程、担当する仕事量が多くなる。	66.7% 70.0%
⑦ 役割分担をしっかりして、無駄をなくしてほしい。コンピュータネットなどで、仕事量を減らす（ただしウイルス、不正対策が必要）、教職員間の連携を高める。	66.7% 40.0%
⑧ 委員長、委員会、事務職員の裁量権を増やしたほうがいい。一方で、それを抑止する機構（たとえば役の罷免）も強化する。	38.1% 30.0%
⑨ 教員以外の技術職員を正規雇用にしてほしい。	33.3% 30.0%

質問２

静岡大学での“長時間の労働”や“多忙化”による健康被害を無くしていくために、今後、どのような対策が有効であると思いますか？　以下、自由記述にてご回答ください。

（次ページ）

（1）業務の効率化について

- ✓ 後任補充ができない。教員数が減少するといった状況下で、これまで通りの業務（とくに事務、委員会）を維持することは不可能なはず。マンパワーが不足するなら、可能なものは徹底的に効率化すべき。
- ✓ 意味のない会議は減らしましょう。
- ✓ システムの無駄がなく、効率的仕事が必要。
- ✓ 教員は不足しているというより、むしろ若い人が少ないのと、業務の効率化（ムダな業務を少なくし、担当者への裁量を増やすべき）が必要だと思う。教授を減らして助教を増やすのが今後の大学の発展につながる。
- ✓ 何らかの委員長の教授の先生から、メール 1 本で仕事がこちらに振られていく。忙しいからだとは思うが、そのようなやり方で、若手に業務を増やさないでほしい。若手に仕事を振る前に、その業務が本当に必要なのか、よく吟味してほしい。無駄の多い仕事ならば、仕事をこなす努力でなく、仕事を減らす努力をしてほしい。当然、若手はご協力致します。

（2）業務負担の公平化について

- ✓ 主担当、副担当の役割分担が不明確。また、「学内運営に積極的にかかわる」べき教授が、委員長職を断った結果、准教授に委員長職が回る事態が生じている。また、副担当の扱いが組織によって異なっており、定足数に加えられて会議出席を求める組織とそうではない組織がある。結果的に仕事が集中する若手（准教授）とそれを回避している教授が生じている。
- ✓ 委員負担を公平化する。入試、教務、学生以外に当たっている人でも、いくつもの委員を兼任することで、実質的に上記三役に匹敵する業務をこなしている人もいる。こうした”ちりつも”系の教員への評価もしっかりやってほしい。
- ✓ 今の教員評価ステムでは、授業(特に教養科目）に力を注いでも全く評価されず、論文数などの数値化できるものでしか評価されない。これで大学の教育の質を維持できるのか、大いに疑問。学生を研究成果を出すための「道具」としか考えない教員が増えかねない。
- ✓ 教員の立場からみても、教育学部の学務係（教務係）の仕事量は多すぎます。その仕事量と比較して、配置されている事務職員の数は少なすぎます。残業、残業の毎日であることは、周知のことでしょう。仕事量に応じた適正な人員配置について、本気で考えてほしいです。
- ✓ もうもたないです。

トピックス ③

誤解を克服しましょう！
期待できる、期待される組合をつくりましょう！

執行委員の大八木です。今年になって、私が組合に関して職場で交わした会話の一部をご紹介させていただきます。

（教職員 A さん）組合に入ると大学から睨まれるんじゃないの？　契約が切られるとか・・・。

（私）そのようなことは決してないよ。組合は大学と対立する組織ではなく、大学執行部も教職員組合も静岡大学をより良い大学にしていこうという価値観を共有しているよ！　大学執行部が気づかない職場の身近な課題を提起していくことも組合の役割で、私もその役割を自覚しながら、執行委員を務めています。

（教職員 B さん）組合で活動しても何も変わらないんじゃないの？

（私）それが、そんなことはないんです。組合員の意見を取り上げて、組合が組織として大学執行部と交渉して、これまでにも通勤費の問題、残業代の問題、非常勤教職員の雇用安定の問題など多くの改善がなされました。でも、まだまだ不十分です。もっと改善していくためには、組合員の「声」が大切です。静岡大学を働き甲斐があり、また働きやすい職場にしていくためには、一人でも多くの教職員が組合に加入して「声」を出していくことが大きな力となると思いますよ。

今年になって、複数の方々より組合加入へのお申し出をいただきました。ご理解とご支援に対しまして感謝申し上げます。

質問３

“教育研究条件の改善”や“教員の身分保障”、また労働条件・環境改善に向けて、どのような対策が有効であると思いますか？
以下の意見（昨年の意見の具体）に対して、「その通り！」、「今年も同感！」とお感じになるものを教えてください。
（複数回答、可）

結果

＜両キャンパス平均の高率回答順＞

	（静岡キャンパス） （浜松キャンパス）
①　人の扱いとシステムの方向性が無駄の連続。教育も研究もただ金がないという理由で、学生実験費のカットや設備の未更新、さらに電子ジャーナル・データベースのカットなどは、大きな問題だと思う。	85.7% 90.0%
②　55 歳昇給停止措置廃止！55 歳以上は特に校務負担が多いのにおかしい！校費増額（研究室）　昇任時期が大幅に遅れているのだから、55 歳昇給停止ではなく、金額に上限を設けるべき。	81.0% 80.0%
③　継続的な研究を支える校費を確保すること。競争的経費は採択された時は良いが、継続して採択される保証はなく、長期的な研究活動をすることができない。	87.5% 70.0%
④　振替休日の適正運用。一般企業であれば当たり前のことを当たり前に行ってください。土日勤務を振替のみでなく、休日出勤として時間外手当を支払うべき、センター手当の明示化、適正化！	81.0% 60.0%
⑤　授業数、持ちコマ数の適正化。経費の拡充、業務（総務）内容の形骸化是正、改組（大学の将来像が描けないばかりか偏っているように思える）絡みの精神的苦痛の改善。	66.7% 50.0%
⑥　校費については実習用機材の更新すらなかなかできないのを何とかすべき。学生側からも苦情を言われる。	38.1% 70.0%
⑦　規則に沿った労働として、教職員が規則に沿ってスムーズ・合理的に仕事ができるとよい。	47.6% 20.0%
⑧　任期があることで、研究面においても、プライベートな計画においても負担が大きい。	33.3% 40.0%
⑨　教育学部の施設が他学部と比べ、あまりにも劣悪すぎる。建て替えが無理なのなら、せめて研究室・教室の内装、床、ドア、椅子、机、階段、音響、換気設備等、を農学部、人文社会学部並みに整えるべき。格差がありすぎる。	38.1% 00.0%

質問４

“教育研究条件の改善”や“教員の身分保障”、また労働条件・環境改善に向けて、今後、どのような対策が有効であると思いますか？　以下、自由記述にてご回答ください。

（1）業務負担の公平化・減少化について

- ✓ 私のいる部署では、授業科目が不均等な状況がある。ほかの教員が断ったり、やらないと投げ出した講義が断れない時期・段階に一気にやってきて、受けざるを得ない事態が生じている。「教員によって予算が違うから」という理由で、授業負担を調整する機会がない。そのうえで教授が断った委員長職が回り、二つの役を兼ねる事態が生じている。振替休日を取りたくても、会議と講義が連続で取れない。
- ✓ 教育や学内の委員会やその他雑用をしていると、授業期間中の平日はなかなか研究時間を確保できません。しっかりと研究時間を確保するために、無駄なこと、非効率的なことを少しでも減らせるとよいと思います。
- ✓ 甘えかもしれませんが、教育学部教員で、研究と教育の両立がとてもつらいです。教員養成課程は、教員の仕事が多すぎる気がしています。
- ✓ 何人も学生を指導して授業を担当している教員もいれば、月に 1 度しか来ず、でも学生の主任指導をもって月給＋調整数をもらいながら、別の場所で非常勤をしている教員もいます。
- ✓ ある学部では、一週間の受け持ち授業コマ数に上限が設けられていて、それを越えないような運営をしているが、教育学部はそれがなく、研究職である大学教員とは思えない授業負担の多さとなっている。
  授業はしっかりやります。しかし、多すぎるのは問題です。教育学部教員の受け持ち授業コマ数を減らす制度設計をするべきです。

（2）教職員間・部局間での協力体制の構築について

- ✓ 教育予算を削りすぎている。センタースタッフと学部スタッフの役割分担が不明確。効果が上がらない。教職員が協力しあうことが大事。
- ✓ 文系、理系同士、または各学部同士、互いの状況をしっかり認識し、疑心暗鬼にならず、総合大学としての静岡大学が生き残っていけるよう知恵を出し合っていければと思います。
- ✓ 残念ながら“イジメ”はある。プロモートに際して、顕著に表れている。大学執行部は、プロモートパワハラに対して、積極的に監視の目を向けてほしい。相談窓口を、もっと広報してほしい。

（3）自由に研究できる環境づくりについて

- ✓ 研究費申請を半強制化する今の仕組みは研究の自由を奪うものである。自由に研究できる環境づくりが大切なのに。
- ✓ 大変残念だが、若手教員にとっては希望を見出すのが難しい。大都市の私大への転出が増えるのは、仕方ないのでは？

（4）アンケート方法についてアドバイス

- ✓ このアンケートを Web 入力にしてはいかがでしょうか。配布・集計の手間が省け、回答率も上昇すると思います。

（執行委員より；ご指摘ありがとうございます。今後も多くの方々からご回答していただけるようなアンケートの手法を見つけていきたいと思います。Web 形式も検討して参ります。）

---　「業務環境に関するアンケート」の実施担当者より　ご挨拶　---

執行部調査広報部の一員として、今回のアンケートを主に担当させていただきました人文社会科学部の戸部です。年々夏休みの研究時間が減っていると思う今日この頃。今年は８月後半の２週間、短期留学の学生を引率して台湾（開南大学）に行っておりました。学生を先方に引き渡してしまえばあとは帰国までゆっくり研究ができるかな、と思っていたのですが、見通しが甘かったです。運動部の学生ですら音を上げるほどぎっしりと文化体験のスケジュールが組まれていたため、落ち着いて勉強する時間はあまりありませんでした。これまで行ったことがなかった台湾の名所・旧跡にたくさん連れて行っていただいたし、学生たちにとっても良い経験になったようなのでよかったのですが、夏休み中の研究時間をいかに確保していくか、という難題にこれまで以上に向き合っていかねばならないと思う今夏でした。学期中はもはや言うに及ばずですが。

閑話休題。このたびはアンケートへのご協力をいただき、誠にありがとうございました。おかげさまで学内の職場環境に潜む様々な問題や不満をあぶり出すことができました。また、それらへの対処法についても多くの方々からお知恵を頂戴することができました。執行部の皆さんに助けていただきながら、ようやく結果の公表までこぎ着けることができ、ほっとしております。他方、すでにいくつかご指摘をいただいておりますが、アンケートの方法については問題も多かったと思います。改善していきたいと思いますので、今後もアドバイスなどいただければ幸いです。

日程決定しました！
12月7日(木)12:30～
どなたでもご参加いただけます！！
軽食つきです！

トピックス　④

教研集会、今年も実施いたします！　ご期待ください！

～組合のポテンシャルを再確認しませんか！
静大の教職員組合ができること～

組合は、働く私たちにとってなくてはならないものです。静岡大学教職員組合は、組合員の権利と利益を守るため、日々、奮闘しています。職場の声を伝えて、働きやすい職場づくりと大学の健全な発展に努めるのが組合の役割です。円滑に研究・教育活動が行える静岡大学の職場環境は、大学本部の運営他、過去から現在までの組合活動を通して得られたものなのです。そこで、今年度の教研集会では、教職員組合について基礎から学びます。「なぜ労働組合が必要なのか」「組合に入るとどのようなメリットがあるのか」、組合執行部経験者がわかりやすくお話します。

皆さまと力を合わせて、一歩一歩、確実に職場の環境をよりよくできれば幸いです。働きやすく、そして生産性の高い職場の環境のもと、それぞれの事務・教育・研究の質と効率を高めていければと思います。

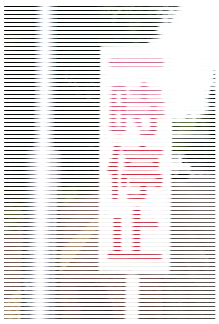
写真は外来生物カミツキガメの調査の様子です。私（加藤）が専門とする保全生物の研究は、安定した職場環境なくして進められません。研究を行う立場である私たちの視点で、今後もより良い環境にとなるよう努力することが大切です。組合に積極的に関わることは、私たち若手研究者にとって必要不可欠なことであると感じます。（教研担当：加藤英明）

トピックス ⑤

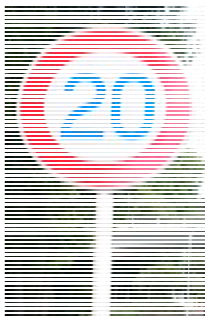
静岡キャンパス正門、階段等の施設改善が図られています！

組合からの依頼に対して早々な対応をいただきました。安全性の向上を目指した施設改善に貢献できたことを嬉しく思います。これからも、積極的に施設改善の意見を伝えられる組合活動を展開していきます。

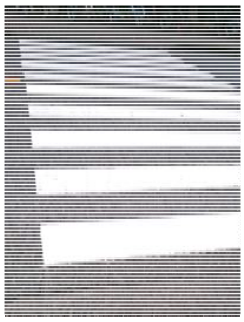
※ 安全対策としての交通標識、横断歩道、柵の改修、また転倒防止のための階段のヌメリ取りをしていただきました。



before → after



before → after



before → after

before → after

before → after

事故やけがが発生しないよう、事前に対策・環境整備を進めることが何より大切であることは言うまでもありません。この度、組合からの安全対策を求める声が、労使の垣根なく共通理解され、大学の予算配置のもとにその実現を図ることができたことは、労使の健全な関係性を表すひとつの象徴だと考えます。ご関係の委員会・各部署に対しても、早々なご対応を心より感謝申し上げます。これからも、「ここを改善すると、大学がもっと良くなるよ！」という皆さまのお声を集約し、その根拠を含めて提言できる“良識的な発言力”のある組合であることを目指します。

トピックス ⑥

給与（月給・ボーナス）のアップをお願いしていきます！

～人事院勧告を最低水準とした賃金アップの実現を～

人事院は 2017 年度の国家公務員一般職の給与について、月給を平均 631 円（0.15%）、ボーナス（期末・勤勉手当）を 0.1 ヶ月分（4.40 ヶ月へ）、それぞれ引き上げるよう国会と内閣に勧告しました。あくまでも平均ではありますが、年間給与の約４～５万円程度のアップを目指すことになりますが、静岡大学においても滞りなく賃金が引き上げられていくよう、組合としてその要求を強めていきます。年度末の給与明細を楽しみにしてください。

※ 組合として、給与のアップを目指しましょう！　力を合わせればきっと出来ます！

終わりに

「この働き方、働かせ方は ちょっと おかしい の で は ・・・」、

皆さまの小さな“気づき”のなかに、労働環境を改善し、私たちの健康、安全、生命を守る方策づくりの種（シーズ）が内包されていると思います。

組合へ、どうぞその“気づき”の声をお知らせください。組合は全力で、その課題の解決に力を尽くして参ります。そして、皆さまと力を合わせてお困りになられている同僚をサポートしていきましょう。

健康・安全あっての仕事です。労働者視点を加味した職場改革・大学改革を、皆さまとの共助の関係性のなかで進めていくことができれば幸いです。

静岡大学教職員組合へのご加入をお待ちしております。ご連絡ください。共に支えあいましょう。

＜問合せ先＞
静岡　2790
suu@jade.dti.ne.jp
浜松　3910
suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp

2017 年度 執行委員長　赤田信一
副執行委員長　福田充宏
書記長　橋本誠一