

不二速報



発行日 2018年2月2日

第5号 2018年新年号【全教職員配布号】*執行委員長年頭挨拶 学内教職員研究集会
平和と文化の集い(浜松) 組合スキー報告 懲戒解雇処分最高裁不当判決

2018年 新年号

静岡大学という“職場ブランド”を皆様と力を合わせ高めていきましょう！

～生産性が高く、健康的で、働き甲斐のある職場環境を求めて～ 執行委員長 赤田信一

日頃から静岡大学教職員組合にご支援ご協力をいただいております心より感謝申し上げます。皆様ならびにご家族様のご健康とご発展を祈念しつつ、あらためまして年頭のご挨拶を申し上げます。本年も、どうぞよろしくお願い致します。

執行委員が新体制となりまして、はや10ヶ月が経ちました。ベテランで何でもご存じの橋本誠一書記長、福田充宏副執行委員長、また前執行委員長でもあった鳥畑与一先生、職場アンケートの実施・内容分析に取り組まれた戸部健先生、教職員研究集会を開催いただいた加藤英明先生、広報HPでの情報発信を推進していただきました塩田真吾先生、平和と文化の集いの開催にもご尽力された大八木智一先生、中澤高師先生、そして書記局の吉村由貴子さん、山口幸子さんとの協力体制のもと、“雇用・給与”を守り、“働きやすい職場”を求める組合活動の取り組みにこれまで尽力して参りました。

例えば・・・



人事院勧告に基づく給与のアップの完全実施を求めて参りました。

大学側にもご理解いただけたものと思います。3月の給与のアップ、楽しみです。 

前例にならい、執行委員の教員には、組合活動の業務に対する金品等の支給は一切なく、いわゆる“ボランティア”での取り組みとなっておりますが、通常の講義、研究活動や学生指導、学内の様々な委員会の業務を果たした上で、組合の業務も実施していただいている訳であり、そのご貢献には、委員長として心からの感謝の意を表する次第です。

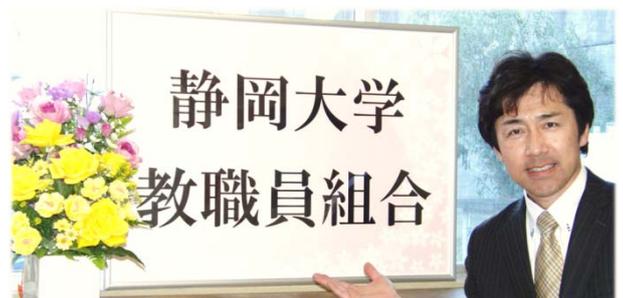
“役回りなのだからそれは当然のこと”と言われればそれまでですが、各人、各分野で社会的な人気があり、お忙しい方々ばかり。地域、国内、海外のそれぞれのフィールドを飛びまわっています。その状況において、労多くとも、静岡大学の労働条件・労働環境の向上を目指して様々な取り組みをしていただいていることは、一個人としても頭が下がる思いなのですが、同時にその任を執行委員が務められるのも、何より教職員の皆様のご理解とご協力をいただいているからであり、皆様のご厚情に対しまして、心より感謝申し上げます。これからも、皆様と手を取り合って、組合活動の意義を深く理解しつつ、各人の負担を減らしながら保障のネットをさらに広げ、お互いの労働条件・労働環境を守り合っていける組合を作り上げていければと考えております。



誠に嬉しいことに・・・ 現組合員の皆様のお声掛けのお力によって、お試し加入も含め、新規24名の教職員の方々が、組合の共助の輪の中にご加入いただきました。組合の活動へのご理解・ご参加をいただきましたこと、本当にありがとうございます。

組合には「団体交渉権」があります。大きなパワー（社会的な力）を持っています。

非常勤職員（パート職員）の雇止めの問題、55歳で昇給が停止になったり、退職金が減額されたりする問題、新規採用が見送られることで残された者の業務量が格段に増えていったりする問題等々、職場のミーティングや教授会では、建設的な議論・交



未加入の皆様。是非、教職員組合に新規ご加入ください。

渉がなかなか成立しないこれらの労働問題について、大学運営のリーダーである学長、事務局長、関係各位の皆様、賃金・時間給アップに関する労働条件や労働環境等に関する課題の存在を直接提示し、その課題解決に向けての議論を繰り広げることが出来るのが組合です。静岡大学で働く私たちのために、法で守られている組合の「労使交渉」の権利・機能を、これからも最大限発揮していきたいと思えます。大学側とは、対等な関係性と良好な信頼感のもと、建設的な議論を進めて参ります。労使双方が、より良い職場づくりを目指して知恵と力を合わせて、静岡大学という良い職場の、その“職場ブランド”をさらに高めていくことが出来れば幸いです。

団体交渉権を適切に行使して、組合員の声を、使用者（大学側）へ、しっかりと確実に伝えます。



賃金・時間給アップ、雇用の維持等に関する職場の課題・問題点を指摘したり、その改善策を提案したりします。また、大学の経営に対してのチェック機能を果たします。また、一部に内在する“ブラック的”な職場環境の改善を提言します。長時間労働等による健康問題の発生を防ぐ取り組みの推進を求めます。

Go! 団体交渉

静岡大学の“職場ブランド”を労使間の協力のもとに高めていきましょう。

これまでの実際の労使交渉ですが、大学側との団体交渉を2回、事務折衝を3回行い、組合員の皆様からお寄せいただいた労働問題に関する課題解決に向けて、交渉を進めて参りました（以下、内容の一部）。

- ・人事院勧告を尊重し、最低でも勧告分の給与改善分について増額すること。それに連動して非常勤職員（パート職員）の給与を増額すること。
- ・非常勤職員（パート職員）のいわゆる「5年雇止め」を廃止し、希望者全員の無期雇用への転換をはかること。
- ・全教職員（管理監督者含む）の労働時間を的確に把握・管理し、時間外労働の短縮とサービス残業を撤廃すること。
- ・技術職員について、全学的な支援業務、専門スキルアップのための適所配置、業務の再配分を行うこと。
- ・「不慮の事故」防止のために静岡キャンパス内の正門、道路、階段、掲示板等の施設改善・改修をすること。
- ・長時間労働の是正、適正な人員配置の実現について努力すること。
- ・残業時間をしっかりと申請できる職場の環境を整えること。
- ・55歳昇給停止の見直しについて検討すること。
- ・すべての再雇用職員にフルタイム雇用を認めること。
- ・大学入試センター試験の負担軽減と手当の引き上げること。
- ・浜松の地域手当を静岡並みに引き上げること。

（その他）

私たち一人ひとりの意見が
職場環境を変える原動力となります！
組合の機能を有効活用して
言いたいことが言える、風通しの良い
労使の関係を構築しましょう！



組合員の数が多いほど、職場環境の改善のスピードは速くなります。やはり“数はパワー（力）”のところがあります。多くの方々の教職員組合へのご加入・ご参加を心よりお待ち申し上げます。

静岡大学教職員組合は、独善的でない、民主的な組合運営を展開しており、最後の最後まで、組合員の雇用・権利・安全・安心を守るためのサポートを続けさせていただきます。

交渉途中の内容も多い状況ではありますが、大学側から理解の姿勢を示していただいている内容もあり、今後とも粘り強く交渉を重ねて、要望内容が実現するよう努力致します。幸いにも、大学側には“働きやすい職場づくり”を重視されている方々も多く、労使の良好な信頼関係のなかで、組合が保持している良識的な“組織力”と“提案力”をもとに、“生産性が高く、健康的で、働き甲斐のある職場環境の姿”をさらに求めていきたいと考えています。

特に、“雇用・賃金（給与）・退職金を守ること”は組合の大きな使命であると自覚しています。また、大学センター試験の業務についても、その手当のアップや業務負担の見直し議論が、3年後の試験方式の変更時まで必要となると考えます。加えて、“非常勤職員（パート職員）の労働条件を改善し、雇止めのない働き続けられる環境の整備をさらに進めること”は、常勤職員の業務軽減のためにも大切なことであるでしょうし、“長時間労働、業務の過重負担等による健康被害を無くすこと”、また、“福利厚生が整い、安全であり、いじめ・嫌がらせ等のハラスメントの無い働きやすい職場を目指すこと”も重要な課題であると認識しています。

交渉内容は多岐に渡りますが、静岡大学で働く私たちのために、法で守られている組合の「労使交渉」の権利・機能を、これからも最大限発揮していきたいと考えています。そのためにも、さらに多くの教職員の方々の、組合へのご加入（そのお声掛け）をお願いする次第です。未加入の方におかれましては、どうぞご検討のほど、よろしくお願い申し上げます。

次回の団体交渉は・・・



日程の詳細についてはまだ決定されていませんが、年度末までに、必ずもう一回は開催される予定です。継続の交渉内容とともに、新規・追加の交渉内容の提案等ありましたら、ご遠慮なく組合書記局か、各支部の支部長・支部委員までお声掛けください。執行委員会で受け取らせていただき団体交渉に備えて参ります。また、組合員の方であれば、学長出席の団体交渉の場にご参加いただけます。ご参加ご希望の方がいらっしゃいましたら書記局までお申し出ください。

使用者（大学側）の労働者に対する考え方が、はっきりと認識できます。

同時に、組合執行部が取り組んでいるもうひとつの事柄として、お辛い立場に置かれた組合員の方、職場環境が大変な状況にある組合員の方から寄せられる個別なお申し出・相談の対応があります。職場の人間関係の摩擦等から生じるさまざまな問題について、その解決を目指して、委員長・書記長が守秘義務を負いながら誠心誠意対応させていただいております。相談者の意向を尊重しつつ、該当する職場の部署に直接申し入れを行ったり、大学の職員課の担当者にかかけあったり、顧問弁護士のお力もいただいたりしながら、最善の方法を相談者と見つけ出す努力を今後も続けて参ります。皆様方に置かれましても、もし労働条件・労働環境等のお悩みがあったときは、教職員組合までお声掛けください。

労働条件・労働環境等のお悩みがありましたら、教職員組合までお声掛けください。

一人で抱え込む必要はありません。ベテランの執行委員、相談者と同年代の執行委員、また、顧問弁護士の先生等のサポートを得ることができます。

これまでも、決して少なくない件数のご相談に対応させていただきました。



最期に、私たちが気持ちよく働く姿、仲間と労働条件・労働環境を守っていく姿は、これから社会へ飛び立ち労働者として生活していく学生たちにとっての労使問題解決に関する“身近で活きた教材（ロールモデル）”でもあると思います。学生たちに「職場の課題を解決する労働者の不断の努力によってこそ、働きやすい職場は作られていく」ことを示すことが出来れば幸いです。労働者ひとりひとりの“働きやすい職場”を求める訴えは、微力ではありますが無力ではなく、その微力の力を“組合”という装置を活用することで“大きな力”に変え、足元の働く場所の、地元・地域の、ひいては日本全体の労働条件・労働環境の改善につながることを示してあげることができれば嬉しく思います。

そのためにも、単なる労働運動論だけを語るだけの組合活動ではなく、“大学全体を俯瞰しながら大学経営をも論じることのできる組合”、“現在の課題の解決とともに大学の未来像をも論じることのできる組合”であることを目指し、静岡大学教職員組合は、更なる自己研鑽を続けなくてはならないのであろうと、この年の初めに自覚している次第であります。

今後とも、静岡大学教職員組合のことを、どうぞよろしくお願い申し上げます。（文責：執行委員長 赤田信一）

2017年度 学内教職員研究集会のご報告

働きやすい職場環境を考える

～安心できる職場、能力を発揮できる職場、

健康的な職場、魅力ある職場づくりを皆さまと一緒に目指していきましょう～

<研究集会担当 執行委員 加藤英明>

12月の21日、静岡キャンパスと浜松キャンパスをネット会議システムでつなぎ、学内教職員研究集会を開催しました。研究集会に御参加くださいました教職員の皆様、ありがとうございました。また、ご多忙の中、講師をお引き受けくださった先生方に深く感謝いたします。短い時間ではありましたが、組合を取り巻く環境や働きやすい職場環境について学ぶことができる良い機会となりました。私自身、労働組合の意義や静岡大学において教職員組合が果たしてきた役割、実現した成果をさらに詳しく学ぶことができ、組合の大切さを再認識することができました。安心して働き続けられる職場であればこそ、教職員のさらなるスキルアップと蓄積された経験と知識が生かされると感じます。まだまだ未熟な私ですが、今後も組合活動に関わりながら学び、職場環境がより良くなるよう貢献できればと思います。組合活動は労働者のための権利であり、労働条件を守るために必要不可欠です。今後も交渉力強化のため、教職員の組合への加入をお願いするとともに、皆様からのご意見・ご要望のもと、課題の実現に向け取り組みたいと感じます。

以下、当日にご報告いただいた内容となります。(加藤)

<笹原 恵 先生より>



静岡県労働委員会公益委員でもいらっしゃる情報支部の笹原恵先生からは「いま、改めて、労働組合の意義を考える」と題し、労働委員会の現場から見た労働組合の現状や国立大学法人の教職員の「労働者」としての位置づけ、労働条件、また静岡大学において教職員組合が果たしてきた役割や今後の展望についての報告をいただきました。



(写真は、大阪へ学術生態調査に出掛けてきた時のものです。外来魚のアリゲーターガーをサンプリングすることが出来ました。)

1 労働組合の意義～労働委員の経験から

<労働委員会とは>

- 労働委員会(労委)は、労組(労働組合法)第19条で定められている行政委員会で、中央労働委員会(中労委)と都道府県労働委員会(都道府県労委)の2つがあり、笹原は静岡県労働委員会の公益委員を務めている。
- 労働委員会は、使用者を代表するもの(使用者委員)、労働者を代表するもの(労働者委員)、公益を代表するもの(公益委員)の三者構成となっており、三者の同数をもって組織されている(労組19-3)。
- 公益委員の7~8割は弁護士、大学教員である。
- 労働委員の任命は、中労委は内閣総理大臣、都道府県労委は、都道府県知事が行う(労組19-3-2,19-12-3)
- 任期は2年で、都道府県労委の委員は、特別職(非常勤)となっている(地方公務員法3-3-2)

・労働委員会の権限としては以下の6つがある。

- (1)労働組合の資格審査 労働組合が労組法上のその定義(2条)および規約の必要記載事項(5条2)を満たしているか否かを審査し、判定する権限 労働委員会規則(労委規則)第22条～
- (2)不当労働行為の審査と救済 労働者または労働組合の申立てを受けて使用者の不当労働行為(労組7条)の成否を審査し、救済命令や棄却命令を発する権限(労組27条以下、20条)
- (3)労働争議の調整 労調法(労働者調整法)に基づく労働争議の調整:あっせん、調停、仲裁の権限(労組20条)
- (4)労働協約の拡張適用の決議 地域的な一般的拘束力の申立て(労組18条)がなされたときには、申立てを容れるべきか否かを審査し、(容れるべき時は)決議を行う(労組18条・20条)
- (5)強制権限 使用者またはその団体、労働組合その他の関係者に対して、出頭、報告の提出を求め、もしくは必要な帳簿書類の提出、関係工場事業所に臨検し、業務の状況もしくは帳簿書類その他の物件を検査させることができる(労組22条)
- (6)個別労働紛争の調整 都道府県労委の多くが、条例または知事が定める要綱等によって、個別紛争の調整権限を有している

<労働組合とは>

- ・憲法28条では「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」とあり、労働基本権(労働者の団結権や団体交渉権、団体行動権)を保障している。
- ・労働組合については、労働組合法第2条で「この法律で『労働組合』とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう」と書かれているが、「左の各号の一に該当するものは、この限りでない」という但し書きがある。「労働組合」にあたらないものとして下記の4つが挙げられている。

- 1 使用者側の利益を代表する者の参加を許すもの
- 2 運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの(但し、勤務時間内の団交、福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除く)
- 3 共済事業その他福利事業のみを目的とするもの
- 4 主として政治運動又は社会運動を目的とするもの
労働委員会の救済手続への参加、法人格の取得 →内部的な民主性の要件を満たす必要



- ・日本の労働組合は、2016年6月30日現在、単一労働組合で24,682組合、労働組合員に入っている人は994万人いると言われており、推定組織率は17.3%である。企業規模別(民営企業)にみると、大企業で高く、中小零細企業で低い(推定組織率は1000人以上の企業では44.3%、300~900人・100~299人規模の企業では、12.2%、30~99人・29人以下の企業では0.9%)。
- ・労働組合ができることで最大のものは、「団体交渉(強力で広範な団体交渉権)」である。
残念ながら静大の労組は過半数組合ではないが、過半数組合なら、労使協定の締結ができる。静大では、現在、各事業場の過半数代表を選出して(静岡1、浜松1)、労使協定を結んでいる(36協定:時間外労働)。実質的には組合関係者がリーダーシップをとって過半数代表を選出しているが、もし過半数組合なら、自動的に組合が過半数代表になることができる。このほかにも過半数組合ができることがある。過半数代表は、労働者側を代表して就業規則についての意見書を労働基準監督署に提出することができ、労使で構成する委員会(たとえば安全委員会:労働安全衛生法)の労働者側の委員の推薦なども行うことができる。
- ・労働組合の特権としては、正当な争議行為、組合活動の際の刑事責任・民事責任の免除、税金の非課税措置などがある。また、使用者側が労働組合に対して不利益な取り扱いをしたり、差別をしたりすると、「不当労働行為救済

手続」を利用することができる。不当労働行為とされるものは、①不利益取り扱いの禁止、②団交拒否の禁止、③支配介入の禁止、④労委への申し立て等を理由とする不利益取り扱いの禁止などがある（労組法7条）

(1) 組合員であることを理由とする解雇その他の不利益取り扱いの禁止（第1号）

- イ 労働者が、労働組合の組合員であること、労働組合に加入しようとしたこと、労働組合を結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことを理由に、労働者を解雇したり、その他の不利益な取扱いをすること。
- ロ 労働者が労働組合に加入せず、又は労働組合から脱退することを雇用条件とすること（黄犬契約）。

(2) 正当な理由のない団体交渉の拒否の禁止（第2号）

・使用者が、雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを、正当な理由なく拒むこと。

※ 使用者が形式的に団体交渉に応じても実質的に誠実な交渉を行わないこと（「不誠実団交」を含む）

(3) 労働組合の運営等に対する支配介入及び経費援助の禁止（第3号）

- イ 労働者が労働組合を結成し、又は運営することを支配し、又はこれに介入すること。
- ロ 労働組合の運営のための経費の支払いにつき経理上の援助を与えること。

(4) 労働委員会への申し立て等を理由とする不利益取り扱いの禁止（第4号）

労働者が労働委員会に対し、不当労働行為の申し立てをし、若しくは中央労働委員会に対し再審査の申し立てをしたこと、又は労働委員会がこれらの申し立てに関し調査若しくは審問をし、若しくは労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言したことを理由として労働者を解雇し、その他の不利益な取扱いをすること。



2 静岡大学教職員組合の「労働組合」性、教職員の「労働者」性

静岡大学の教職員は、旧国立大学時代は、国家公務員法下にあり（～2004.3）、教員は教育公務員特例法（教特法）下にあった。当時の「静岡大学教職員組合」は「職員団体」であり、「労働組合」ではなかった（争議行為は禁止）。「職員団体」とは、国家公務員法第108条の2で定められており、「この法律において『職員団体』とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体をいう」と書かれていた。

→ 登録制度（人事院）、管理職（人事院規則）、在籍専従・短期専従（法・人事）

「国立大学法人」になってからは、「非公務員型」になり（2004.4～）、「労働組合法」下に入ったため、現在の静岡大学教職員組合は以前の「職員団体」ではなく、「労働組合」になり、争議行為が可能となった。

→ 資格審査（労委）、在籍専従・短期専従（協約） 労働関係調整法（労調法）

しかし、他方では、国立大学法人法第19条において「国立大学法人の役員及び職員は、刑法（明治40年法律第45号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。」となっており、いわゆる「みなし公務員」という扱いになっている。

「労働者」というのも当たり前のように使われる言葉だが、労働基準法第9条で、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」とあり、また労働組合法第3条では、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう」とある。

3 静岡大学において教職員組合が果たしてきた役割・果たしていく役割とは

静岡大学教職員組合の歴史は、『組合の30年』『組合の50年』（いずれも静岡大学教職員組合）に詳しいが、1949年1月25日に結成されており、それは（新制）静岡大学が発足する4カ月以上も前である（新制静岡大学発足は6月1日）。8月5日には、第1回定期大会が開催されており、定期大会は2017年度で第119回を数える。1950年1月25日には、「静岡大学教職員組合規約」が制定され、1955年4月には本部内に書記局を獲得している（1970年8月3日に静岡の書記局は現位置（本部G階）に移転）。同年5月には初代の専従書記が着任し、1960年6月4日は、第1回目の「学内研究集会」が開催されている（今日は2017年なので、初めての教研集会から57年め！）

1964年11月14日には、合宿形式の学内教研集会（芙蓉荘）を開催し、1979年11月17日には、西部書記局の移転開きを兼ねた30周年ビアパーティを開催（約140名参加、浜松）。1985年には「反核平和を語るタベ」を開始し、1991年11月には、日教組大学部からの脱退し、現在の「全大教」に加入している。

1998年になると、国立大学の独立行政法人化問題に対する各種の取り組みを行い（情報提供、学習討論会、学長への申し入れ、執行委員会見解の公表、春闘討論集会での特別決議、学内諸団体との共同による反対アピール署名活動）、「事務再編検討委員会」を設置したり（アンケート調査の実施、最終報告書の発行）、「セクシュアル・ハラスメント対策委員会」設置（アンケート調査の実施、報告書、学長・学生部長交渉）を行ったりしている。そして、2004年に国立大学法人になり、今日までのさまざまな取り組みを行ってきた。

<法人化以降に実現してきたこと>

- （給与）・地域調整手当支給率の向上 ・臨時特例法時の給与削減の緩和（削減率縮小）
- （雇用）・非常勤職員の雇用期限延長（3年から5年へ）・非常勤職員の正規職員登用制度の実現
- （通勤費）・東西キャンパス間の人事異動に伴う通勤費（新幹線代）実費支給
- （休暇）・55歳昇格停止教職員の特別休暇5日付与 ・産前休暇を6週から8週へ
- ・非常勤職員の休暇日数の増加



今後とも、団体交渉等をとおして、教職員の労働条件の向上に資する活動を展開していくことが期待されるし、また私たちの労組がより一層の力を発揮するためには、過半数組合をめざして、組合加入者を増やしていく必要がある。

（静岡県労働委員会公益委員：笹原 恵）

<鳥畑与一先生より>



今年度の過半数代表であり昨年度の教職員組合委員長である鳥畑与一先生からは、「働き方改革と裁量労働制の問題点」と題して報告をいただきました。現在、特に教員の「裁量労働制」による勤務形態のひずみが、事務的仕事の過重負担を強いたり、研究に当てるべき時間の確保さえできなかったりする状況を生み出していますが、この問題に関する静岡大学の現状と、この間の教職員組合の取り組みについての詳しい報告となりました。

はじめに：何が問題か

「電通高橋まつりさん自殺事件」の衝撃を契機に長時間労働是正を目指した「働き方改革」が国会での焦点になっています。この改革の争点が、いわゆる「36協定」における時間外労働の上限規制ですが、それと共に「企画業務型裁量労働制」も論点となっています。NHK記者が「事業場外みなし労働制度」という裁量労働の結果、過労死（労災認定）したように、裁量労働制は長時間労働を歯止めなく拡大する温床となりうるものです。そして本学においても教員の殆どが「専門業務型裁量労働制」を選択しており、教員の働き方にとって極めて重要な問題ですが、同時にある意味「放任」されてきた問題だったのではないのでしょうか。

1. 専門業務型裁量労働制とは何か

本年度過半数代表を務めて実感したのは、「静岡大学専門業務型裁量労働制に関する協定」の運用が「形式化」しているのではないかということです。例えば、皆さんは、大学からの「教員の労働時間について」の「専門業務型裁量労働制とは」の説明文書の「不備」にお気づきでしょうか？

多くの教員は、「業務の遂行方法が大幅に労働者の裁量に委ねられる一定の業務に携わる労働者について、労働時間の計算を実労働時間ではなくみなし時間によって行うことを認める制度」であり、①一日の労働時間を実労働時間に関わりなく「7時間45分」とみなす。従って時間外労働は発生しない。②週休二日制の所定労働時間のみなし労働なので、土日・休日そして深夜労働（夜11時から翌朝5時）は対象外で、休日労働については休日振替、深夜労働については時間外労働手当の処理が必要になる、という点まではお分かりだと思います。しかし、意外と次の点は見過ごされていないでしょうか？

すなわち、私たちの「業務の性質上その遂行方法を労働者の大幅な裁量に委ねる必要がある業務」とは、「学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事する者に限る）だということです。従って「業務の中心はあくまで研究の業務」であり、「具体的には講義等の授業の時間が、多くとも、1週の労働時間または法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね5割に満たない程度であること」、要するに週所定労働時間38時間45分の半分以上の研究時間の保証が条件だということです。しかしこの要件は、守られているでしょうか？

2. 専門業務型裁量労働制の労使協定は守られているのか

それぞれの部局での通達で、この点は明記されていません。「業務管理報告書」では、所定労働時間内での業務の記入は支持されていますが、研究時間が所定労働時間の半分以上になることが必要であるという記述はありません。実は、講義や教授会・委員会等の業務は、本来教員の裁量に委ねられた業務ではありません。いわば大学によって業務として命じられた「非裁量的労働」です。ところがこの非裁量的労働がどんどん拡大し、所定労働時間内で行われるべき裁量労働（研究の業務）が、深夜労働時間や休日・祝日に追いやられ、教員の長時間労働（サービス労働）がどんどん肥大化していくという悪循環が生まれてはいるのではないのでしょうか。

電通事件等の場合は、時間外労働時間の概念という「歯止め」がありますが、裁量労働制の場合はその「歯止め」もありません。事務職員数の削減や業務量の増大・複雑化の結果、多くの「事務的労働」が教員の負担となり、そして教育重視のため講義数やそれに要する準備時間がどんどん増える結果、裁量労働制の名の下、個々人の教員の全体の「労働時間」は、その能力と体力の限界まで詰め込まれることになっているのではないかと考えます。「仕事をこなせないのは能力がないから」という意識のもと、個々の教員の犠牲的奮闘でかろうじて教育研究が維持されているという現状に、大学側が甘えることは、教育と研究の質の低下とともに教員の心身の健康を害して行ってはいるのではないのでしょうか？



終わりに 大学の意識改革と裁量労働制の運用改善の必要性

本来、研究者の自由な研究活動を保障するものであるべき裁量労働制が、その自由な研究を量的質的に奪っていくものに変質しているのならば是正されなければなりません。この現実を目をつぶって、裁量労働制の運用に目をつぶることが自由な研究活動を保障すると考えるのは「角を矯めて牛を殺す」行為と考えます。是正のためには、①まず現実が、本来の専門業務型裁量労働制の目的から乖離していること、労使協定が守られていない現実を直視する。②大学当局（本部・部局）が、非裁量的労働時間の所定労働時間の半以下へ軽減することが自らの義務であることを自覚する。③研究時間の確保が、法律上求められているということにとどまらず、大学の研究教育機能の発展にとって欠かせないという共通認識を確立し、目的として掲げる。④その目的に向かって何が出来るかを検討し、その取り組みを検証する組織を確立する。⑤物件費確保のための人件費削減ありきではなく、大学の教育研究はまず人的投資こそが優先されるように財政政策の方針転換を行う、ことが必要だと考えます。

（過半数代表：鳥畑与一）

<橋本誠一先生より>



教職員組合書記長の橋本誠一先生からは「静岡大学における非常勤職員の無期雇用転換問題—安心して働き続けられる職場にするために—」と題して報告をいただきました。現在、全国の国立大学では非常勤職員の無期雇用への転換問題（それにとまなう5年満期雇止め問題）が大きな課題になっていますが、この問題に関する静岡大学の現状と、この間の教職員組合の取り組みについての詳しい報告となりました。



静岡大学における非常勤職員の無期雇用転換問題

—安心して働き続けられる職場にするために—

1. いま全国の国立大学で非常勤（有期雇用）職員問題が大学経営上の重大な課題として浮上し、社会的な注目を集めています。その発端に、労働契約法改正（2012年）が5年を超えて雇用されている非常勤職員に無期契約への転換を権利として認めたことにあります（ただ、すべての非常勤職員に無期雇用への転換が認められているわけではありません。詳細については、資料1の「4. さまざまな雇用タイプと無期労働契約への転換」をご参照ください）。
2. 静岡大学は、非常勤教職員が雇用期間5年（研究開発力強化法、教員任期法適用者は10年）を超えると、5年目（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、その下位規則である学長裁定「非常勤職員（パート職員）の労働条件等に関する基準」を見ると、最長5年での雇い止めを原則としているため、事実上5年を超えて雇用を継続するのが不可能になっています（したがって無期契約への転換を申し込めない）。「基準」は例外的に5年を超えて雇用を継続する道も用意していますが、「専門的資格」など厳しい条件をつけています（詳しくは、当日配付資料1の「5. 静岡大学の無期転換ルールとその問題点」をご覧ください）。
3. そこで、私たち静岡大学教職員組合は、この間、事務折衝や団体交渉を重ね、大学側に非常勤職員の5年満期雇い止めの中止、無期雇用への転換を要求してきました（当日配付資料2）。それに対する大学側の回答の一つが、2017年11月15日付学長より各部局長宛「『非常勤職員（パート職員）の労働条件等に関する基準』の運用について（通知）」（当日配付資料3）です。驚くべきことに、大学は「基準」はつくったものの、それに対応する申請手続をそれまで用意していなかったのです。ここにもこの問題に対する大学側の意識の低さが見て取れます。私たちは、この通知を活用して、各部局等で非常勤職員の5年満期雇い止めを中止し、雇用継続のために尽力して欲しいとの思いから、11月30日付で執行委員長名の要請文を各部局長等に発信しました（当日配付資料4）。また、可能なところでは、組合支部長から部局長等への要請を行いました。しかし、残念ながら、今日現在、具体的成果を得るに至っていません。
4. しかし、全国の状況に目を転じると、最近、事態が急展開を遂げつつあるのが分かります。つい最近まで非常勤職員の5年満期雇い止め方針に固執していた東京大学が、今月に入り態度を一変させ、非常勤職員に無期転換への道を大幅に認めるという方針を決定しました（当日配付資料5）。産経新聞は「文部科学省が調査の上、労働契約法の趣旨にそぐわないとして『慎重な対応』を要請していた」と報じましたが、当局者はこれを否定しています。いずれにせよ、いずれ静岡大学も何らかの方針変更を迫られることになるだろうと思います。
5. そうはいつても、教職員組合としてそれまで何もしないで待っているというわけにはいきません。そこで、当面、静岡労働局に出向き、静岡大学が原則として非常勤職員を5年満期雇い止めとしているのは改正労働契約法の趣旨にそぐわないという趣旨の申し立てを行おうと考えています（大学側にはすでに通告済みです）。今後も引き続きさまざまな活動に取り組み、大学の内外から大学執行部にプレッシャーをかけていきたいと思ひます。皆様のご協力を心よりお願い申し上げます。

（教職員組合書記長：橋本誠一）

西部キャンパス年末恒例 平和と文化の集い「おでんと焼き鳥deトーク」

<執行委員 中澤高師：情報学部支部>

「平和と文化の集い～おでんと焼き鳥 de トーク～」が2017年12月22日(金)に浜松キャンパスの佐鳴会館ホールで開催されました。

橋本書記長による講演「有期雇用を考える～労働契約法が変わりました～」では、いわゆる「雇止め」問題について分かりやすく説明していただき、問題の所在を理解することができました。その後はおでんに焼き鳥、お汁粉、お餅、おにぎりを、ビールや日本酒、ワインなどと共に楽しみながら歓談。楽しいひと時を過ごしました。

また、今年も多くの催し物が行われました。共同センターの友田和一さんが準備してくださった餅つきには、留学生や組合員のご家族が多数参加。最初は慣れない杵に苦戦していましたが、何回かついているうちに様になっていきました。

音楽演奏も大盛況。おなじみ技術部の太田諭之さんによるヴァイオリン演奏から始まり、静岡からギター持参で参加した赤田執行委員長も飛び入りで見事な弾き語りを披露してくれました。情報学部の笹原先生のご息も素晴らしいピアノを聞かせてくれて、会場は大盛り上がり。私も昨年に引き続きフルートを演奏しました。

そして、こちらも毎年おなじみの生源寺類先生によるマジックショー。私は楽器を片付けながら横から見ていましたが、それでもさっぱりどうなっているか分かりませんでした。最後は恒例のビンゴ大会で、大いに盛り上がりました。

今年度の「平和と文化の集い」も、組合員だけでなく、そのご家族、留学生、組合に加入していない教職員にも多数ご参加いただきました。今後も、こうした楽しいイベントを通じて、組合活動を広げていかれるといいですね。(中澤)



フルートの演奏を
させていただきました！（中澤）

友田さん大活躍！
おかげで楽しいお餅つき



近年、飲み会やお茶会など、教職員同士が職務を離れて相互に交流する機会が減少しているような気がします。

こうした傾向は、情報学部や浜松キャンパスだけのものではないかもしれませんが、しかし、教職員同士の信頼感や連帯感など、組合の活動を支える上で重要な価値は、業務的な役割を離れての交流によって育つ面も大きいのではないのでしょうか。

「平和と文化の集い」は、浜松キャンパスにおいて、支部や役割の枠を越えた教職員の人間的交流の機会になっているように思います。今年度も、組合員のみならず、未加入の職員の方々や、退職された職員、またそのご家族の方々などが集まり、協力して用意いただいたさまざまな料理やお酒、イベントを通じて楽しいひと時を過ごしました。

なかなか忙しい時期なのですが、ぜひ毎年多くの仲間に声をかけて、連帯の輪を広げていきたいと思えます。

それが、結果として当キャンパスの教職員の組合への勧誘にもプラスに作用することを期待したいと思います。

吉田 寛(情報学部支部長)



最後にみんな並んで・・・記念撮影 パチリ！ 無事終了、楽しかった！

今年度も、静岡大学教職員組合工学部および情報学部支部の共催で、平和と文化の集い「おでんと焼き鳥 de トーク」が開催されました。この集いは、西部キャンパスにおける忘年会として、ひろく組合員・未組合員を問わず皆さんに親しまれている行事です。今回は当初参加希望申込みが少なく盛り上がるか心配しましたが、開いてみたら予想外に多くの方々が集まって下さり、和気あいあいの楽しい集いになりました。

実は、当初12月21日(木)開催を予定していたのですが、色々な行事等が重なってどうやら開催は難しいということで、日を変えることにしたのですが、今度は会場の佐鳴会館ホールの空きが見つかりません。22日夕方に使用予約していた学生サークルに掛け合っ、21日夕方と会場の使用日を交換してもらい、何とか開催の運びとなりました。料理の準備・買い出し・余興を務めて下さる方々の確保などなど、多くの皆さまのご協力をいただいたことは例年通りです。

最初の「企画トーク」は、中執の橋本書記長にお出でいただき、最近注目されている「労働契約法の変更に伴う、有期雇用の無期転換への可能性」についてお話いただきました。静大の場合、すでに職員の6割以上がパート等の有期雇用なので、5年を過ぎたら無期雇用に変えられる権利が発生するという、今回の労働契約法の改正は一大変化なのですが、それを知らない方々もまだ多いようなので、今回の企画はタイムリーなものであったと思います。会場での質疑応答も活発でした。

余興は例年になく盛り上がりました。中執の赤田委員長がギター持参で見えて、見事な弾き語りを聞かせて下さいましたし、情報学部笹原先生のご息子がプロ顔負けのピアノの腕前を披露して喝采を浴びました。これに刺激(?)を受けたか、小さな女の子が「私もピアノ弾く・・・」と言ってピアノの前に座り、ペダルに足が届かないのに力強くも可愛らしい演奏を聞かせてくれて、これまた大拍手。毎年の常連さんたちのヴァイオリン・フルート・マジック等も相変わらずの腕前で会場を大いに盛り上げて下さいました。「餅つき」の友田さんも大活躍でした。最後に定番のビンゴゲームを楽しみました。

これでお開き、という場面で、何か一言話したい方はいらっしゃいませんか？と半分冗談めかして聞いたところ、組合OBの勝野さんが「今、世の中では憲法が改悪されそうになっている。こんなことで本当に良いのか・・・？」と問題提起され、これをきっかけに次々と「オレにも言わせろ」発言が続いて、会場は大盛り上がり。まさに「平和と文化の集い」にふさわしい光景でした。帰り際、中執の赤田委員長が「このような素晴らしい企画が開催できて、浜松はすごいですね！静岡でも皆さんが笑顔で集える催しを実現できればいいなと思います！」とつぶやいておられたのが印象的でした。例年のことなので当たり前のように思っていたのですが、多くの方々に支えられて続けている、貴重な組合行事であることを再確認しました。

今後、組合員が増えて、この行事も毎年続いて行きますように、と祈らずにはられません。

実行委員長 松田 智 (工学部支部長)



赤田委員長も飛び入りでギターの弾き語り！ノリノリ！



おなじみ生源寺さんのマジック！

初めて参加させていただきましたが、予想を超え楽しく美味しい時間を過ごさせていただきました。味の浸みたおでんにガーリックのきいた焼き鳥、また人気であつという間になくなってしまったお餅・・・。他にもたくさんのお料理や飲み物が並びました。

だしものも「平和と文化の集い」の名にふさわしく、手品にビンゴに楽器の生演奏に・・・。飛び入りのピアノ演奏でショパンの革命を聴けるなんてちょっと感激しました。大人も子供も楽しめる会だったと思います。特にお餅つきは留学生の方にとってはなかなかできない貴重な文化交流になったのではないのでしょうか。(日本人でも今やお餅をつけるチャンスはめったにありません！！)

もっと大勢の方にこの会を知ってもらいたいなと思いました。次回は、私ももう少しおでんのお手伝いを貢献できるようにがんばりますね！！

(工学部支部組合員)



橋本書記長のお話とてもわかりやすく今後の課題が明確に！

組合 スキーと温泉の集い の ご報告



妙高杉ノ原スキー場 2018.1.6~1.8



組合スキーは過去2年間、雪不足に翻弄されてきました。でも今季はばっちり！世間的には迷惑な寒さと雪ですが、今回は27人も参加者があって、何の憂いもなく滑りと温泉を楽しめました。

3日間の天候は、小雪→晴れたり曇ったり→晴れでスキー場にしては上々。晴れた日はスキー場正面に野尻湖や志賀高原、背後には妙高山がきれいでした。スキー場は初級者でも滑れる広いロングコースが多くて、上手な人も滑り応えあり。ゴンドラやフード付高速リフトで快適に過ごせます。

初めての旅館・田端屋の食事が美味しくて、夕食時開催のじゃんけんゲームでは、うちの参加者がリンゴや焼酎をゲット。最後に吉村書記夫妻がマジックを披露して、他のお客さんまで拍手喝采。スキーもそれ以外も楽しい集いでした。

来季は、1月12日~14日に今回と同じ妙高杉ノ原スキー場を予定しています。是非一緒にしましょう！



今年も、組合スキーに参加することができました。今年は、学生7人、教員2人と一緒でした。

うれしいことが2件。一つは、昨年経年劣化で破損したスキーブーツを新調し、新鮮な気持ちで滑ることができたこと。私には珍しく3日間ともフルに滑りました。二つ目は、今回の宿の美味しい料理と女将。朝も晩もとてつもなく美味しかった。そして、素敵な女将とフェイスブックでお友だちになったこと。

今年度で定年を迎え、来年はOBとしての参加になりますが、来年も同じ宿みたい、楽しみです。

参加された皆さんとは、1年に1回の邂逅、来年もよろしくです。





前回に続き、二回目の参加です。皆様大変お世話になりました。

妙高杉ノ原、楽しみにしておりました。初日濃霧にて視界が狭く、ボーゲンでの滑降は辛かった。そろそろリタイヤか？ 最終日半日でしたが、技術不足の滑走ながらゲレンデが楽しんでくださいと励ましてくれました。次回も参加させていただきますのでよろしくお願いいたします。ありがとうございました。



杉ノ原スキー場には初めて来ました。

一、二日目は雲中で大変でしたが、とても良いスキー場と感じました。宿からもちょうどいい距離にリフトがありOKです。外湯温泉もあり、とてもいい位置に宿がありました。また来たいと思う宿でした。料金も安くて助かりました。新たな出会いがあり楽しいスキー行でした。ありがとうございました。



杉の原スキー場はゴンドラに乗って長く滑れてよかったです。

ただ、体力の低下とスキーがより下手になったため、休み休みでなくてはすべれません。ゆっくり野尻湖周辺の山々をながめながら、滑っては止まりして、冷気を吸って幸せ感を満喫できました。

毎年、スキーの企画とお世話をしていただき、根本先生と吉村さんに感謝しています。体力が落ちないように努めておきますので、次回も是非お誘いください。



楽しかった組合スキー

あっという間に三日間が過ぎてしまいました。

初めての杉ノ原。ご飯がおいしくて、宿がよかった。マジック最高！

またスキーの楽しみが増えました。



根本先生ありがとう。ご苦労様でした。

いつもいい場所選ぶ！今回宿もよく、ゲレンデまで近くて助かりました。期待通りのゲレンデでした。





8.5kmの壮なるゲレンデで、1日目スキー、2日目スキー・ボード、3日目ボードとのびのびと滑らせていただきました。今までに感じたことのないふわふわな雪の質感で、最高に滑りやすかったです。←天空を駆け抜ける感じ

宿でのジャンケン大会も非常に盛り上がり、楽しかったです。この組合スキーに参加できて、本当によかったです。ありがとうございました。



青い空に真っ白のゲレンデ。大きくシュプールを描きながら滑降する。そんなイメージとは少し違う姿のわたしのスキーは、実に40年ぶりでした。初心者をお抱強く待ってくださった方々に感謝。楽しいと思えるまでになりました。



昨年に引き続き、組合のスキーに参加しました。当初は家族で参加するつもりだったのですが、息子の部活動が入ってしまったため、残念ながら一人で参加することになりました。

最初の日から吹雪で、前方の見通しが悪かったり、日頃の運動不足が祟り筋肉通になったり、、、と最終日までもつのかと心配だったのですが、前堀御夫妻と根本先生のご指導のもと、最後まで滑ることができました。また「サンアントン」で焼!ンゴを2回も食べることができ(情報学部S先生ご推奨のゲレンデ食堂)ととても美味しく楽しい日々でした。日頃より睡眠時間、運動量ともばっちり健康になって帰ってきました。

毎年、お世話役を引き受けてくださっている、吉村さんと根本先生に心から御礼を申し上げます。



本年度退職・転出される組合員の皆様 … まずは書記局までご一報ください!

「懲戒解雇処分の不当性」を

ご報告!

最高裁判所の判断にて勝ち取りました

例えば、ある役職で補助金の不正取得の書類作成を強いられた時、皆さんはどうしますか？そして協力を拒否した後に、陰湿な脅し等のパワハラを受けるようになったらどうしますか？決して他人ごとではない誰もが経験するかもしれないケースですが、教育研究にかかわるものとしてそういう現実と折り合っていくのは簡単なことでしょうか？常葉学園のM先生は、補助金の不正行為に目をつぶることができず、そしてパワハラ等が内部告発阻止のために組織的に行われていると認識し大学側を訴えました。それは異常な行動でしょうか？常葉学園は大学を訴えたことをもってM先生が「学園の秩序を乱し、学園の名誉又は信用を害したとき」として懲戒解雇処分を行いました。それは大学の組織運営における当然の権利なのでしょうか？

本年1月19日に最高裁判所は、M先生に対する常葉学園の懲戒解雇処分が「解雇権の濫用であり無効である」との静岡地裁から東京高裁へと引き継がれた判決を維持する決定を下しました。2015年3月末の懲戒解雇処分以来、2016年1月の静岡地裁での地位保全を認める勝訴、2017年7月での静岡地裁判決を維持する東京高裁決定に続き、最高裁においても懲戒解雇は不当であるとの判断が下されたことでM先生の労働契約上の地位は最終的に確定することになりました。2015年12月にM先生から支援の訴えが私たち静岡大学教職員組合に寄せられたことをきっかけに、静岡県立大学と静岡英和学院大学の各教職員組合が国立・公立・私立の枠を超えて共同での支援が行われて来ましたが、ここに勝訴が最終的に確定したことに安堵し喜ぶとともに、皆様方の支援協力に心より感謝申し上げる次第です。

今回の裁判の発端は、常葉学園の補助金不正取得に対するM先生の良心に基づく行動でした。公益通報に至るM先生の行動に対して様々な脅迫まがいの言動やパワハラが行われました。その行為に対して常葉学園を強要罪で訴えた訳ですが、脅迫・パワハラ行為が公益通報阻止を目的として行われたという証拠が不十分として不起訴となりました。これが根拠の乏しい訴えで学園の名誉を傷つけたとして懲戒解雇事由とされたわけですが、裁判では「本件懲戒解雇は、懲戒権の濫用であり、本件刑事告訴をその理由とするも、実質的には公益通報に対する報復措置である可能性が否定できない」と認めています。なぜならM先生の懲戒処分の検討は、刑事告訴の後ではなく、公益通報の直後に始まり、そのために必要な懲戒規定も事後的に作成されたからです。

もちろん裁判においてそれぞれの主張があり、その主張が認められる場合もあればそうでない場合もあります。そういう経緯はともかく最高裁という司法の最終的決定が下された場合は、それを真摯に実行するのは最低限の責務と言えます。しかし今回の最高裁決定が下された後も、常葉学園側はM先生の職場復帰に向けた行動を何ら起こしていません。教育研究者として不正行為への協力を拒否し、良心に基づいて訴えたことを持って、組織への裏切り者の烙印を押して罰し続ける学園側の行動は異常であり、最高裁の決定も無視し続ける姿勢は教育機関の資格がないと言わざるを得ません。

1月29日に県庁記者クラブで弁護団西ヶ谷弁護士と支援教職員組合で共同記者会見を開催し、M先生の教育研究者としての職場復帰の速やかな実行を訴えました。地位保全は当然M先生の教育研究条件の回復を伴ったものでなければなりません。折しも、常葉大学も草薙キャンパスオープンで新たなスタートを切ろうとしています。常葉大学も本年4月以降M先生の教育研究者としての権利保証の具体的措置を取ることで過去の負の遺産を清算することが求められていると思います。良心と信念を貫いたM先生こそ教育者として大学の財産となるのではないのでしょうか。最終的な解決まで皆さまのご協力支援を引き続き心から訴えさせていただきます。

(過半数代表：前教職員組合委員長 ； 鳥畑与一)



(県庁記者クラブでの記者会見の様子)

