

# 不二速報

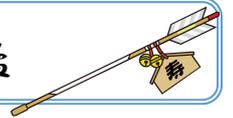


静岡：内線 2790  
suu@jade.dti.ne.jp  
浜松：内線 3910  
suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp  
組合 HP：  
<http://shizudai-union.net/>

発行日 2019年1月30日  
第4号 2019年執行委員長年頭あいさつ【全教職員配布号】



## 年頭にあたって 執行委員長 根本 猛



新年あけましておめでとうございます。今年も組合員の皆さんにとって良き一年となりますよう祈念しております。

さて、いきなりクイズですが、次の文章は正しいでしょうか、間違っているでしょうか？正しい場合、その根拠はどこにあるでしょうか？

A 静岡大学は、正当なストライキによって損害を受けたことを理由として、静岡大学教職員組合またはその組合員に対して賠償を請求することができない。

B 静岡大学が静岡大学教職員組合と団体交渉することを拒否すれば不当労働行為にあたり許されない。

A・Bとも労働組合法の規定(8条及び7条2号)を静岡大学風にアレンジしたものです。これらの規定は憲法28条が保障する労働基本権を具体化したものと考えられています。人権というと自由や平等はすぐに思い浮かぶますが、20世紀の憲法は、社会的弱者のための人権である社会権も保障しているんですね。

社会権には他に、生存権や教育を受ける権利がありますが、わが国では、生活保護バッシングに象徴されるように、社会保障や公教育が人権だという発想が定着していないように見えるのは残念なことです。

労働基本権はなぜあるのか？ もちろん労働者の権利や利益を擁護するためです。そして、労働組合には特別の武器を与えないと、使用者との関係で劣位にある労働者の権利・利益は守れないと考えたのですね。

普通は、みんなで仕事をサボって使用者に困らせたら懲戒処分の対象になります。でもストライキなら仮に大学入試センター試験が大混乱しても、その責任は使用者が負うということです。また、労働組合は使用者から交渉の申し入れを受けても、交渉の席に着くかどうかは全く自由です。

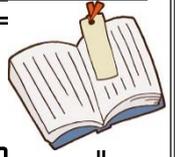
残念ながらわが国は労働組合がない職場が珍しくなく、労働組合があっても静岡大学のように少数組合であることが多いです。

なかなか思いどおりにならないことが多いですが、職場に労働組合があることは、労働条件が最悪にはならない歯止めになっているのではないのでしょうか。そして、労働組合が存在感を示すことは職場がより良くなるための大事な要素ではないのでしょうか。

こういうご時世ですが、労働組合の一員である組合員の皆さんに敬意を表します。また一人でも多くの方がこの仲間に加わってほしいと願っています。

新年も執行部としてできる限りのことはしたいと考えています。引き続き、組合員の皆さんのお力添えをお願いします。





## 2018 全大教会議等 出席報告 その1

### 2018 年秋・冬季の取り組みに向けた

### 全大教合同地区別単組代表者会議(中部・近畿地区)参加報告記

組合副執行委員長 松田 智

去る10月20日(土)に京都で開かれた標記代表者会議に出席して参りました。朝9時半受付開始、10時会議開始と言うことで、当日は結構早起きして出かけました。会場の京都リサーチパークはJR嵯峨野線(山陰線)丹波口駅から徒歩5分の便利な所にあり、京都市産業技術研究所などを含む9号館まである立派な施設でした。会場は、その東地区1号館4階の会議室でした。当日、他の催し物もあって、4階は結構賑やかでした。

さて当の会議、対象となる単組(大学または地区が単位)は、中部(福井・石川・岐阜・愛知・静岡・三重)と近畿(滋賀・京都・大阪・和歌山・奈良・兵庫)の国公立大学25単組でしたが、出席は12単組にとどまりました。約半数が代表者1名すら送ることができなかった訳です。このこと自体が、全大教と言うか、各大学の組合活動のアクティビティが低下していることを如実に反映していると感じました。

会議は大きく3部構成で、午前中が1) 大学・高等教育の充実について、午後が2) 賃金・労働条件について、と3) 組織の強化・拡大について、がテーマであり、最後にまとめと挨拶、感想文記入でした。

最初の「大学・高等教育の充実について」のセッションでは、現在注目されている大学間統合問題の状況に関する情報交換が主な話題でした。本学と浜松医大の統合問題も注目されておりましたが、私は、現場の末端にいる一人として、学内にいる教職員たちでさえ、何がどのように進行しているのか、勤務の現場がどのように変化して行くのか全く知らされていない現状を報告しました。他大学で既に法人統合が進んでいる例の報告もありました。医大と統合した大学の場合、医学部が特別な存在になり、医学部対その他学部という構図になりやすいようです。その大学では、統合後の第1期を除き、以後は全部医学部から学長が選出されているそうです。本学が浜松医大と統合された場合には、どんなことになるのでしょうか・・・?

ついでながら、単科の医科大学では、教職員組合は作られていないそうです。現在、浜松医大にも組合はありません。統合した場合には、それをきっかけとして組合組織を作ることは、法律・制度的にはもちろん可能ですが、組織化の中心を誰が担うか、という難問が控えています。種々、邪魔(妨害)も入りそうです。

大阪府大と市大の場合は、政治(行政)主導で強引に統合が進められているため、現場の教職員の意見などは全く反映されていないそうです。また、最初は「法人統合」だから実質的にさほど大きな変化はない、とのソフト路線で始まるけれども、いざ統合が進めば、必ず何らかの「合理化」圧力がかかってくるとの声がありました(最初は事務組織の再編・合理化、次に学部学科等の教育・研究組織の合理化へ)。これはある意味当然で、統合を進める最大の動機・モチベーションは、合理化を進めて組織をスリム化し、経費を減らすことにあるからです。要するに、文科省は今後進む少子化の進行に合わせて大学の数を減らしたい。そのためにまず、法人統合して数を減らし、次にその中身を「間引く」ことで合理化を進める戦略を取ると思われます。

本セッションでは、この統合問題関連の情報交換で多くの時間を費やしてしまったので、他の話題がやや手薄になった感があり、私としては少し残念な気がしました。それは、「大学・高等教育の充実」について話し合うのであれば、現在の大学が抱えている、入口から出口までの諸問題を、教職員組合はどう捉えて、どう対処しようとしているのかを聞きたかったからです。「入口」とは、入学試験であり、またそれ以前の高校教育との連携問題です。特に、大学センター入試試験に代わる「新テスト」実施に際しては、記述式の導入や民間試験の活用な

どが取り沙汰されており、実施まであと2年しかないと言うのに、まだ具体的な内容が明確になっていません。こんなことでは、現場の混乱は必至です。

また一方「出口」とは、学生が卒業した後の問題で、直近では例の「就活協定廃止」があり、また非正規雇用が増えつつある状況下で、学生をどのように鍛えて社会で生き抜く力を備えさせて送り出すか?という問題であり、それは当然、在学中に何を学ばせ何を身につけさせるか?と言う、教育の「中身」の問題に直結するわけです。これらは、大学教員であれば誰でも重大な関心を持って見つめ考えるべき課題のはずですが、現実には必ずしもそうになっていません。その理由は、特に理科系で顕著ですが、教員の業績評価が実質的には研究領域に偏っていて授業や学生指導などの教育面に注いだ努力は評価されない傾向にあるため、多くの教員が教育に関心を持たなくなっているからです。大学は高等「教育」機関であり、研究所ではないので、学生を育ててこそその「大学」であるはずなのに、言わば本末転倒の状況にあると言えます。もちろん、大学においても研究は非常に重要で、活発な研究活動の裏付けがあってこそ学生への教育も生きてくるわけで、研究より教育を重視せよという意味ではありませんが、現状では、あまりにも「教育」に対するモチベーションが湧きにくい条件下にあると言わざるを得ません。こうした状況に対して、組合や全大教はどのような意見・見識を示すのか、大いに関心があったのですが、ほとんど議論されませんでした。今年9月14日に開かれた全大教第29回教研集会の基調報告では「私たちは目の前の課題に対応することで精一杯になり、マクロな視点や歴史的な視点から物事を考えることが難しくなっているのではないのでしょうか」という問題提起がなされていたので、それを承けた議論を期待していたわけです。

午後の最初のセッション「賃金・労働条件」関連では、有期雇用の無期雇用転換・人事院勧告関連・長時間労働是正とワークライフバランスの確立(「働き方改革」との関連)、定年延長と教員年俸制など、多岐にわたる話題が山積し、短文にまとめるのは困難です。詳しくは関係資料が全大教HPに掲載されますので、ご参照下さい。いずれも、働く者にとっては重要な問題ばかりでした。中で印象的だったのは、年俸制の実質的な変容です。この制度が導入された際の説明では、年俸制の場合、退職金はない代わりに、通常の月給相当額に退職金分を上乗せして支給する、となっていたはずですが、来年度導入の新制度では、この退職金分上乗せが無くなるのお話。これは要するに、生涯賃金が純減するに過ぎない訳で、大学教員も「使い捨て」にされる時代に入ることを意味します。これを聞いて、来年度で定年退職できる我が身の幸運を有難く思うと同時に、こんなことをしていたら、大学教員と言う職業の魅力がますます薄れ、優秀な人材が逃げて行く状況になり、大学にとっても由々しき事態を招くだろう、と思いました。現在すでに、中国などへの頭脳流出が始まっていると言うのに・・・。

教育への投資水準がOECD諸国中最低レベルの日本なので、大学をめぐる「賃金・労働条件」に関しては、とても先進国とは言えない情けない状況ばかりです。こんな政策しか打てない政府、御用マスコミのたれ流す「大本営発表」に洗脳されてそれを支持する多くの国民も、どうかしていると思えません。

最後の「組織の強化・拡大について」では、各大学の取り組み状況が報告されましたが、正直に言えば、どこも似たり寄ったり、の印象を拭えませんでした。どこの単組でも組織率の低下と高齢化の進行に悩んでおり、画期的に有効な方法というものは見出せていない状況と言えます。本学西部地区で行っているお昼休みの「職場懇談会」に関心を示す単組代表者も結構おられて、うちでもやってみようかな、との声もありました。具体的な実施方法等、いくつか質問も受けました。



ある大学からは、組合員数が減り、全大教に納めるお金も足りなくなりつつある現状で、全大教に加入している意味が見出せないから、もうやめようかと考えていると言う、正直と言うか切実な発言があり、会場は一瞬静まりかえってしまったのですが、全大教の幹部は怒りもせず、よくぞ言って下さった、我々も全く同じ危機感を抱いており、だからこそ、このような会合を開いて加入大学からの率直な意見を集める機会を設けているのだと発言して、それをきっかけに種々の意見が飛び交ったのでした。セッションの終わりの方は、時間が足りなくなってやや中途半端に終わってしまった印象でした。朝10時から18時まで、昼休みを除いてみっちり7時間の会議でしたが、内容が非常に盛り沢山だったこと、各大学の実情を生々の声で聞いたこともあり、何だかあっという間に過ぎてしまった1日でした。

会議で配付された資料は、すべて全大教 HP に掲載されるそうです。当日、各大学から配付された資料も、大半が同 HP に掲載されるそうですが、実物は事務局にて保管してありますので、ご興味を持たれた方は西部事務局にて現物をご覧下さい(一部に、私の汚い書き込みや下線が入っていますがお許し下さい)。



## 2018 全大教会議等 出席報告 その2

9/14-16 全大教第29回全国教研集会と  
岡山大学エクスカーショント「長島愛生園ツアー」  
に参加しました  
工学部支部書記長 水野 隆

### ≪全大教教職員研究集会メモ …全大教教職員研究集会「通称“全国教研”」ってなんだろう?≫

「全大教」とは、全国大学高専教職員組合の略称で、1989年に結成された国公立大学、国立高専、大学共同利用機関の教職員組合の連合体です。現在は静岡大学教職員組合をはじめ、105の組合が参加しています。

「全国教研」は、全大教が主催する集会で、2年に一度全国のいずれかの大学などを会場に開催されます。2009年には静岡大学も会場となりました。

以下は2018年度第29回教職員研究集会の概要です。

日程：9/14(金)13:00～9/16(日)11:45 会場：岡山大学津島キャンパス 文法経講義棟

集会テーマ 「大学・高等教育の未来～加速する政府主導の大学改革を超えて～」

全体集会 9/14(金)13:00～15:30

記念講演 「大学改革・再編統合をどうとらえればよいか—政府の考え方と大学の自律的改革—」

講師 寺脇 研先生 (京都造形芸術大学教授)

基調報告

A分科会(主にテーマ別) 9/14 16:00～17:30、9/15 9:30～12:00

A1: 高等教育政策—政府主導の大学改革を超えるために—

A2: 教育実践—上からの(残念な)改革」と「現場の工夫」をシェアしよう—

A3: 賃金・労働条件問題 A4: 男女共同参画 A5: 教員養成系大学・学部問題

B分科会(主に職種別) 9/15 15:00～17:15、9/16 9:30～11:45

B1: 組合の拡大と強化 —大きく、強く、楽しい組合をめざして—

B2: 教員の待遇・労働条件と教育研究環境 B3: 事務職員(全大教事務職員交流集会)

B4: 技術職員 B5: 非常勤職員 B6: 大学共同利用機関 B7: 附属学校

C分科会(自由セッション) 9/15 12:30～14:30

全体交流会 集会終了後、9/16午後に、関連行事としてエクスカーション(岡山大学職員組合企画)実施



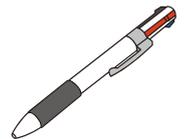
### 分科会 A3 賃金・労働条件問題 報告

報告は京都大・高知県立大・名古屋大・東北大・中央執行委員・山口大からあった。それらのうち半数は非常勤職員無期雇用化に関連することであり、実際に非常勤職員の分科会と共通して出されたレポートも存在したので、それ以外に特筆すべきことを報告したい。

京都大からは学長あての要求書とともに監事あてに要望書を提出することにより、団体交渉において合意に至っていない事案に動きをつけた旨の報告があった。監事を動かす根拠として独立行政法人通則法の付帯決議にある文書「…独立行政法人の役職員は、他の役職員が不正の行為をし、若しくは当該行為をするおそれがあると認めるとき、又はこの法律、個別法若しくは他の法令に違反する事実若しくは著しく不当な事実があると認めるときは、直ちに監事に報告すること。…」を挙げられた。これにより監事による業務監査を行なわれ、その意見書が学長側に報告されれば団体交渉以外の圧力となる可能性を示したものだ。

中央執行委員からは年俸制に関し報告と分析があった。対象者としてシニア層や新規採用助教及び希望者としている大学が多いのであるが、新規採用者はすべて年俸制としている大学もある。適用を受けている教員の割合では30代の若手と60代のシニアに多くなっており、これは残りの期間(30代の場合は次の公募を想定して)を勘案してのことだろうかという分析をしていた。また、基本年俸の昇給・基本年俸表の改定・適切な業務評価・初任給格付けにおいて従来の基準と変わらないかというチェック項目も示されていた。

山口大からは「失効年休積立制度」が「退職金支給水準引き下げ」の代償措置として創設される報告(追加資料として配られた山口大学教職員組合の組合ニュースに記載)があった。1年度あたり5日を限度として最大20日まで積み立てることができるのであるという何やら興味のそそる報告であるが、使用は「私疾病、子の看護及び家族の介護」に限られ「当該年度の年次休暇、病気休暇、当該特別休暇及び当該特別無給休暇の残日数がない者」であり、要するに特別休暇と年次休暇を使いきった後の保険として考えるものであった。他にも銀婚式休暇の創設(扶養手当支給額引下げへの代償措置)といったアイデアに富んだ報告であった。



## 分科会 C2 災害に対する大学の対応について 報告

冒頭にテーマの確認があり、「学生とボランティア」・「大雨と授業」これらに関してそれぞれの大学で起こりうる問題を議論することになった。近年大きな災害が頻発するようになった状況においてはタイムリーな話題になったのである。それを受けて「平成30年7月豪雨」の際に岡山大で6日(金)から9日(月)にかけて起きた諸問題の発表があり、関連する資料も配布された。大きな問題として岡山大における授業の休講条件は「暴風」の警報だけであり、大雨警報は設定されていないことであった。JRは5日から一部の区間で運転を見合わせており、電車通学の学生が多い他の学校では休講(休校)の処置をとったところもあるので、学生及び教職員の安全を考えるとこのままでよいのかという内容であった。

このことに関して各大学からの意見によれば、気象災害における休講(休校)の規定はそれぞれで異なるようで、地域の交通機関が運転見合わせることを条件に入れているところは静岡大を含め複数あった。しかし、実際に運転を見合わせてからの休講(休校)は学生の安全にかかわることであるので大きな問題を抱えることになるのだろう。

気象災害に限らず地震災害に関しても話題が広がり、特に今日の情報化社会においては電力が喪失した場合の対応は大きな問題となりうるのであろう。学生や教職員が大学からの情報を確認するためのサーバーにアクセスしても電力喪失のため機能しない、もしくは通信網の寸断によりなかなかアクセスできない状況にならないか、システムを構築する場合には考える必要があるのだろう。実際に2011年3月11日(東日本大震災)では、大学のサーバーに不測の事態が生じそうになったため、有志が事後承諾になることを承知の上で大学からの情報にアクセスできる環境をクラウド上で再構築させることになった旨の話がされた。災害時において多種多発する状況には、上層部の許可を待たずに最善の方策をとることを意識するべきなのだろう。関連して安否確認についても休学者まで含めるとかなりの時間がかかった旨の話があった。

もう一つの話「学生とボランティア」に関しては、岡山大学において、教職員は「ボランティア活動計画書」を所属の長に、学生は「災害ボランティア活動届書」なるものを教務の窓口へ提出する必要がある旨のメール配信があった。これは無用の手続きと仕事を増やしているとの報告であったが、愛媛大などの指摘によれば、文書

の内容は文科省が実態調査を行っているものと同じであり、おそらくはオリンピックボランティアに向けてのことであろうといった観測もでてきた。他にも県や市町村より大学からは何名出してほしいという要請があったことも発言があった。

ボランティア活動は人間形成の場としては有用であると思うが、自発的な行動(友人に誘われてもあると思うが)であることが大切であり、決して強制されるものではない。これでは学徒動員と同じ発想である。ボランティア活動を行うにしても準備する事を考えれば、自身の経験値が非常に大切であり、これはコーディネートする側にも必要である。

避難所に関しても話題は広がり、留学生は母国語のコミュニティーを頼りに避難所へ集中することがあるので、日本語がうまく伝わらないことを想定した情報提供は重要なことを感じた。これは旅行者として被災された外国人の方々への対応にも応用できることも示され、ある教員は自身が旅身が旅行先で被災したものの外国人旅行者のために通訳を行ったことが紹介された。

ボランティア活動は人間形成の場としては有用であると思うが、自発的な行動(友人に誘われてもあると思うが)であることが大切であり、決して強制されるものではない。これでは学徒動員と同じ発想である。ボランティア活動を行うにしても準備する事を考えれば、自身の経験値が非常に大切であり、これはコーディネートする側にも必要である。

避難所に関しても話題は広がり、留学生は母国語のコミュニティーを頼りに避難所へ集中することがあるので、日本語がうまく伝わらないことを想定した情報提供は重要なことを感じた。これは旅行者として被災された外国人の方々への対応にも応用できることも示され、ある教員は自身が旅身が旅行先で被災したものの外国人旅行者のために通訳を行ったことが紹介された。



## 分科会 B5 非常勤職員 報告

報告は信州大・三重大・東京大・首都大・名古屋大・東北大・北大・都城高専からあった。

5年の雇用期間上限を撤廃したところがある一方、力及ばず雇止めが実行されたところもあるという状況であった。また5年上限を撤廃されたところでも「キャンパス間の異動が不安である」などの理由により希望しない方がおられるなど、無期化の権利を行使しない選択をすることの心情には踏み込めない部分があると感じられた。無期転換後の対応としては限定職員(職域限定職員)という身分に代わることもあり、この表現と実情にはよく注意する必要があるだろう。無期転換を渋る当局側の理由として財源の問題が上がることも多いが、雇止めを行った部署で新たな公募を似ている業務内容で出しているように、非常勤職員のポストが恒常的に必要とされていることを考えると、その理屈も怪しいものであるが、プロジェクト型の非常勤職員は財源の確保が本質の問題となってしまう傾向がある。しかし、無期化の権利を行使しても給与や休暇などの待遇が変わらないのであれば、このことは新たな問題として残ってしまうのだろう。また、無期労働契約を勝ち取ったものの新たに募集する非常勤職員は「3年任期の臨時的な業務に限る」といった改正労働契約法の趣旨に合わない雇用形態も発生しており、いずれ無期転換雇用された方々が退職する時期になれば、業務において破たんが生じるのではないかという危惧も示されている。

非常勤講師の場合、大学によっては新たな問題が浮上してきたケースも紹介された。つまり非常勤講師採用に関する申し合わせにおいて満70歳までは非常勤職員として採用できるとされていた場合、無期雇用化することで非常勤職員の定年が適用され、そのあと再雇用職員の就業規則や申し合わせの適用のように数年単位で身分が変化する可能性が報告された。さらに、授業を半期にまとめるように依頼するといったクーリングオフを意識したであろう対応も報告された。

静岡大を含め、非常勤職員の公募書類に最長5年と記されているところは多いのでその文言(改正労働契約法の趣旨に基づけば適正とは言えない)の撤回、もしくは無期雇用に至る可能性を示させることも必要であると感じた。そこが実現できれば芋づる式に過去の募集要項に波及させることができるのではないのだろうか。

## 長島愛生園ツアー

ハンセン病にかかわる人権問題については深夜のドキュメンタリー番組などで少々の知識があったので、現地を実際に施設見学できることはいろいろな意味で勉強になると思って参加した。

長島愛生園ではその成り立ちに関するレクチャーと園の歴史にかかわるビデオを見た。この病の特徴は感覚神経のマヒにより重篤な火傷や傷害を負い(釘を踏み抜いても血痕を見るまでわからない)2次障害により指などの切除手術を受けてしまうことや顔面など目立つところに大きな瘤ができてしまうことから、病は完治されているにも関わらず残った体の障害のため園内での生活が続き、人生のほとんどを園内で過ごさざるを得ない現実を示された。資料館の見学では、園の歴史や実際に使用されたものの展示を見ることで、人の残忍さを認めなければならなくなるとともに、元患者の美術・工芸・文学等の作品を見ることで人のすばらしさも感じる事ができた。

史跡めぐりは、収容棧橋・収容所(回春寮)・監房・目白寮跡・納骨堂の順に見学を行った。隔離政策をとって離島に造られた施設であるため船を使わなければならないのであるが、職員用の棧橋と患者用の棧橋で分かれていることは現在の知識から見れば違和感を覚えるところではある。収容所においても金品の回収(特にお金は施設専用の物に交換)衣類の消毒さらにはクレゾールの入った消毒風呂など過剰とも思える扱いを受けたことを教わった。また監房など負の象徴とも思える施設を見続けた後で、短歌・詩・散文に多彩な創作をした明石海人の居住していた目白寮を見ると、一筋の光という言葉の意味を実感したのであった。しかし、納骨堂があるということは社会の奇異な目や偏見にさらされ続け、死後でも故郷へかえることができない方々がおられた結果、このような形にならざるを得なかった無念の形にしか見えなかった。

園長先生のお話ではハンセン病に関しての歴史を社会的及び医学的な見方からまとめた話を伺った。仏教とキリスト教の宗教観の違いから病に対する考え方が異なるとは思わなかった。確かに「前世の業」ととらえるか「神に与えられた試練」ととらえるかでは正反対の対応になるのだろう。初期の段階では病について調べようにも手掛かりがつかめない(感染症とはわかっているが菌の培養が困難であった)ため過剰な恐れを抱くのは仕方がなかったのだろうか。また病の特性上目につきやすいところに病変があり、運動障害も生じるため患者を外に出せず看病につきっきりとなり、家族が社会的に孤立しやすいこともあった。

過剰な恐れは宗教や思想に話を変えれば現在も共通するのかもしれないし、社会からの孤立は現在における介護の現場に類似するよう感じた。つまり地域社会や家族を救うという「善意」として患者の隔離を行ったことを強調したかったのかもしれない。

しかし、病原菌の感染力が弱く発症率も低い、さらには毒性もわずかであるので「死に至る病」ではないこと、治療薬も開発されたこともあり通院により治療可能になってきたにもかかわらず隔離政策が生き残り、さらに優生保護法の対象となったことは「善」から「悪」へ変わった瞬間と分析できるのかもしれない。

見学が終わって「必要悪」と「絶対悪」その定義と境界について思いを巡らせることとなった。この病に関しては社会(世論)の大多数が必要と感じていたので「必要悪」として法や政策が支持されたのではないか。しかし知見が深まるにつれ「必要」の色が薄まり、ある時から「絶対悪」へと変質した(この政策の場合法の廃止をもって)のだろう。つまり、物事のすべてに共通することなのだが、正しく知ることの重要性和大学に勤める者として正しく知らせる重要性、さらには多面的に調べ検討しなければならないことの重要性を強く思い知らされた。



## 反対の声を！！裁量労働にガルーンでの労働時間管理導入に対して

下記団体交渉の報告もご覧ください。裁量労働制で働く教員への「ガルーンを用いて労働時間の管理を行う予定」が進められています。当局は、裁量労働で働く特性をまったく考慮しないまま、また、法改正の主旨も無視した、ともかく導入の姿勢です。次回の団交の日程が決まりましたらお知らせします。

(なお、組合としては、シンクライアントによる職員の労働時間管理には反対していません。)



### 第2回団体交渉報告（12月11日）

2018年12月11日、第2回団体交渉をしました。大学側は、石井学長、堀川理事の出席でした。

交渉事項(1) 今年度第2回団体交渉の2度にわたる延期の問題について。組合から6月と8月に国際連携推進機構の特任教職員の雇い止め問題について団交を申し入れてきました。大学側からはいずれも回答の準備ができないという理由で延期がされた件について問いただしました。この点について大学側からは「率直にお詫びしたい」と謝罪がありました。

ところが、交渉事項(2) 国際連携推進機構特任教職員の雇い止めと無期転換については、ゼロ回答。大学側の回答は、「雇用契約の期間は最大5年として公募した。それが雇止めの理由である」の一点張りでした。なお、この団体交渉の後、12月27日・28日に国際連携推進機構の特任教員3名（最長5年の雇用、2月末締切）の公募が、大学公式サイトやJRECINで発表された。あらためて雇止めされる教員と同じような業務を担う教員を公募することは、今回の雇止めの不当性を示すものです。顧問弁護士にも相談し、また、雇止めの当事者とも相談しながら今後の対応をすすめていきます。

交渉事項(3) 非常勤職員の無期雇用への転換について（学長通知『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)の見直しと規則化について。2018年3月30日に開かれた団体交渉の場では、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」をあらためて規則化していくとした学長の表明があり、今回は、その後の進展を確認するものでもありました。しかし、学長からは、学長通知で同様の効果があるので従来どおり（規則化せず）との回答でした。昨年度末の団交での表明はなんだったのでしょうか。そのことも関連してなのでしょう。結局、今年度、無期転換を希望する職員への説明は、各部局長からしていない、それは昨年度したものも今も効力を持っているからという詭弁のような回答になったのです。

交渉事項(4) 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、非常勤職員の給与を増額することについて。大学側からは、前者について検討中、非常勤職員の給与については検討していないとの回答でした。

交渉事項(5) 労働時間の適正管理と時間外労働の短縮、サービス残業の撤廃について。大学側からは、労使で一緒に改善していきたいとのことであったので、組合からは、アンケートの結果をふまえ、サービス残業の実態などについて、再度交渉を求めました。

交渉事項(6) ガルーンのタイムカード機能等による教職員の出退勤管理（案）について。大学側からは、学内のWiFiなどでLANに入って（スマホなどで）、学内どこでもガルーンで出退勤時刻を確認できるようにも考えているとのことだったが、いずれにしても組合から要求した、裁量労働制のもとで働く教員の自己申告による「適切な方法」の採用については、厚労省のガイドラインがまだ示されていないので、それを待ちたいとのことであった。ところが、団交の後、2019年12月21日の事務協議会資料によれば、「平成31年4月から、職員はシンクライアント、教員はガルーンを用いて労働時間の管理を行う予定」とされるなど、裁量労働制で働いている特殊性について何ら顧みず、準備が進められています。

交渉事項(7) 浜松医科大学との法人統合・大学再編の見直しと教職員の労働条件について 学長からは、平成30年度国立大学改革強化推進補助金が不採択となったのは、審査にあたって募集後に合併による効率化を示すことが求められたが静大と浜医大の統合案ではそれを根拠なく示すことをしなかったため、と考えているとのこと。同補助金のうち「地域イノベーションの創出等に取り組む国立大学法人」への申請は6件、採択された2件は法人統合をめざした「小樽商科大・帯広畜産大・北見工業大」と「名古屋大学・岐阜大学」。静大と浜医大の統合再編案は、文科省筋からも評価されないとすれば何のためのものなのか、立ち止まって考える必要があります。なお、「静岡大学と浜松医科大学の法人が統合される際、給与水準などについて両法人の低い水準に合わせることにならないよう求めます。」に対してはそのようにしたいとの回答があったのは、数少ない成果でした。