

不二速報



静岡大学教職員組合

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 2021 年 1 月 20 日

第 2 号 **新春特大号** < 執行委員長年頭ご挨拶

第 2 回団体交渉報告、教職員研究集会報告 > 【全教職員配布】

2021 年年頭のご挨拶 執行委員長 花方 寿行

あけましておめでとうございます。この挨拶が載った「不二速報」がお手元に届く頃には、1 月も末になっていると思いますが、改めてみなさまそしてみなさまのご家族のご健康とご多幸をお祈り申し上げます。

「来年はいい年になりますように」「今年はいいい年になりますように」「みなさまのご健康とご多幸をお祈り申し上げます」——例年ある程度決まり切った年末年始の挨拶が、これほど切実な意味を担わされたことは、もう何年もなかったのではと痛感させられる日々が続いています。コロナに始まりコロナに終わった 2020 年は、クルーズ船ダイヤモンド・プリンセス号での集団感染という事件が比較的初期に日本に降りかかった後、小中学校の全国一斉休業や春の緊急事態宣言といった全国一律の要請を受け、静岡大学でも年度初めから予期しなかった対応を迫られ四苦八苦させられました。出勤者数の制限やオンライン授業対応など、教職員双方に重い負担がのしかかった前期を経て、夏から秋にかけては、首都圏・京阪神圏などに比べて静岡は比較的感染者数が少なく、このままいってくれば何とか乗り切れるのではないかと期待も高まりました。しかしながら年末からの全国的な感染者数急増を受け、この文章を書いている 1 月上旬では新たに首都圏に緊急事態宣言発令となり、今後日本でも本格的な医療崩壊が始まるのではないかと、それとも乗り切れるのか、不安な状況となっています。共通テスト、入試、新学期と人が行き来する機会も増え、緊張が絶えることはありません。そして夏には、これも本当に開催できるのか、した場合に感染爆発を防げるのかわからないまま、東京オリンピック・パラリンピックが控えています。

静岡大学教職員組合は 2020 年、このような状況下、新規加入者募集や宣伝活動を十分に行えない、前期には団体交渉も含め集まって活動することができないというハンデを背負いながらも、微力ながら労働環境・条件の改善に尽力してまいりました。コロナ感染防止対策については、団体交渉などで何度も徹底した実行を申し入れましたが、大学側の努力もあり、2020 年内においては学内での感染者を出さずに来られているというのは、一定の成果だと考えています。また昨年行われた学長候補意向投票に関連しては、意向投票の実施とその結果の尊重を学長選考会議に申し入れ、実現しました。これは学内民主主義を維持する上で大きな成果でした。一方コロナ関連で業務負担が増加したにもかかわらず、人事院勧告に従うの一点張りです。期末手当の減額を強行されたことは、極めて残念な結果となりました。

残るところ 3 ヶ月弱となった 2020 年度も、続く 21 年度も、まだまだ一番の課題はコロナ対策であり、それによって増えた業務負担に対して適切な業務配分と対価を要求することになるでしょう。また新年度から始まる新学長の体制においても、引き続き浜松医科大学との法人統合とそれに伴う組織改編について適切な情報発信を求め、教職員の声に耳を傾けながら、大学全体がメリットを実感できるものになるよう要求していくことが必要になるでしょう。

大学経営・組織運営において、「上」がしっかりと仕事を行うことはもちろん前提ですが、国のコロナ対策を見てもわかるように、「下」が何も意見を言わずとも任せておけば「上」がいいように計らってくれるということは、残念ながら起きません。「下」からの声を適切に「上」に伝え、要求をしていくこそが、組織全体の正しい運営につながっていきます。

組合員の方々には引き続きご協力をお願いすると共に、「不二速報」をご覧の未加入のみなさまには、ぜひ教職員組合にご加入いただき、静岡大学という職場をより働きやすく、働きがいのあるものにするべくお力添えをいただきますよう、よろしくお願いします。

退職・転出される組合員の皆様、まずは事務局までご一報ください。

労金、教職員共済などの手続きもお忘れなく！

お知らせ



2020年度第2回団体交渉の報告（2020年12月22日）

静岡大学教職員組合では、以下の項目内容を大学執行部へ要求しておりました。ここでは当日（12/22）の団体交渉の場のやりとりについてご報告致します。今後も継続的な交渉を続けなくてはならない状況ではありますが、皆さまのご理解ご支援を賜りながら、労働条件：労働環境の改善に向けて、粘り強い交渉に取り組みたいと考えています。どうぞよろしくお願い致します。

○事前通知しておいた交渉要求事項 その1

（1）「期末手当の支給割合の一部改正」およびCOVID-19関連手当の支給について

11月19日に過半数代表および組合執行委員長に説明のあった、人事院勧告に準拠した期末手当の支給月数0.05月分引き下げという方針は、以下の理由により受け入れがたいものです。

①人事院勧告は本来、物価や雇用情勢全体に鑑みて国家公務員の給与水準が極端に高すぎたり低すぎたりしないよう、民間の給与水準を参考に為されるものです。しかし今年度民間の給与水準が下がったのは、明らかにCOVID-19の感染拡大およびその防止策の影響による企業収益の急激な落ち込みによるものです。直接経営面でその影響を受けていない業種まで、苦境に立たされた業種に合わせて給与水準を下げることは、日本経済をよけいに冷え込ませるだけであり、決して好ましいことではありません。よってそもそも人事院勧告の引き下げ提言自体に、問題があります。

②民間における企業収益の落ち込みに相当するものは、静岡大学の場合は運営費交付金や授業料等収入の減少に当たります。こうした収益の減少が明らかになっていない現在、給与のみを引き下げすることは、静岡大学としては給与の切り下げによる「増益」を目指すことであり、納得のできるものではありません。ちなみに山口大学では、今年度の期末手当切り下げはなしとなっています。

③COVID-19の感染拡大に伴う在宅勤務やオンライン授業準備負担の増加に関連しては、他大学には家庭でのインターネット回線使用料の増大を含む経済的な負担への対応も兼ね、手当を支給しているところが多々あります。ちなみに東京海洋大学では、期末手当の削減分を手当支給で相殺することを大学側が検討しています。また奈良教育大学では、教職員の苦勞に対して0.05月削減を提案するのは忍びないと、0.025削減を提案しています（組合はそれでも受け入れず団体交渉に望んでいます）。これに対して静岡大学では現在に至るまで、COVID-19関連で増大した業務負担や、業務に関連する家庭での出費の増大に対して、全く手当は支給されていません。にもかかわらず給与の切り下げのみを行うのは、教職員に負担ばかりを強いるものでとても受け入れられません。

したがってこの問題については、2020年12月分から削減される予定の場合は12月分から必要に応じて遡って、2021



第2回団体交渉（2020年12月22日）

年6月分からの削減予定の場合はそれに向けて、①人事院勧告に準拠した期末手当の支給月数0.05月分削減を撤回する。②撤回ができない場合は、COVID-19関連の業務増加への手当支給と組み合わせ、実質的に相殺する。③期末手当の削減分との相殺だけを目的とすることなく、COVID-19関連手当の継続的な支給を検討する。以上の対応を取ることを要求します。

12/22の団体交渉当日のやりとり（ICレコーダーによる文字起こしをしたもの。意味内容を変更しない範囲での修正あり。）

【大学側から】

国立大学法人の役職員の給与は、国立大学法人法第35条で、独立行政法人通則法を準用することになっている。準用する通則法の第50条の10第3項で国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与などを考慮して、ということになっている。これを踏まえて本学では、国家公務員の給与に準ずるということが妥当であると考えていて、給与法改正に準拠した期末手当0.05月削減を実施した。考え方としては、国立大学法人の給与体系そのものが国家公務員の給与体系に準じて定められていること、人件費の大半は運営費交付金で賄われているので、給与水準は国民の理解が得られる水準が必要であるということで、同じく税を財源としている国家公務員給与の情報を踏まえる必要がある。また本学はこれまでの国家公務員の給与改定に準じて改定を行っている。人事院勧告に準拠した増額改定もしたし、その経緯もある。減額改定の場合について国家公務員に準じないというのも合理的ではない。そのため今般の期末手当減額の撤回はない。

<組合側から>

撤回ができない場合は、COVID-19関連の業務増加への手当支給と組み合わせ、実質的に相殺することはできるか。期末手当の削減分との相殺だけを目的とすることなく、COVID-19関連手当の継続的な支給を検討することは出来るか。

【大学側から】

実質的な相殺も考えていない。関連手当を考えていないので、継続的な支給も考えていない。

＜組合側から＞

通常な事態のときの人事院勧告に従うのはわかるが、今年はコロナの影響を考えたときに人事院勧告自体通常の給与水準で出すのがおかしいのではないかなと思う。景気が冷え込んでいるときに削減しなくてもいいところを削減して、さらに景気を冷え込ませるのは政策自体がおかしいと思う。それをそのまま準拠して使う、手当の支給も考えない、ということで法的な根拠も示されていたが、削減率を変更する大学、手当など代償措置を検討している大学も多々ある。削減を行わない大学もある。国立大学法人だからといって、人事院勧告準拠しなければならないわけではないし、実際今年度の教職員の負担の大きさはどこもわかっていると思う。まったく何もしないことが前提で、かつ人事院勧告どおりに従うのは静岡大学の対応としておかしいのではないかな。もう少し努力が見られるべきだと思う。

【大学側から】

他大学の事例を紹介されたが、われわれが調べた限り多くの大学はわれわれと同じ対応をしている。われわれとしては基本的には人事院勧告準拠である。人勧準拠ということは、民間企業の従業員の給与が反映され、社会情勢が反映されたものということでそれに従うという考え方だ。

＜組合側から＞

人勧準拠 0.05 か月分削減というのがその考え方であるとしても、この1年間のコロナ問題の対応で、教員はもとより職員の負担も相当大きかったと思う。それに対する手当が何もないというのは理由にはならないと思うが。

【大学側から】

手当を措置するところまではいたっていない。その他のコロナ対応は考えていく必要があると思っている。手当としては必要性が生じているとは考えていない。

＜組合側から＞

従来の場合、基本的に仕事は大学で家では仕事をしない前提で家のPCやネット回線を使うといったものと、仕事をテレワークで持ち帰る場合とでは家計にかかる費用の意味合いが全く違ってくると思う。また、大学にあるPCで作業が進められる環境が整えてあれば家計には関わらないと思うが、テレワークをすると大学として勧めていくのであれば、教職員が従来は必要としなかった機器を家庭で購入する余計な出費も出てくるかもしれない。それは手当として措置すべきではないか。また子どもの一斉休業の間などたいへんな状況だった教職員もいる

のではないかなと思う。今後検討するということならともかくそれに対して大学が何もしないと平然と断言されるのは納得できない。雇用者として何らかの対応をすべきではないか。

【大学側から】

未来のことは確約できないが、当然状況に応じた対応が必要になるかもしれない。今未来のことについて確約するとは言えない。が、考えていかなければならないことが生じることは有りうるだろうことは考えている。

＜組合側から＞

検討するかしないかは未来のことかもしれないが、テレワークや一斉休業はすでに起きたことだ。それについての対策を考えることは未来のことではないはずだ。

【大学側から】

それに関しては、手当を支給するというところにはいたっていない。テレワークが日常的になったときにどうするかは別の課題だと思うが、民間企業の場合では、通勤手当をやめて自宅勤務を前提とした手当をつけることをやっている。公務員の全体の動向にも関わるが、テレワークを正当化するとすると勤務時間管理やほかの手当との関係の見直しが必要になる場合もあると思う。ただ今年度は国家公務員もとくにコロナに関する手当も支給されていないので、われわれだけがとくにコロナに関する手当を付けるのは公務員準拠という考え方からすると合理的ではないのではないかな。

＜組合側から＞

今回 0.05 か月削減することによって余るお金の総額はどのくらいか。

【大学側から】

およそ 2800 万円程度だと考えている。

＜組合側から＞

この 2800 万について、先々最適な使い道を考えているということでしょうか。

【大学側から】

今のところただちに何かということはないが、考えているのはコロナ対策で緊急に必要なものがあれば、対応していきたい。今年の学内予算で予備費も組んでいる。それと合わせてということになると思う。コロナ対応としては、事務的には浜松キャンパスも含めて対策ワーキングをつくり、どういう対策が必要かということに対応している。そこで必要になればそれぞれ対応していきたいと思っているし、入試関係などでコロナ対策が必要になれば順次充てていくと考えている。もしそれでも仮に剰余となれば、大学全体の目的に充てる。剰余金の仕組みでやっていく。そういう意味では環境整備、省エネ化などがまだ進んでいないの

で、そういうものに充てていければと財務担当個人としては考えているが、学内予算編成を通して学内で議論できればと思っている。

＜組合側から＞

2800 万を主にコロナ対策に有用に使っていくということで理解した。そのお金は年度内に使うということでもいいか。

【大学側から】

剰余が出れば、目的積立金になるので、そちらに使っていく。使い道は多くの場合教育研究、環境改善ということで、省エネの照明 LED 化などでできれば早めに対応していきたいとも考えているが、予算編成の問題だ。必ずしも年度内に消化しなければならないという制度ではないので、上手な使い方を検討していきたい。

＜組合側から＞

どのようなところに使われるかをオープンにしていればわれわれも納得できると思うので、できるだけ情報を公開していただければよいお願いしたい。

納得できない部分もあるが、2800 万をまずはコロナ対策に使っていただきたい。ワクチンや薬のことを考えると、少なくとも来年度いっぱいには対策を取らなければならないのではないかと。長期的な視野を持って予算を使っていただきたい。

【大学側から】

柔軟に対応はしていきたい。

○事前通知しておいた交渉要求事項 その2

(2) 入試業務における感染症対策の徹底について

11 月現在各地で COVID-19 の感染がこれまでにない勢いで広がっています。12 月以降入試業務が本格化すると、県内外からの移動してくる受験生や学外の関係者との接触の機会が増え、感染リスクが高まることが懸念されます。学内・学外の会場で行われる共通テスト、例年会場の大学会館いっばいに学外の関係者も合わせて収容して行われるそのガイダンス、そして各学部の入試業務において、徹底した感染症対策を取るよう要求します。

そのひとつとして、試験本部の会場及び試験会場において、試験当日の業務者や受験者と同じ人数を配置した状態での CO2 濃度の環境基準調査を事前に実施し、その会場に応じた室内環境衛生の基準をクリアする換気の方法を提示してください。静岡大

学の会場において、窓をどの程度開けておけば、またどのような頻度で開けておけば室内環境衛生の基準をクリアできる本来的意義をもった換気となるのかを、換気扇の利用やエアコンの利用も含め、事前調査による客観的なデータに基づいた「安心できる職場環境の保持の具体的方策」を提示してください。

12/22 の団体交渉当日のやりとり (ICレコーダーによる文字起こしをしたもの。意味内容を変更しない範囲での修正あり。)

【大学側から】

これから行われる大学入試に関しては、文部科学省から試験実施のガイドラインが示されている。基本的にそのガイドラインに沿って対策を進めてきた。そうはいつでも教員の中でも感染に対する危機意識のばらつきがあるので、入試委員会、危機管理等を通じて、さまざまな改善の要望が寄せられている。可能な限りガイドラインを越えて、対応しようとこれまで当たってきた。共通テストでは 40 人を 38 人にする、推薦入試のオンライン入試、実技試験のビニールシートを設置などの対応をしてきている。また追加の対応として昨日学長裁定をいただいたが、いちばんコロナ感染者がいる可能性が高い共通テストの別室受験を担当した試験監督者、誘導担当者などに PCR 検査の検査費用を、2 万円を上限に、大学として一部負担することにした。それだけでなく突発的に具合が悪くなった受験生に直接対応するなど、リスクが高い教職員にも同様に PCR 検査費用を補助することを考えている。今回コロナ対策費として 300 万円を計上している。

今回提案された CO2 濃度についても検討したが、静岡大学は共通テストの会場が全 8 会場ある中で、置かれた環境があまりにも多様で、それを一室一室ごとに徹底的に調査することは非常に難しい。そのような事情で統一的な基準も出せないため、その対応は、今は考えていない。

幸い静岡県の感染状況は落ち着いてきている。東西キャンパスで 15、6 名の学生が感染してきているが、学内の感染はまったく広がっていないことから、基本的な対策をしていると感染はそう広がらないという経験値もある。入試監督業務はリスク管理上社会的な行為として危険な行為とは思われないという国の認識もあるので、それも踏まえて、現在のところ CO2 の濃度測定は考えていない。今後状況がどうなるかはわからないので、状況を見ながら、追加的な措置が必要であれば、機能的に対応していきたい。

＜組合側から＞

PCR 検査補助などの対応はとても感謝している。そのうえで、PCR 検査は事後の取り組みであって、大事なのは、試験当日において感染しない・させない環境をつくりあげることだと思う。コロナに関しては無症状の感染者が多いということから、別室受験の受験生だけでなく、ふつうの受験生との接することも



第2回団体交渉 (2020 年 12 月 22 日)

リスクが高くなるのではないかと思います。その意味でも受験会場の環境整備を努力していただければというお願いになっている。静岡大学でも国の基準に従って年に 2 回 CO2 濃度を測っているが、学生が教室にいないときに測定していることが多い。これは問題だと思う。来月の試験に関しては、静岡会場の 1 室で事前調査を行って、状況に応じた CO2 濃度の測定をしたらどうか。

【大学側から】

ご意見に関して、認識はまったく同じである。ガイドラインの中に一科目終了ごとに窓をできるだけ長く少なくとも 10 分程度開放ということがあるが、我々としては、試験と試験の間は、すべて窓は開けるという対応を試験監督者の要項の中に入れていく。それで十分対応できるのではないかと考えている。おっしゃるとおりそういう検査をしたほうがいいことは理解している。やったほうがいいことはたくさんあるが、現実的な問題として、どこまで対応可能かという関係性になってくるので、引き続きその件に関しては検討させていただきたい。重要な提案を感謝する。

＜組合側から＞

試験当日、混乱しないようにするべきだと思う。試験監督の中で慎重さが異なることがあると思うので、明確な基準、この時間はこういう方法でどの程度窓開けをするというような基準を明示することが混乱を避けることにつながると思う。

【大学側から】

きちんと受け止めた。今後ともご協力をよろしくお願いしたい。

○事前通知しておいた交渉要求事項 その3

(3) 業務時間管理の徹底および時間外手当・休日手当の適切な支給について

前期に引き続き、COVID-19 対策やオンライン授業準備などで、教職員の業務負担は増加しています。テレワークにおける業務時間管理の徹底を行うと共に、やむを得ず時間外労働や休日出勤をしなければならなかった場合には、適切な手当の支給することの確認をお願いします。

12/22 の団体交渉当日のやりとり (IC レコーダーによる文字起こしをしたもの。意味内容を変更しない範囲での修正あり。)

【大学側から】

これは当然のことで、適切に手当を支給する。一方で適切な管理もしなければいけないと思っている。そのうえで、本学は、現在テレワークは必要性がないため規程はおいていない。現行の新型コロナウイルス感染症対策として、在宅勤務や自宅待機を対応して行っているが、これは学長通知に基づいて行っている。その目的は、3 つの密を回避することができない職場があるため、感染症の拡大防止を図るため学長が必要と認める場合は、学長が命じることができることになっている。現在はレベル 2 のため、基

本的には出勤して勤務している。なお学長通知に定めることは、在宅勤務や自宅待機中は、時間外労働、深夜労働は認めないということになっている。

＜組合側から＞

昨年度も盛り込んだことなので、基本的には確認である。徹底して行っていただくということを確認していただきたい。ただ職員の方から遅い時間帯にメールが配信されたりした。今は通常勤務になっているからそんなに問題はないと思うが、また在宅勤務が長くなったときに、出勤時間が短くなったことで仕事が終わらずに遅くまで残業をしていることが生じないよう業務量の管理をお願いしたい。

【大学側から】

5 月に在宅勤務にならざるをえなかったときに問題になったのは、大学のシステムを使えないということだった。その後対応を検討して、実施できる体制を整えた。また 5 月と同じレベルになって在宅勤務をせざるを得ない場合は、全員ではないが、システムを使った業務ができるように対策済みである。ときとして遅い時間に発出されるケースもあるが、全体的に残業時間は減っている。できるだけそれを続けたい。きちんと超過勤務の命令を出したときは手当を出す。

○事前通知しておいた交渉要求事項 その4

(4) 助教・講師のプロモートの促進について

現在教員のプロモートについては、ポイント制に従い、各部局に割り当てられた予算の中で、学部ごとに対応が取られています。しかし学部によってはポイントの関係で、何年もプロモートが行われずに止まっているところが出ており、同じ年に就職し同じ条件で業績を積んできても、学部間で格差が生じています。労働者としての個人にかかわる昇格・昇給が、全学ではなく学部の予算の問題として処理されることには問題があります。特に給与面で抑えられている助教・講師のプロモートについて、学部間で極端な格差が生じないよう、全学として対応することを要求します。

12/22 の団体交渉当日のやりとり (IC レコーダーによる文字起こしをしたもの。意味内容を変更しない範囲での修正あり。)

【大学側から】

プロモートと新規採用は、全学人事管理委員会で領域ごとのポイントに基づいて、新規採用は前年度の 7 月、プロモートは 10 月に行っている。提案のようにプロモートだけ切り離すのは、全学人事管理委員会の立場からすると非常に難しいと思う。こういったやり方をすると、とくにポイントの黒字のところでは黒字分を使うことが許されないと感じる部局もある。赤字部局で全学のポイントを使われるとすると、強い反対論が出てくると思う。受け入れられる可能性は少ないだろう。部局によっては、新規採用は

いいからプロモート優先するという場合もある。その場合はプロモートにポイントを持っていくことを考慮する余地はあるが、赤字部局を全学的なポイントを使い別枠でやるのは、全学的な理解は得られないだろう。

＜組合側から＞

准教授、教授になるとすごい格差が出るものではないと思うので、部局ごとでポイントを見ながら考えていけばいいということに異議はないが、助教、講師からのプロモートの場合、若くて採用されて低い給与のままであまりに長期間にわたる、また部局によってプロモートができたりできなかったりするのはいまよくないと考えている。機械的にポイントで考えるのではなく、ケースバイケースで一部対応できるような仕組みを考えていただいた方がいいのではないかな。

【大学側から】

赤字部局だから新規採用やプロモートを一切認めないという運用はしていない。各部局から事情を説明していただき、それに応じて対応することはこれまでもやっているし、これからもやることになるだろうと思う。ただ各部局において教授がひじょうに分厚い部局や講師、助教がひじょうに分厚い部局など状況が多様である。部局で講師、助教のプロモートが遅れていて問題ということであれば、全学人事管理委員会で説明いただいて、他の部局の理解が得られれば、そちらに並べることはできる。ただあまりそういう要求が出たことはない。プロモートが滞ってモラルが落ちているということであれば、部局で考えていただいて全学人事管理委員会に提案いただければ検討の余地はあると思う。

＜組合側から＞

（講師、助教をサポートするためにも）そういう事例があった場合はまず部局の方にプロモートを優先するよう要求していくというかたちで対応していきたい。

○その他

＜組合側から＞

入試業務に関する部分で、PCR 検査をする場合に 2/3 の補助を出すということだが、1/3 は自己負担という理解でいいか。

【大学側から】

上限 2 万円ということなので、1 万 5000 円なら全額出すということだ。超えた分を自己負担ということ。安いところを選んでいただければ、全学大学で補助できる。

＜組合側から＞

可能であれば、全学補助にはならないか。入試業務でリスクを負ったうえで自己負担があるということ自体が納得できないという人が出てくる可能性があるのではないかな。安いところを選べばというのであれば、そういうところを斡旋するようなかたちで情報提供したうえで、こういう場合なら全額補助されるという表現にしていれば、理解が得られると思う。

【大学側から】

予算規模があるので、全額補助することは考えていない。医者によって値段が全く違うので、逐一調べて提供するのとは現実的ではないし、やっていいこともわからないので、ぜひそれぞれで調べていただいて、安いところを選んでいただければと思う。個人での対応になるので、個人で調べていただくことになる。

＜組合側から＞

（今後の試験の実施において）高校生が大学へ来て受験するわけであるが、その時、高校の（感染症）対策と大学と（感染症）対策との間にギャップがあると受験生は不安になると思う。なぜ静大はこうしているのかを CO2 濃度など（の室内環境基準がクリアされている測定結果）も含めて納得・理解してもらえよう対応を考えておいてほしい。



第 1 回団体交渉組合三原則、労働協約確認（2020 年 7 月 20 日）

回答よろしくモー



2020 年度「職場環境に関するアンケート」 実施中です！：1/31 〆切

働き方改革や大学分離・再編問題などに加え、COVID-19 感染症対策などわたしたちの職場環境は大きな問題に直面しています。皆さまの職場環境の実態を把握し、得られた声を団体交渉に反映させていただきます。組合員、未組合員問わずどなたでも回答できますので、ぜひ、ご協力をお願いいたします。

QR コードからアンケートページへアクセスできます →



2020年度教職員研究集会 日詰次期学長との対話

ライブ
配信

12月21日(月) 18:30

オンデマンド
配信

12月22日～1月31日

内 容

➤ 開会挨拶

静岡大学教職員組合執行委員長 花方 寿行

➤ インタビュー

インタビュー 日詰一幸 人文社会科学部長
次期学長
インタビュー 大原志麻 人文社会科学部
立元雄治 工学部

インタビュー項目

1. 浜松医大との統合再編をめぐって
2. 大学運営について
3. 職員人事および就業環境について
4. 教職員組合との関係について

次期学長が日詰一幸氏（現・人文社会科学部長）に決まり、今後、静岡大学の労働環境・職場環境がどのように変化していくのか、また現在直面している問題・課題にどのような対処がされるのか、教職員の興味関心が集まっています。そこで、今年度の教職員研究集会では、大原先生（人文社会科学部）と立元先生（工学部）の2人が日詰次期学長にインタビューをするという形で、現時点での考えや取組方針等につき直接話を伺い、その模様をZOOMによるライブ配信およびYouTubeによるオンデマンド配信を行うこととしました。日詰次期学長には、事前に当初の質問項目とその基礎になった資料を提示した他、ライブ視聴していただいているみなさまからの質問等も随時取り上げました。下記はそのやり取りの要旨です。（文責：水谷）

1. 浜松医大との統合再編をめぐって

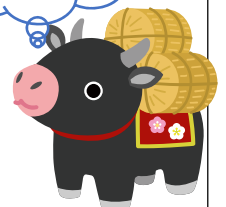
- 浜松医大との統合再編に対しては基本的には「慎重派」。
- 大学の各構成員との議論を尽くすべき。一番いい選択肢、着地点を模索することが大切。静岡キャンパスと浜松キャンパスが一致して一つの方向性をめざすことが大切。
- 学長候補者の決定に際して学長選考委員会から「浜松医大との合意書を尊重し、対応する」ことへの期待が表明されたが、そのことによって「枠」をはめられたとは思ってはいない。
- 浜松医大の今野学長とこれまでに何回か話し合いの場をもっており、私が抱えている懸念や思いは伝わっていると思う。今後とも今野学長ならびに浜松医大の方々と話し合いを続けることが、ある意味で合意書を尊重することとなる。
- 合意書に書かれているスケジュールをどうするのかについては、今の段階ではなんともいえない。ただ、浜松医大の今野学長には「もう少し時間が欲しい」とお願いしている。



「日詰次期学長との対話」オンデマンド配信の視聴申し込み受付中です！

限定公開のため、申し込みが必要となります。視聴ご希望の方は、組合静岡事務局（suu@jade.dti.ne.jp）までお名前とメールアドレスをお知らせください。組合員、未組合員問いません。お申込みいただきましたメールアドレスに、オンデマンド配信用のURL、基礎資料のダウンロード先等を返信いたします。配信は1月31日までです。

申し込み
待ってるモー



2. 大学運営について

- 「対話重視の大学運営」を目指していく。そうでなければ大学構成員の意思を把握できない。トップダウン型の大学運営は、私の考えになじまない。
- 対話の場としては、企画戦略会議や教育研究評議会などの大学の会議体での部局長との対話から、平場でのランチミーティングや茶話会、オンラインミーティングなど、様々な場を活用していきたい。各部署の意見が反映されるような大学運営をこころがけたい。
- 大学運営においては学長、理事、副学長、部局長等の職務権限を明確化することが必要。その上で、「適正な権限移譲」と「責任所在の明確化」をおこなっていきたい。



3. 職員人事および就業環境について

- 職員の意見や思いを教員側がしっかりと受けとめること、教員と職員が一体となって大学運営を行っていくこと、意思決定の中に事務職員・技術職員が参画していくことが大切。
- 職員数の削減と業務の増大・複雑化の中で職員の業務はますます多忙化し、就業環境はますます厳しくなっていると感じている。
- 「業務改革推進担当者」を配置し、業務のたな卸しや「一人一改革」などの職員の自発性・主体性を活かした取り組み、業務の外注化等を推進していくことが考えられる。
- 静岡一浜松間の人事異動においては、本人の意向を尊重すべきだと考えている。これは仮に静大と浜松医大とが法人統合された場合でも、法人全体として取り組んでいくべき。
- 非常勤職員等の任期付職員は貴重な「戦力」であり、それが雇止めにより職を去らざるを得なくなることによって、業務の引継に支障が生じたり、常勤職員の業務負担が増加したりという問題が生じている。学長になれば、この問題の解決策を検討してみたい。
- 新型コロナウイルス感染症に対応するため本学が打ち出してきた対策には、教職員は積極的に取り組んできたように感じる。ただ、全学的な方針はなく、部局ごとに、あるいは教職員個々人の判断で対応していることも多い。新型コロナウイルス感染症が収束した後、これまでの対策をしっかりと検証し、その成果を今後に生かす作業が必要。



4. 教職員組合との関係について

- これまで学長と組合との間で確認されてきた「三原則」を、自らも学長として確認するとともに、「労使関係の基本に関する労働協約」「組合活動に関する労働協約」「団体に関する労働協約」といった3つの労働協約も締結する意向。
- 学長と組合とは労使関係ではあるが、同じ大学の構成員であり、大学づくりをしていく主体である。緊張関係を持ちつつも、協働の関係を築いていきたい。

最後に：次期学長としてのメッセージ

- 静岡大学は地方国立大学の中でも規模が大きくレベルが高い大学だと考えている。これからも活気ある大学にしていきたい。すべての教職員の皆様と一緒にこの大学を盛り上げていきたい。

