

## 静岡大学教職員組合第一回団体交渉（2007年5月7日）

### 1. 組合3原則の確認

- ・1971年12月3日の組合3原則を学長及び理事が今後とも遵守することを確認。

### 2. 労使関係・教職員組合への対応の基本的な認識・姿勢について

- ・労働組合法の精神に則り、今後も良好な労使関係を構築して行きたい。また、組合との交渉においては、西村理事が責任をもって対応することにする（学長）。
- ・昨年度末は、まだ正式の就任前ということもあり、コミュニケーション・ギャップがあったようだが、今後はコミュニケーション・ギャップがないようにしたい（学長）。
- ・お互いガラス張りの中で交渉していききたい（久保）

### 3. 静岡大学の将来像について

- ・存在感のある国立大学にしていきたい。そのために、教育、研究、社会との連携が必要になるが、特に教育に重点を置きたい。また、地域住民の関心の高さという観点から、生命の安全にも力点を置きたいと考えている。さらに、全学的に部局間の連携が取れていることも必要であろう。卒業生が自信を持って社会に出て行けるような教育プログラムを作ることが急務である。基礎研究も重要であるが、競争環境の下で、外部資金を取れるような活動を支援することも大切であると考えている（学長）
- ・組織変更、予算の重点配分に関しては、コアの組織として「地域連携推進センター」を作りたいと考えている。また、今年から国際戦略担当理事、男女共同参画担当理事を設けており、国際戦略、男女共同参画も重点項目として考えている（学長）

### 4. 雇い止め問題について

- ・非常勤職員の雇い止めを止めて、本人の希望がある場合には雇用の継続か再雇用をお願いしたい。他大学でできてなぜ静大でできないのか。業務の効率性、金銭的な面でも継続雇用の方が合理的なのではないか。また、非常勤職員の賃金アップも検討してもらいたい（重近）
- ・正規職員の新規採用ができなくなること、定年が延長されること、経費節減が急務であることを考えると非常勤職員を3年で切らざるを得ない。有資格者については雇用期間の延長が可能で、実際に、信州大学でこれが認められたケースもある（西村理事）
- ・非常勤職員は補助的業務をしているわけではなく、正規の職員と同じかそれ以上の仕事をしている。雇い止めの心理的影響として仕事に対する意欲の低下を招くことになるのではないかと（吉川）
- ・理事は非常勤と常勤では職務が違うとおっしゃったが、現場でみているとそういうことではない。もちろん係長や主任特有の職務はあるが、そうではない職員の仕事は常勤と非常勤ではそう違いがない。「補助的な」仕事だから3年で切り替えても差し支えないということはまったくない。むしろ職員の異動などに伴い、通常ならスムーズにいく職務上の伝達などもなかなかうまくいかず、他の教職員の職務を大きく妨げているし、われわれ教員の仕事が増えるといった実情にある。雇用延長の条件として、先ほど課長は特別な資格などを持っていることなどをあげられたが、現場からの声をふまえていない。大学事務ではその職場特有の知識や技能が必要であり、ある程度継続して仕事に就いていることが必要。たとえば情報学部の例でいうと、新学期に人事異動があったりす

ると一非常勤職員の退職や職員の異動などが重なった際など一、学務係などでは新しく赴任してきた職員などは学部のカリキュラムについてはまだ把握していないため、以前からいた非常勤職員がむしろ対応しているケースもあるし、またそのために教員の負担が増えることも多い。先ほど学長は、教育・研究環境の整備ということをおっしゃったが、非常勤職員の雇い止めはむしろ教育・研究環境の悪化につながっている。(笹原：情報学部)

- ・学務の人事に関しては人事異動をずらす方法も検討(人事担当理事)
- ・学長選挙の公約で非常勤職員問題に関して書いたことについては変更はない。有能な職員を継続雇用することは大学にとって確かにプラスであるが、大学は一方で経営のことも考えなければならない。運営交付金に依存しない形、競争的資金の枠内で非常勤職員の長期雇用が可能かどうか検討していきたい(学長)

#### 5. 地域調整、東西格差について

- ・文科省の運営交付金に地域調整手当が入っているのではないかと(高柳：情報学部)
- ・個人的には入っていないと思うが確認する。平成22年の静岡6%、浜松3%という数値目標の達成は、大学の経営努力に任されており、経営協議会に諮る必要があると認識している(学長)
- ・効率の良いお金の遣い方に留意していただきたい(伊東)
- ・物を作るのに、通常より費用がかかった場合もある。静大では世間から見て異常なお金の遣われ方をしているのではないかと(小幡)
- ・無駄遣いをしないよう心がけたい。随意契約の金額を引き下げる可能性もある(西村理事)
- ・東西で職員の配置にアンバランスがあるのではないかと。例えば、浜松キャンパスには就職担当の職員がいないという問題がある。また、浜松キャンパスの自転車置き場に屋根がないということも問題なのではないかと(池津：情報学部)
- ・お金と優先順位で決めたい(西村理事)
- ・今年から浜松キャンパス担当理事がなくなったが、浜松の意見が吸い上げられるよう努力すると共に、自分なりに問題を把握することも期待したい。教職員の東西格差についてどんどん問題を出して欲しい。オピニオン・ボックスも活用してもらいたい(学長)。
- ・教養教育が手薄なのではないかと。大学教育センターの専門職員がうまく機能していないという問題、教養科目で担当教員の確保が難しいという問題もある(松田智：工学部)
- ・3月に教養教育のシンポジウムに出席した。教養教育については、教養科目の教員だけでなく、専門の教員も加わる必要があるのではないかと(学長)