

# 不二速報

発行日 2021年7月30日

第4号 「長時間労働」の問題等の解決・解消に向けて 【全教職員配布】

静岡：内線 2790

[suu@jade.dti.ne.jp](mailto:suu@jade.dti.ne.jp)

浜松：内線 3910

[suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp](mailto:suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp)

組合 HP:

<http://shizudai-union.net/>

## ① 『長時間労働』の問題の円満な解決・解消に向けて 皆さまからのお声をお待ちしています。

「業務量の多さ」や「職責の重さ」等から生じてしまう『長時間労働』の問題において、お悩みはありませんか？

もしお辛い状況がありましたら教職員組合にご連絡ください。

問題の円満な解決・解消に向けて尽力いたします。



本年度の教職員組合執行委員長を務めさせていただいております赤田です。組合活動に対しましては、いつも皆さまよりご理解ご支援をいただいております心より感謝申し上げます。静岡大学の教職員組合（静大ユニオン）は、組合員の方々だけの利益追求ではなく、静岡大学にお勤めの全ての教職員の方々の労働環境・労働条件の向上を目指して活動をしています。良識的・理性的な団体交渉・事務折衝の取組や、労働問題の存在の指摘・改善案の提示等を大学側に行っているのが現在の「静岡大学教職員組合」です。このような組織でありますので、未加入の教職員の方々におかれましては、どうぞ組合への新規ご加入につき、一度ご検討いただければ幸いです。教職員組合の

維持・発展のためのお力添えのほど、どうぞよろしくお願い致します。

大学改革が進んでいる今こそ、

- ・教育・研究活動を更に充実させていくことができる職場づくり
- ・不公平がなく安心して能力を発揮できる職場づくり
- ・教員と職員が一緒になって大学の未来を語り、学生にとっての最善と高水準な静大ブランドを追求しあえる職場づくり



に向けて、現代的で最適な労働組合の活動を、皆さまとご一緒に支えていくことができれば嬉しく思います。

さて、4月より複数の教職員の方々から職場の労働環境・労働条件に関するご相談をいただいております。教職員組合執行部としても誠意をもって全力で対応しているところです。

その中のひとつ、『**長時間労働**』に関する問題については、かなり深刻な部署もあるようです。追加の調査を進めるにつれ、この問題は「特定の部署（等）」だけの問題ではなく、現在のコロナ禍の対応や、過去から持ち越され増え続けてきた業務の対応等で、多くの部署・事務室等でも同じような問題があるようにも感じています。

「仕事の多さ・重さで、病気になってしまいそう」、「仕事に殺される」（※あってはならないことですが）という感覚に襲われて苦しんでいらっしゃる教職員の方も、実は少なくないのではないか・・・という不安が募る状況でもあります。



この不安・心配事は執行委員長・組合執行部の杞憂で終わればよいのですが、仮にも『長時間労働』等の問題に対して、各部署や各事務室での「内部だけの努力」では解決しにくい状況（問題を問題として指摘しづらい状況等）がありましたら、一度、教職員組合にご相談いただければ幸いです。守秘義務を負いながら、先ずはお話を伺わせていただき、最善な形でのこの問題の円満な解決・解消をご一緒に目指していきたいと考えています。ご相談は直接の対面形式でも、お電話でも、オンライン（ZOOM）のWeb上でも構いません。ご希望に沿わせていただきます。ご相談のお申し出については、先ずは組合事務局までメール連絡をお願い致します。

そこでの問題の円満な解決・解消に向けての方法論についてなのですが、先ずはご相談をお寄せいただける方のご意向を大切に、組合執行部が勝手に（相談者のご意向を無視して）大学側に問題を指摘したり申し入れをしたりすることはありませんので、どうぞご安心ください。相談者の方も、なるべくなら“穏便な”問題解決・解消を望んでいらっしゃると思いますし、部署内での人間関係に問題が発生することは、なるべくなら避けたいと考えていらっしゃるものと思います。もちろん、生命の問題に関するほど深刻な状況になっている場合はいかなる手段を使っても早急な対応が求められますが、先ずは“穏便な対応”を旨としつつ取り組んでいきます（改善事例は下記）。ご相談者との十分な打ち合わせのもとに担当部署への働きかけをしていきます。

ただ労働組合には相応の法的なバックグラウンドと交渉力、また、顧問弁護士のお力をお借りしながらの戦術は保持していますので、非力ではないことはご理解いただき、問題の解決・解消に期待してもらえればと思います。また組合には、相談に乗ってくれる教職員の方々が数多くいらっしゃいますので本当に心強いですよ。静大ユニオンは、“穏やか”で“冷静”に“実利”を求めていける労働組合です。

今ある問題を解決・解消しておくことは、ご本人のみならず、近い将来に同じ職責を担うことになるどなたかの労働問題を事前に解決・解消することにもつながります。負の連鎖を断ち切ることは、後輩のためにも、静岡大学の全体にとっても大切だと思います。

『長時間労働』に関する問題がありましたら、教職員組合へのご相談につき、ぜひ一度ご検討ください。きっとお役に立てるかと思います。誠心誠意、努力致します。

最後に、これまでの交渉の経験からの個人的（執行委員長）な感想になりますが、立場的に交渉相手となる大学側は、「この問題の解決・解消について理解がある」と感じています。大学側の対応に誠意を感じることは多いです。そのようなことから、「早め早めの問題点の指摘」、「静大の未来を見据えた業務の構造改革に通じる問題点の指摘」、「いのちと健康を守るための問題点の指摘」が、今こそ大切なのだらうと思います。

『長時間労働』の問題の円満な解決・解消に向け、労働組合の“存在意義”を踏まえつつ、組合の“仕組み”や“機能”を上手に活用しながら、皆さんと一緒に更に良い大学づくり・職場づくりを目指すことが出来れば幸いです。組合も十分に機能していますので、未加入の方の、組合への新規ご加入をお待ちしています。どうぞよろしくお願い致します。



#### 【直近の改善事例の概要：2019年の事例】

部署 A（仮称）においては、少数名の職員の在籍にもかかわらず東西のキャンパスにまたがる様々な業務を担っていたが、産休・育休による休暇取得の方、また配属2年目の方でこれから更に業務を覚えなくてはならない状況、その他の事情等々、部署内において、いわゆる業務量過多の状態となり、結果的に特定の職員に対しての業務の集中・長時間労働の問題（過労による健康問題）が発生した。本件について、組合と大学側との相談・事務折衝・団体交渉の取り組みにより、部署 A の組織の在り方が見直され、命令系統の明確化、仕事の効率化、人員の適正配置等による改善が実現された。

## ②年齢で一律実施される『55歳昇給停止』の問題・不公平感の解消に向けて、皆さまからのお声をお待ちしています。

職に就く年齢はそれぞれ異なるのに、昇任・昇格の年齢も所属の学部や部署等でそれぞれ異なるのに、「昇給の停止は年齢一律」というのは、いろいろな不公平を生んでいるようにも思えます。職員であれば“退職までの5年間”、教員であれば、“10年間”は昇給がないことの問題点とその改善策を、教職員の皆さまとご一緒に考え、導いていければ幸いです。

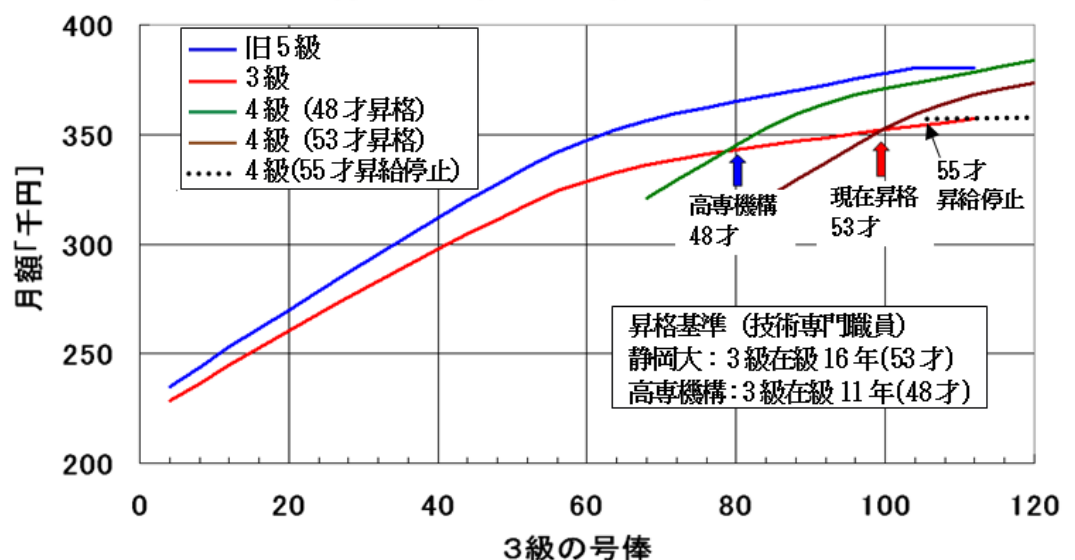


「55歳昇給停止」の問題については、前回の団体交渉の際にも大切な交渉事項として取り上げて、大学側とも課題の共有や不公平感の解消に向けての議論を進めています。この問題の核心は以下の通りとなります。

人事院の理由説明では、「国家公務員は50歳後半に管理職に就くなどして民間の給与を上回る傾向がある」として、人事院は2010年に給与を平均1.5%抑えるよう勧告しました。(定年の60歳まで昇給は続ける)。また、2013年からは55歳以上の国家公務員の昇給を原則として廃止するよう勧告しました。人事院勧告遵守を理由に、静岡大学の教職員は、年齢が55歳に達すると、①事実上の昇給停止(教職員給与規程第11条第4項)と、②基本給等1.5%の減額支給(平成22年11月26日規程附則)を強いられます。

もっぱら年齢のみを理由として、適切かつ公平な業績評価と昇給を行わず、減額支給という不利益のみを押しつけることに何の合理的理由も認められません。国家公務員の行政職(一)適用職員の給与水準を100として比較した国立大学法人等の事務・技術系職員の賃金水準(ラスパイレス指数)は、法人化以前から一貫して100を大きく下回っていますが、2014年度88.4、2015年度88.1、2016年度87.6、2017年度87.5、2018年度87.2と年々低下の一途をたどっています。さらに、技術職員の多くは53歳で一般職4級(係長級)に昇格し55歳で昇給停止となり退職を迎えています。給与が低い者まで55歳で昇給停止にすることは退職金も低く抑えられることになり、大きな不利益を被っています。そもそも大学教員の着任の年齢は一般の国家公務員よりも高くなる傾向(就労が遅くなる傾向)があり、昇給停止を一般の国家公務員に合わせる合理性は乏しく、これがこの問題の抜本的な見直しを強くめる理由です。

行(一)3級と旧5級の対比





前項のグラフのように、2012年度、第1回団体交渉（2012.5.17）で要求したことによって、技術専門職員歴13年と昇格基準が改善され、47歳で4級に昇格できるようになりました。しかしながら、退職を迎えた技術職員の多くは、53歳にならなければ4級に昇格できなかった世代であり、管理職（技術専門員）にもなれず、4級（係長級）で55歳昇給停止（点線）となり退職を迎えています。年齢で一律（55歳）に昇給停止する不公平を是正するため、給与が低い（4級以下）者は定年の60歳まで昇給は続けるという特例措置が必要になると考えます。

同じように、他の教職員においても昇給に関しての特別措置が求められるべき案件があるように思えます。その点についても、皆さまのご意見をお寄せいただければ幸いです。

### ③非常勤職員の無期労働契約の転換（5年雇止め撤廃） に向けて、皆さまからのお声をお待ちしています。

積んでいただいたキャリアを、5年で終える（5年雇止め）のではなく、それを継続的発展的な形で大学の業務遂行に役立てていただく……。その仕組み・ルール作りを皆さんの思いを集約する形で実現できれば幸いです。ご関係者の方々の教職員組合へのご加入をお待ちしています。



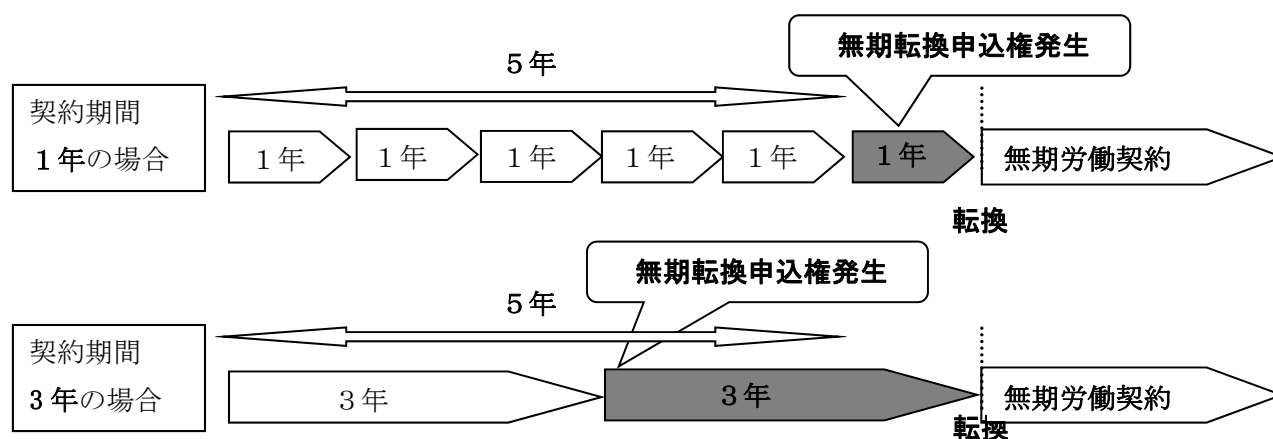
「非常勤職員の無期労働契約の転換」の問題についても、これまでの団体交渉の際にも大切な交渉事項として取り上げて、大学側と現状の共有や議論を進めています。この問題の概要は以下の通りです。

#### ・法律に基づく「無期転換ルール」とは

契約社員・パート・アルバイトなど、全ての有期で働く方は、**契約期間が5年を超えたら「無期転換」**できます。

「無期転換ルール」とは、同じ会社で有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みによって、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールのことです。通算5年のカウントは、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）契約期間が1年の場合は5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合は1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。契約期間が平成25（2013）年4月に開始して1年ごとの更新を繰り返した場合、平成30（2018）年の4月から「無期転換の申込み」ができるようになります。





## ・いわゆる「東大ルール」とは

東京大学の非常勤教職員は、労働に関する有期契約を結ぶ際、「契約期間は、(最長)5年」であることを明文化し、非常勤教職員は、そのことを納得させた上で採用されています。「無期転換ルール」は、有期契約期間が更新再雇用を含めて通算5年を超えたら、労働者が「無期転換」を申し込むことができるのに対し、「東大ルール」の場合、通算5年で契約期間満了につき継続契約はせず、継続したい教職員は、6ヶ月以上(6ヶ月未満だと継続契約と見なされます)のクーリングオフ期間を経て再契約します。これならいつまで経っても通算5年を超えた有期契約労働者に適用される「無期転換ルール」が適用されないというものです。

## ・静岡大学の「無期転換ルール」関連の規則

非常勤教職員は雇用期間5年を超えると、6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ます(静岡大学非常勤雇用教職員就業規則第5条の2、附則)。しかし、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(平成23年1月28日)」により、契約更新は2回以内、通算期間の上限は5年(1年-2年[1回目更新]-2年[2回目更新])とされ、それらの条件を満たすと雇止めになります。つまり、最長5年の期間満了で退職を強いられるため、無期労働契約への転換条件(「5年を超える」)を満たすことができません。

上記雇用期間の例外を設けており、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)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しています。しかし、②の要件は主に調理師免許や社労士などの国家資格を想定するもので、極めてはばが狭いものです。そのため、ほとんどの非常勤職員にとって5年を超える雇用は事実上困難なものになっています。

## ・東京大学が「雇止め撤回」(「東大ルール」の撤回)を決めた2つの事情

2013年4月1日に施行された改正労働契約法によって、同じ職場で5年を超えて働く非正規労働者(非常勤教職員)は、2018年4月以降、「無期雇用」に転換を申し込む権利が得られるようになりました。一般企業はこの改正を受けて、5年以上働く労働者の「正規雇用化」または「無期雇用化」を進める動きを見せました。ところが、東京大学は法の趣旨に反して「東大ルール」と呼ばれる独自の雇用契約を設定し、非常勤教職員を5年上限で「雇止め」しようとしています。東京大学が有期雇用職員を最長5年で雇止めにするルールを設けていることに対し、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」を要請していたことが分かりました。

「東大ルール」作成や変更の際に、労働基準法に則った手続きがなされていないことがはっきりしました。労働基準法の第90条第1項は、次のように定めています。

使用者は、就業規則の作成又は変更において、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表するものの意見を聞かなければならない。

しかしながら、東大は就業規則の作成や変更をする際に、この法律に基づかずに進めて、「東大ルール」を作成したということです。法人化後の労働協定の締結や就業規則の決め方が違法だったことを認め、労働基準監督署からの是正勧告と指導を受けました。有期労働契約の「雇止め」は、過半数代表者の意見を聞かなければならない就業規則の絶対的必須記載事項の「退職関連事項」に当たります。静岡大学は、この事項を就業規則ではなく学長裁定という学内規則で定めています。

東京大学の雇い止めには、他にも問題があります。それは「女性への差別」です。東大のパート教職員のうち、8割が女性で占められており、彼女たちの「無期雇用への転換」を認めない場合、女性の雇用を軽視している、と国際社会から非難を受ける可能性が指摘されています。

これらの事情から東京大学では雇止め（「東大ルール」）が撤回され、無期雇用に転換される実例が出てきています。さらに東大のそうした動きに基づくと、無期転換することが事実上困難のように「東大ルール」と同様な規則を作っている静岡大学の状況も見直されるべきであり、静岡大学でも雇止めが撤回される可能性があると考えられます。



## ・浜松医科大学の「無期転換ルール」実施と静岡大学での雇止めの見直し

浜松医科大学では、契約更新の回数・期間は既に上限を設けられておらず、全職種で5年雇止めを撤廃しました。パート職員（非常勤職員）も無期労働契約への転換を行い、雇用期間も就業規則で定めています。法人統合した暁には、両大学の労働条件の均一化を図ることが確認されており、雇用条件のよい方に統一してほしいと思います。静岡大学での現行の雇い止めについて、見直し（雇用期間の延長及び上限の撤廃）を強く求めます。以下のように、「就業規則」で定められているということは重要なことです。

### ・国立大学法人浜松医科大学パート職員就業規則（平成16年4月1日規則第14号）

第2条 この規則でパート職員とは、1週間の勤務時間が30時間を超えない範囲内で定められ、かつ1年以内の期間を定めて雇用する職員をいう。ただし、無期労働契約に転換したパート職員の雇用期間については、この限りではない。





## ④非常勤職員の方々の時間給の改善に向けて、 皆さまからのお声をお待ちしています。

近隣の事業所等と比較しても低く抑えられていると思われる静岡大学の非常勤職員の方々の時間給。大切な業務を行っていただいている方々への相応の額の支給への変更・改善は、個人の仕事へのモチベーションの向上も含め、大学全体の業務にもメリットがあると思えます。本件について、皆さまからのご意見・お考えをお待ちしています。



非常勤職員の方々の『時間給の改善』については、前回の団体交渉の際にも大切な交渉事項として取り上げて、大学側とも現状の課題の共有・議論を進めています。

先日の団体交渉において副学長（事務局長）から「時給が低いこと、最低賃金に近いことは承知しています。また同一労働・同一賃金という観点からどうかということは問題として認識しています。雇用の際の賃金が、静岡地区であれば近隣の事業所等と比較してどうかということも検討します。」という回答がありました。

2021年度の最低賃金が全国一律で28円上がり、平均時給が930円になる見通しとなった状況も踏まえ、静岡大学においても、相応のアップが期待される場所でもあります。

ただ、これまでの静岡大学の賃金をみると、決して高い方とは言い難く、そのことを労使ともに自覚することを通して、今後の最適な賃金が定められていくことを期待したいものです。

次項の表は、各大学が公開している就業規則に掲載されていた「非常勤職員の時間給」について採用時の時間給を抜き出したものです（就業規則で公開されていない場合は新規採用公募の書類よりデータを抽出しました）。すべてのデータの最終アクセス日は2021.7.29となります。

各大学において様々な採用条件の差があり、時給額のみでの労働条件の比較は十分ではありませんが、時給額は一つの重要な指標であることは間違いありません。他大学との比較を踏まえて、同時に、静岡大学における非常勤職員の方々の職責の重さを踏まえて、今後、最適な賃金が決定されることを願うとともに、賃金アップの要求を続けていきたいと思えます。

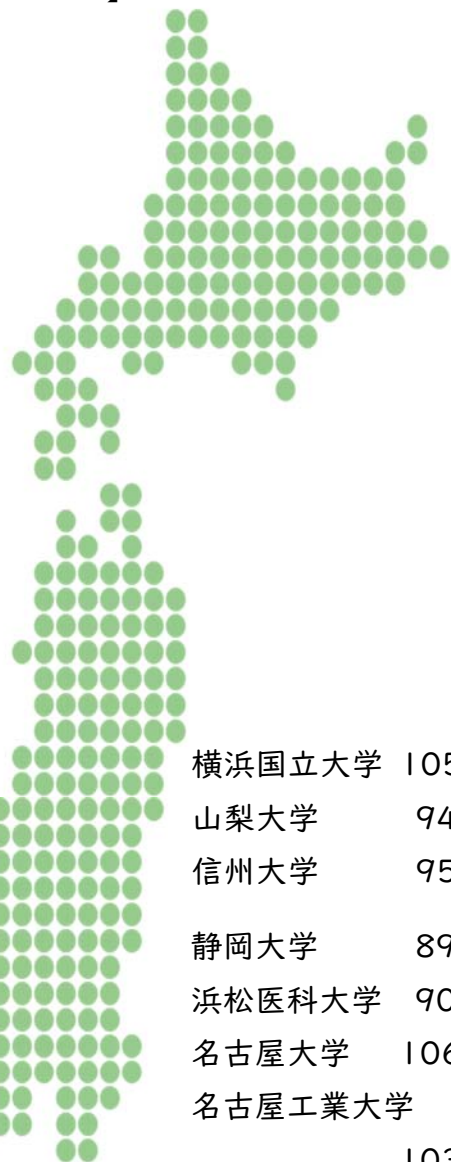
非常勤職員の方々におかれましては、ぜひ教職員組合へ新規ご加入いただき、今後の時間給アップに向けての大学側への働きかけを、ご一緒に出来れば幸いです。現在の教職員組合（静大ユニオン）は、“穏やか”で“冷静”に“実利”を求めていく労働組合です。ご検討のほど、どうぞよろしくお願い致します。皆さまからのご連絡・ご意見をお待ちしています。



# 国立大学法人非常勤職員（主にパート事務職員）

## 採用時 時間給一覽

【静岡大学教職員組合調べ 2021.7.29】



北海道大学	910円	室蘭工業大学	870円
旭川医療大学	868円	北見工業大学	870円
秋田大学	910円	山形大学	909円
岩手大学	800円	東北大学	922円
群馬大学	940円	茨城大学	920円
筑波大学	860円	筑波技術大学	970円
埼玉大学	1000円	千葉大学	1121円
東京大学	1020円	東京外国語大学	1200円
東京学芸大学	1013円	東京芸術大学	1030円
東京工業大学	1270円	東京海洋大学	1050円
東京通信大学	1013円	一橋大学	1200円

新潟大学	900円
富山大学	950円
金沢大学	930円
福井大学	1010円
岐阜大学	970円
三重大学	904円

鳥取大学	940円
島根大学	817円

横浜国立大学	1051円
山梨大学	942円
信州大学	950円
静岡大学	895円
浜松医科大学	900円
名古屋大学	1060円
名古屋工業大学	1030円
豊橋技科大学	1000円

京都大学	1000円	京都繊維大学	910円
大阪大学	1127円	大阪教育大学	1000円
神戸大学	1300円	兵庫教育大学	950円

岡山大学	910円	広島大学	875円	徳島大学	1008円
愛媛大学	900円	高知大学	842円	鳴門教育大学	980円

九州大学	1048円	福岡教育大学	922円	大分大学	870円	九州工業大学	900円
熊本大学	849円	鹿児島大学	900円	琉球大学	843円		

※ 上記時間単価はパート事務職員のもの。各大学が公開している就業規則（等）より情報入手。