

# 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 2021年11月6日（大安）

第5号 「労働条件・労働環境の適正化」に向けて その① 【全教職員配布】



## 先月の10月に行われた事務折衝についてのご報告



静岡大学がさらに“働きやすく、気持ちの良い職場”となるよう、以下の内容を大学側へ申し入れて話し合いを進めています（＝事務折衝）。ここでは、組合側からの簡単な報告をさせていただきます。

執行委員長の赤田です。今年度も折り返しとなりました。これからも執行委員の9名の先生方と力を合わせて努力して参ります。労働条件・労働環境等のご相談事がありましたら、遠慮なくご連絡ください。どうぞよろしくお願い致します。

なお、今回の事務折衝でも、大学側より誠意ある対応をいただきました。組合側が当日追加の質問をした場合でも、後日あらためて書面と口頭での回答をいただいたところです。労使間の交渉事でもありますので、相応の緊張感は維持しながらも、変化の激しいこの時代において、労使の信頼し合える関係性を構築しながら、静岡大学の労働問題がひとつひとつ解決されていくと嬉しく思います。



## 事務職員の方々の長時間労働の解消に向けて

申し入れ内容を簡単にいえば・・・

「日常的な業務の量も多く、特に繁忙期における長時間労働（勤務）の問題が発生している部署があります。業務内容の見直しという解決策だけではなく、職員の人数を増やす“加配”も検討してください。」というものとなります。

（申し入れ書の原文は以下のとおりです。枠内）

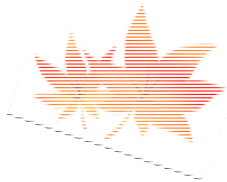
・・・長時間労働の発生と人員不足（係員不在）の問題について・・・

仮称 A 課の職員から、「長時間労働」および「休暇が取れない（26日連続勤務）」という勤務実態が組合に報告されており、同課の業務内容と人員配置のミスマッチの問題が指摘されています。組合としてヒアリングを続けるなかで、個人や課内だけの努力では状況の改善を目指すことは難しいと判断し、本件についての情報共有を踏まえ、労使間において本件の労働環境の改善に向けての議論を深めたいと考えています。

実態把握のための資料は、組合側で準備していますので、それをもとに、本件に関する情報共有と問題の解決に向けての議論を早急に進めたいと思います。

## 10月の話し合いの中で見えてきたもの

組合側の解釈において、本件の交渉から見えてきたことを記載します。まず長時間労働の問題の解決・解消については、これまで大学側にも様々な策を講じていただいております（進行形のものも含む）、この問題を解決・解消しようという思いは、大学側と労働者側とで共有されていることを再確認したところです。また、長時間労働の問題については、各部署が背負われている「表には現れにくい様々な事情」があるなかにおいて、前述の仮称A課だけの問題として捉えるのではなく、大学の職員業務の全体にも広く目を向け、その実態把握を通して問題解決のための新たな策を講じていこうとする大学側の姿勢・意欲も感じられました。



なにかいい感じです。  
問題解決に向かおうとする  
熱量を感じました！



交渉中によく使われた言葉は「**段階的な取り組み**」という言葉です。この「段階的な取り組み」とは、「①問題の実態把握」、「②業務内容の見直し・変更や人員調整（新規加配含む）等の策を講ずる」こと、「③その策によって問題がどの程度解消されたか評価する」こと、「④仮に解消されなければ、別の対策を講じる」ということであり、①②で終わるものでない③④のステップを見据えた「**本格的な改善の取り組み**」であることも労使間で確認できたものと理解しています。今後、この「段階的な取り組み」を推進するためにも、以下のことがこれまでも増して大切になってくるようです。

**残業**（時間外労働の報告）は「1時間」であっても“**遠慮せず申請**”していただくことが実態把握には重要であるようです。日常のデータが集まり、ありのままの実態（＝問題）が可視化されることで、段階的な改善（問題解決）のスピードが速まります。

当たり前のことですが、申請がなければ「業務の負担量の多さや偏り」の実態（＝問題）把握はできません。“遠慮せず申請”していただくことが、やはり大切なようです。同時に以下のことも大切になるようです。

“**あきらめず申請**”していただくことが、段階的な取り組み；問題解決のためには重要であるようです。業務内容の見直し等が行われた後においても、もしその効果が十分でなく、結果的に長時間労働の問題が解決・解消しなかったときこそ、“あきらめず申請”していただくことが、改善に向けた次の段階に進めます。

（さまざまなご事情があるかと拝察しますが・・・）本件については、あきらめは、何も生まれないようです。仮に何か対策が取られた後であっても、その効果が残念ながら表れないとき

は、その実態に対してこそ“遠慮せず”、“あきらめず”、残業申請（時間外労働の報告）”をしていただけると、「段階的」に次の改善策を立案・実施できるようです。

また、今回の事務折衝の場において、「上司（部署等の業務をマネジメントする立場の方々）への配慮から、部下が残業申請を躊躇してしまう（善意による未申請）」ことの実態が少なからずあることについて、その改善策を含め、以下のことを組合側より大学側へ伝えました。



部下の残業時間の申請の多さをもって、各部署のマネジメントの立場にあるの方々に対してマイナスの評価だけするようなことがあるとしたら、それは止めてください。

上司を守りたい（迷惑を掛けたくない）とする部下は、実際の残業時間をわざと短く申請することもあり、その善意による未申請が、長時間労働の問題の実態把握を困難にしていきます。

（この心情も理解してください！）

加えて、「振替休日の本来休みの日に、大学に来て職務をこなさなければ仕事がまわっていない（特に繁忙期）状況」も少なからずあることを大学側にも伝え、その問題解決に向けての議論も進めています。

これからも多くの事務職員の方々のお声をお寄せいただく中で、「働きやすく、気持ちの良い職場づくり」に向け、大学側との信頼関係に基づく話し合いを進めて参ります。中堅、若手の事務職員の方々からも、いろいろと教えていただければ幸いです。今後とも、ご支援ご協力のほど、よろしくお願い致します。

未加入の方へのお願い事ではありますが、よろしければ組合への新規ご加入をご検討ください。職員の方々を大切にする組合活動を進めて参ります。職員と教員が、働き手としての平等性のなかで業務遂行できる静岡大学の労働環境を整えていきたいと考えています（委員長）。



職員と教員がもっと交流・理解を深めながら、今後の大学改革・改善に対応していきましょう！



## 非常勤職員の時間給の改善に向けて

県内外の時間給のデータをもとに交渉をしています

国の最低賃金が改定に伴い、この10月からの静岡大学の非常勤職員（パート職員）事務・技術一般の採用時の時間給が930円に、また労務職員が920円に引き上げられましたが、今回の事務折衝の場においては「静岡市役所や県庁等との時間給」や「他大学との時間給」のデータを静大のものと比較することを通して、年度内実施を目指し、さらなる時間給のアップの検討をしていくことが確認されました。ただし、年度内の実施が確約されたものではありません。加えて、労務職員の時間給を、事務・技術職との比較において低くしない金額で検討することも確認されました。なお、労使で共有したデータは、静岡市役所が948円相当、静岡県庁が949円から1115円相当の時間給であり、人材確保のためにも、その比較において低くなっている静岡大学の時間給の更なるアップが求められますところです。次項は他大学のデータとなります。以上、時間給の改善に向けての交渉の報告でした。非常勤職員（パート職員）の方々の組合へのご加入を心よりお待ちしております。

