

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 2022年3月8日

第7号 団体交渉の申し入れ内容について

昨年度の職場アンケートの結果について【全教職員配布】



3/24 午前 本年度 最後の

団体交渉 が

開かれます。

どうぞ、ご注目・ご支援ください！

“働きやすく気持ちの良い職場づくり”、“不公平が無く各自の能力を十分に発揮できる職場づくり”に向けて、今回は以下のような内容の話し合い・交渉を、学長・大学執行部側と行います。ご参加ご希望の方は、一度事務局までお声掛けください。

また、組合未加入の方からの新規ご加入のお申込みもお待ちしています。ご加入により、組合の業務負担を強いることはありません。ご安心ください。ご一緒に静大の労働環境をさらに向上させましょう。



学長と教職員がもっと“対話”を深められる場を

作っていきましょうよ！

以下の丸ゴシック M-PRO の文体内容は、学長に提出した交渉申し込み書の原文です。

(1) 本年度第1回目の団体交渉において、「大学の運営や将来展望についての学長と教職員・学生との直接対話の機会」を設ける必要性が共有されましたが、残念ながらその十分な企画・運営は行われなかったように思えます。このコロナ禍の状況において、開催規模、日程等のマネジメントの大変さは理解できますが、年度当初案のような「対話集会」を早急に開催してもらえないでしょうか。

このことに関する計画について、大学側の現状認識や開催計画（来年度）の有無等を確認させていただきます。



非常勤職員の時間給をアップしていきましょうよ！

静岡県内の賃上げを牽引できる静大でありますように。

(2) 非常勤職員の時間給の低さの問題については、これまでの団体交渉・事務折衝で、労使間での共通の認識として確認されてきました。そこでは、「近隣の他の事業所等の賃金を調査し、それとの比較を通して、静岡大学の非常勤職員の方々の適正な時間給について検討していくことの必要性」についても、労使間での共通の認識として確認されました（静大が930円に対して、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）。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に改正する方向性についても確認されました。

新学部構想・将来構想が静岡市・静岡県下にも表明される状況において、静岡大学が適切な雇用条件を整備し、雇用においてもこの地域の発展に寄与できる法人であるために、非常勤職員の方々への最適な賃金額の支払いは重要であると組合は考えます。

静岡大学のブランドを高めていくためにも、また、労働の場としても地域から期待されるためにも、少なくとも静岡市役所や静岡県庁並みの時間給の保障は必要です。新年度に向けて、まずは数十円からの時間給のアップを実施してもらえないでしょうか。

このことについて、大学側の現状認識や新規取り組みの計画の有無等を確認させてください。



非常勤職員の方々の「(いわゆる)5年雇止め」の問題と その弊害を解決・解消していきましょうよ！

意欲・能力の高い方が長く働き続けられる職場であるとい
いいですね。

(3) これまでの団体交渉・事務折衝において、静岡大学の非常勤職員の方々の「(いわゆる)5年雇止め」の問題について、労使間での継続的な議論の必要性が確認されました。

教職員組合ではこれまで、「5年の間にキャリアを積み、業務上のスキルを向上させていく貴重な人材が、いわゆる5年雇止めの制度によって職場を離れてしまわなくてはならないことは、本人の雇用の継続性が奪われるだけでなく、大学全体的にとっても業務上のスキルを保持した人材の流出という業務遂行上の大きな損失を発生させ、結果的に常勤の教職員の業務負担の増加を招いている」ことを主張のひとつとして「5年雇止めの問題を解決するための雇用の制度設計」の検討を大学側に求めてきました。

そのやり取りにおいて、第2回の事務折衝では、大学側：事務方より「非常勤職員の雇用については、新たな評価の観点や評価方法・労働条件の基準を設けるなど、能力を有する方が継続して勤務できるような仕組み・制度を今後作っていかれたらと思っています。」という回答をいただきました。

本件については、全ての非常勤職員の方にとって、特に4年目・5年目となる方にとっては、当事者というお立場からも、非常に重要な問題となっています。

本件に関する新しい制度設計やその施行についての大学側の現状認識や新規取り組みの計画の有無等を確認させてください。

なお、これまで静岡大学では、無期転換が事実上困難となるルールを学長裁定という学内規則で定めていますが、ほとんどの大学では本件については「就業規則」で定めている状況があります。例えば、『最長5年が原則ではあるが、「有期雇用契約職員が上記上限在籍した場合」で、「勤務成績が良好で、かつ、業務上必要と認められたときは、選考により当該雇用契約存続期間が経過した日から雇用契約期間を当該雇用契約存続期間に相当する期間まで更新することがある。(信州大学非常勤職員就業規則第9条2項)』というような形において、静岡大学の「就業規則」でも記載すべきではないでしょうか。



結果的に賃金格差を維持・助長させている

一律の「55歳昇給停止」の問題と

その弊害を解決・解消していきましょう！

(4) 55歳昇給停止の問題については、これまでの団体交渉や事務折衝において、複数回議論を行ってきました。

組合では、『教員個人の理由ではなく学内の事情等によりプロモートが遅れた場合には、「55歳での一律昇給停止」をその教員に当てはめるのではなく、その状況を踏まえた昇給停止年齢を個別に設定、当てはめていく対策が必要である』と考えて、その問題解決の取り組みを大学側に求めているものです。

仮の例として、50歳で教授になった場合と、55歳で教授になった場合とでは、当然のこと相応の“賃金の格差がある”ことを、大学側にも明らかにしていただきました。【第1回事務折衝；この前提においては月額で24,500円の給与格差が出るのが判明しました。】

このことに加え、以下のことも大学側と組合側で確認をしてきました。

- 第1回の団体交渉において、副学長より「これ(=55歳昇給停止)は国家公務員に準拠しているものです。55歳を超える人も昇給した場合、退職金は大学負担になります。」という回答のなかの“退職金は大学負担”という真偽を確認したく、その後の事務折衝において、組合側より『(仮に)3人の教員の昇給を57歳まで続けたとした場合、大学側にどのようなデメリットがあるのか』という質問をしました。その回答としては、事務方より「55歳昇給停止をしなかったということで、国から何らかのペナルティが大学に課せられたり、それによる財務上のデメリットが発生したりすることはない(ただし、給与が上がる分の財務上の負担は当然ある)。』という回答を得ており、いわゆる「デメリットはない」ということ。【第2回事務折衝】

この確認(=デメリットはない)を踏まえつつ、また、組合としても『何らかの、どこかの基準・時点において、昇給停止はあってしかるべき』という考え方をもちつつも、『賃金の不公平・格差を生じさせたままにしてしまう現行の“一律55歳の昇給停止”の制度』は大きな問題をはらんでいることを組合は指摘しており、その制度の改革・改善を求めているものです。

現行の“一律55歳の昇給停止”によって生じる賃金の不公平・格差の問題を、何からの手段で解決してもらえないでしょうか。

このことについて、大学側の現状認識や新規取り組みの計画の有無等を確認させてください。

なお、2012年8月の人事院勧告では、国家公務員法で定年が60歳を超えると規定されている医療職（一）の国立病院等の医師と行政職（二）の守衛・用務員等については、昇給停止年齢を57歳からとしています。これは、定年まで5年間の昇給停止か10年間の昇給停止かでは、大きな不平等が生じることを考慮した勧告です。この人事院勧告の趣旨を尊重するならば、65歳定年である本学の教員の昇給停止は、少なくとも57歳とする選択も考えていくべきです。

金沢大学では、退職金には反映させないことを条件として、教員は60歳、事務・技術職員は57歳昇給停止としています（2022.2.19確認）。



公認の部活動やサークル活動の顧問の業務をしていただいている教職員の方々への相応の評価や必要となる経費の一部をサポートする仕組みを作っていきましょうよ！

(5) 公認の部活動やサークル活動は、学生の主体的な活動の場でもありますが、その指導・監督を行う顧問（教職員）の責任の大きさや業務の量は決して小さいものではなく、顧問に対する相応の評価や支援があってしかるべきと考えています。夏に行われた顧問教員へのアンケート調査の結果も踏まえつつ、このことに対する大学側の現状認識や新規取り組みの計画の有無等を確認させてください。



新型コロナウイルス対策については、
今後もしっかりお願いしたいです。

(6) 新型コロナウイルス対策について、これまでも増した取り組みが必要となっている状況になってきていると考えられますが、追加の職域接種のキャンパス実施なども含め、これについての大学側の現状認識や新規取り組みの計画の有無等を確認させてください

(7) その他

- ・附属学校園における「時間外労働や休日労働に対する割増賃金の未払い」の問題の発生防止に向け、大学側の現状認識や新規取り組みの計画の有無等を確認させてください。

(以上)

<追記>

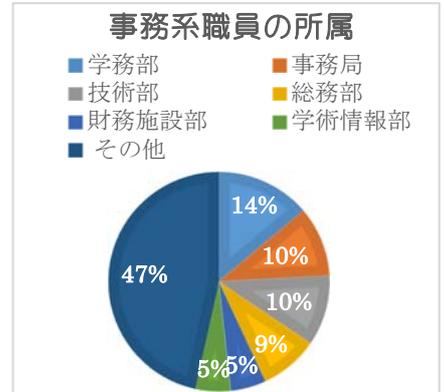
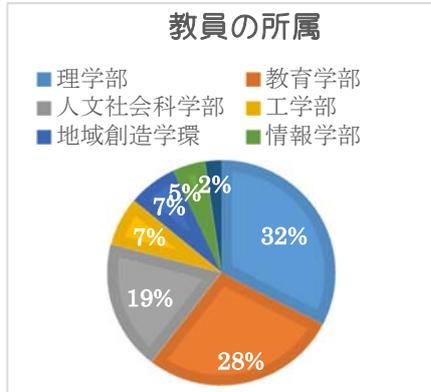
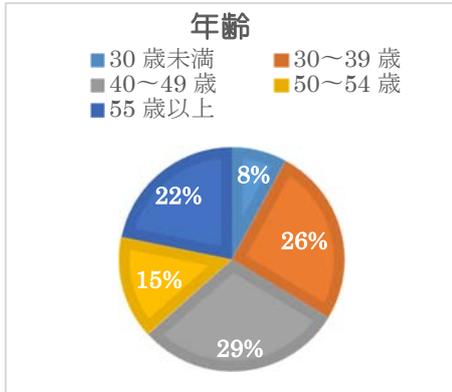
職員課（ご担当者様）には、組合の申し出の受付・窓口として、これまでもご丁寧なご対応のなかで各課との調整等をしていただいております。また総務課、人事課、学生生活課、他の各関係課のご担当者様にも、誠実なご対応をいただいております。ここにあらためて、これまでのご対応に対しまして、組合を代表し、心からのお礼を申し上げます。ありがとうございました。今度ともよろしくお願い致します。（執行委員長：赤田信一）



昨年度の職場環境アンケートの結果について、以下ご報告致します。

静岡大学教職員組合では、全教職員対象に2020年度職場環境に関するアンケートを行い、101人からの回答を得ることができました。多くの方にご協力いただいたことにまず感謝申し上げます。

回答者の内訳は、教員43人、事務職員58人、このうち有期雇用の教職員が24%となっています。



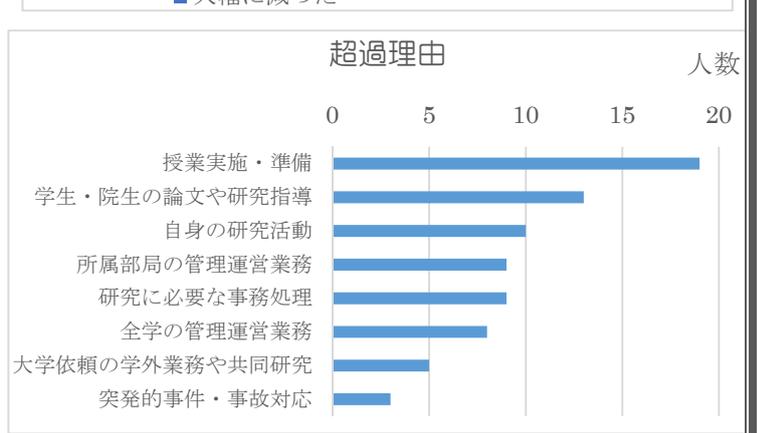
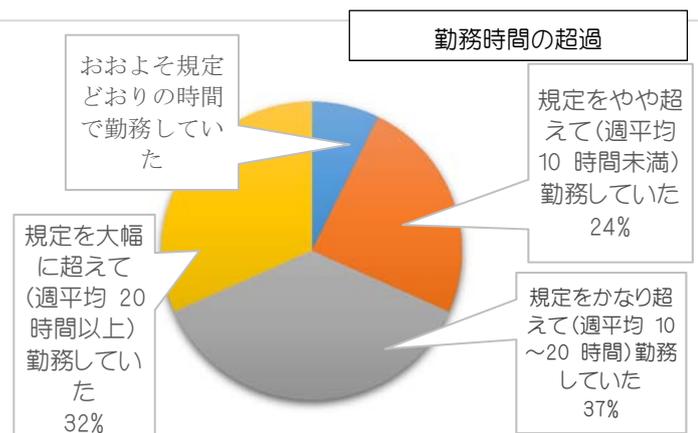
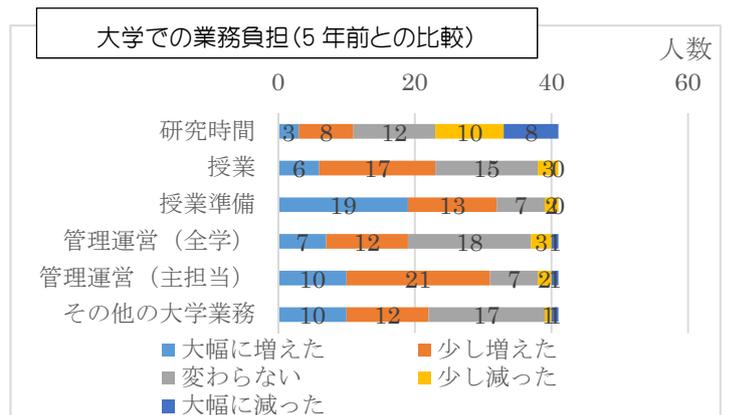
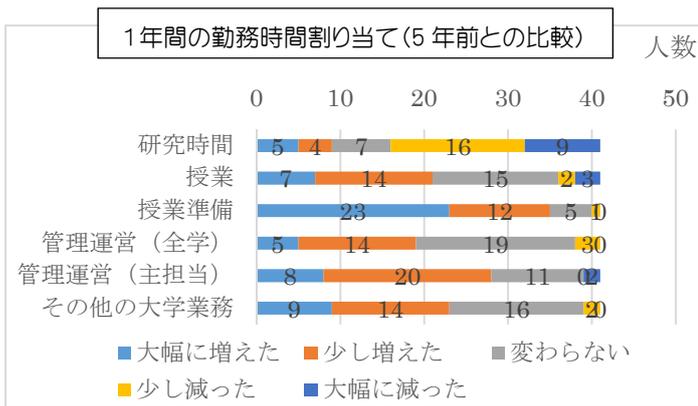
◆教員の回答結果から

研究、教育、管理運営に充てる時間の割合についての質問に対しては、研究と管理運営が0~30%、教育が30~50%で、40代以下と50代以上を比べると、研究時間には差がないものの、40代以下は教育に、50代以上は管理運営に充てる時間が増える傾向が見られました。

5年前と現在を比較した勤務時間の割り当てや負担の増減に関しては、授業・授業準備や管理運営業務が増えたとする人が過半数から7割いる一方で、研究時間が減ったと回答した人が半数近くおり、オンライン授業の準備やコロナ対策関連の会合の影響が顕著に見られました。

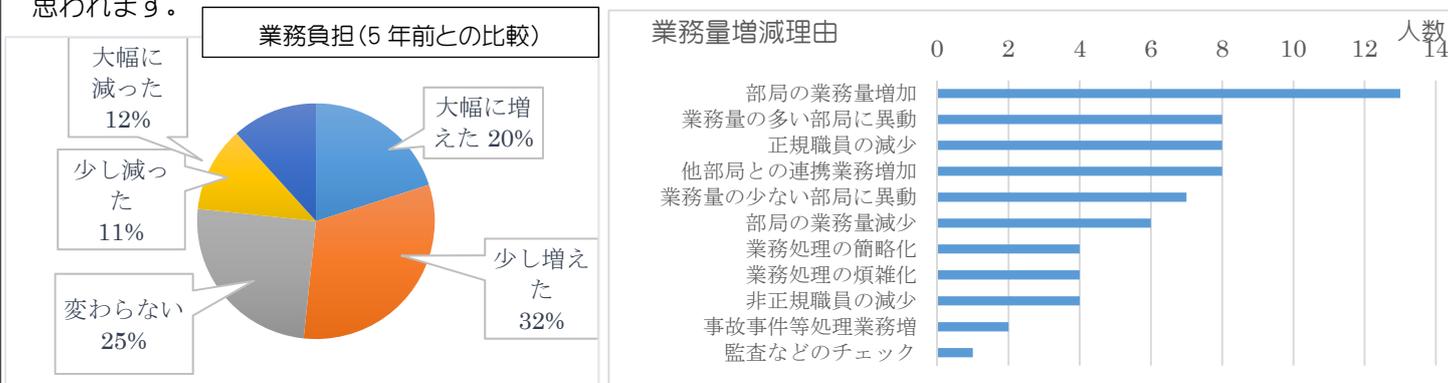
コロナの影響は勤務時間にも見られ、週平均10時間以上の超過勤務があったとの回答が70%近くに上っています。勤務時間超過の理由として最も多く挙げられたのは、やはり授業の実施・準備で、ここにもオンライン授業化の影響が見られます。また、管理運営業務で勤務時間のほとんどを割かれてしまったため、研究をするためには勤務時間を超過してしまわざるを得なかったという人も少なくなかったようです。

勤務状況に関する自由記述では、事務部門の人員削減・非常勤化による教員負担の増加、それにもかかわらず給与・手当が削減されていること等を訴える声、講義や学内業務の負担の不公平を指摘する声などが見られました。



◆ 職員の回答結果から

5年前との業務量の比較については、過半数が業務量は少ないし大幅に増えたと回答、これに対して、減ったという回答は20%あまりでした。業務量増の理由として上位に挙げられたのは、部局の業務量の増加、業務量の多い部局への異動です。他方で、部局の業務量の減少、業務量の少ない部局への異動を業務量減少の理由とする回答も見られることから、部局による業務量の差がかなりあることが窺われます。関連して、業務量の多い部局で、サービス残業・出勤が当たり前、多くの職員が心身疲労しているのに、管理職は見ても見ぬふり、そこから別の部局に異動したので業務量が減少したという回答もありました。公平な業務配分に向けて、組合が取り組むべき課題は多くあるように思われます。

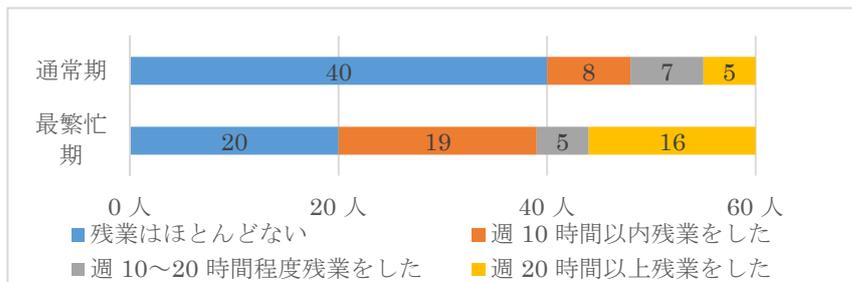


他方で、課内で業務の見直しがあり、業務量が減少したとの回答もあり、職場での自発的な取組みにより成果が上がっている部署もあるということがわかります。

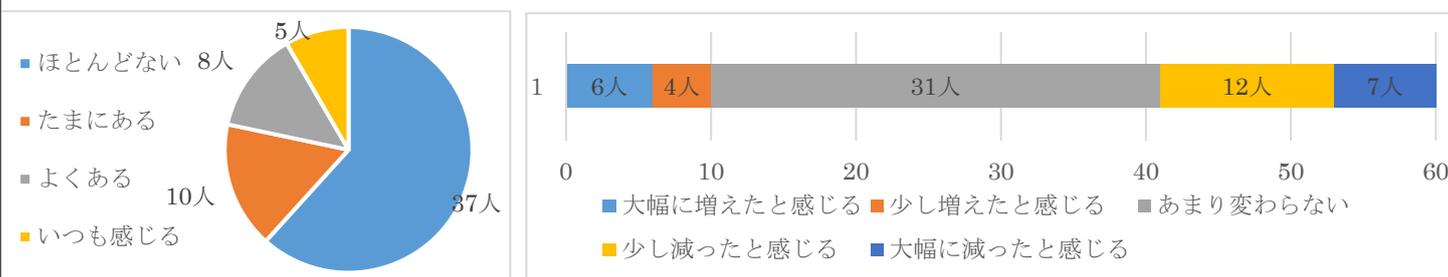
また、業務負担の増加に関しては、5年前と比べて、自分自身で気づいて、自主的に仕事に取り組むようになった、あるいは大きな仕事に関わるようになった、任せられる仕事が増えたというようにポジティブな理由によるものも見られ、組合としては一人ひとりの実情や思いを汲み取りながら、より細やかな対応・取組みが求められているといえるでしょう。

業務量増加に関しては、正規職員・非正規職員ともに減少していることが業務量増加につながっているとの声も見られました。職員数の適正さに関する別の設問では、適正と答えたのが37%に対して、多少あるいは大幅に不足との回答が53%、余裕があるとしたのは10%にとどまっています。上述のように業務量が減少した、業務量が少ない部署への異動という回答があることからすると、全体的な人員不足に加えて、業務量に見合った人員配置が求められているといえることができるように思われます。

勤務時間については、最繁忙期(3月-4月)には残業をしたという人が3分の2、そのうち半数(全体の3分の1)は週10時間以上の残業をしたと回答しています。また、通常期においても、3分の1の人は残業があったとしています。また、最繁忙期に入試など大学の公的行事以外で休日出勤をしたという人も3割強ありました。こうした実態を改善して、残業や休日出勤をゼロにするためにさらなる取組みが必要となりそうです。



また、こうした超過勤務に対する手当や振替休日に関する質問では、3割程度が支障ありと回答、代休日の勤務ありとの回答は18%、サービス残業をしていると感じた人が3割程度見られました。関連して、大学は働き方改革により残業時間は減ったとの報告をまとめていることに対する感想を訊ねた設問では、半数以上が変わらない、あるいは残業時間が増えていると回答しており、部署による差があるということも考えられ、もしこのような不公平な状況があるとすれば、適切な対応が必要となるでしょう。



残業や休日出勤、手当、負担などへの意見・要望としては、以下のような声がありました。

- ・業務過多に対して、業務内容の精査が必要。突発的な業務がある部局や恒常的に業務が多い部局に対して、人員に余裕のある部局から人員を回す、閑散期の部局が繁忙期に応援できる制度の導入などで、限りある人員資源で運営する方策を検討すべき。
- ・休日出勤やサービス残業をしてしまっているが、この状況の原因が自分の能力のなさなのか、過剰な業務量なのか分からない。何が悪いのかわからない。
- ・仕事内容や量の均一化、担当者の能力といった観点がない中で、超過勤務時間数だけを議論しても意味がないと思う。
- ・仕事量が多すぎて、休日出勤等を行わないと仕事が終わらない状況である。
- ・業務の多様化、丸投げにより残業が常態化している。

また、労働時間・業務量の増加に伴い、上司や同僚との人間関係にも悪影響が生じていることが窺われる回答もありました。「残業時間を減らすように言われたが、非常勤職員の減少、上司の非協力的姿勢のため残業時間は減らせそうにない。上司や同僚の不始末の後処理までさせられている現状で、まともな人がくれば残業時間はなくなると思う。今はこのまま自分の心が弱ってしまい、声をあげることができなくなってしまうのを救ってほしい。」という悲痛な声もありました。

このほか1時間を超えないと超過勤務がつかないという現行の制度の改善、有期雇用やクーリング撤廃、産休中の速やかな代用など制度や評価方法の改善を求める意見もありました。

◆ COVID-19 の影響に関する回答結果

過半数の人が業務量が増えたとの回答、とくに教育については7割近くが増えたと回答しています。他方、研究量が減ったとの回答は4割以上ありました。

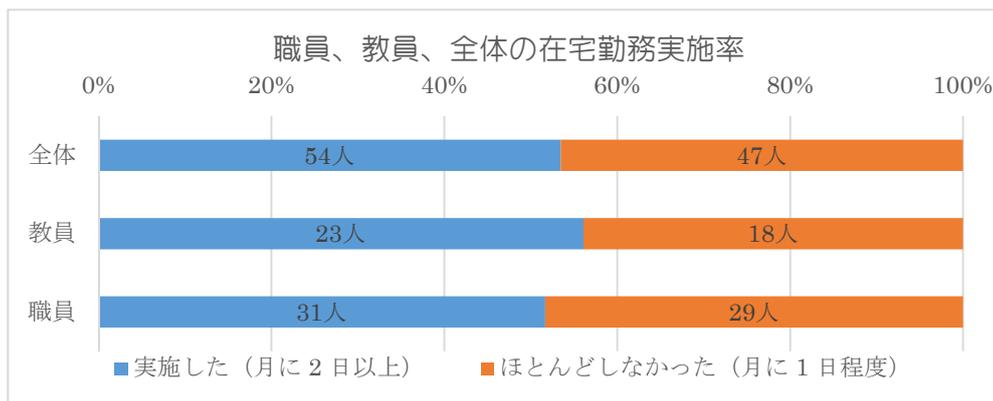
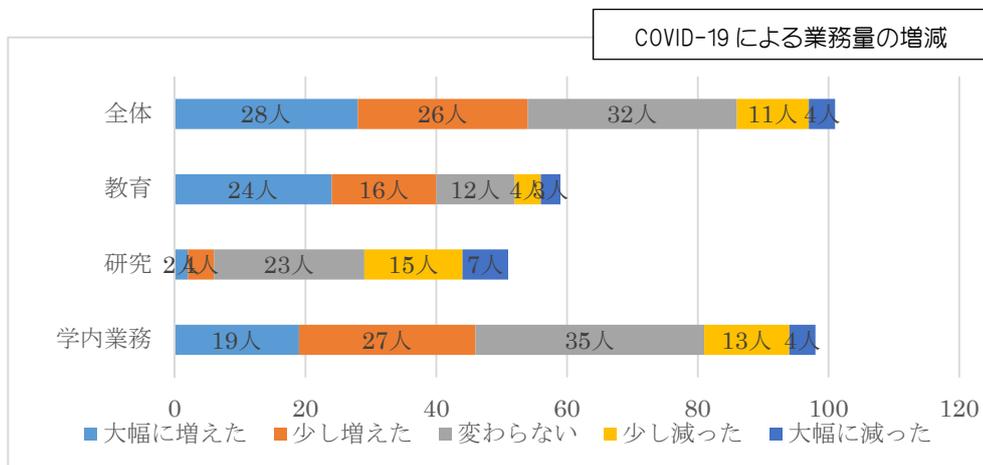
在宅勤務の実施状況については、半数が在学勤務をしたと回答し、その4割程度が週1、2回でした。在宅勤務における業務環境については、6割程度が何らかの滞りがあったとしており、とくに職員では4割の人が業務遂行が滞ったと回答しています。他方、在宅における業務の質については、半数近くが変わらないとしています。

また、残業時間・休日出勤に関しては、職員には有意な増減が見られませんでした。教員では増加という結果が出ました。オンライン授業の準備などの影響が出たものと言えるでしょう。

次に、COVID-19 対策での負担については、精神的な負担が重かったとの回答が3分の1程度あった一方で、過半数は負担を感じなかったと回答しました。この点、年齢別に回答状況を精査したところ、指導的な立場や部門をまとめる立場にある40代以上がより重い負担感を持っていたようです。

他方、金銭的な負担に関しては、全体の4分の1程度、教員では4割程度が負担があったと回答しました。具体的には、研究室・ゼミ室の感染対策用品（マスク、消毒液、フェイスシールド）の購入、授業用動画の編集ソフト、PCおよび関連機器（WEBカメラ、ヘッドセット等）の購入などで多い人では20万円もの費用を負担したという回答もありました。

COVID-19 対応への意見・要望としては、次のようなものがありました。



・教職員の在宅勤務形態の柔軟化ー出勤が難しい人、出勤をせざるを得ない人それぞれの事情に応じた対応が必要。

・大学の対応の曖昧さや遅さへの不満
・在宅勤務の環境整備への経済的支援。手当の追加。

・大学の情報系設備を在宅勤務に対応できる環境に整備してほしい。

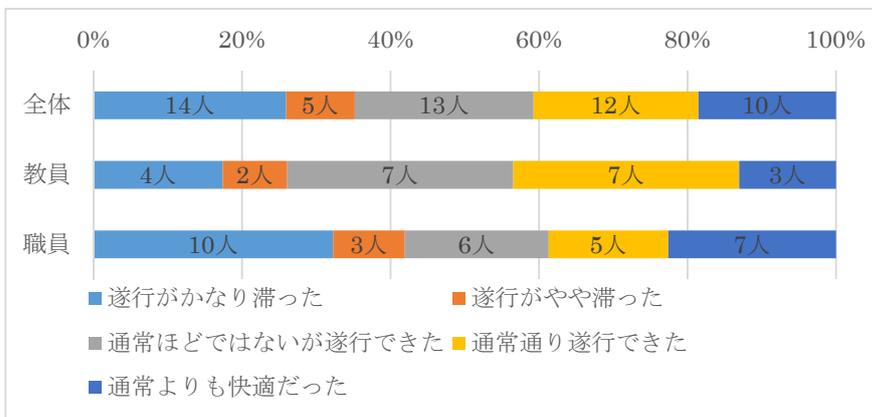
・遠隔従業システム導入のための対策、会議のオンライン化、テレワーク推進、脱ハンコなどシステムや環境の整備を進めてほしい。

・学生全員への抗原検査の実施、事前検温の徹底など学生ケアの充実化

・入試時期の柔軟化など意識改革の必要性

・対面授業における感染防止対策の徹底（アクリル板の設置、フェイスシールドの配布など）。

・学生が退学しないですむような措置（補助金、学費免除の拡大）や不安に対するケア



◆ ハラスメントについて

ハラスメント行為を受けたという回答は 15%程度、職場でハラスメント行為を見聞きしたという回答は 20%近くありました。

2020 年度はそもそも人との接触・交流の機会があまりありませんでしたが、徐々に接触・交流の機会が増えるなかで、コロナ禍で多くの方がフラストレーションを抱えているため、ハラスメント問題が顕在化傾向にあります。また、上述した日常の業務に関わる不満も適切な対処がなされなければ、ハラスメント問題化すること考えられます。組合としてもハラスメントに苦しむ人の声に真摯に対応することが必要であると思われまます。

◆ 大学の統合再編について

近い将来に予定されている大学の統合再編に伴う労働環境の変化に対する期待、不安を問う設問に対しては、リモート化や RPA の進展、業務の効率化や双方の良いところの共有などによる労働環境の改善に期待する意見がある一方で、大学名の変更、両大学のシステム統合などに伴う事務の煩雑化や業務の変更、事務量の増加やそれによる離職者の増加、人員削減などへの不安や、公平な予算配分がなされるのか、静岡ー浜松間の異動あるいは授業・会議のための移動などへのケアがなされるのかといった声がありました。また、統合再編の進め方ースピード、情報公開ーへの不満・批判もありました。

静岡大学教職員組合では、皆さまからいただいたご意見やご要望、取組みを参考にして、これからも皆さまの労働環境の改善に努めたいと考えています。

なお本調査は、教育学部からの選出の執行委員であった本多先生のご牽引によって実施・まとめられたものです。また、本年度の事務局長である板倉先生には、データ整理等をしていただきました。お忙しい中にもかかわらずご対応いただきましたこと、心より感謝申し上げます。加えまして、本アンケート調査にご回答いただきました皆さま方に対しまして、心よりお礼申し上げます。お寄せいただいたお声は、団体交渉や事務折衝での話し合いの内容として、大学側へ伝えさせていただき、その改善に向けた取り組みを進めて参りました。

その他のお気付きの点や、新たな問題等ありましたら、ご遠慮なく組合までお声掛けください。お申し出いただいたことに対しましては、まずは 2 4 時間以内に、最初のお返事をさせていただきます。

今後ともどうぞよろしくお願い致します。

ご案内

お試し加入で
組合を体験して
みませんか？！

「組合はちょっと敷居が高いから…」とか「活動内容がよくわからないし…」など心配されている皆さんに、「お気軽に組合を体験して」、「組合を知っていただく」と、「**お試し加入制度**」を実施しています。

まずは組合 HP へ！！

静岡大学教職員組合

検索