

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6月28日

第3号 2021年度第1回団体交渉報告号【全教職員配布】

2021年度第1回 団体交渉のご報告

相互の信頼関係を交渉の基本に 先ずは 労使の“挨拶”から

静岡大学の発展を願い、労使の良好な関係性のもとに「働きやすい労働条件・職場環境づくり」の推進をひとつの確認・要望事項として臨んだ「第一回目の団体交渉」でしたが、いわゆる「静大三原則」の締結においても、日誌学長のご理解のもと、先ずは労使双方が「信頼の挨拶」を交わすことができました。

静岡大学が、地域社会に誇れる「働きやすい職場」「質の高い教育・研究を推進できる機関」として存立し続けられるよう、教職員組合は今年度も労働環境・労働条件の改善に向けた交渉を、教職員の皆さまの声を集約しながら大学側と続けて参ります。

大学側とは、一定の緊張感を大切にしながらも、**良好な関係性を築きながら調整力を発揮していく努力**を、また、**静岡大学の未来のために、建設的な熟議を積み重ねていく努力**を、これからも重ねて参ります。

皆さまからのご理解とご支援のほど、これからもどうぞよろしくお願い申し上げます。



…労使間での「組合三原則」とは…

- 1、学長は、今後とも、静岡大学教職員組合の活動に対し、弾圧、干渉をしないことを確約する。
- 2、学長は、今後とも、組合活動というまでもなく、教職員の学内における諸活動に対しては、監視など基本的人権の侵害にわたる行為をしないことを確約する。
- 3、学長は、権力による大学の自治の侵害に反対し、大学の民主的運営をはかることを確約する。

教職員組合は、このような取り決めをきめ細かく大学側と交わしていくことで、教職員全員の雇用、権利、人権等を守っていく取り組みを進めております。

●当日のやりとり | ※以下は労使で議事記録の保存・確認済

組合：本年度第1回目の団体交渉におきましては、例年通り「学長が組合に確約した三原則」の確認をしたいと思います。確認をしていただけるでしょうか？

日誌学長（以下学長）：

組合三原則は、学長選考のときのアンケートにも答えさせていただいた通り引き続き順守させていただきたいと思っております。

組合：ありがとうございます。それでは後ほど、（確認の）写真撮影をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願い致します。



大学の運営・将来展望につき、**労使の十分な情報交換・意見交換が出来る場・機会の設置、ボトムアップの議論の実施は重要なこと**ですよね。その計画等についての確認をしました。

●当日のやりとり 2 ※以下は労使で議事記録の保存・確認済

組合：大学の運営・将来展望について、これは大学の統合問題も含まれますが、労使の十分な情報交換・意見交換が出来る場・機会を設ける必要性が高まっていると考えられます。前回のような混乱を生じさせないためにも、また同じようなことを繰り返さないためにも、もっとも対話すべき相手のとの、対話の場の設置が必要かと思えます。これについての大学側の現状認識や開催計画の有無等をお聞かせください。

学長：大学の運営、将来展望について、労使の間での十分な意思疎通、意見交換が不可欠だと十分認識しています。基本的には企画戦略会議や教育研究評議会で本学が直面している課題やその課題解決に向けてどのような対応をしようとしているのかは情報提供しています。それに基づいて部局長から部局に伝えていただいているとは受け止めているが、教職員との対話は極めて重要だと認識しています。とりわけ現在最大の課題である浜松医科大学との法人統合、大学再編について、組合いろいろな立場の方の考えを聞いてみるのが大事だと考えています。具体的にいつとは言えないが、組合ともこの件について意見交換をしたいと考えています。加えて学生からも自分たちの意見を聞いてほしいという要望があるので、組合だけでなく、学生との対話の機会を設けて、広く静岡大学の将来について考えていきたいと思っています。またテーマや日程は相談させていただきます。



組合：前向きなお考え・計画を提示いただきありがとうございます。



今後の**新型コロナウイルス対策の推進**はますます重要になりますよね。より良い形での対策推進と同時に、それによつての**特定の部署や個人に過度な負担を集中させないための配慮**をお願いしました。

●当日のやりとり 3 ※以下は労使で議事記録の保存・確認済

組合：コロナ対策室の方々をはじめ、関係者の方々のこれまでのご献身にまずは感謝申し上げる次第ですが、今後の、新型コロナウイルス対策については、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。広島大学など、確か6月下旬からキャンパスでのワクチン接種も始まるようですし、そこでは、接種を希望する学生・教職員も全員、接種券なしで接種可能とする計画でもあるようです。先々のことはわからない状況であるとは思いますが、静大でワクチン接種が可能となった場合、おそらくその業務の一端を担うことが予想される保健センターに勤務している方々の負担を考慮しながらの実施計画の立案も求められることと予想されます。国や自治体から「大学でのワクチン接種」の可否の照会があったときなど、どのような方針（方向性）で対応する予定であるのかを踏まえ、大学側の現状認識や新規取り組みの計画等をお聞かせください。

片田副学長（以下副学長）：

大学の中でクラスターが発生しているわけではないので、学生および教職員に個別に注意喚起のメールを送信しています。とくに生協等で食事の場面で感染する場合もあるので、黙食のポスターを作成して意識改革をしています。ワクチン接種の関係では、ワクチン接種の日、また接種後副反応が出た場合は、特別休暇が取れるようにしています。また家族が付き添う場合も特別休暇が取れるようにしています。

ワクチン接種の静岡大学としての対応ですが、5月19日に文科省から大規模会場として活用できるかの問い合わせがあったが、駐車場等の問題があるという返答をした。その後、学生、教職員の接種を行うという話がありました。新聞報道等で学がった広島大学とか大阪大学などは、大学附属病院の方々を活用して接種するということが、静岡大学は医学部を持っていないので、まずは打ち手の確保がいちばん問題となります。ワクチンは打ち手が確保されて場所があれば、支給されると思う。この件については、先週のうちに静岡市に打ち手の手配ができないかをお願いしています。保健管理センターの体制だけでは学生と教職員の人数を回すことは非常に困難だと思っています。打ち手の確保ができればすぐにできるよう体制を検討しています。接種券がなくてもできるということで、こういったアプリを使えば確実にできるかなど、少なくとも今月中にははっきりさせないと、と思っています。ワクチン接種に関しては、正式に決まっていらないが、できる準備を始めています。意思決定ができ、打ち手が決まり、ワクチンが届けば、すぐにできる体制を整えています。はっきりは言えませんが、今の静岡市の状況で言えば、早くても7月中旬くらいではないかということです。

組合：先が見通せない状況においても、打ち手の確保を大事にしながら着々と準備を進めているということを確認しました。浜松においてはどうなっていますか。

副学長：浜松市にはまだ接触していないが、また、文科省が医学部のない大学についての窓口を作ると言っているので、当然静岡大学として、静岡と浜松いっしょにやりたいと思っています。静岡県にも話をしているが、県も打ち手の確保がいちばん大変のようです。浜松の事情も確認していきます。浜松には医科大学もあるので、医科大はできてなぜ浜松キャンパスではできないのかというような問題が生じないようにしたいです。

組合：現状では浜松市とは確認していないが、今後は浜松市とも確認をしていくということ、静岡県とは確認を済ませているということ、加えて、東西キャンパス平等に接種ができるよう静岡大学として最大限の努力をしているということによろしいでしょうか。

副学長：その通りです。



非常勤職員の方々の時給アップを求めていきたいと思います。またいわゆる「**5年雇止め**」の弊害の解消に向けての議論を深めていきます。教職員の皆様も、どうぞお知恵をお貸してください。

●当日のやりとり 4 ※以下は労使で議事記録の保存・確認済

組合：非常勤パート職員の方々の時給については、「数十円のアップ」だけでも仕事へのモチベーションは全然違います。財政に関することでもありますので、慎重にならざるを得ない所もあるかと思いますが、「時給アップ」に向けた検討の方針（例えば、近隣の公的機関の時給を調べて静大のそれと比較する等）があればお聞かせください。

※現在は885円（パート労務職員）、895円（パート事務職員）

また「5年雇止め」の件も、財政に関することでもありますので、慎重にならざるを得ない所もあるかと思いますが、その「弊害」について調査し、問題を明確化する取り組みは、次のステップに進むためにも必要なことだとも考えま

す。そのような調査等を進めていくお考えがあるのかどうかを含め、大学側の現状認識や改善に向けた計画の有無等についてもお聞かせください。

副学長：積極的な返答になっていないかと思いますが、時給が低いこと、最低賃金に近いことは承知しています。5年雇い止めについてもいずれも財政的な事情ということであってどこまでできるかは検証しなければならないと思うが、職場にとって極めて優秀である方には、常勤職員への採用試験もあるのでそれに対応していきたいと考えています。今説明したところは、現状としては今までと変わっていないということになります。

組合：時給が低いことは自覚していらっしゃいますか。

副学長：自覚しています。

組合：低いことで生じる弊害があるとしたら、それは何だと認識していらっしゃいますか。

副学長：金額を見て応募していただけないということはあると思います。また同一労働ということもある場面もあるので、そういった観点がどうかということも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業務に比較してどうかということも検討していかなければならないところだと思っています。そのときには財源等の調整はあるかと思いますが、そういった現状は認識しています。

組合：近隣の施設等々と比較して、賃金の改善を検討していく計画は持っているという認識でよろしいですか。

副学長：はい。

組合：5年間で少しずつ上がって行って、5年経てばまた（人が変わり）最初の金額にもどるが、それで財政的にひっ迫すると言えるのでしょうか。

副学長：1回目910円、2回目940円の中でやってきている。この中であれば大丈夫ということになります。5年を過ぎた場合は、常勤職員になる（無期転換されるということだと思ふ）ので、それなりの負担が出てきます。

組合：常勤化している人数は極めて少ないと思う。浜松医科大学は看護師が辞められると大変なので、5年を撤廃していると思う。常勤化するのではなく引き続き雇うことはできないのでしょうか。

副学長：5年を超えて本人が希望する場合は雇用し続けなければなりません。看護師は数十年来そうだが、国立大学病院の離職率が極めて高いので、国家公務員の時代から暫定ラインを一割くらい多く採用していたようです。ただ看護師と同じように考えるのは難しいです。制度としてできるかということについては、後年度の財政的負担がどのくらいかかるかを考えなければなりませんと思います。

組合：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いると思うが、浜松医科大学では5年雇止めは止めることを数年前に方針として示しているが、統合した場合、労働条件はどちらに歩調を合わせるかについて検討しているのかどうかお尋ねします。

総務部長：WG等で議論はされているが、ディティールまでは確定している現状ではない。実際の労働条件に関しては、合理化、均一化していくなど検討していくことになるとは思うが、現時点で浜松医科大学の在り方を踏襲するという流れにはなっていません。

組合：この5年雇い止めの問題は、今年度も継続的に労使間で積極的に議論を進めるということを確認できればと思っています。どういう障壁があって雇い止めせざるを得ないのか、何が解決されればこの問題をクリアできるのかを含めて、労使間で積極的に検討するということを確認させてもらいたいです。

副学長：どういう条件になるのかメリットデメリットを考えたうえで共有できるかも含めて検討するのは、要望があれば構いません。

組合：以前から要望しているので、大学側もしっかり検討していくという意思表示をしていただいたという解釈でいいですか。

副学長：今後もこのような要望が出てくると思うので、検討していきたいと思います。

組合から

組合HP が新しくなりました！

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

パソコンでもスマートフォンでも「より見やすく」を心がけて、随時更新中です！
過去の不二速報や団体交渉の記録なども見ることができます。

ぜひアクセスしてみてください！！

お知らせ





労務職員の方々の日々のご活躍によって、静岡大学の美観は保たれていると考えています。労務職員の方々の勤務・作業における、**更なる安全性や快適性の向上**を求めています。

●当日のやりとり 5 ※以下は労使で議事記録の保存・確認済

組合：労務職員の方々がより気持ちよく、より安全に作業を進められるように、例えば、現代的・機能的なワークウェア（作業着）の新調をはじめ、いくつかの新たな配慮（作業機材の適宜更新等）がされることは、「安全かつ働きやすい労働環境の整備」につながることでと考えます。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についてお聞かせください。

副学長：労務職員の方々のいろいろな業務で大学の環境が保たれています。必要な設備などがあれば、準備してくのは当然だと思っています。安全教育については、両キャンパスに安全衛生委員会があり、年に2回、半年間に発生した労務災害などについて報告を受け、検証し、今後の対応に注意喚起を図っています。また、雇入れ時の安全衛生教育の際に作業について安全衛生センターの技術職員から説明をしています。加えて数か月内にけがをした事例を共有し、作業対策などを示すことも新たに実施することを考えています。日常で何か起きうることも指摘をいただいて対策することを考えています。

組合：作業服は2年に一度は更新されていると聞いているが、少々かたちや機能が古いと思います。ワークウェアの現代的なデザインも含めて新調を考えていくことをご明示いただけないでしょうか。

副学長：いずれにしても更新するときが来るので、実際に労務に携わる方々の意見も汲み取ったうえで検討したいと思います。

組合：意見を聞いて更新するというだけでいいでしょうか。

副学長：その通りです。



新規採用人事が滞っている問題(不補充の問題)。このままでは、教育・研究の質の向上が望めなくなります。何とかしましょう！ 改善に向けての取り組みを始めましょう。

●当日のやりとり 6 ※以下は労使で議事記録の保存・確認済



組合：定年退職の教員があったときの後補充の新規採用人事が滞ることですが、いわゆる「退職者数の1/2の数だけの新規採用者数のルール」による弊害をどう捉え、その改善・問題解決に向けてどのような方法・計画を構想しているのかについて、お聞かせください。

副学長：現状は1/2を不補充という形をとっています。静岡大学の財政の構造上、人件費がいちばん大きいということもあって、運営費交付金が増えていかない中で、ある程度抑制しないと将来的に非常に厳しい状況になっていきます。現有の教職員の昇給や人事院勧告の対応もそれなりの負担がかかってくるということで、どこかで削らなければならないということで、今まで1/2ということになっていました。今後は、来年度から新しい中期目標期間が始まるので、その中でファイナンスも踏まえて教育研究の質を落とさないためにもどのようなやり方をするか、ということが議論になってくると思います。まだ具体的な方法は決まっていないが、問題意識としては、抑制しながら退職教員の

不補充をなるべく緩和していくことをやっていかなければならないと思います。どういうやり方にするかは、新しい中期目標に入る前には検討しなければならないと考えています。

組合：交付金が増えないから雇えないという考え方に陥るのではなく、しっかりと教員を新規採用して、そのマンパワーを競争的な性格の交付金の獲得につなげていくという考え方も重要になると思われます。負のスパイラルに陥ることなく、静岡大学の教育・研究活動の発展のための前向きな戦略的採用人事を求めたいです。

組合：当然 1/2 が続いていけば大学が消滅することは労使ともども共有して、来期からの中期目標の達成も含めてこれを改善していくつもりだという考えをもっていることで確認してほしいでしょうか。

副学長：その通りです。



年齢で一律に実施される「55歳昇給停止」は様々な不公平を生じさせていると思います。不公平感を小さくしていく方策を労使で議論していくことを確認しました。

●当日のやりとり 7 ※以下は労使で議事記録の保存・確認済

組合：プロモートが以前より遅れている現状において、年齢で一律に実施される「55歳昇給停止」は、世代間において不公平感を生んでいることは否めません。これを解消する方策として、昇給停止を「年齢」ではなく、「号給」や「給与額」として、それまでは給与のアップを行っていく等の対応も有効かとも思えます。現在の一律「55歳昇給停止」の弊害についての大学側の現状認識や改善に向けた計画の有無等をお聞かせください。

副学長：これ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。そういうことも踏まえて現状の取り組みを行っています。ここを崩すのは難しいです。

組合：当時の静岡大学のラスパイレス指数は87%でした。公務員と比べると同じ年代で給与号給がかなり違います。国家公務員で採用され、いつの間にか国家公務員でなくなり、給与面では格差がついています。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。給与が低いのなら55歳でもまだ上げていくというのでいいのではないのでしょうか。医療職（一）医者の昇給停止は57歳となっています。これは教員についても一律に55歳ではなく、文科省から年齢引き上げの提案がなされてもいいと思います。

組合：線引きが55歳という年齢に大きな不公平が生じているのではないかという状況認識を私たちは持っています。静大の学内においても不公平があり、また、静大とほかの機関を比べても不公平があるという認識です。大学側は、そもそも不公平があると思っているのか、ないと思っているのか、どちらなのでしょう。

副学長：オーサライズされた考えではないですが、もともと国家公務員の規程は行政職（一）を念頭に考えられているのは間違いないと思います。教育職は行政職より退職年齢が高いのは、職種上の特性によるものだと思います。国家公務員時代の技術職員には級別定数があってそれが各大学に割り振られていました。今はそれはないが、財源的なものは法人化されたときにほぼ継承されていると思っています。毎年1%ずつ削減されるが、そのような経緯があるので、全員に公平にされているかという個々の事情で公平になっていないという部分もあるのではないかと認識は持っています。

組合：公平感においては問題があるのではないかと共通の認識はできたのではないかと思います。では公平にするためにはどのような方策があるのか、1年間をかけて積極的な議論を進めていくという確認をしたということでしょうか。

副学長：検討すること自体に拒む理由はありません。結果的に満足できる、不公平を解消できるというのは高いハードルかもしれませんが。個人個人さまざまな事情があると思うが、それについてどう考えていくかという議論はしたいと思っています。



公認の部活動やサークル活動の指導・監督を行う顧問の教職員の方々に、相応の評価と支援は大切なことですよね。

●当日のやりとり 8 ※以下は労使で議事記録の保存・確認済

組合：公認の部活動やサークル活動の指導・監督を行う顧問の教職員の方々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。例えばですが、顧問の業務に対して、合宿や試合引率の交通費補助として、一年間に1万円程度支給する等の対応も考えられるのではないかと思います。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お聞かせください。

副学長：こういう問い合わせや要望が今までなかったので、検討はまだ行っていません。その部が全国大会など大きな大会に出場するときなど、今後顧問教員から要望が寄せられれば、内容を精査して旅費の支給など考えられないことはありません。

組合：学生指導に全国大会、地方大会もなく、すべてが貴重な教育活動だと思っています。大会の大小の分け隔てなく部活動やサークル活動の指導・監督を行う顧問の教職員の努力に少しでも報いることができればいいと思っています。今後とも労使で検討できればと思っています。

組合：部活により負担が違って、OBが監督や引率をしてくれる部もある。それぞれの部で事情が違うのだから、顧問・部長へアンケートを取っていただければと思います。

組合：アンケートなどで顧問に対して本件にかかわる要望を聞き取っていただけますか？

副学長：意見を聞くことは可能だと思います。顧問をつけないと団体と認められません。顧問に過度な負担がかかっているのであれば、何らかの書類を出してもらって対処することはできると思います。

組合：ありがとうございました。ではこれで終了します。



団体交渉への初参加のご感想（体験記）



人文社会科学部：山岡拓也先生より寄稿いただきました。



2021年6月8日に実施された2021年度第1回団体交渉に参加しました。団体交渉に参加したのは初めてのことでした。今回の団体交渉の中で、私は発言しませんでしたでしたが、その場にいるだけでも貴重な経験となりました。これまで、教職員組合がいくつかの要望について大学当局と交渉を続けていることは知っていましたし、団体交渉の開催やその内容についてもメールで配信されていたので目にしてきました。しかし、大学の幹部と教職員組合の執行委員会のメンバー（そして参加を希望する組合員）が対峙する場面を見たことはなく、交渉の様子についても知りませんでした。団体交渉でのやり取りを見ることで、教職員組合から大学当局へ要望がどのように伝えられ、どのように実現されるのか、大学内での労使関係の仕組みの要点を理解できたように思います。また、これまでに組合が、大学で働く様々な立場の方々の問題について取り上げ、長期的に交渉を続けているということも理解できました。今回団体交渉に参加し、今年度執行委員として教職員組合に関わる中で、多くの教職員にとって大学がより良い職場になるような要望を提示できるように取り組みたいと思うようになりました。

終わりに

「この働き方、働かせ方が改善されると、もっと気持ちの良い職場になるはずなのに・・・！！」
皆さまの日常の勤務のなかで、このような“気づき”はありませんか？

もしよろしければ、その貴重な“気づき”を、教職員組合にもお知らせください。そのお知らせをもとに、問題解決に向けての取り組みを進めて参ります。関係部署との調整を踏まえ、意見交換や申し入れへ、労使間での事務折衝や団体交渉のなかでの話し合いによって、問題の解決・改善を目指していきます。

静岡大学をもっと働きやすい良い職場に、もっと質の高い教育・研究の実践・推進を目指せる場にするために、皆さまの意見を集約しながら、教職員組合は労働者の視点に立った取り組みを進めて参ります。

そのために、更に**多くの方々の教職員組合へのご加入をお待ちしています。**

根のしっかりとした労働者視点を加味した職場改革・大学改革を、皆さまとの共助の関係性のなかで進めていくことができれば幸いです。

教職員同士のネットワークを再構築していきましょう。風通しが良く、不要なストレスがなく、正當に評価され、やりがいの持てる労働環境・職場環境を皆さまとご一緒に作り上げていければ幸いです。

(文責：執行委員長 赤田信一)

<問合せ先>

静岡 2709

suu@jade.dti.ne.jp

浜松 3910

suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp

静大ユニオン HP

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



… どうぞ、いつでもお気軽にご連絡ください …

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、まずは「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。

お試し加入期間中は、組合費無料。定期大会等での議決権と役員選挙の投票権以外は、一般の組合員と同じサービスが受けられます。 << いち早い情報提供、職場等での困りごとや改善要求などの相談、それについての大学側との交渉、顧問弁護士への相談、ローンの保証料0円のろうきん利用など。 >>

お試し加入のお申し込みは、組合事務局までお問い合わせください。

組合HPの「お試し加入フォーム」からのお申し込みが、かんたん安心です！

静岡大学教職員組合

検索

