

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10月14日

第2号 2022年度第1回団体交渉報告 他 【全教職員配布】

2022年度第1回 団体交渉のご報告

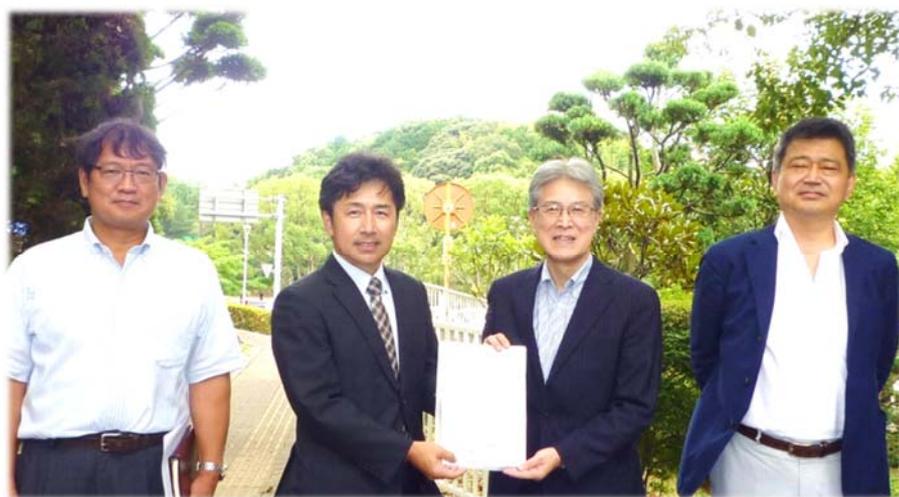


「働きやすい労働条件・職場環境づくり」の推進に向けて、教職員組合の代表者と学長はじめ事務局長、担当部署の方々が集い、本年度：第一回目の団体交渉が行われました。使用者側と労働者側の立場は異なりますが、目標を共有できることも多く、組合側の要望も比較的数多く受け入れていただいた印象です。今後の交渉課題も残りましたが、大学の発展を願い活動を続けている労働組合を、大切に考えていただいていることが実感できた交渉でした。まずは、お忙しい中ご対応いただきました学長をはじめ多くのご担当者様に感謝の意を表します。これまで作り上げてきて労使の良好な信頼関係の基に今後も「働きやすい労働条件・職場環境づくり」を推進できれば幸いです。

静岡大学にお勤めの皆さま方におかれましても、このことにつきまして、改善のためのアイデアや、何か日常のご勤務においてお困りのこと等がありましたら、組合までお声掛けください。

相互の信頼関係を交渉の基本に いわゆる「組合三原則」の確認

日誌学長のご理解のもと、「組合三原則（＝学長が組合に確約した三原則）」の締結内容が確認されました。労使の良好な信頼関係のもとに、静岡大学の更なる発展のための**建設的な熟議**を積み重ねていきたいと思っております。教職員の皆さまにおかれましても、どうぞご安心いただきまして、組合活動にご参加ください。今後ともご支援ご協力のほど、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、組合活動はいくまでもなく、教職員の学内における諸活動に対しては、監視など基本的な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大学側と丁寧に交わしていくことで、教職員の雇用、権利、人権等を守っていく取り組みを進めています。以下、当日の交渉内容の概要です。 （教職員組合委員長：赤田信一）

月給とボーナス（給与および賞与）の引き上げについて

今年度の人事院勧告の内容に準ずるかたちにおいて静岡大学の教職員の月給とボーナスのアップを組合は求めました。大学側からは、「そのための検討・準備を進めている」との内容の回答をいただきました。**若手の教職員の俸給月額、また全体的な勤勉手当がアップしそう**です。人事院勧告の数値自体、年度の社会情勢等によって上下するものですが、静岡大学の給与・賞与がアップすることは嬉しいことです。大学側の適切な対応に感謝申し上げます。



非常勤職員（パート職員）の時間給アップについて

今年度の中央最低賃金審議会の最低賃金の目安と、それに基づく静岡県労働局の決定額、また近隣の公的機関等の時間給を勘案するかたちにおいて、静岡大学の非常勤職員（パート職員）の時間給アップを組合は求めました。大学側からは、「そのための検討・準備を進めている」との内容の回答をいただきました。**早ければ10月から時間給がアップしそう**です。大切な職務を担っていただいている非常勤職員の方々の労働条件・労働環境は、今後とも更に改善が求められるところではありますが、まずもって、時間給がアップすることは嬉しいことです。非常勤職員の方々の日々の職務・ご貢献に敬意を表すると共に、今回の大学側の適切な対応に感謝申し上げる次第です。



「共通テスト」の事務負担の軽減と、時間外の勤務（業務）が発生した時の手当支給について

1月の「共通テスト」においては、会場の設営・運営（新規の不正行為防止対策含む）等の様々な業務の負担増が見込まれますが、教職員の健康維持のためにも、一部の部署・個人に業務負担が集中しないようにするための対策を組合は求めました。また、いわゆる入試手当の金額では対応しきれない時間外・夜間の緊急の勤務（業務）が発生したときの金銭的な手当の支給を求めました。大学側からは、「これまで静岡大学の教職員が関わっていた富士高校や三島北高校の会場については、他大学の参画の協力を得られたことにより、以前に比べて相応の負担軽減が実現されてきたこと」、「深夜まで対応しなければならないような予期せぬことが発生した場合は、何らかのそれに見合った手当を支給する計画である」との内容の回答をいただきました。**通常の業務については入試手当で、緊急のインシデント等が起きて対応した場合はそれに見合った手当が支給**されそうです。新規に求められる可能性もある入試業務の負担への対応も今後考えていかなくはなりません、まずもって、必要に応じた別途の手当が支給される計画があることは嬉しいことです。大学側の適切な対応に感謝申し上げます。



新学部設置等に伴う事務負担の増加・集中防止と 移籍する教員の昇任人事について

新学部設置等に伴う事務作業の負担増がさらに見込まれますが、一部の部署・個人に業務負担が集中しないようにするための対策を組合は求めました。また、学部間の移籍にともなって、該当する教員の昇任人事が滞ることのないよう、その対策を求めました。大学側からは、「5名ほどの有能な若手の事務職員の配置、新学部設置の準備室、学部部会、入試広報部会、総務部会等の設置等による業務の効率化等をはかると共に、教員人員の増加要

求、予算措置等を計画することで、バランスのよい労働環境の構築を目指していく」との内容の回答をいただきました。また、昇任人事については「選考審議基準の作成を設置準備室で進めており、複数の学部の方の移籍を踏まえ、納得感のある適正な評価ができる基準作りを検討中である」との内容の回答をいただきました。



「在宅勤務」の申請手続きについて

今年度6月よりスタートした「在宅勤務」の制度ですが、申請者側が用意する申請書のなかの「1 在宅勤務を行う事由」の表明については、チェック欄へのチェック（イ、ロ、ハの場合）のみで、その他の詳細な説明（例えば事由に関する証明書等）は不要であるという理解で良いのかについて組合側から確認しました。大学側からは、「基本的には不要。ただ、例えば在宅勤務と言いながら在宅で勤務していなかったような場合は証明が必要になることもあるが、申請を出すときは説明や証明書の添付の必要はない」との内容の回答をいただきました。新しい制度ですので今後必要に応じた修正も加わる可能性もありますが、**働き方改革を見据えながら、これが静岡大学にとって良い制度となることを願う**ところです。労使共々この新制度をうまく活用しながらこれを育てていければ良いですね。



「休日労働」における「時間外労働」の申請手続きについて

休日の出勤・業務に対しては、一般的に「振替休日」や「代休」で対応しているところですが、その対応ができない状況となったときは、いわゆる「休日労働」ということでの「時間外労働時間」としての申請をする場合があります。この「時間外労働時間」の申請について、その申請手続きをより分かりやすく明示してほしいという依頼を組合として求めました。大学側からは、「現行の制度の周知を、職員課の方で対応していきたい」との回答をいただきました。本件に関しては、これまで多少の不明確な点もあり、最終的に担当部署の方々にご心配やご迷惑をお掛けするようなこともありました。何事も同じですが、**制度の周知・理解によって問題発生の未然防止がはかれる**ことを期待しています。



酷暑時の労務職員の方々の熱中症対策・安全対策の支援について

夏季においては酷暑が続くようになり、労務職員の方々に対する熱中症対策・安全対策の向上ための支援が、これまで以上に必要になっていくと考えます。最新の夏用作業着の配布や、相応の安全対策装備品の整備のさらなる推進を組合として求めました。大学側からは、「作業中のけが防止のための装備品の整備（プロテクターの購入等）も含め、静岡・浜松キャンパス双方の作業中の安全対策をこれからも講じていきたい。研修の継続や、必要な額の予算配置も検討していく」との回答をいただきました。労務職員の方々におかれましては、広いキャンパスの対応をいつも精力的に行っていただいております。心より感謝申し上げます。





公認の部活動やサークル活動の顧問を引き受けて いただいている教職員への評価・支援について

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、その顧問の方々に対する相応の評価・支援の形を組合として求めました。大学側からは、「課外活動緊急対策取扱い要領を改定して、学生の課外活動中の事故に関し、大学関係者が事故現場に向向く必要が生じた場合の旅費等については、静岡大学課外活動緊急対策金から支払いができる仕組みを創設した」との回答をいただきました。この新規の支援の形については、担当課様によるアンケート調査（要望調査）の実施など、細やかな対応をいただきました。ご丁寧なご対応に感謝申し上げます。



新型コロナウイルス対策について

新型コロナウイルス対策は、これからも継続的な取り組みが必要であると考えられますが、対策推進の計画案等（マスクを外すタイミングも含む）について組合から説明を求めました。大学側からは、「これからの With コロナという状況においても、本学としては、基本的な感染対策を徹底していくということで、7月にも学生教職員にも注意喚起した」こと、また、「静岡大学が職域接種会場として、これまでに多くの教職員、学生、地域の方々に対してワクチン接種の機会を提供出来た」こと、施設内でのマスクを外す（着用を任意とする）タイミングの決定については「国や自治体の基準や対応を踏まえつつ慎重に検討し、対策を緩和する場合にはその2週間程度のあとに実施することになる」との回答をいただきました。



大学の運営・将来展望についての労使の情報交換・ 意見交換について

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・機会を設ける必要性がこれまで以上に高まっていると考えられますが、今後は対面だけでなく書面においての労使の交流機会も設けていくことについて、組合として提案をしました。学長からは、「大学の運営や将来展望については、労使の十分な情報交換や意見交換が大事である」との意見が示されると共に、「書面での対応が適切である場合は、それに応じたい」との回答をいただきました。今後とも、労使の十分な情報交換・意見交換を実施していくために、労使共々努力していきけるものと理解しました。



他大学等の教員に「非常勤講師」として授業担当を 求めた際の問題について

非常勤講師の授業が、①授業開始前に履修者0人となったり、②授業途中において履修者0人となったりしてその授業の開講が取りやめ・中止となった場合の講師への賃金支払い（授業開始前のシラバス作成等に

伴う対価や、学期途中までの授業実施・成績付け等の対価)のルールについて、組合からその内容の確認を求めました。大学側からは、「①のケースでは現在支払いは行っていないが、その対応については科目の設定なども含めながら、今後検討していきたい」、「②のケースについては、授業実施回数(出勤回数)に応じて支払いを行っている」との内容の回答をいただきました。本件は非常勤講師を依頼する場合の大切な就労条件の一部であると思いますし、非常勤講師を引き受けていただく方々に先々の不利益が生じないように、現状の課題点については適切な対応を求めていきたいと考えています。



非常勤職員の方々のいわゆる「5年雇止め」の問題の一部を解消する制度の設計について

非常勤職員の方々のいわゆる「5年雇止め」の問題が以前から指摘されていますが、状況の改善を目指して、組合が以前から要望していた「非常勤職員の雇用延長のための新たな制度の設計」について、その進捗状況を尋ねました。交渉・やり取りのなかで感じたことは、残念なことではありますが、現時点では「いわゆる5年雇止めを無くすという方向には進んでいない」という状況にあるということです。大学側は「特任職員として採用される形における5年を超える勤務形態」や「いわゆる登用試験を受験・合格してもらったあとに常勤職員として無期雇用されていく形態」を本件に対する主たる対応策と位置付けているようでした。有期採用であることを明示したうえでの雇用契約でもあり、また補佐的業務を担っていただく前提での採用でもあるわけですが、5年間におけるキャリアの形成とそこでの職務遂行スキルを高めていただいた非常勤職員の方々は、静岡大学にとっても貴重な「人材」であることは間違いなく、本件に関する問題の解決(スムーズな雇用延長のための制度づくり)については、組合は今後も粘り強い交渉を続けていきたいと考えています。一部の他大学においては、課長や係長が非常勤職員の方の勤務評定を適切に行うことで、有期雇用を無期雇用とする仕組みも行われているようであり、その長所や課題の検討も含め、静岡大学においての最適な制度の設計がされていくことを願っています。



「55歳昇給停止」によって生じる賃金格差の解消に向けた取組みについて

現在の年齢で一律に実施される「55歳昇給停止」によって生じる給与(賃金)の不公平さについては、これまでも「不公平さの存在の有無」の議論も含め、労使間で何度も話し合ってきました。組合側としては、『大学・学部改組や、新しい専攻・専修等の新設、定員削減等を含むその他の大学・学部全体の改革時における財政上の対応策として「昇任人事を滞らせざるを得なかった教員」に対して、一律に「55歳昇給停止」を行うのは、教員間での不公平な給与格差を生じさせており、その格差を何らかの方法で無くしていく方策が必要である』という主張をしているものです。大学側からは、「55歳昇給停止についてはそれを堅持しつつも、55歳以降も極めて良好・特に良好という勤務成績をつけられた方は(大幅ではないが)昇給することができるようにしている」こと、「外部資金の間接経費を得た先生にはその数%を給与として反映するインセンティブ付与を行っている(今年4月より実施)」こと、「(昇任人事を滞らせざるを得なかったということはピンはこないが・・・)本当に何らかの外的要因で昇給できなかったということがあれば、(上記の対応も含め)その後の勤務状況で還元していくこともあり得る」という内容の回答をいただきました。委員長(赤田)の感覚が間違っているのかもしれませんが、「(おおざっぱな言い方で恐縮ですが)上の世代と下の世代を比較した場合の“給与の目減り感”は否めない」のです。もちろん、不明確なこの感覚を、職務、教育・研究活動のモチベーション低下の理由などにはしたくないですし、

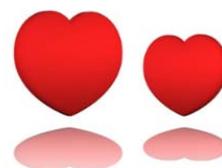
するべきではないと思います。ただ、人員削減によりおそらく確実に増加している仕事をこなしている時の“上の世代よりも忙しさが増している感”が、この“給与の目減り感”と重なり合った時、そこに生じる教職員一人一人の負の感覚は組織全体の士気に何らかの影響を与えるであろうと思えます。雇用を守るための賃金の調節の必要性は理解できますが、個人の責に寄らず、組織の運営・変革のなかで昇任・昇給が抑えられた対象者に対しては、「55歳昇給停止」制度の柔軟な運用・改正を検討することで、賃金格差が少しでも小さくなる対策を講じていただくことを願うものです。

学内の安全対策の更なる向上について



けがや事故防止に向けて、学内の潜在的なリスクの更なる低減対策を求めました。一例としては、静岡キャンパスの正門から学内につづく歩道上での転倒事故防止と美観の向上のために、そこに生えてしまったミズゴケの排除、また、分かりにくくなった学内の道路標識・看板の手直し、見通しの悪い交差点・T字路付近の樹木・植え込みの手入れ等々となります。

以上、団体交渉のやり取りの概要を報告させていただきました。当日の詳細は、組合HPでも紹介する予定です。



… 改革・改善の中にも配慮をもとめる一第1回団体交渉をふいかえて …

教職員組合事務局長 篠原和大（人文社会科学部）

9月22日の今年度の第1回団体交渉は、前回（本年3月）に引き続き穏やかな空気の中交渉が進められました。大学執行部側は日詰学長、片田事務局長はじめ関係する部署の方々がそろって参加していただきました。組合側から提示した交渉事項・議題については、内容ごとに順番を入れ替えてよどみなく議事が進められ、ほぼ予定した時間通りに終了しましたが、不足ない議論が行われたと思います。赤田委員長のもと組合執行部と大学執行部との間で「労使の良好な信頼関係」が醸成されつつあることを実感できる団体交渉であり、引き続きこのような関係を維持していきたいと思いました。

交渉内容については、今回は事務局長からの回答・説明がほとんどでしたが、制度や一定の根拠に基づいて丁寧な説明をいただいたように思います。人事院勧告や最低賃金への対応としての給与、賃金等のアップ。入試関係の緊急対応などへの手当の支給、部活動顧問への一部支援など細やかな部分。など。また、新学部設置では極めて大変な状況であるとの説明が行われましたが、一方で、新学部の整備に向けては人員確保とともに必要な人員は要求していくと明言されるなど、コンプライアンスの一方で大学改革に流されず「合理性」をもった改革・改善をおこなおうとしている印象を受けました。交渉の回答では方針が示されただけの課題も少なくありませんので、これからの実現やその是非についても注視していく必要があります。

一方、制度の改革・改善があらたに行われるとしても、旧態や現状から、現在の組合員の抱える問題は改善されないことも多々あります。「5年雇止め」問題は、現在の組合員の個々の「働き方」を継続する中での「人材」確保の問題ですし、「55歳昇給停止」の「昇任滞り」問題は、これまでのポイント制によって実際に生じた採用と昇任の間のひずみや学部間の格差の問題でもあります。今回、相互の理解にズレがあったように思えるこのような課題もあらためて組合でも整理をし直して次の交渉に臨みたいと思いました。



「ゴルフ好き」の教職員の方のご参加を

お待ちしております！



2022 ゴルフコンペのお誘い

静岡と浜松の両キャンパス、また各学部・研究所等に所属している教職員の方々の親睦を図る一環として、「ゴルフコンペ」の開催を計画中です。コロナ対策に留意しつつ、先ずは年内に一度、ご賛同いただける方々のご都合を伺う中で、ラウンドの計画を立てていきたいと思っております。

そこで、もし「日程が合えば参加してもいいよ！」とお考えいただける方は、一度世話役までご連絡ください。11月か12月の土日・休日での開催となるかと思っておりますが、ご連絡をお寄せいただいた方に、あらためて日程調整のためのメールを送ります。ご都合を伺うなかで、多数の方がご参加いただける開催日を見つけていきます。コースは未定ですが、お勧めのコース、お得なコースがありましたら、ぜひご紹介ください。

世話役 静岡キャンパス：赤田信一 akada.shinichi@shizuoka.ac.jp

世話役 浜松キャンパス：藤岡伸明 fujioka-n@inf.shizuoka.ac.jp



お知らせ

組合では大学執行部側との信頼・協力関係のもと、いわゆる“サービス残業”をなくすための「残業時間の正確な記録化」および「記録を残せる職場の雰囲気づくり」を求めてきました。多くの関係者の方々からご理解をいただくなかで、それぞれの部署においての本件の取り組みが、これまで以上に推進されている状況が生まれていることは、組合としても非常にありがたく、嬉しく感じています。

なお、残業時間のいわゆる“見える化”は、「不適切な長時間労働の改善」、「業務内容の見直し」、「過労・ストレスの蓄積による健康被害の未然防止」に役立てられてこそ、その意義が高まることは言うまでもありません。データが適切に「働き方改革」に活用され、静岡大学がさらに健康的で働きやすい職場となっていくように、皆さんと共にその歩みを進めていくことができれば幸いです。

そこで、例えば「10月の年度途中や年度末・年度始めの人事異動時」や「監査や入試等の定例の大学行事時」等々に、どうしても発生しがちな“多忙化”を、少しでも減少させるためのご意見・ご要望等がありましたら、以下のアンケートフォームにてご提示ください。匿名で結構です。

<https://docs.google.com/forms/d/1QtwBHACnspmvP2uRaokvTj-rSZ6nKQ-UL3TOEppqXIXU/>

「こんな意見・要望もみんなに聞いてほしい！」など随時募集中です。
どのようなことでも構いませんので、ご意見・ご要望をお寄せください！
皆さまの現場からお声をもとに、さらに働きやすい職場環境づくりを、
労使の良好な関係性のもとに目指していきたいと思っています。



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・実施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。

そのためにも、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。**

大学改革が進む今だからこそ、根のしっかりとした労働者視点を加味した職場改革を、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一緒に作り上げていければ幸いです。

<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…

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。お試し加入期間は3ヶ月です。その期間中は、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

