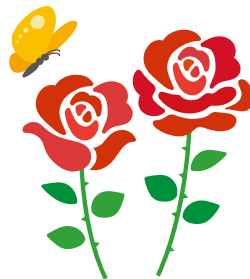


不二速報



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5月22日

第1号 2022年度執行部紹介 団体交渉報告 アンケート【全教職員配布】

2022年度 組合執行部 7名より就任の挨拶をさせていただきます

執行委員長 赤田 信一（教育学部支部）

一年間、どうぞよろしくお願い致します。

本年度、静岡大学教職員組合の委員長に選出いただきました教育学部の赤田と申します。経験豊かな素晴らしい事務スタッフと、各学部等から選出された執行委員の先生方と協力しながら、静岡大学の雇用や給与体系が守られ、差別や不公平が無い職場環境、そして、若い教職員の方々の努力が正当に評価され、健康的で安心して働ける職場環境づくりに寄与できるよう努力して参ります。教職員の皆さま方のお声を常に拝聴しながら、役目を果たしていきたいと考えておりますので、再任とはなりますが、もう一年間、ご指導ご鞭撻のほど、どうぞよろしくお願い致します。

さて、「年度末や年度始め等の時期における多忙化」の問題については、多くの職員の方々からその解決・改善の要望が寄せられているところであります。ご要望を踏まえ、この時期の人事異動で新しい部署に配属された場合やまったく新しい業務を担うことになった場合等の負担の軽減対策を含め、繁忙期・人事異動時の多忙化の改善を大学側に求めています（左下に現状の問題・実態を教えていただくためのアンケート用QRコードを用意しました。ご意見ご要望等をお寄せいただければ幸いです。）。

また、「5.5歳昇給停止」や「(いわゆる)5年雇止め」に関する問題についても、多くの教職員の方々からその解決・改善の要望が寄せられているものであります。ご要望を踏まえ、「一年でも長く昇給が維持」され、「熟練した労働に対する正当な評価・配当がされる給与体系」への改善、「意欲があり有能な方が長く勤務できる雇用の制度づくり」を大学側に求めています。

加えて、いわゆる「サービス残業」を無くし正当な賃金の支払いが何の滞りもなく行われていく職場環境づくり、また、コロナ禍の対応をひとつのきっかけとして静岡大学でも議論が進められてきた「在宅勤務」という新しい働き方の可能性が、これからの教職員のワーク・ライフ・バランスの向上、働きやすい職場づくりに実質的に効力を発揮されていくことになるよう注視・協力していきたいと考えています。

新学部構想や大学全体の改革等、静岡大学が発展・飛躍しようとする時にこそ重要となる事柄のひとつは、やはり、その発展・飛躍の土台づくり・柱づくりを担う労働者（教職員）の「労働環境・労働条件の整備」ではないでしょうか。静岡大学で働く教職員の方々が、気持ちよく、協力的に大学の発展・飛躍に向けた業務を遂行するための「働き手のそれぞれの能力が最適な形で発揮されていく職場づくり」を、組合の大切な活動として進めていきたいと思っています。

組合に未加入の教職員の方々におかれましては、どうかお力をお貸しいただきたく、組合への新規ご加入をご検討ください。職員と教員、所属の学部等の違いや職階等の違いを乗り越えて、「雇用が守られ、自分と仲間が安心して働ける職場づくりに取り組む組合活動」に、「教職員全員の共通の利益の追求を目指す組合活動」に、ご賛同・ご支援をいただければ幸いです（組合活動のこれまでの成果はHPに詳しく説明しておりますので、一度ご確認ください）。どうぞよろしくお願い致します。

最後になりましたが、職場環境や労働条件などについてお困りのことがありましたら、どうぞご遠慮なく、まずは組合事務局までご連絡ください。面会の日程調整のうえ、そこで話をしっかりと伺い、問題解決に向けての最適な方法をご一緒に考えさせていた



専門は健康教育・保健体育科教育法・学校保健であり教育学部で教員養成に従事しています。趣味はゴルフやギター等で、体を動かしたり表現したりすることが好きです。（54歳）

ご意見をお寄せいただければ幸いです！

年度末や年度始め等の人事異動時の多忙化軽減に向けたご意見・ご要望を募集中です。以下、フォームにてご回答ください。匿名でも構いません。

詳細は12ページをご確認ください。



だきます。組合には、労働問題の解決に向けた取り組みの経験と能力が少なからずありますし、諸先輩方から引き継ぐ人的ネットワークを駆使しつつ、相談者の方のご意向を最優先しながら問題の解決を目指していきます。相談内容は当然のこと守秘義務を負いますので、その点についてもご安心ください。なお、解決に向けた取り組みの方法は多様なものを用意しています。(相談者のご意向を踏まえながら) 組合がフォーマルでない形での仲介役となり、良好な雰囲気での意見交流の機会を設けるなかで状況改善を目指す場合もありますし、使用者側・大学側との直接的な事務折衝や団体交渉の場での問題解決、労働基準監督署への相談、あるいは顧問弁護士との相談を踏まえた交渉の紹介など、解決に向けての様々な方法を保持しています。いずれにしても、労働問題が深刻にならないうちにその解決を目指していくことが、解決の近道かと思っておりますので早めのご相談をお待ちしています。

労使の良好な関係性が維持されるよう尽力することも、組合執行委員長の大切な役目であると自覚しています。

以上、就任の挨拶をさせていただきました。一年間、どうぞよろしくお願い致します。

副執行委員長 菊地 光嗣 (工学部支部)



今年度、副委員長を務めることになりました工学支部の菊地です。私は工学部に着任する前に東部にあった教養部という部局に勤めていたのですが、そのときに中執を引き受けたことがあります。その後会計監査を引き受けたこともありますが、実質的には二十数年ぶり(というよりは三十年近い)に副委員長として中執を務めさせていただきます。この二十数年の間に組合を取り巻く環境は大変に厳しくなりました。前回中執を務めたときは組合員数は五百名を超えていたのですが、現在は百数十名と当時の三分の一以下にまで減ってしまっています。組合員数を維持拡大するにはどうすればいいか、ということがいつも問題となっていますが、残念ながら私にも名案はありません。

結局は組合員の地道な組合活動と努力しかないということなのでしょうか？

決して熱心な組合員とは言えず、組合員の拡大にも貢献しているとは言い難い私ですが、一年間よろしくお願い致します。

事務局長 篠原 和大 (人文社会科学部支部)



本年度、教職員組合事務局長を拝命いたしました人文社会科学部の篠原和大と申します。学部では、考古学を担当していて日本の農耕社会の形成過程について研究しています。毎年、学生さんたちと一緒に、登呂遺跡の復元水田で、自分で復元した弥生時代の農具を使ってコメを作りながら、当時の協力・協働に思いをはせるのが私の至福の時間!?です。

96年に着任しましたので、執行委員は3度経験させていただきました。今回は久しぶりの登板で身の引き締まる思いであります。まずは委員長、委員のみなさまが活躍され、事務局・執行委員会が十分力を発揮できるよう、仕事させていただけたらと思っております。

組合が長年取り組んでいる課題は粘り強く解決に向かって進めつつ、コロナ禍等で大きく変わりつつある様々な情勢への対応も求められる昨今かと思えます。特に「多忙」(もはや「化」はとれた)の問題は、教職員ともに深刻で、それぞれの個人が能力を発揮させる機会や活力をも

失わせているように思います。昨年度も覆面座談会などで様々な意見が出ていますが、業務のリストラや分担の見直しなどの具体的なことも働く側から積極的に意見を出していくことがより解決の近道であり、職場の環境改善にも直接つながっていくように思います。また、そのような意見を直接大学執行部に伝えて交渉する手段を持った組合自体

が、その能力を十分発揮するためにもまた組合の仕事内容がとわれているようです。ともあれ、参加しやすい組合、参加しやすい組合執行部を持続させていくことについてもよく考えていきたいと思えます。

やはりみなさまの多くのご意見をいただくことが大切かと思えます。なにとぞよろしくお願い申し上げます。

執行委員 増田 健二（理学部支部）

昨年度に続きまして、執行委員を務めることになりました技術部の増田です。組合員歴は41年目となりますが、執行委員（副執行委員長）はおそらく7回目となります。主に技術職員の待遇改善の運動をしてきました。昨年度は、全大教の教研集会や単組代表者会議などに参加して、各単組の取り組みなどを共有し、待遇改善に向けての運動を進めてきました。

特に、全大教の労働条件調査においては、有期雇用職員の「無期転換」が就業規則で定められ、勤務評価によって5年を超えて雇用更新されていることを知りました。静大は、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。雇用が更新され「無期転換」されている動きに基づくと静大の状況も見直されるべきです。この問題は、団体交渉・事務折衝の議題に取り上げられ、「能力を有する人については、継続的に勤務できるような仕組み・制度を整えたい。」という回答がありました。「信州大学の就業規則を参考に渡し、検討した上で就業規則に定めていただきたい。」と要望しました。継続して働きたいと期待する非常勤職員の組合加入を拡大して行きたいと思えます。

一昨年度、定年退職して再雇用職員となりましたが、これまでの組合活動の経験も活かして、執行委員の皆様と共に、頑張ることを考えております。1年間どうぞよろしくお願いいたします。



執行委員 藤岡 伸明（情報学部支部）

今年度、執行委員を務めることになりました情報学部の藤岡です。専門は社会学で、労働のグローバル化について実証的に研究しています。もう少し分かりやすく言うと、国境を越えて働く人が増えると社会はどのように変わるか、という問題を具体的なデータに基づいて考える研究と言い換えられるかと思えます。

趣味はテニスとゴルフおよびプレー後に罪悪感なくビールを飲むことですが、最近では新型コロナウイルスの影響でプレーする機会が減ったにもかかわらずビールの量は変わらないという不健康かつ罪深い生活をしています。一日でも早く、以前のように罪悪感なくビールを飲める日々が戻ってくることを祈る今日この頃です。

教職員組合には静大に着任した2017年度から加入しています。2020・2021年度は情報学部支部長として、主にスイーツ会の開催に尽力してきました。組合員から浜松のスイーツに関する情報を収集し、人気の高いものを選んで購入し、昼休みなどに集まって美味しくいただくという会です。コロナの影響でそれほど頻繁に開催できないのが難点でしたが、緊急事態宣言やまん防が出ていない時期を見計らって年に2~3回開催できたのは大変良かったと自画自賛しております。

執行委員は初めてですのでどれだけお役に立てるかは分かりませんが、情報学部支部長の時と同じように、まずは執行委員や組合員の皆さまと美味しいスイーツでもいただきながら、静大をより良い職場にするための知恵を出し合って行けたら幸いです。1年間よろしくお願いいたします。



執行委員 祝原 豊（教育学部支部）

今年度回執行委員を務めさせていただきます「いわいはら」です。教育学部では保健体育講座に所属し体力科学に関する授業を担当し、地域創造学選ではスポーツプロモーションコースにて青少年や中高齢者の体力についての授業と研究をしています。

コロナ渦もあり、スポーツだけでなく大学を取り巻く情勢は厳しいですが、それだけに大学の顔となる教職員が快く働くことのできる環境の充実が重要と考えます。

勤務条件などの課題は山積ですが、先輩方の知や経験、そして若手のパワーを受けつつ、働きやすい職場環境を整えられるように、力を合わせ頑張りたいと思えます。



執行委員 板倉 美奈子（人文社会科学部支部）



昨年度に続き執行委員をさせていただきます板倉です。融合・グローバル領域所属、サステナビリティセンター主担当、地域創造学環副担当です。組合では人文社会科学部支部に所属しています。学部での担当を持たないマイナー部局所属ということもあり、学内事情に精通しているとは言い難いのですが、マイナー部局にいるからこそ見えてくる問題があります。また、現在申請中の新学部が来年稼働することになれば、新学部に入る人をはじめ、多くの人の労働環境が変わることになるでしょうし、組合にも新たな支部ができることになるかもしれません。こうした見えにくい問題の「見える化」、新学部設置に伴う新たな問題などに取り組んでいきたいと考えています。1年間、よろしくお願いします。

以下は前回の団体交渉のご報告をさせていただきます



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」の推進を求めて臨んだ「第2回目の団体交渉(2022.3.24)」でした。要望に対応いただけた内容、継続審議となった内容それぞれではありますが、残された課題については新年度も引き続き交渉を続けていきたいと考えています。

以下、当日のやり取りとなります。文面は音声録音をもとに文意を変えない形で記録していますが、あくまでも「組合側」が記録したものであることをご理解いただいたうえ、ご確認ください。言い回し、表記において、今後訂正等の可能性もあります。

なお、これは組合委員長(赤田)の感覚ではありますが、「大学側は組合側の要望に誠意をもって対応していただいている」と、リアルな団体交渉の場において感じた次第です。労使間における緊張関係は当然必要ではありますが、静岡大学の労使の関係は決して敵対するようなものではなく、「より良い職場づくりを目指す」ことについて、その方向性は一致していると思えます。

(1) 対話集会について

赤田委員長・執行委員(以下組合)：年度末のお忙しい時期に団体交渉へご出席いただき感謝申し上げます。交渉なので労使の間のシビアな話し合いもあるかもしれませんが、静岡大学が今後の新学部設置や東西キャンパスの協力でさらに発展していくための前向きでフレンドリーな話し合いの場となることを期待しています。どうぞよろしくお願いいたします。

先ず事前にお伝えしています(1)の内容です。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(来年度含む)の有無等を確認させてください。

日誌学長(以下学長)：今回のような大学執行部と組合の皆様とのこのような団体交渉はとても大切なものだと思いますし、静岡大学の将来に向けて、お互いにフレンドリーでありながらも緊張関係を持ってやっていこうということは同感であって、これから忌憚のない意見を出し合うことによって、いろいろな課題を解決していくということで、一緒にやっていければいいと思っています。当初はいろいろな形で学内で対話を、ということを考えていましたが、コロナのこともあり、当初考えていた対面での実施が難しかったところがあります。ただ新学部のこともあり各学部を回らせていただいた中で、ご意見やご指摘をいただいています。それはたいへん有意義でした。おかげで3月18日に新学部の申請を終えることができました。あと1年検討の時間をいただきながら、しっかりと立ち上げていきたいと思っています。今年はそういった新学部を理解していただきたいということで各学部を回らせていただきましたが、大学全体の将来ビジョンに関しての意見交換は十分ではなかったと思っています。ま

た、工学部の教授会を回ったときに、若手の教員の意見をもっと聞いてほしいということがありました。とくに助教や講師といった若手の方が、どのようなことを考えているのか、大学に何を望んでいるのかといった意見を聞いてほしいということがありましたので、それはぜひ行いたいと思っています。それだけでなく、大学の進む方向性などについても意見交換ができればと考えています。そのときにテーマが大事だと考えていますので、その設定については組合とも相談させていただきながら進めていくことができればいいと思っています。静岡、浜松双方のキャンパスが力を合わせてどのように盛り上げていくことができるのかも合わせて意見交換させていただければと思っています。新年度に入ってから機会を持ちたいと思っていますが、テーマの設定については相談させていただきたいと思っていますので、よろしく願いいたします。

組合：浜松医科大学との法人統合した場合について、どういうメリットがあるのか、説明していただきたいと思っています。また、第四期中期計画の戦略的な計画についても、合わせて挙げていただきたいと思っています。浜松キャンパスは、浜松医科大学、イノベーション推進機構と医工連携を長年続けていました。これは企業も入った地域連携になりますが、これを全学的に、静岡の企業も入った連携を進めてもらえれば、運営費交付金の第4期中期目標のミッションの「地域に貢献する取組」が重点支援にもなっており、この面でも、考えていただけたらいいのではないかと考えています。

学長：ご指摘はとてもよく理解できます。浜松医科大学とは医工連携ということではいろいろな取り組みがされてきましたし、アカデミアの世界だけでなく、浜松市や浜松ホトニクスといった企業を巻き込んだ形で医工連携が進められてきたということは十分承知しています。静岡大学が持っている大きなポテンシャルをどのように発展させていけるのかは非常に大事だと思いますが、浜松キャンパスの持っている将来的なポテンシャルを静岡側の教員の皆様はどのように理解するのか、ということがとても大事だと思っています。そのあたりの双方のキャンパスの皆様がメリットをどのように評価するのか、静岡側にとってどのようにメリットとして受け入れるのかといった議論が、まだ十分ではないと思っています。そのあたりのことも場合によっては対話のひとつのテーマになるかもしれませんが、そのときはひとつのキャンパスだけではなく、静岡浜松両方の教員がそのメリットについてどのように考えるのか、静岡側にしたらそれがメリットに感じられないかもしれませんので、そのあたりの意識の違いを対話の中で埋めていくことができるのか、それがこれからとても大事だと思っています。そういった意識の違いを対話の中で埋める努力を対話集会の中で儲けることができればいいと思っています。そのときにはぜひ組合とも相談させていただきながら進めていきたいと思っています。

組合：テーマ決めが大事だということを理解しつつ、組合としても対応できることはしていきたいと思っています。同時に公的なテーマではなく、ざっくりばらんな、学長と教職員の距離が近い方が、よりよい大学づくりを目指せるのではないかと考えていますので、フォーマルではないミーティングの場を組合でも設定できればと思っていますので、そういう機会がありましたら、学長はご出席いただけますか。

学長：もちろん日程の調整はさせていただきたいと思っています。よろしく願いいたします。

(2) 非常勤職員の時間給について

組合：次にこれも事前にお伝えしています(2)の内容です。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(静岡が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。

片田副学長(以下副学長)：去年もこういったご指摘をいただいて、10/1にパート事務職員、パート技術職員に関して改定を行いました。また最低賃金の引き下げの際、改定を行わなかったパート医療職員、パート技能職員についても4/1から改定を行うということで調整を行っています。パート労務職員についても職種間の均衡を言われていましたので、パート事務職員と同様の金額に変えていきたいということで、過半数代表に意見聴取を行っているところです。この調整ができましたら、来年度4月から時間給の改定を行いたいと思っています。静岡市が948円ということですが、初年度は930円ですが、勤務の段階で改定して

いくともありますので、差が出ないように努力もしていきたいと思います。

組合：HPの募集を見たときにおそらくいちばん最初に目につくのは金額の930円だと思います。Web検索の際、賃金の高さでランキングが出てくる世界において、静岡大学が高くないところに位置するデメリットは大きいと思います。優秀な方がその金額によってエントリーする順序に差が出るとするならば、賃金を改善していく必要があると思います。財政の問題だということは承知していますが、有能な方が静大に来ていただき、その後5年働いたのちに、さらに大学に残っていただく仕組みができたときに、最初の段階で優秀な方が集まっているということが大事なことだと思います。そういう意味で組合としても何度も賃金アップを求めています、来年度のアップの意思がどの程度あるのか、表明していただくことは可能でしょうか。

副学長：表明が約束になる可能性があるのではなかなか言いづらいが、今回上げたのは、賃金がだんだん上がってきているということからです。一方で大学の授業収入は対応していないので、どこかを切って回さなければなりません。そういう苦渋の中で、できる範囲のことをやっているつもりです。必ずしもこれを放置するという意思はありませんが、確実にできるという約束をしきれない部分もあります。ただし処遇の改善は必要だと思っていますし、常勤職員で賄ったほうがいいのではないかと考えるかもしれませんし、業務の中身を見ながら派遣社員で賄っていただくなど、いろいろな方に入っていただくということもあるかと考えています。コストは重大な問題ではありますが、大学の運営としてしっかりそれができるかということが問題かと思っています。単価は、今後も状況を見ながら検討していきたいと思っています。

組合：市や県は税金で、大学の場合は運営費交付金や授業料ということで制限があるという事情はよくわかります。ただ若い方たちの賃金をあまり抑制しないでいただきたいと思います。

副学長：非常勤職員は年齢制限を求めているはずなので、必ずしも若い人ではないと思います。年齢関係ない金額になっていますので、業務として出せる金額というのは、今までの経緯も踏まえて、この程度だと考えています。

組合：派遣の方のほうがお金はかかりますか？

副学長：派遣のほうが大学の支出としては多いと思います。ただ派遣の場合は業務をお願いしているので、例えば6時間くらいですべてやってほしいということもできると思います。処理能力を落とさないで、どちらのほうがりやすいのかを考えてもいいのではないかとことです。総合的にしてほしいところと書類の整理を専門に1日やってほしいというときにどのような方を雇えばいいのか、事務としての作業のパフォーマンスを落とさないでやっていくためにどうしたらいいのかを考えていきたいと思っています。雇用するときには雇用者との関係がいろいろあるわけですので、そのへんをドライにやっていくということもひとつの考え方としてあると思います。それによってコストが出るやり方は本末転倒だと思いますので、そういうことを考えざるを得ないということもひとつあります。

組合：採用のときの区分は必要だと思います。実際に実務を行っていただく現場を見ると、そのような差が生じにくい働き方も静大の中にはあるような気もしています。これは解釈論になってしまうと思いますのでこのくらいにしますが、今働いている非常勤の方が前向きにがんばろうという思いを作り上げていくのが交渉の大切な部分だと思っています。副学長からは検討するという言葉をいただきました。それ以上のことを言えないこともよくわかります。加えて、検討するという言葉になにかもう一言いただければと思いますが、具体的にどのように検討するかお答えいただけないでしょうか。

副学長：財政的な問題とか、学部におわたししている予算の範囲内でやってもらうとかなってくるものですから、そういう理解をいただきながらやっていくしかないと思いますが、ただ財源というのは簡単ではありませんが、断続的に検討していかなければいけないことであって、財源を得たものについて、この非常勤職員の賃金の上昇にそのまま充てるかという判断もあると思います。ですからここで個別具体的にここでこうしますということはなかなか言いづらいことですが、昨年対応したものをみていただきながら検討するとおっしゃっていただいているということです。

組合：今後とも検討のほど、よろしくお願いたします。

(3) 5年雇止めの問題について

組合：次にこれも事前にお伝えしています(3)の内容です。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ったと思っています。」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。

副学長：本件につきましては、前回の事務折衝でお話しさせていただいたことと基本的には変わっていません。能力を有する人については継続的に勤務できるよう仕組み・制度をと申し上げました。能力ということが対象になってきて、その人を継続雇用、または常勤職員として雇用などあるかと思いますが、常勤職員についてはそういう道もありますので、ぜひトライしていただければと思います。常勤の場合は退職まで雇用することになるので、一定の審査を行いたいと思っています。全員が通過することはないと思いますが、優秀な方についてはぜひそういう制度を活用していただければと思います。非常勤職員の方のメリットとして、5年間勤めていただければその人の人となりや仕事ぶりは実際に見えていますので、そういう視点もあろうかと思っていますので、よりよい方を雇用していくということであると、そういった方々の雇用も当然ひとつのやり方であると考えています。今現在もそういった形で行っているという状況です。

組合：5年間勤めた非常勤の方が登用ではなく非常勤のまま働き続けることができる制度設計の計画の有無を伺えればと思います。

副学長：そういったことも考えるべきだとは思っています。具体的に動いているわけではありませんが、そういった場合に雇用者として考えていかなければならないことがどこにあるか、ということです。そこらへんも踏まえて、検討はしたいと思っています。またご意見をいただきながらということになると思います。

組合：一定の目安として、タイムスケジュールを提示いただけると、4年目の方が人生設計をしやすくなると思いますがどうでしょうか。

副学長：どのような議論をしていけばいいかということもこれからなので、期日については、お約束は難しいかもしれませんが、いずれにしてもそういうことを取り組みます。メリットデメリットや見直すべきなのかということも必要だと思います。もうひとつは雇用の関係について、今後社会全体としてどういうふうになっていくかということも見なければいけないのかなと思います。大学として厳しい財政状況の中でどう運用していくかということなので、いついつまでにとというのは答えにくいことで、守れないこともありますので、ただこの検討はしていくということです。

組合：中間報告で結構ですので、7月までに新しい仕組みについて最終決定ではない中間報告をしていただけるというお約束はしていただけるでしょうか。見通しがつかないと生活がなかなか大変だと思うものですから。

副学長：先生のおっしゃることも理解しています。どういう評価をして、どういう議論をしているかという話であれば、こういった状況で、こういう問題があるというような話であれば、7月末までに一度お話ができればと思っています。経過報告になると思いますが、その点をご理解ください。

組合：事務折衝でも信州大学の就業規則を参考にお渡ししましたが、やはり就業規則で定めるのが前提だと思います。検討したうえで、就業規則に定めていただけるようお願いいたします。3月末で辞める方には、学内規則の範囲内での勤務が良好な人を継続採用するような措置を取っていただきたいと思っています。

(4) 55歳昇給停止の問題について

組合：次にこれも事前にお伝えしています(4)の内容です。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ということが判明しました。】

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にになってしまう現行の“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し、事務よりも教員の方が採用年齢が高いことも加味すれば、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。

加えて、どこかの年齢で昇給停止は普通なのかもしれませんが、一律に同じ年齢でというのであれば平等性の観点から言えばそれも然りかと思っています。ただ公平性の観点から言えば、さまざまな社会情勢や学内の状況を踏まえて、公平が保たれない状況が生じている、賃金格差が生じたまま退職を迎えてしまうところも出てくるといった制度上の不備もあるのではないかと議論をさせていただきました。さまざまな状況から、学内でのプロモートの遅れなどにより昇給停止年齢に達してしまうというような学内での不公平さや学部の違いにより人事の差が生じてしまうことなど、現時点では出てきていると思います。不公平が生じているのではないかとという大前提のもとで、どのような改善を今後行って、働き手のモチベーションを高めていくか、それについての認識と今後の改善の計画をお聞かせください。

副学長：55歳昇給停止は全教職員を対象にした制度です。この制度は、普通昇給は停止になりますが、従前の特別昇給は継続されていて、区分A、区分Bの評価の場合は、55歳を超えてからも昇給ができる仕組みになっています。一定の基準によってこういうかたちになって、勤務の年数によってばらつきがあるというのはある意味で仕方がない部分であろうという気がしています。委員長が仰ったとおり学部によって差があるのは、雇用のバランスというか年齢構成をどうするかということも、なかなか解消ができないのではないかと考えています。一方で、企画戦略会議でも報告させていただきましたが、外部資金で間接経費を取得したものには、インセンティブ付与ということで特別貢献手当を新設しています。間接経費の一部は大学へ入ってきますので、その部分を、研究代表者として獲得した方に給与の一部として支給するということです。財源的にも貢献してくださった方には一部を還元することを4月から実施します。いずれにしても55歳昇給停止は、ルールはルールとしてここは守っていくという考えです。一つのルールがすべてに公平かという、そういうわけではないということもあると思うが、著しく不公平かというふうには考えていないということです。

組合：著しく不公平が生じない対応をしていただいていると理解していますし、特別貢献手当の対応などさまざまな制度を設けて、現状を意識しながら対応いただいているのも理解しています。そのうえで、著しく不公平というのは金額でいうといくらくらいだと認識していますか。

副学長：具体的にいくらというのは考えておりません。格差はそれはそれで認識はしなければいけないと考えていますが。

組合：仮の例として出してあります例示の金額は、公平性に欠くとお考えでしょうか、それとも欠かないとお考えでしょうか。

副学長：公平性に欠くかどうか難しいです。コストの問題と労力の問題とあるので、これが格差だといわれるのか経験年数だといわれるのか、かつては国立大学のなかでの異動は継続というかたちで行われたのでしょうか、法人化されて 20 年近く経って、その時点で格付けされる給与があることと、学部によって教授などに上がる時に差が出ているのも仕方ないと思います。学部から申請が出て、一定の条件をクリアすれば認めている、または枠があれば認めているので、それも踏まえて年齢構成のところからやっていかないとなかなか難しいのではないかと思います。

組合：公平性が難しいのはわれわれも理解していて、大学のみならず方も認識しているということを確認できたのではないかと思います。公平性があまりにも保たれていかないと働き手のモチベーションも下がっていくということは共通した認識かと思っていますので、公平性が保たれていく努力をしていかなければいけないことにつながるのだと思っています。そもそも公平ってなんだろうという議論を続けていくことは、この場で確認していただけるでしょうか。

副学長：公平性は何だというのは、それぞれの見方によって多少のずれはあると思いますが、一定であることは組織として必要だと認識しています。公平性は一定に保っていただけれど、その中でほかの要素があるのは必要だと思いますが、先生のおっしゃる公平性ということについて、大きな意味で必要だと考えています。

組合：教員だけでなく職員の方々も重い仕事をされている方とそうでない方がいるかもしれないし、そこで一律で 55 歳昇給停止というのも公平性に欠けるとしています。そういうことはないと思っていますが、検討していくということで確認させていただきました。

組合：申し入れ書に書かれている 2012 年 8 月の人事院勧告のように、教員の採用年齢が事務より高いので、55 歳で昇給停止するのは不公平ではないかというように考えています。技術職員も専門員にならないと 5 級に上がられません。低い給与なのになぜ 55 歳で昇給停止されるのかという疑問もあります。これは 55 歳昇給停止だけでなく、組織の問題もあるかと思いますが、実情として、係長級で退職せざるをえない職員はたくさんいるんだということは、認識していただきたいと思っています。

組合：今の内容を心に置いていただければと思いますし、新年度も議論を続けていければと思います。

(5) 公認の部活動やサークル活動の顧問をしていただいている教職員への評価・支援等について

組合：次にこれも事前にお伝えしています(5)の内容です。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、このことに対し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。

組合：部活動での合宿等の遠征に帯同したり、部活生のケガの対応でタクシーを利用したりした場合など、さまざまな支出が必要な場面があり、それに対して年 1 万円等を限度として大学側が支援をしていくような仕組みがあってもいいのではないかと検討していただきました。それを踏まえて今後の取り組みなどにつきまして、計画がありましたらお知らせください。

副学長：委員長がおっしゃっていることはとても理解しています。顧問教員は専門的な指導や担当業務を課しているわけではありませんが、いまおっしゃったような部分については個人負担で済ますものではないと考えています。課外活動緊急事態対応経費などの支給が可能となるよう早い時期に実施できるよう考えています。あとは線引きが必要となってくる部分もありますので、ここは明らかに先生方が負担するのはどうかということについては、今のような方法で支給できるようにしていきたいと考えています。

組合：目途としてはどのくらいの時期に対応いただけますか。

副学長：来年度からやりたいと考えています。対象でないものも入ってくると困りますので、手続き等は必要になってくると思います。グレーゾーンがまだあるので、それをどう考えるか、どのように位置づけていくかは必要になってくると思います。

組合：ありがとうございました。よろしくお願いいたします。

(6) 新型コロナウイルス対策について

組合：次にこれも事前にお伝えしています(6)の内容です。(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。

組合：なかなか先が見えないところですが、追加の職域接種やその対応など計画があればお示しください。加えて接種したくてもできない方、接種しない方に対する配慮や不利益が生じないような対応につきましてもご提示いただけたらと思います。

副学長：マスク、手洗い、三密回避などの基本的な新型コロナの対策は、1月も学生に周知しています。また活動指針として、県が蔓延防止の措置を行った場合はレベルを上げ、下げるときは1週間から2週間遅らせています。人が集まる場所なので、考慮して対応しているということです。やるべきことはきちんと行っています。職域接種は、前回は静岡大学の教職員・学生だけでなく、近隣の方やほかの私学の方、遺伝研のような職域接種ができない勤務先の方も静岡大学で対応させていただきました。国立大学なので、そういったところで貢献というか使っていただくこともしていかなければならないと強く承知しています。3回目の職域接種につきましては、今のところ5月中旬をめどに実施することで動いています。12月から動いていますが、その段階ではワクチンが入ってくるか、間に合うかがわからなかったのも、今となっては若干遅れてしまった感はあるかもしれませんが、文科省や厚労省に対応を説明しつつ行っています。できる限りのことはしていると思っていますし、静岡大学の教職員と学生をいかに守るかということと、静岡県内の学生や近隣の方もいっしょにできればと、少しでも貢献できればと考えています。また接種しない方、できない方への配慮ですが、前回からずっと行っているつもりです。当然個人名は出ませんし、本当に自由です。気の毒なのは、したいのに接種できない方がいらっしゃいますので、強制はしないし、だれが打ったかということも一切公表はしないということで行っています。配慮についてはそういう雰囲気をつくるのもいけないと思っていますので、企画戦略会議等でも議論がありました。十分配慮しているつもりです。受けられない方、受けないという選択をした方が排除されるような、また危機感を持つような環境には置かないということは意識をしながら進めていきたいと考えています。加えて職員がコロナウイルスに感染することを回避するため、さまざまな就業上の措置も講じています。例えば就業禁止や在宅勤務、特別な休暇など規程の整備もしています。走りながらの整備でしたが、コロナの対応として教職員への不利益がないように規程の整備を行っているところです。

組合：5月の職域接種は、まだ公に公開されていないと思いますが、大学としての公開があったほうが適切だと思います。今後の周知などの予定計画はどうなっているでしょうか。

副学長：何月何日から始めるとか、受付をいつから始めるといったときにワクチンがないというわけにはいきませんので、それをしっかり確定しながら進めなければなりません。確定できるときになったらしっかりと周知していきたいと思っています。自治体のほうが早く始まっていますので、前回もありましたが、大学で申し込んだけれど自治体で済ませましたということもありました。どのくらいの人数が来るのか、非常に読みにくいと感じています。前回も大学での接種は余ることが多く、自治体に回らないなど、全体でみると問題が多かったため、政府から精緻な数字が欲しいと言われていますが、希望を取っているわけではないので、予測をしながらやっていかなければなりません。ただうちの大学で希望する方は全員摂取できるというのが大原則です。

組合：組合としては、5月という数字は使わず、新年度に向けて準備検討をさせていただいているという理解にとどめておきたいと思います。いずれにしても、大学での接種の対応のほど、よろしくお願い致します。

(7) 時間外労働や休日労働に対する割増賃金の対応について

組合：次にこれも事前にお伝えしています(7)の内容です。(7)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。

組合：附属学校園の問題について、すでに対応して下さっているのはわかっていますが、大学の現状認識や新規の取り組みなどを確認させていただきたいと思います。

副学長：附属学校の教員も含めてワークライフバランスの改善を進めるということは、全体として必要だろうということは当然認識しています。これは中期目標中期計画の中でも明記しています。附属学校の教員の時間外に対する調査などを行いながら、どのように行っていくかはワークライフバランスを考えながら進めなければなりません。2008年に労働基準監督署から指示票を出された段階で、適正な支給に改善しています。今後具体的にどうするというわけではありませんが、問題意識を持ちながら、進めていきたいと考えています。

【追加事項】

組合：事項7の追加を口頭でさせていただきたいと思います。この3月末で異動の方もいらっしゃると思いますが、その内示の時期について、早めに知らされた方が準備も引き継ぎもしやすいと思います。異動の内示の時期について適切だと考えていますか。現状より早めにする事は可能でしょうか。

副学長：大学の人事異動は予算や事業年度の関係から7月が多くなっていると思います。ひとつは、住居が変わるものについてはなるべく早くやる方が大事だろうと思います。人事異動は上が変わると五月雨式に下も変わっていくのが基本的な流れになっていくと思いますが、文科省の人事が1週間から10日遅くなるのがこのところの実情です。それが決まらないうちにも下も決めにくいということがあります。そういった事情があるということをご理解いただきたいと思います。2週間くらい前までには人事をするのが大切だと思っています。3月は制度などの規則改正が多々ありますので、早いのも遅いのも問題が生じる可能性があります。今の時期が適正かというとはっきり言えないが、だいたいこの時期にやってきたということで感覚的に理解しているのではないかと考えています。

組合：これにつきましてはさまざまな意見を聞きながら、最適な時期が定められれば良いと思っています。

組合：事項7の追加を口頭でさせていただきたいと思います。あとひとつ、ウクライナの問題もあってさまざまな平和を求める機運が大学の中で高まっているように思います。例えば募金活動のようなことを教育的な意味も含めて大学の中で行ったほうが良いのかどうか。取り組みについてお考えをお知らせください。

学長：ウクライナの問題については、みなさん心を痛めていることと思います。学長名で学長メッセージを発信させていただいています。加えてOBの先生方を中心として、抗議声明を学長も呼びかけ人となって学内の取りまとめを行いました。3/22に公になったと思います。学長が呼びかけ人ではありますが、それぞれの先生方の意思を表していただければと思っています。募金活動等について具体的に考えているわけではありませんが、学内にはウクライナと強い関係を持っている先生方も、留学生もいらっしゃいますし、ロシア、ウクライナの大学1校ずつと交流協定を結んでいることもあります。まずはアカデミアの世界の中でどんなことができるのかということを考えていかなければいけないと思っています。そのところは社会一般的な活動と一線を画してもいいのかなと考えていますが、良識の府として看過できないこともありますから、状況に応じて対応していくことを考えています。その際一義的には、本学に留学しているロシアやウクライナの留学生たちを守るということ、ロシアやウクライナと研究交流している先生方の思いをきちっと受け止めるといったことがまず大事だと思っています、われわれの思いも募金とかたちで示すのがいちばんいいということであれば、組合にもご相談させていただいて、対応を考えていきたいと思っています。ここ一両日中にことを起こすとは思っていませんが、そのあたりはいろいろな関係性の中で考えていかなければならないと思っていますので、何か行動を起こすときにはご相談させていただきたいと思います。

組合：ウクライナの留学生については、国際交流課様等において、手厚い相談をしていただきたいと思います。

(以上、約90分間の団体交渉となりました。年度末のお忙しい中、学長はじめご関係いただきました皆さま、アンケート調査の実施や各種の実務・資料作成をしていただきました皆さまへ、心より感謝申し上げます。本当にありがとうございました。)

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。

静岡大学教職員組合

検索



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。**

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。

<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…

お知らせ

『**年度末や年度始め等の人事異動時、引継ぎ時の多忙化軽減に向けたご意見・ご要望**』を募集中です。

以下、フォームにてご回答ください。匿名でも構いません。

<https://docs.google.com/forms/d/1QtwBHACnspmvP2uRaokvTj-rSZ6nKQ-UL3TOEpgXIXU/>

「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、ぜひご意見・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。

