

県大教職員組合ニュース 第109号

2020（第4号） 2020年12月25日発行

静岡県公立大学教職員組合執行委員会
Tel & Fax 054-265-7231 E-mail office@shizunion.jp

団交報告

事務局職員の危機的状況を訴えました!

去る12月16日(水)18時より、はばたき棟第4会議室にて、今年度2回目の団体交渉が開催されました。交渉内容は、入試手当支給方法の改善について、施設設備の改善要求について、事務局の人員不足及び不適切配置について、在宅勤務に対応した文書の電子化及び研究環境の整備についてなど、多くの議題を取り上げました。

■入試手当支給方法の改善について

学部実質責任者への手当支給が可能になります。

現行では、学部等入学者選抜実施委員会委員長及び副委員長の手当は「学部等入学者選抜実施委員会委員長」が管理職手当受給者である場合は、手当は支給しない、となっています。形式的に各学部、委員長は学部長となっているが、実質的には副委員長として教員2名が担当しているにも関わらず、手当は1名分となり、健全な状況とは言えないと申し入れを行いました。今回の交渉で、実施委員長を学部長が兼任しているのは、各学部の規定によっていることが確認されたため、**今後は各学部で実質責任者2名を委員長、副委員長に任命することで、実質責任者への手当支給が可能になります。**この是非について各学部にて検討していただく必要があるかと思えます。



■事務局職員の職場環境の危機的状态

不適切マネジメントで月80時間超の残業（労働基準法違反、過労死ライン）！

年休取得日に出勤させ立場の弱い職員に仕事を丸投げ（パワハラ）！

上司に実情を訴えたら悪者扱い（最悪な労働環境）！

⇒ 不満爆発、高ストレスで産業医との面談者・退職者多発！

「事務局の人員不足及び不適切配置」を直接訴え、法人側が謝罪し対応を約束しました。

事務局職員の雇用形態は様々であり、部局ごとに残業時間や人員不足の問題が偏って発生するなどの深刻な問題が発生しています。事務局の職員は、学生や教員の教育研究活動、産学連携、入試など、大学内外の非常に大きな役割を支える重要な人員です。事務局員の資質やモチベーションにより、適材適所でますますの活躍をしていただきたいと考えています。そのためには、県職、プロパー職員、専門員、非常勤職員などの職位にも限定されない的確な人員配置が必要不可欠です。残業時間数の部局ごとの一覧表は法人側から提出がありましたが、個人レベルの残業時間が不明なままでした。今回の交渉では、「人員の不適切配置」の具体例の詳細を突き付けたことで、法人側は、はじめて実態を認識して謝罪しました。法人側は、今後の対応を約束はしましたが、これまで当事者が何度訴えても改善されなかったのも事実です。今後は組合としては、事務局の職員の適正な労働環境の実現に向けて、一層、声をあげて行きます。また、声をあげたくてもあげることのできない職員の声にも耳を傾けて行きたいと思います。



■施設設備改善要求について

創立 30 年を過ぎたキャンパスは、見た目こそ赤レンガの美しい建築ですが、内部の劣化が目立ってきています。経営情報学部の壁紙、雨漏り、天井のシミ、食品栄養科学部の調理実習室の天井の壁材の剥がれなど、通常の講義や実験に悪影響を及ぼしています。とくに食品栄養科学部の調理に使用する教室は、衛生上もっとも清潔を保つ必要があります。現状では教員が発見するまで放置の状態となっています。法人側には、定期的にキャンパス全体を目視し、点検することにより改修の必要な部分を確認する義務があると申し入れました。なお、長年の懸案であったトイレの全面改修問題については、法人側からは、これまで繰り返された部分修理ではなく、ユニット化によるリモデルに着手しているとの説明をようやく得るに至りました。ただし予算の関係で長期間かかるとのことでした。

■研究室及び実験室等のエアコンの劣化・不具合について

エアコンの集中管理システムにより、休日や夜間のエアコンの使用が制限されています。また、ロスナイスイッチの故障もいたるところで発生しています。教員の中には、エアコンの使用制限が教育・研究活動に悪影響を及ぼすことから、自らの研究費でエアコン設置したという方もいるとのことでした。これまでの団体交渉で何度も同様の申し入れをしてきました。今回、法人側から、エアコン設置や改修について、研究室に係る箇所から計画的に取り組んでいくという確約を取り付けることができました。

■在宅勤務に対応した文書の電子化、研究環境の整備

コロナ禍の現在、他大学では、押印の省略に象徴される文書の簡略化が進んでいますが、本学では学外からの財務や図書館システムへのアクセスにも制限がかかるなど、在宅勤務への対応が遅れていることを指摘し、法人側に研究教育活動の整備を申し入れました。

■有給休暇取得に関する法改正への対応について

組合ニュース 108 号で告知しましたように、組合は、有給休暇強制取得という法改正への対応に協力を行いました。これについて法人側は組合へ感謝を述べましたが、そもそも有給休暇取得の期限が、12 月末であるのに 3 月末であると勘違いしている法人職員がいるなど、法人側の認識不足が明らかになりました。

■前回団交の確認：有給半日取得と助教大学院手当

前回の団交の議題であった、フルタイム有期雇用職員の有給半日取得制度と、経営情報学部助教の大学院担当手当支給について、**法人側から、令和3年4月1日から導入するという回答がありました。**

今回の団体交渉は、前回の 9 月の団交に引き続き、組合執行委員のみで臨みました。本来は、団体交渉にあたっては広く組合員全員に参加を呼びかけるべきではありますが、昨今のコロナ禍の中で、団交会場での密を避けるという配慮が必要になりました。ご理解いただければ幸いです。

職場のさまざまな課題を取り上げましたが、なんと**いっても事務局の職員の労働環境改善要求**が今回のメインでした。大学の教育・研究活動は、事務局の職員の力があってこそ発揮されます。今後も、事務局職員の適正な労働環境を目指し、要求・交渉を進めていきます

