

# 県大教職員組合ニュース 第111号

2020（第6号）2021年4月6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

## 緊急拡大団体交渉、行いました！

3月18日(木曜日)17時から第3会議室で、組合顧問弁護士同席のもと、非組合員の教職員にも参加を求めた緊急拡大団体交渉を開催しました。法人側による団交直前のZoomでの映像配信拒否のため、Zoomで参加を予定頂いておりました教職員の皆様には大変ご迷惑をおかけしましたが、用意しました座席が全て埋まるほど多くの方にご出席頂きましたことに、厚くお礼申し上げます。

今年度、これまで2回にわたり、とりわけ事務局職員の雇用を含む職場環境の改善と向上を目指して団体交渉を行ってきました。加えて、大学事務局長に対し公開質問状を出すも、真摯で前向きな回答を得ることはできませんでした。2月に行った尾池理事長兼学長との懇談では、教育・研究にとって最適な環境を作るという理念の一致を確認したものの、法人および大学事務局執行部は一致していないのではないかという疑念を抱く事象が発生し、今回、緊急の拡大団体交渉を開催しました。今号では、緊急拡大交渉の概要をお伝えします。



## ・緊急拡大団体交渉までの経緯

今回の緊急拡大団体交渉の発端は、3月末で雇用契約が切れる専門員が在籍する複数の部署の職員と異動を強要された専門員(組合員)の訴えです。

- ① 勤務態度も真面目で業績も高く評価され、余人をもって代え難いほどの専門員(非組合員)が公募試験の結果、採用されなかった。1月の意向調査では、4月以降も継続雇用の依頼とも受け取れる発言があったにもかかわらず、このような結果になって本人は驚愕し、その事実を知った他の専門員は驚き、明日は我が身と不安に陥り、仕事が手につかなくなっている。3年間の貢献が正当に評価されないと分かれば、専門員のモラルや働く意欲は低下し、現場は混乱に陥り崩壊すると。
- ② 別の部署の専門員(非組合員)も、1月の意向調査では雇用継続できると思われる内容で安心していましたが、当該専門員も職場の上司も公募の採用試験の実施を知らされていない中、試験が行われ、受験できずに雇い止めを通知されたといっています。
- ③ 業務多忙のため体調を崩し、止む無く退職した専門員(非組合員)が、健康も回復し、従事していた部署で専門員の公募に応募したところ、実績が考慮されず書類選考で不採用となって納得がいかないとの訴えがありました。フロアからは、教員からの信頼が厚かったとの話があり、採用基準に教員からの声が反映されていないことへの改善を求める声が上がった一方で、現場を知る職員から、勤務実績については別の見方もあるのではとの声もありました。いずれにせよ客観的な評価軸が明確でなく、特に問題は、本人が総務室長に説明を求めたところ、職場ではなく休日に喫茶店を指定してきたため、本人としてそれはハラスメントであると感じたことです。
- ④ 3年任期で2年目を終えようとしている専門員(組合員)には、すでに次年度の雇用継続の通知がなされたものの、その後、玉突き人事で、4月に自身のスキルを活かすことができない部署への異動を打診されたと言います。その場では拒否したものの、解雇をほのめかす発言がなされたり、翌週月曜日に異動を認める回答を求められたりして精神的不安定な状態となり、出勤できない状態が続いているという訴えも届きました。
- ⑤ すでに無期転換している専門員(組合員)に対して、専門性を活かさない部署への異動の可能性の示唆が繰り返される事態があり、これには団交前から抗議の申し入れをしてきました。

このような法人ならびに大学事務局の対応は、当該専門員はもちろん、全ての専門員やプロパー職員の士気を低下させるものであり、決して看過することはできません。今回の短期間での複数の事務職員からの叫びをふまえ、顧問弁護士とも協議のうえ、公募試験で採用されなかった3名の専門員の選考結果と1人の専門員の異動の見直しを求める団体交渉開催を要求しました。

## ・本学事務局における専門員の果たす役割

本学の事務局は、公立大学法人という特殊事情から、県からの派遣職員、本法人が採用するプロパー職員と有期職員(専門員)、派遣職員、さらには非常勤職員等と、多様な雇用形態の方が働いています。県派遣職員の多くは3年で交代、プロパー職員はおおむね2年でローテーションをしている現状で、主たる業務を担い、実質的に現場を支えているのは専門員の方たちです。

専門員は有期ですから、契約期間が終了したら新たに公募を行うことは当然のように聞こえますが、これは、必ずしも専門員を入れ替えなければならないということではありません。しかし、法人および大学事務局執行部は本学の現状を全く考えることなく、公募という公正な採用手段の実施を主張し、部品や将棋の駒のごとく専門員を機械的に入れ替えることを目的に実行しています。

## ・公募採用試験の目的

公募試験の目的は制度に則り粛々と試験を実施し専門員を交代させることではなく、大学の事務部門の生産性向上にあります。公募試験はそのための限られたマネジメント上の有効手段の1つです。マネジメント能力の欠如など、生産性に問題ありとされる職員の交代のために公募試験が行われるなら生産性の改善が期待され、理解ができます。しかし、業務を熟知し、所属部署の中核となって働き、誰もが勤務態度を高く評価する、他の模範となるような専門員を契約期間満了の時期が来たからといって交代させることは、その趣旨に反します。どんなに優秀な人材を採用できたとしても専門員の交代で生産性は一時的に大きく低下し、交代させた専門員と同等の生産性まで向上させるには、相当の時間を要することは明らかです。このようなことは今回初めてではなく、交代による生産性の低下やトラブル等の事例は多くの教職員が体験し、業務に支障をきたしています。法人および大学事務局執行部は、我々と理念は一致していると言うものの、毎年このようなことを繰り返し、生産性の低下の補償や対策を講じることもなく、教職員一体となったワンチームをズタズタにしています。プロスポーツの世界でも、それまでの業績を評価し、活躍して戦力となっているチームに必要な人材は契約を更新します。昇給を伴うことも多いでしょう。法人および大学事務局執行部は、どうしてこのような考え方を理解することができないのでしょうか。



## ・適切な採用だったのか？

本学における専門員の採用は書類選考と面接で公募がなされます。今回、面接は法人経営室長と総務部長、総務室長が行い、現職の専門員については実績や勤務状況も考慮したといえます。どうして、面接には募集部署の責任者や実務担当者、プロパーの法人理事や教職員が同席しなかったのでしょうか。業務を把握していない面接者がどのようにして応募者の専門性やスキルを判断することができるのでしょうか。団交の場でどれくらい実績等を考慮したのか明確な回答も得られず、選考プロセスや結果の開示を求めても大半が黒塗りになるとの回答で、面接者の主観だけで行った極めて不透明な選考であり、適正な採用だったとは到底言えません。



## ・専門員の任期内の異動

事務局は、3年任期でも契約は1年毎に更新で、有期職員の就業規則に「業務上の都合により職務または勤務場所の変更を命ぜられることがある」という記述をもとに異動を打診したとの主張を繰り返しました。専門員は職種別採用を行っており本人の意向を尊重すべきと考えられるものの、「本人の意向は聞くものの、最終的には事務局で判断させて頂く」との回答でした。専門員がその業務に就きたいと思い応募し、採用されたにもかかわらず、今回のような玉突き人事で、雇用は継続するが本意ではない部署での従事を強いられることは、「嫌なら辞めろ」とのメッセージとも解釈できます。3年という短期の動向を見越した採用をしていない事務局のマネジメント能力の欠如からくるもので、断じて許すことはできません。

また、フロアからは、解雇の示唆や異動を認める回答の強要、さらには団交の場での総務部長による状況説明の内容など、一連の事務局の言動は専門員に対するハラスメントではないかとの指摘も複数ありました。事務職員には高ストレスの者が多いことも議論になり、もう少しメンタル的な面も考慮した発言や対応を法人ならびに大学事務局に求める声が多く上がりました。事務局長からは改善に努める旨の発言がなされましたが、組合としても継続して注視していきます。





## ■専門員の雇用の安定と処遇の改善を目指して

働く者のモチベーションと生産性を高めることは人材マネジメント上の大きな課題です。雇用の任期や賃金等、さまざまな手段を通じてモチベーションや生産性を高めることは可能です。反対に、雇用や処遇に関する心理的な安全性が確保されない限り、それは不可能です。今回のような、3年間の努力や貢献を全く考慮せず、納得できる基準が示されない中での不透明な選考は、専門員のモチベーションを低下させるだけです。このままにしておけば、必ずや、来年も再来年も同じことが起こると予想されます。顧問弁護士から、このような公募制度の運用は有期の専門員の無期転換を事前に阻む装置との見方もできるとの発言もありました。これをふまえ、専門員の適正な業績評価、評価結果に伴う契約更新や無期転換、昇給等、優秀な専門員のモチベーションと生産性の向上、さらには雇用の安定と確保を目指した制度導入の提言を行いました。理事長兼学長からの積極的な提案をとという発言があったにもかかわらず、法人経営室長は優先度が低いとして検討を拒否しました。我々は喫緊の課題としてとらえ提案しているのに、なぜ法人ならびに大学事務局は現場の声に耳を傾けないのでしょうか。このままでは、職場はいずれ崩壊します。そうならないようするために、理事長兼学長にも現状を強く訴え、改善を求めています。





## ■専門員(組合員)の異動は阻止できましたが……

3月末に事務職員の異動の内示がなされ、組合に加入されていた二人の専門員の異動は見送られました。また、公募の採用試験を受験せず雇用打ち切りを告げられた専門員は、採用者の辞退により、新年度も継続して雇用されることとなりました。組合に加入されていた職員の方の異動を阻止することができた点で、組合は一定の役割を果たせたと思いますが、今回の団交のきっかけを作っていた非組合員の方の力になれなかったこと、勇気を出して発言して頂いた専門員の方の雇い止めを撤回させることができなかったことは大変申し訳なく思っております。

事務職員の方が組合員に加入されるようになって2年が経ち、事務職員の職場環境の問題点が明らかになってきました。そして今回、事務職員の皆さんの訴えで緊急拡大団体交渉を行い、事務局ならびに法人の不適切かつ不透明な対応が浮き彫りになりました。教職員と法人ならびに大学事務局幹部が同じ方向を向いていないことも明らかになりました。プロパー職員のみならず有期や非常勤の職員の方も安心してストレスなく働くことができる職場を目指して、組合は今後も強く訴えてまいります。事務職員の皆さんも、ぜひ、組合に加入して、いろいろな声をお聞かせください。



### 組合の窓口

日頃の職場で生じた問題のご相談については、下記の組合事務所までご一報ください。非組合員の方のご相談や加入申し込みもこちらで受け付けております。

#### ■ 静岡県公立大学教職員組合

[office@shizunion.jp](mailto:office@shizunion.jp)

☎ 054-265-7231 (火、水、金 10:00-16:00)

