



くみあいニュース

2003 年度 16 号

2004 年 4 月 19 日

島根大学教職員組合広報部（内線 2198，ダイヤルイン 32-6407）

E-mail union-s@sula0007.soc.shimane-u.ac.jp

WWW <http://sula0043.soc.shimane-u.ac.jp/kumiai/kumiai.html>

学長との会見（人事管理について）実現!!

くみあいニュース 15 号で申し入れをお伝えした学長との会見が 4 月 12 日に実現しました。組合からは 19 名出席し、大学側は、学長、副学長 5 名、事務局長、総務部長、人事課長、課長補佐が出席。途中、組合からの要請で、事務系管理職が席をはずし、生の声を学長に伝える時間も設け、全体的には学長はじめ役員会の真摯な態度を感じることができました。その、概要をお伝えします。

最初に、職員支部から職場の現状について伝えました。

- 超過勤務については、従前より改善の申し入れを行っているが、統合・法人化による「過渡期だから」という回答に、職員は、それを過ぎれば何か改善があると思い頑張っていたが、内示後も状況は変わらず、その状況にやる気をなくしてしまっている。
- 超過勤務実態のとおり、月に 100 時間を優に超え、土日も出勤、徹夜までしている状況である。この上、通勤に時間のかかる者は家にいる時間さえない。
- 現場の者は、訴えていたはずなのに 4 月に何も反映されなかった。何故放置したのか。誰がその職に就いたとしても同じ目に遭うのは目に見えている。
- 保健管理センターには、2 桁台の職員が相談に行っている。非常事態であることを認識して欲しい。
- 頑張ってきた中堅職員の病休は、他の職員にも危機感を持って受け止められている。大学として不安感を取り除くようお願いしたい。

それに対し、学長からは、

- 保健管理センター教官からも事情は聞いている。仕事始め、発足式でも発言したが、健康は不可欠である。超過密的な残業は、緊急に解消しなければならないと認識している。
- しかし、具体的な行動を行っていなかった。本当の意味で、管理当局として重大な責任がある。今後、人事管理システムは学長の下に 1 本化される。
- 緊急避難対策を講じる。短期課題として 4 月末までに行う。職員の努力が報われるような環境、信頼関係のある職場環境を作っていきたい。現在の職員の勤務実態が、大学の共通認識となるよう学長声明として訴えていきたい。
- 休む者を出したと言うのは、受け止める側が十分ではなかったのだろう。休まざるを得なかった職員は皆優秀であり、大学としてもいなくなるのは損失である。万全を期したい。

今回は、大きな組織として大学側に働きかけることの必要性、重要性を実感した会見でもありました。現在、職員支部は 60 名を超え、組合員は確実に増えてきています。が、まだまだ過半数には足りません。多くの皆さんの組合への加入を希望します。是非、お近くの方を誘って一緒に加入をお願いします。加入の申込み

は、E-Mail でも受け付けます。お待ちしております。また、組合への質問、ご意見などもお気軽にお寄せください。 組合 BOX（法文棟 3F） 内線 2198 E-Mail union-s@sula0007.soc.shimane-u.ac.jp

組合からの学長への要望書に対する回答

1. 著しく残業が多く、激烈な業務を抱える部署への増員を至急にしてください。

（a）現場の状況に見合った増員が可能なように、それぞれの部署から必要な要求が出せるよう、組織的に対応してください。

回答： 役員会の中に、検討グループを設置し、短期的には4月末までに第一次改善策を決定する。中期的には7月を目処に検討を行う。また、長期的課題にも取り組む。該当係には、派遣職員2名を採用。また、他の係にも1~2名見合った人員を導入する。緊急避難的対策である。

（b）増員が実態として奏効するよう、必要な手当をしてください。

（スキルのある者を増員して欲しい。新たに業務を覚えてもらう段階では増員にならないので。）

回答： 当然のことである。そのようにする。

2. 病気休職中の職員が復職できるよう、職場環境を整え、本人への対応もしてください。

回答： 健康回復を最優先としたい。大学として欠かすことのできない重要な人材である。1日も早く職場復帰できるよう配慮しなければならない。逆に本人のプレッシャーとならないよう注意しなければならない。同じ事の繰り返しにならないよう、職場改善していきたい。

3. 恒常化している残業を削減する努力と方向性を示してください。

回答： 検討グループで、短期中期長期的課題として検討する。

4. 職員の人事と労務に関して、役員のなかでの責任体制を明確にしてください。

（局長の下にある部署が、今最も大変な激務部署である。）

回答： 法人化されて、人事管理の在り方は大きく変わった。総務部・財務部は局長、他の課は副学長の下に置かれる。しかし、最終責任があるのは学長であり、即役員会である。今後の体制検討を企画戦略副学長が局長と協議して進める。

5. 人事事項に関しての不服を受け付け、適正に処理する体制を整えてください。

（今後も、定期的に現場の声を聞く今回のような場を設けてもらいたい。）

回答： 職場のラインがある。まず、そのラインの風通しを良くする。最終的には学長が責任を持つ。機会を設けて、現場と直接意思の疎通ができるようにしたい。学長、副学長または局長へ直接言ってもらっても良い。

6. 包括的な改善を目指し、現場、職員の意見が反映される仕組みを整備してください。

（a）業務改善自体を正式の業務の一部と位置づけ、組織的に対応してください。

回答： ラインの仕組みの中で風通しを良くするよう取り組む。

（b）組合からの提案を尊重し、業務改善に活用してください。

回答： 組合からであろうと、個人であろうと意見は取り入れて活かしていきたい。

職場環境の点検を

みなさん、法人化で職場環境はどうになりましたか。

法人化で、わたしたちは公務員ではなくなり、身分保障と賃金の面ではずいぶん不安定で、将来に懸念を抱かざるを得ない状況になりました。

その一方で、労働条件を管轄する省庁が人事院から厚生労働省にかわり、ベースとなる法令も「国家公務員法」「人事院規則」から「労働基準法」に切り替わりました。これは厳しい法律で、使用者に労働時間や賃金について守らねばならない基準を設け、違反に対しては罰則を設けています。それもそのはず、非公務員の世界では、わたしたちは大学との労働契約関係にあって、所定の労働時間に対して所定の賃金を得ることを事前に約束して働いているのです。「サービス残業」などといったあいまいな言葉で呼ばれているものは、労働を強要しながらその対価を支払わない、れっきとした労基法違反の行為です。

上述の会見のように、大学側は改善は約していますが、個々の職場の状況を正確に把握しているわけではありません。

また、ある職場では、就業規則で定められている以外の就業時間が、職員との話し合いもなしに突然提案されそうになる（その後撤回）など、就業規則を軸とする労使関係の軽視が見られます。

皆さん、

- 就業規則を読みましょう！

就業規則は、われわれが守るべきルールであるとともに、大学側が守らねばならないルールでもあります。職場環境について「困った」と思ったときに、そのことについて、どのようなルールが定められているのか知ることが基本です。

就業規則を読みましょう。就業規則は大学のホームページ、

島根大学 > 学内掲示板 > 教職員向け情報 > 大学改革情報 > 法人化情報 > 国立大学法人島根大学就業規則

<http://sazae.jn.shimane-u.ac.jp/dsweb/View/Collection-582>

に掲載されています。また、その策定をめぐる過半数代表者とのやり取り等については、

島根大学 > 学内掲示板 > 教職員向け情報 > お知らせ > 過半数代表者関係

<http://sazae.jn.shimane-u.ac.jp/dsweb/View/Collection-593>

に示されている諸文書、とくに「就業規則案に対する過半数代表意見に対しての大学側の回答及び意見書（最終版）での対応」が役に立つはずです。

- 実労働時間をつけておきましょう！

自分自身の身を守るためには、必要です。「過労死」なんて考えたくもありませんが、他人事ではありません。そんなにひどくなくても、不払い分賃金の債権ぐらいにはなるかもしれません。

- 無理をせずに自分自身を大切に！

先日来、過酷な勤務に堪えかねて休職する仲間が続出しています。身体と心は自分自身のもの、そして大切な家族のためにいたわるべきものです。職場は、そのことを尊重するのが大前提ですが、残念ながら現状はそうなっていません。

保健管理センターを活用するなど、自分自身の身体は自分で守りましょう。

- 業務見直しの提案をしていきましょう！

大学側でも意見は聞くといっています。本来的には職場ごとの取組みがなされるべきですが、すぐにそういう状況にならないのなら、身近な組合員と一緒に、あるいは組合の職種ごとの組織を動かして、あるいはくみあいボックスへの投書など、考えられるルートをとおして、総業務量を減らすことを考えていきましょう。

- 組合の仲間を増やしましょう！

学長との会見も、一般職員の数が増え、多くの仲間の声として働きかけたので実現しました。また、職場の近くに組合員がいることは大変心強いことです。

身近なひとを組合に誘い、ともに助け合い、職場を改善していきましょう。

定期大会の開催など

定期大会が近づいてきました。今年度は、5月28日に開催の予定で準備を始めています。

大会では、法人となった島根大学で労働組合として、どのように活動していくのか、十分に議論しなければなりません。組合員の皆さんからの、今年度の活動へのご意見やご批判、来年度以降の活動への注文などが必要です。また、支部単位での意見集約も合わせて進めていただきたいと思います。

それらに基づいて、活動方針、とくに大学への要求事項や、我々自身として取りまとめていく提案項目、そして組合自身の運営のことなどを議題として取りまとめて皆さんにお諮りします。

(長山泰秀：書記長)

メーデー、憲法の集いへの参加を

組合が協賛、および実行委員会に参加している次の二つの集会が開かれます。参加してください。くわしいことはボックスまで。

「憲法9条は世界の宝 Make Peace の集い」

主催 憲法改悪反対！5・3委員会

5月3日(月) 13:30～16:30

県民会館中ホール

資料代 300円

講師 大内裕和(松山大学人文学部助教授)

第75回島根県中央メーデー

主催 島根県中央メーデー実行委員会

5月1日(土) 9:30 プラバホール集合

10:00 開会

11:15～12:00 デモ行進(JR 松江駅まで)

くみあい日誌

4月1日 島根大学国立大学法人化

4月6日 四役会議

4月12日 人事管理に関する学長との緊急会見

4月14日 第23回中央執行委員会