

2024年6月11日

国立大学法人島根大学長
大谷 浩 殿

島根大学職員組合
中央執行委員長 瀬戸 浩



団体交渉の申し入れ

島根大学職員組合は下記の要求事項をもって団体交渉を申し入れします。

なお、要望項目が多いため、第1回交渉は6月中を、第2回交渉は7月中を要望します。第1回の交渉可能な日程と場所をご指定ください。

要求事項

1. 学部事務の一元化から丸2年が経過し、前回の交渉では昨年度中に検証するとの回答でした。その結果を教えてください。今回、実施した職員アンケートでも検証がなされていないとの意見が多くありました。

2. 職員の問題について

今回、職員支部でアンケートを実施し、現在の課題等を検証しました。結果概要は別添参考資料です。特に、

- ・物価上昇に追いつかない低い給与の問題
 - ・人員不足の問題、職責・職名に合わない業務の問題、それを理解、業務配分していない管理職の問題
 - ・看護休暇、介護休暇の日数増の要求、また看護休暇については小学校在学中まで範囲を広げて欲しいとの要求
- 等が多く挙がり、モチベーション低下の原因となっています。改善を求める職員の声に対し、モチベーションが上がる何らかの対応をお願いします。

3. 特定職員の無期雇用転換について

特定職員の方が5年の雇用期限により「雇い止め」されることは、安定した雇用を脅かす由々しき問題と考えます。さらに数年経験を積み、業務に精通した更新時評価が高い職員を雇い止めにすることで、本人及び周囲の職員のモチベーションを低下させ、

新たに雇用した特定職員に対し、0から業務を覚えてもらう負担も大きく影響します。また、慢性的な特定職員の欠員状況(求人しても応募がない)からも、有為な人材の流出は優秀な人材確保を大きく妨げ、大学としても大きな人的損失といえます。雇用の継続による意欲向上や業務効率の向上を行うためにも、無期雇用転換の促進を強く要望します。

4. 給与の問題について

教職員の俸給体系は、人事院勧告に準拠して行われているものと認識しております。通常、人事院勧告では「年度始めに遡って支給されている」としております。今年度は、各労組で大幅なベースアップが行われており、数%レベルの俸給水準の高い引き上げが予想されています。それでも、人事院勧告に準拠して行われるという認識でよろしいでしょうか？

一方で、人件費上昇に伴い、ただでさえわずかな研究費削減に影響するのではないかと懸念されています。それに対応する準備状況も教えてください。

また、一般俸給体系では、引き上げられた俸給は年度始めに遡って支給されていますが、年俸制ではそれがどのように反映されているのか、それに相当するものが組み込まれているのかが制度を見る限り見えていません。どのように反映されているのか教えてください。

昨今の物価高により、生活実態はどんどん追い込まれています。給与については、真摯な対応を求めます。

5. 教員の自己研鑽について

近年の業務増大に伴い、教員の十分な研究時間の確保が非常に困難な状況が続いています。裁量労働制(みなし労働)では、勤務時間の半分以上は研究活動などに従事することが義務付けられておりますが、この非常に多忙な状況では、それが難しいのではないかと懸念されています。特に若手研究者はステップアップのための実績を担保する必要があり、研究活動時間の確保は切実な問題です。通常業務の軽減もその改善手段の一つですが、休日深夜の自己研鑽や柔軟な在宅勤務など、多様な労働環境を導入することは有効であると考えます。これまでも同様な要求を行っていますが、新たなガイドライン作りや通信費の適正な運用などに向けた現在の取り組み状況を教えてください。また、今後いつまでにどのような対策を考えておられるのかについても教えてください。加えて、昨年度から競争的研究費等の直接経費から研究代表者等の人件費支出ができるようになったと認識しています。それをを用いて土日出勤などの超過勤務に活用することも考えられます。その場合、研究代表者になるモチベーションも上がる可能性も広がられます。

6. 教員昇任の問題について

近年、文部科学省からの運営費交付金が減少するなか、多くの大学で教員人事については研究業績があり、年齢的にも適齢期に達した教員が、昇任待ちで何年も現状維持という状態が続いています。優秀な教員の他大学への流出や、教員のモチベーションの低下に繋がっているのは明らかです。これにより、学生教育と大学運営の質の低下につながる事が非常に懸念されます。以上のような現状に鑑み、適切な教員の昇任を進めていくように強く求めます。

7. 教員の再雇用制度の問題について

現在の教職員数では、人手不足が深刻な状況を呈していると思えます。その対策として、退職教職員の再雇用制度を積極的に活用することも一つの手段と考えます。しかし、現状では、特に教員に関しては授業のみを行う非常勤講師としての雇用が多く、再雇用制度を積極的に進めているようには見えません。そのためには、積極的に活用できるような制度設計が必要であると思われます。再雇用制度に対して現状での取り組み状況を教えてください。

2024年4月職員支部アンケート結果概要

●職責・職名に見合わない業務内容，業務量

・職名で業務内容，職責が違うはずなのに，職員不足によりその形態が崩れ，係長が課長補佐業務を，特定職員が係長や主任の業務をする等の状態が発生している。人事異動で空いた席に同等の職名が異動出来ていない現実は一労働同一賃金に反する。

・特定職員の説明会では，待遇は，「常勤職員の1級に求められる職務（定例的な業務を行う職務）のみを行う職員」との定義だったが，イレギュラー対応や責任の重い業務も担わされている。特定職員になって残業が増え，負担が大きい。管理職は，特定職員の業務内容に認識がないのではないかと。きちんと把握して，業務分担して欲しい。

●給与待遇，人員不足の問題

・スタッフの育休への代替措置がない。また，退職した契約職員も欠員のままでなかなか埋まらない。契約職員の給与の低さが問題ではないかと思う。

・物価の上昇が激しいが，給与がそれに全く追いついていないので，生活が苦しい。特に，契約職員の給与は低いと感じる。優秀な人は皆よそへ逃げていく。また，給与が上げられないのであれば，兼業許可も積極的に許可すべき。

・全体の業務は減らないのに人員は減らされ，一人当たりの業務量が増えている。部署によっては特別時間外勤務申請が当たり前になっており，改善が全く見られない。

・人事異動後も，前任の業務が繁忙ということで半日前任業務をするため，残っている職員の業務負担が大きい。異動後は当然移動後の業務をするべきである。

・事務職員も教員同様，大学を支えているが，教員より下に見られ，課題も後回しにされている。人的資源をもっと大事にして欲しい。モチベーションが下がる。

・自家用車での通勤手当が全く見直されていない。自家用車5km未満で2,000円は少なすぎる。せめてガソリン代補填くらいはして欲しい。また，バスのダイヤ改正で相当数減便となっており，公共交通機関での通勤も難しい。

・忙しい職員は平日超過勤務をしても処理できない業務量を持ち，サービス残業しないと処理できない。これは適正な業務量ではない。

●学部事務一元化の問題

・一元化により人員は減らされたが業務量は減っていない。そもそも本部も含む事務一元化のはずだったが，いつの間にか学部事務のみの一元化にすり替わった。学部事務は，本部と教員の間の防波堤のように使われている節がある。科研のように同一業務であれば，教員と本部が直接やり取りをすれば学部事務の業務減になる。

・課をまたいだ業務量に偏りがある。学務課業務は変更が無く，曖昧な業務は運営管理課に回ってくる。事務部内での業務分担見直しの話もあったが，消え去っている。

・一元化の業務分担はあくまでも案だと言われて2年、検証見直しもされていない。検討状況すら教えてもらえない。

●休暇等の問題

・小学生でも体調を崩し、病院へ連れて行く機会は多々あるが、看護休暇が取得出来ず、年休処理で自分が休めなくなる。せめて小学校就学までは看護休暇を認めて欲しい。

・子供の行事で休まなければならない機会が多い。子育てのための支援休暇等検討して欲しい。

・看護休暇の取得日数が少ない。病気や検診、予防接種ですぐに5日間が無くなる。

・常時親を介護する必要がある者にとって介護休暇5日間は少ない。病院の付き添いですぐに無くなる。

・介護休暇を取得しようとしたら、証拠書類を求められた。知られたくない個人情報を出さなければならぬのか？看護休暇では求められていない。

●その他

・建物や設備の老朽化で故障する設備が多いが、いつ壊れるかわからない状態で使用している。修理費がないとあきらめるしかない。

・業務改善の意見を出しても対応してくれない。上司が適切な判断をしない。

・業務量が多く、合理化等を検討しろと言われても考えるその時間がない。

・学部一元化にしても、ろくに検討もしないまま期限だけを決めて実施された。全学的に事前に現場の意見を聴かず、事後に現場への説明が無い。

・業務量が増えても特定職員に振れる業務は決まっているため、常勤職員で賄うしかない。常勤職員を増やして欲しい。

・施設企画課・施設整備課の職場全体が疲弊している。特別時間外労働申請が常態化している。

・資格取得チャレンジ制度対象を契約職員へも広げて欲しい。大学で有用な資格を取得するのであれば大学としても良いし、契約職員のモチベーションアップにつながる。