

第34回教研集会

「職場環境の更なる改善を求めて」

レポート集

日時：2011年12月16日 18時30分～20時

場所：生物資源科学部1号館 101番教室

1. 中央執行委員会報告「昨年度の組合アンケートについて」

書記長 渋谷 聡 氏

2. 支部報告

「センター教員の職場環境」

(法文支部) 要木 純一 氏

「教育学部における非組合員の意向調査」

(教育支部) 長谷川 博史 氏

「総合理工学部支部の2011年度の活動 昨年度の現状分析を受けて」

(総合理工学部支部) 入月 俊明 氏

「アンケートからみる職場環境の改善」

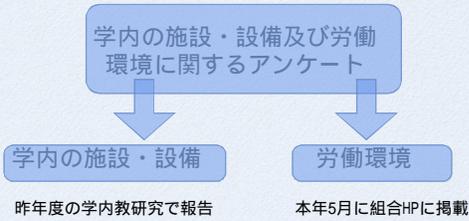
(生物資源科学部支部) 高畠 育雄 氏

「職員アンケート報告～自由記述から見えてくるもの～」

(職員支部) 田部 恵 氏

島根大学職員組合

昨年度の組合アンケートについて



- 島根大学職員組合では、2010年11月末から12月1日の約一週間にわたり、島根大学の全事業所の職員の方々を対象にアンケートを配布・回収しました。結果の一部は、昨年度の学内教研集会において、「島大の施設・設備の向上にむけて」として報告いたしました。しかし、労働環境に関する部分は、一応職員組合のホームページには掲載してはありますが、ここで改めて皆様にご紹介する事により、今後の対応等についてご検討頂ければと思います。

労働環境の向上に向けて

労働環境に関するアンケートから見えてくる島根大学での労働環境の問題点について

事務系職員

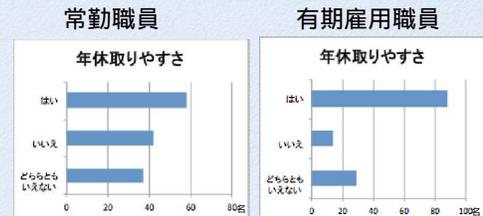
業務形態による違いはあるのか

年休取得日数の比較



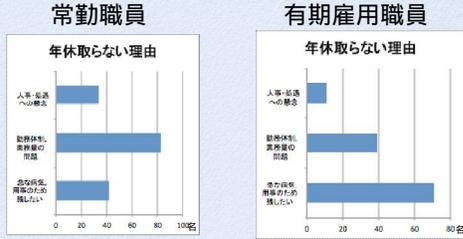
- 常勤職員では9日以下が70%近くを占めているが、有期雇用職員では50%以下と比較的少なく、取得日数も多い。

年休の取りやすさ



- 有期雇用職員の方が年休取得日数が多いのは、その取りやすさが反映しているようである。

年休を取らない理由

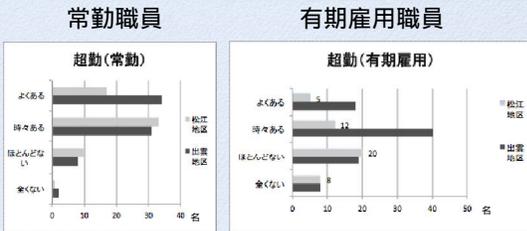


- 常勤職員では勤務態勢・業務量の問題で年休を取らないと答えた人数が最も多く、常勤職員の業務量の多さを示唆しているように思われる。

年休について

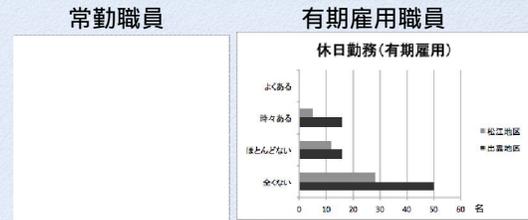
- 取得日数では、有期雇用職員が若干多い。これは、「年休を取りやすい」と感じている職員が、有期雇用職員の方が多かった事を反映していると考えられる。
- 常勤職員では勤務態勢・業務量の問題で年休を取らないと答えた人数が最も多く、常勤職員の業務量の多さを示唆しているように思われる。

超過勤務



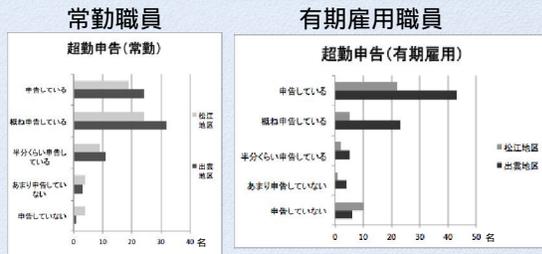
- 常勤職員では超過が常態化しているように思える。一方、有期雇用職員では、出雲地区での超過が松江地区よりもかなり多いことが示された。

休日勤務



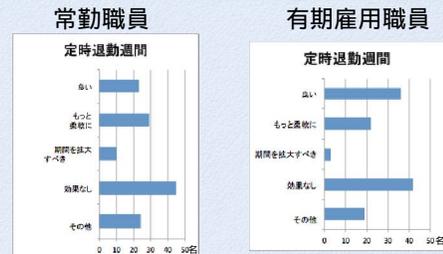
- 常勤職員では、休日勤務がかなりあること、また常勤・有期雇用にかかわらず、出雲地区で休日出勤する職員が多いことが示された。

超過勤務申告の有無



- 「申告している」と「概ね申告している」を合計すると、常勤職員と有期雇用職員とは、それぞれ76%、77%と比較的高い値を示していた。ただ、「あまり申告していない」と「申告していない」も合計すると常勤職員と有期雇用職員で、それぞれ約10%、17%と依然として存在していた。

定時退社週間



- 常勤職員では「良い」17%、「効果無し」35%であったが、有期雇用職員ではそれぞれが、30%、34%とほぼ拮抗していた。

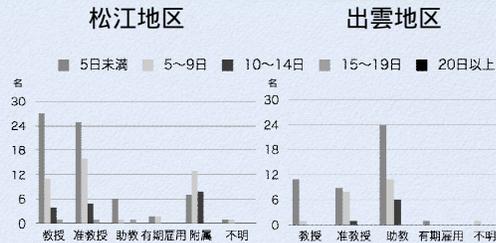
勤務時間等について

- 超過勤務及び休日出勤が常勤職員ではかなりある。
- 超過勤務の申告は7割を超えているが、申告していない人の割合も1割強あることは問題である。
- 概して、出雲地区での超過勤務・休日出勤の割合が高い点については、何らかの改善が必要ではないかと思われる。

教育系職員

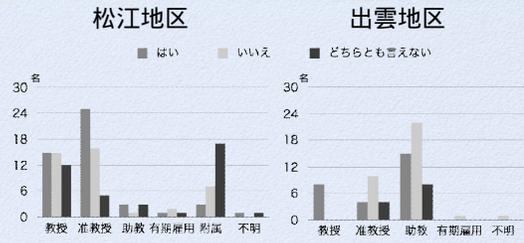
職階及び勤務地による違いはあるのか

年休の取得日数



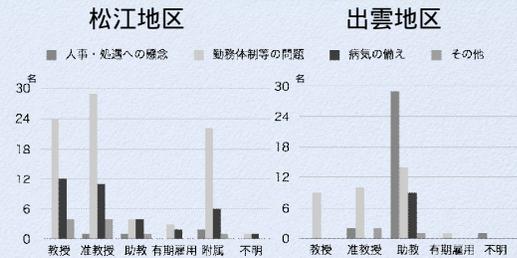
- 年休の取得日数が9日以下は松江地区で83%、出雲地区で90%であった。出雲地区での取得日数が少ないが目立つ。

年休の取りやすさ



- 松江地区では「いいえ：取りにくい」との答えが約33%にとどまったが、出雲地区では約46%と高かった。

年休を取らない理由



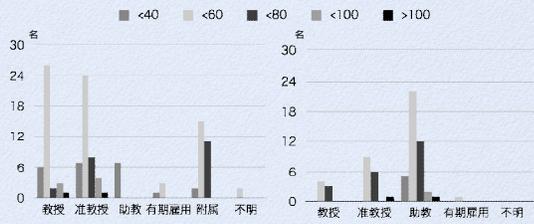
- 松江地区では「勤務態勢・業務量の問題」で年休を取らないとの答えが約64%と最も多いが、出雲地区では約47%であり、人事・処遇への懸念が約44%とはほぼ拮抗していた。特に助教のみでは55%が「人事・処遇への懸念」を理由として挙げており、「勤務態勢・業務量の問題」の26%を大幅に上回る結果となった。

年休について

- 取得日数では、年間9日以下が8割以上であり、特に出雲地区での取得日数の少なさが目立つ結果となった。これは出雲地区では年休が取りにくいと答えた教員の割合が46%近く（松江地区では33%）であった事と相関があると思われる。
- 松江地区では勤務態勢・業務量の問題で年休を取らないと答えた割合が64%と最も多いが、出雲地区では人事・処遇への懸念と答えた割合がかなりあり、特に助教では半数以上の55%が理由として挙げていた。

労働時間

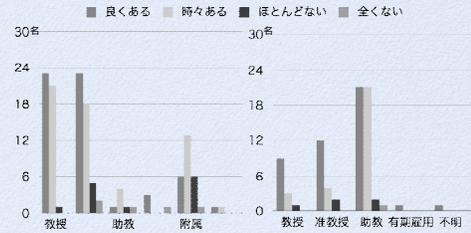
松江地区 出雲地区



- 松江地区では「週60時間以下」が最も多かったが、附属では60～80時間が60時間以下と拮抗していた。出雲地区では「週60時間以下」が約63%と最も多いが、60～80時間も約32%と松江地区の約20%を上回っていた。

休日出勤

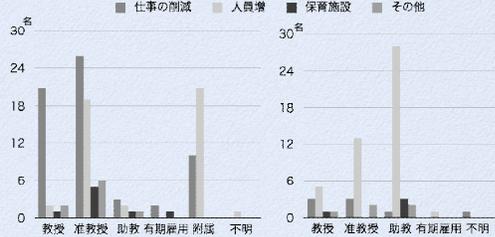
松江地区 出雲地区



- 「良くある」「時々ある」との答えは松江地区、出雲地区でそれぞれ86%、91%であり、ほとんどの教員が休日出勤を経験していることが分かった。

労働時間に対する要望

松江地区 出雲地区



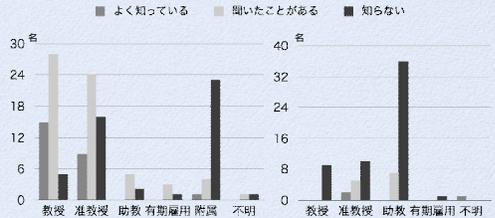
- 松江地区で最も要望が多かったのが「仕事量の削減」であり、続いて「人員増」であったが、出雲地区では「人員増」が圧倒的に多かった。

勤務時間等について

- 両地区とも週60時間以下が最も多かったが、週60～80時間と答えた割合も松江地区の附属学校、出雲地区ではかなり多かった。
- 休日出勤はほとんどの教員が経験している。
- 松江地区では仕事量の軽減、出雲地区では人員増による勤務時間の短縮が求められている。

サバティカル研修制度

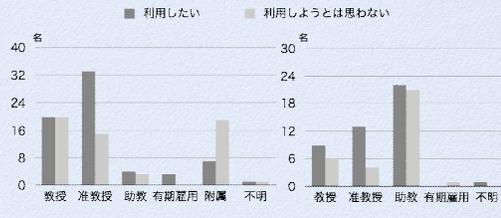
松江地区 出雲地区



- 松江地区で35%、出雲地区で79%が「知らない」という回答であった。本制度の詳細について特に出雲地区で周知を行う必要があると思われる。

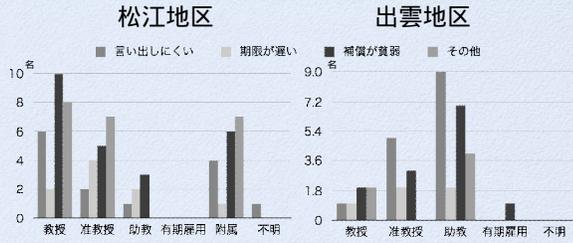
サバティカル研修制度の利用

松江地区 出雲地区



- 簡単なサバティカル研修制度の説明文を記載した上で回答を求めた結果、松江地区で64%、出雲地区で58%が「利用したい」という回答であった。いずれの地区でも准教授の利用希望が多かった。

サバティカル研修制度を利用しない理由



- 制度の理解が十分なまままで回答された方も多かったと思われる。「補償が貧弱」という意見が多かった。また、出雲地区での助教に「言い出しにくい」という意見が多かった。

サバティカルについて

- 特に出雲地区において、サバティカル研修制度について周知を図る必要がある。
- 希望者は多いが、本制度の利用には職場環境の整備（補償制度の充実）が不可欠である。

おわりに

- 本アンケートにより浮き彫りとなった本学の労働環境における問題点を集約し、職員組合から当局に改善要求を求めることにより、さらなる労働環境の改善を図っていききたいと思います。

教研集会 法文支部報告 センター教員の職場環境

法文支部の組合員

法文学部・法務研究科・外国語教育センター・キャリアセンター・入試センター
ミュージアム等の教員

支部役員はほぼ法文学部教員が選ばれているが、最近は法文学部以外の方との交流が少なくなっている。

今年度はランチミーティングなどを開いて、情報交換を図る。

昨年度 今年1月 外国語教育センター教員とのランチミーティング

今年度ランチミーティング

キャリアセンター 家島さん ミュージアム 会下さん(12月6日)

入試センター 柄澤さん(12月9日)

ランチミーティングで要木の印象に残った点(バイアスや誤解に注意)

- ・かなり過重労働。突然の仕事で深夜3時に及ぶ場合も。
- ・他教員・事務との役割分担・連携がうまくいっていない。仕事が一部に集中しないようなワークシェアリングが必要。適材適所の人材配置。職員研修の重要性。
- ・うまく仕事が回っていない部分を、一部の教職員の過重負担で取り繕い、外部的に問題なしのように見せかけるのは、よくない。風通しを良くして、全学に実情を知ってもらって、よい意味での評価・改善を。
- ・予算の仕組みがよくわからない。
- ・建物修繕。雨漏り放置。薄い壁(学生相談等、秘密保持の上で問題)
- ・研究は本務外と見なされている。(キャリアセンター、入試センター)
- ・裁量労働従事者勤務状況等記録・報告書は、しかるべき人がちゃんとチェックしているかどうか、疑問。

今後の課題

- ・組合員が少数の職場環境をどうやって把握し、改善を要求していくか。
- ・各センター長(あるいは組合員の実質的な上司)に、支部役員として、まず挨拶に行き、現状や今後のことについて懇談する。誰かが、関心を持って見ているということを示す必要がある。(事前に組合員と相談の上)
- ・その際、裁量労働従事者勤務状況等記録・報告書を毎月確認するように念押し。組合員も実態通りの報告を。
- ・法務研究科教員とのランチミーティング 12月16日開催。

報告：法文支部長 要木(ようぎ)純一 中国文学

教育学部における非組合員の意向調査

教育学部支部 長谷川博史

教育学部支部役員会での議論

雇用形態や専門分野の多様性にも起因する様々な考え方、世代による価値観や就職状況の変化などもじゅうぶん考えながら、現時点の職場に即した組合の実質的な意義を、時々、たちどまって考えてみる必要があるかもしれない。今の世代、今の職場に即して、何に価値を置いて、組合に期待したり参加したりするのか、そのことをじゅうぶんふまえながら、考えていくことが重要なのであろうと考えた。

そもそも、以下のような点を確認することが、容易ではない。

- ・現在の非組合員に、職員組合の活動内容がどの程度伝わっているのか。
- ・現在の非組合員に、組合の必要性がどのように認識されているのか。

このような問題は、現時点で加入されていない理由を考える手がかりにもなるのではないか。拙速に加入促進だけを目指すのではなく、状況を知りたいと考えた。

今年度の取り組み

- ・支部独自の案内用パンフレットを作成・配布して勧誘（資料1）
目的や活動内容について、新しい情報をできるだけ簡潔にまとめて伝えるため
法人化後における組合が果たす役割（組織全体としてみた場合の必要性）、および
支部活動成果や交流のメリット（個人個人にとってのメリット）を、アピール
支部独自の資料を作成したこと自体に、意味はあると考えている
職員組合にとって、加入していただくことが何故必要であるのか、もっと率直かつ
簡潔に伝える必要があるのではないか。
- ・アンケートの依頼（資料2）
非組合員から組合がどのように見えているか、多少なりとも知りたいという意図。
案内用パンフレット配布とアンケート依頼を同時に実施することにより、加入に直
結しない場合にも、さらにはアンケートに回答していただけない場合にも、最低
限の情報を提供し、組合の活動をご理解いただく機会となる。
- ・課題 アンケートを非組合員に依頼することの困難さ
2つの依頼（加入と回答）を同時に行うデメリット

アンケートの回答から見えてくるもの

- ・非組合員にも、組合に期待し、必要性を感じている人が確実に存在
- ・活動理念や活動内容について、非組合員に対する何らかの継続的広報が必要
- ・課題・問題点について、非組合員とも意思疎通（可能であれば議論）の機会が必要

(資料1) 教育学部支部案内用パンフレット

島根大学職員組合にあなたも加入しませんか

2011年11月30日 教育学部支部

島根大学は2004年(平成16年)に法人化し、私たち職員は国家公務員ではなくなり、その際に憲法で保障された団結権、団体交渉権、争議権が付与されました。法人化後は私たち職員が自主的に大学と団体交渉をしてよりよい労働条件を整えていくことが必要です。しかし一方で、島根大学を含む大半の国立大学法人が、大学職員の給与の決定を、相変わらず国家公務員の給与を見直す人事院勧告に準拠する形で行っています。賃金だけでなく、労働時間や休暇制度など、労働条件の悪化をふせぎ、よりよい職場環境を築くには、労働組合の活動がもっとも効果的です。

「労働組合は『日本国憲法』に保障された権利です」

憲法第28条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

労働組合の理念は、弱い立場に置かれがちな働く人々が助け合い、力を合わせて、人間らしい職場や社会をつくっていかうというものです。格差社会、そして人を使い捨てにする風潮も見られる今、これからの社会をつくっていく若者たちが学ぶ大学でこそ、教職員がそのような理念に価値を置いている姿をみせることもよいと思いませんか。

組合がこれからも職場の労働環境の改善に取り組んでいくためには、一人でも多くの方の加入が必要です。自分たちが毎日働く職場をもっと良くしたい、またはこれからもよい状態を維持したい、そう考えておられる方は是非組合へ参加してください。

「団体交渉ができるのは労働組合(島根大学職員組合)だけです。協議を通じて、職場の改善や大学運営への意見がいえのも組合です。」

大学の管理運営者には、「就業規則」を変更する際に、過半数代表を通じて全職員の意見を聞き、労働基準監督署に報告する義務があります。しかし、それらの意見を「就業規則」の内容に反映させる義務はありません。

そのため、職員が職場環境・労働条件の改善を求めて実質的な協議を進める際に、過半数代表が過半数労働組合の代表者であることは、大変大きな意味を持つことになります。法人化後の教職員の皆様に、組合への積極的な参加をお願いしたいのは、そのためです。

最近の島根大学職員組合の主な成果

- ・職員個人評価制度の見直しを実現。
- ・19年度時点で雇用されていたパート職員の給与引き下げ撤回を実現。
- ・有期雇用職員の正規職員登用試験制度の実現、及びその後の見直し、改善。
- ・パート職員の夏季休暇3日を実現。
- ・ボーナスカット分の代償措置（教育・研究費、研修費等）を実現。
- ・ボーナスカット分のうちボーナス0.05%を給与として振り込みを実現。
- ・センター入試の手当支給を実現。
- ・職員休養室・トイレ内シャワー施設・網戸設置等の職場環境整備を実現。

組合のその他の活動

- ・教研集会で、現在の大学の抱える問題点や改善の方向性などについて、学部の枠を超えて他の部局・職種の職員とともに学び理解する機会を持つことができます。
- ・懇親会やレクレーション等を通じて、ふだん知り合う機会のない教育学部の他講座、他学部の教員や事務系職員と交流し、情報交換できます。組合で大切な友人を得た人も沢山います。
- ・慶弔規定により、慶弔費（規定結婚祝い、出産祝い等）や観劇費（年一回）を、組合員の皆さんにお渡ししています。

全国大学高専教職員組合（全大教）との関係

島根大学職員組合は全大教に加入しており、全国の大学・高専教職員との交流・情報交換を深め、国会、政府、文部科学省、総務省、国大協、公大協などへの要請や会見を行い、要望・要求の実現を目指しています。また、署名活動、書籍の出版などを通じて、高等教育の意義、必要性を訴え共通の理解を求めています。現在、75大学、4大学共同利用機関、26高等専門学校が加盟しています。

組合費

給与明細「俸給」欄の金額の0.7%が1か月の組合費になります。

（俸給が30万円なら月2100円）

なお、新規組合員の加入後3ヶ月間は、検討期間ということで、組合費を徴収しておりません。

加入率

川津キャンパス 42%（法文 71%、教育 59%、総理 26%、生資 45%、職員 34%）

職員みんなでよりよい職場環境を作っていきましょう。

(資料2) アンケート回答事例

1. 職員組合に対するご要望やご意見をお聞かせください。

- A 現状の世論として公務員等に対する風当たりが強くなっています。地元大阪でも正にその世論を味方につけた大阪府知事・大阪市長が誕生しました。また、国会でも公務員給与削減法案が通ろうとしている状況もあります。どちらについても攻撃しやすいところを狙ってやってきているイメージ戦略であるとも捉えられます。対外的にどのような活動が行われているかはまだ分かりませんが、そのような状況にいかにか言論戦を行うかも重要なポイントになってくると考えています。
- B 具体的にどのような活動をしておられるのか、よく分からないところがあります。
- C 専任になったばかりで、職員組合の活動についてまだよくわかっておりませんのでお答は難しく存じます。
- D いただいたパンフレットから、最近の島根大学職員組合の主な成果を拝見させていただきました。職員の個人評価制度の見直しに始まり、職員の待遇改善の実現など、大きな成果をあげておられることを知りました。よりよい職場環境を実現していくためには、職員組合の活動が不可欠であると実感しました。
- E 個別的な問題への取り組みだけではなく、どのような組織体制を目標として共有しながら活動されているのか、具体的なビジョンが知りたいと思っています。とりわけ今後、大学をめぐる財源やポスト等、全体のパイがますます縮小していくことが予想される中、限られた財源・ポストを世代間でどのように振り分けるか、いま組合が理想・理念としてお持ちの大学組織運営のビジョンに強い関心があります。
- F 特にありません
- G ボーナスカット削減緩和と代償措置の実現やパート職員の待遇改善等、労働条件の改善等のためのご尽力はありがたいものと思っております。

2. 職員組合の必要性についてどのようにお考えでしょうか？

- A 憲法で保障された権利であるので必要であると考えています。
- B 特に意見はありません。
- C 労働条件の改善等が必要な場合は、組合としての活動が重要になるかと思えます。
- D 国立大学の法人化以降、国家公務員でなくなった職員にとって、職員組合の存在は不可欠です。近年、大学教員は多忙化しているように感じます。また職員の個人評価制度にも顕著なように、かつてないほどに業績主義の風潮が強まっているようにも思います。いまや大学教員は、業務教員としての性格が強めています。そのような状況下にあって、一定の労働環境を維持し、また改善していくために、職員組合には大きな期待をしたいと思えます。
- E 組合組織の基本的な必要性は強く感じています。しかし、現在実際に果たしている役割については、積極的・消極的両面の矛盾したイメージをもっています。
- 念頭にあるのは、大学院重点化政策施行後この道に入り、社会的には長期的な不景気の影響を受けている若手研究者が現在置かれている苦境です。幸運にも私本人は常勤の職に就くことができているが、周囲には私よりも能力があり努力を続け、社会的にも意義のある研究に携わりながら、不安定な職にとどまっている研究者が数多くいます。私は個人的にも、また社会的にも、大学をめぐる労働条件の現状においてこのことをもっとも重大な問題のひとつと考えています。
- 一例としてボーナスの問題を挙げます。たとえば、組合の努力がボーナスの引き下げ阻止を実現するようなことは、それ自体としては重要な労働条件改善の活動だと認識しておりますし、現にこの職にある私個人としてもたいへん有り難いことです。しかし同時に、この財政縮小の状況の中で、このことがより一層の研究者雇用の悪化や非常勤職の増加に繋がりはしないだろうかという、同世代の人間に対する「後ろめたさ」がぬぐえません。ボーナスは少しでも多く欲しいと思えますし、いま現在の給料が必ずしも仕事の内容に見合ったものとは思っておりませんが、ボーナスを減らすことによって確かに若手の常勤職が増えるのであれば、その方がいいという思いもまたあります。
- こういった意味で、組合については必要性を感じる一方、現在の取り組みが、若手研究者が置かれている苦境という「現実」の根本的改善に対して本当に有効に働いているか(働きうるか)、いつも悩んでしまうところです。若手研究者の雇用問題についても組合が取り組みを進めてきていることは存じていますが、質問1への回答で書かせていただいた財・ポストの世代間配分の具体的なビジョンがみえないかぎり、個別の問題への対処にとどまっているようにみえるというのが現在のところでの正直な印象です。
- F 特にありません
- G 労働条件の改善、研究教育の充実といったことから必要性があると思えます。

昨年度、総合理工学部支部では、亀井淳志支部長のもと、総合理工学部の教員がおかれている現状の分析を行った。今回の発表ではこの現状分析を紹介し、それを受けて、今年度の活動計画について述べることにする。

総合理工学部の教員の現状

総合理工学部は JABEE（日本技術者教育認定機構）を多くの学科で導入しており、そのための作業や、教員 1 人あたりの担当学生も他学部よりも多く、野外調査や実験を主体とする教員が大多数であり、大学での卒論・修論・博論生に対する指導時間も長い。また、他学部と同様に教員数が減ってきているわりには授業や会議数も変わっていない。そのため、振替休日や土日に大学へ出勤する、あるいは学生と野外調査や実験を行う時間外労働は当たり前で、さらに研究費の自己負担も増加している等の問題が起こっている。このように、「時間」、「お金」、「心のゆとり」が無い教員が増加している。そのため、新規組合員の勧誘活動を行ってもなかなか加入してくれる方が少なくなっており、現在は総理工・汽水域研究センター、および評価室の構成員約 130 名のうち、組合員は 32 名という状況である。組合員が少ないため、毎年の役員交代が難しく、また、役員も若い人に集中したり、レクリエーションがなりたないなどの問題が生じ、支部の存続さえ危ぶまれていた。

対策と活動方針

そこで、重要な点は以下のように考えている。

1. 存続することがとにかく大事。
2. 支部はいざという時に組合員の力になれる存在であること。
3. 忙しいときには無理な活動はしない。

このような背景のもと、今年度は以下の活動方針を設定した。

1. 支部長・支部役員が余力を得たとき、親睦・交流（福利厚生）活動を積極的に考える。
2. 新規加入者を歓迎する組合員拡大活動に取り組む。ただし、業務の妨げとなるような活動は行わない。
3. 学部長・事務長交渉を行う。
4. 技術職員の待遇に関する問題を事務長に引き続いて検討していただく。

1 に関しては、年度末にお仕事ご苦労さん会を企画し、2 については新年会を企画し、組合員以外にも参加を募るパンフレットを配布し、勧誘を行う。3 についてはやはり新年会等で学部長・事務長を招き、親睦を深めながら交渉を行う。4 に関しては直接事務長へ伝えることとした。

この他にも役員交代に関しては、昨年度、役員持ち回り表を作成したため、問題が解消されつつ有り、今年度もそれに基づき常に 5 年先までの役員担当を決定する予定である（今年度は 2016 年度担当者の決定）。

アンケートからみる職場環境の改善

- “休める”職場環境を -

生物資源科学部支部

生物資源科学部支部は、今年度の教研集会のテーマ「職場環境の更なる改善を求めて」にあわせ、急遽”休み“を中心に以下のようなアンケートを取り、年休などの休みをどれぐらい取ったか等の状況を調べました。その結果から、年休の所得率では殆どの人が一割程度であること、夏季休暇については三分の一の人が取らなかったということ、祝日に行われた大学行事に対する代休については半数以上の人を実質的に取らなかったということがわかった。このアンケートはまた、“休み”を“取らなかった”のではなく“取れなかった”ということが本当の姿であり、特に法人化以後の教育・研究以外の業務の増加に起因するところが大きいことを示していると思われる。

自由意見では次のような意見が多く見られた。

- 1) 休憩室を使いやすいようにしてほしい。
- 2) 教育・研究以外の仕事が多くて忙しすぎる。
- 3) 年休は取りたくても時間的にとる余裕がない。
- 4) 夏季休暇を取りやすいようにしてほしい。
- 5) 代休の取れる範囲を広げてほしい。
- 6) 代休は実質的に取れないので手当支給にしてほしい。

実施したアンケート

1. 学部休憩室の利用： 年間利用回数を下から選んでください。()
0回、 1～4回、 5～9回、 10回以上
2. 年休：年間どのくらい取っていますか？下から選んでください。()
0回、 1～4回、 5～9回、 10回以上
3. 夏季休暇：今年とったかどうか、下から選んでください。()
とった。 とってない。
の理由()
4. 代休：何らかの事情で代休を取らなければならなかったとき、実際に休みを取ったかどうか？ 下から選んでください。()
取った。 取らなかった。 該当なし。
の理由()
5. 自由意見

結果

