

第40回教研集会

島根大学の働き方を考える

—現状把握と課題解決に向けて—

レポート集

2017年12月14日 18:00～20:00

法文学部棟2階 多目的室1

1. 中央執行委員会報告

(1) 「組合アンケートについて」 …………… 副委員長 大島 朗伸

(2) 「雇い止め問題についての団体交渉報告」 …………… 書記長 松本 一郎

2. 支部報告

(1) 「職場環境の安定化」 …………… 法文支部 谷口 智紀

(2) 「教育学部における教育課程の変更と教育の質の保証という問題について」
…………… 教育支部 西田 忠男

(3) 「総合理工学部支部報告」 …………… 総合理工支部 倉田 健悟

(4) 「学部改組を振り返る」 …………… 生物資源科学部支部 中務 明

(5) 「事務系職員の超過勤務の実態を探る」 …………… 職員支部 江角 真琴

組合アンケートについて

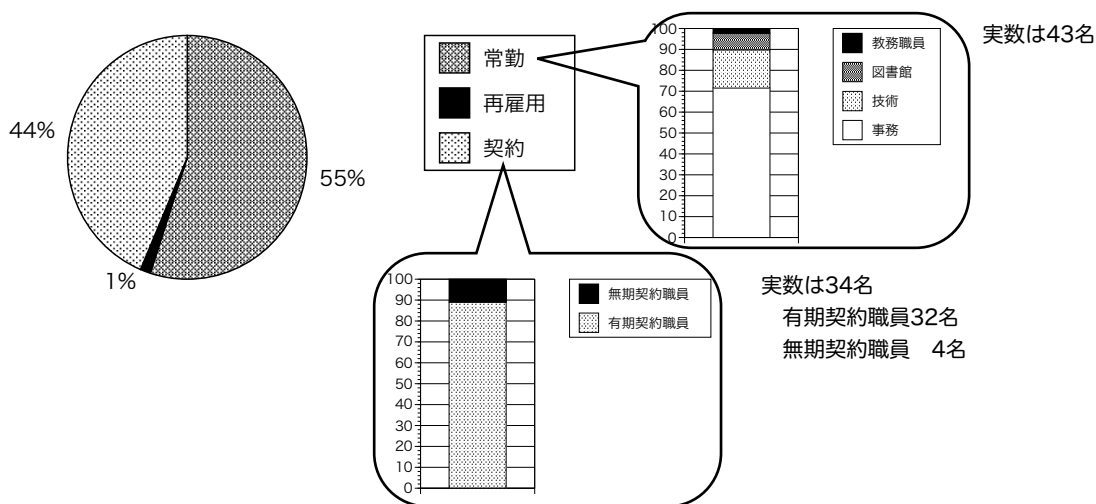
副委員長 大島朗伸

アンケート結果から見える職場の現状と今後の組合としての対応について

島根大学職員組合の調査部では、今期久々に全事務職員に向けてのアンケート調査を行いました。島根大学職員組合では、従前から職場の労働環境の改善に向けて様々な活動を行っていますが、現在取り組むべき大きな課題として捉えているのが、「有期雇用職員の雇い止め」問題です。11月30日付けで皆様にお送り致しましたく組合ニュース-速報->にも記載しましたように、島根大学職員組合から2017年の6月14日付けにて申し入れた「国立大学法人島根大学における無期転換ルールへの早急な対応を求めます」に対する回答が11月29日に行われました団体交渉の場においてようやく示されたところです。組合でも有期雇用職員の方々を含む事務系職員の方々の職場環境の実態について把握しておく必要があると考え、今回のアンケートを実施させて頂いたところです。

従前、この様なアンケートは、【紙媒体でのアンケートの配付⇒アンケートの回収⇒各設問の結果集計⇒得られた結果の分析・解析】という流れで行われていました。実際にアンケートを行う場合、アンケートの回収作業、回答の集計（特に記述箇所）に多くの労力を要するため、今回は新たな試みとしてWEB上でアンケートを行おこないました。

12月5日～11日までの期間に区切りアンケートを実施しましたところ、78名の方からご回答頂きました。アンケートのURLにアクセス頂いた方の数は143名でしたので、アクセスして頂いた方の約半数の方にご回答頂いたことになります。88%の方からはPCで、10%の方からは携帯で、1%の方からはタブレット端末でご回答頂きました。ご回答頂いた方々の職員区分とそれぞれの内訳は下図の通りです。



回答を頂いた契約職員の方の約90%の方が有期契約職員であり、そのうちの60%の方が契約には上限があるとお答えになっていました。また上限があるとお答えになった有期契約職員の方々が希望される雇用形態として、75%の方が無期転換を希望し、17%の方が有期でも良いとお答えになっていました。この事からも国立大学法人島根大学における無期転換ルールへの早急な対応が必要だと思われます。

職場で不安に思っている点については、常勤職員の方の場合、島根大学の将来について、今後の業務量の増加などへの不安が挙げられており、また、契約職員の方では契約終了後の就職への不安が最も多く挙げられていました。

職場環境に対する不満について、「大いに不満がある」、「少し不満がある」とお答えになった方は常勤職員の60.5%、契約職員の35.3%と常勤職員の方に不満を抱えておられる方の多いことが分かりました。内容的には常勤職員の方の場合、特に仕事量の多さに不満を持っておられる方が多いことが分かりました。契約職員の方の場合、仕事量のばらつき（時期によるもの、部署によるもの等）に対する不満が挙げられていました。

今回のアンケートは、職員組合としては初めてのWEBを利用したアンケートでした。このため、実際のアンケートの開始までには、WEBアンケートを行っている会社の選択、アンケート内容及び選択肢、アンケートの周知方法などにおいて種々の問題点も浮かび上がってきました。今回の報告ではこの様な点も含め、今回のアンケート結果についてご報告させて頂こうと思ひます。

2017.12.14

雇い止め問題についての団体交渉報告

松本一郎

【はじめに】

全国の組合（全大教（全国大学高専教職員組合））でも問題になっている表題の「雇い止め問題」について、島根大学職員組合での交渉内容を報告します。教研集会当日の12月14日現在においても交渉は継続中ではありますが、本年度末で雇用期限を迎える該当する職員に対し、本件に対する情報伝達の努力を行うとともに、継続して就労意欲（希望）のある対象者に対しては、この5年（にも及ぶ）の島根大学に対する貢献に敬意を表し、引き続き島根大学の一員として就労できるように大学側と交渉を継続していく所存です。

タイムリーな事に12月12日付けにて全大教のホームページには特別国会開会中の12月4日(月)に東大教職組、首都圏大学非常勤講師組合との共催で開催した緊急院内集会「ストップ！国立大学有期雇用職員大量雇止め=すべての国立大学での「無期転換ルール」適正実施を求める」の記事とともに動画として「東大職組報告」「東北大職組報告」が掲載されています。島根大学職員組合のみなさんもぜひ、ご覧下さい。

以下、URL

http://zendaikyo.or.jp/index.php?action=pages_view_main&active_action=journal_view_main_detail&post_id=3147&comment_flag=1&block_id=544#_544

【団体交渉報告】

それでは、組合ニュースの速報でも報告をさせて頂きました11月29日の団体交渉の内容から報告します。概要は、以下のとおりです。

日時：11月29日（水）10時～10時50分

場所：本部棟1階 第2会議室

団体交渉出席者（速報につき詳細は記していません）

組 合 側：大日方委員長ほか6名

大学当局側：藤田理事、松浦理事、鈴木総務部長ほか人事労務課職員、計8名

団体交渉は、2017年の6月14日付けにて申し入れた「国立大学法人島根大学における無期転換ルールへの早急な対応を求めます」に対する回答がまだにない事を受けて、団体交渉の申し入れを11月8日付けにて行い、今回の交渉に至ったものです。

今回の報告では、ニュース速報でもお伝えしたように、団体交渉が引き続き継続している事（決裂ではない）が一番の成果であり、組合の要求に近づける道筋がみえてきつつあることをまずは報告します。以下、団体交渉の内容の要点を列挙します。

- ・ 団体交渉は継続します（ただし、急を要する内容を含むため次回を早急に設定します）
- ・ 組合から求めていた有期雇用職員のうち、大学当局側でも4職種（附属病院で勤務する「病院クラーク」「医師クラーク」「病院系技術補佐員」「ナーシングアシスタント」）については、今後の規則改正にて無期転換をはかる予定、また障がい者雇用枠で雇用されたものなどについても無期転換をはかる方向で検討中、技術補佐員のうち研究開発能力強化法にもとづくものについても検討中（来年度4月から実施？）である旨が説明された。
- ・ 上記以外の職種は規則上も5年を超えて雇用する事はない（権利が発生しない）旨の説明があった。
- ・ それに対し、組合から規則改正を目指して今後も交渉をしていきたいが、現行の就業規則の中でも9条にあるように「真に大学当局が認める者」として無期転換がはかれるのではと詰めた。
- ・ 今後、以上について当局側は「交渉のテーブルについた」という認識にあり、組合側の要求を勝ち取るように活動を継続します。
- ・ また、交渉に至るまでには、大学当局と組合側の労使間において情報交換・意見交換の機会がなく、故に、今回のような事態を招いているとの認識のもと、定期的な懇談会の設置を申し入れた。これについては、当局側も前向きに検討（回答）をする旨の発言があった。交渉出席者からも、この部分については、勝ち取った（予定）との認識です。

【全大教新聞 342 号（2017 年 12 月 10 日）からの抜粋】

以下、全大教新聞 342 号（2017 年 12 月 10 日）からの抜粋です。このような情報も大学当局側に示しながら、粘り強く、しかも時間があまり残されていないので早急に交渉を進めてまいります。組合の皆様からの該当者の情報提供も合わせてお願いできればと思います。

無期雇用転換に関する状況、取り組み①【東日本地区】

北大	当局は医療・福祉系の専門資格者など以外の無期化の動きなし。無期転換に関するポスターで当事者に呼びかけ、アンケートも予定。
室蘭工大	改正労契法を理由に6年上限を5年上限に短縮。事務補佐員について無期雇用化を求め、北海道労働局への指導要請を実施。
岩手大	今年度末21人雇い止め予定。2人相談あり。回交を予定。
弘前大	雇用継続については学部の裁量によるとの姿勢。
秋田大	5年上限を撤廃。組合の取り組みと現場からの声が大きかった。
東北大	1140人が今年度末雇い止め対象。限定正職員試験(11月末結果通知予定)は受けられない例も。総長あて公開質問状の回答に対し、再度の質問状を提出。
山形大	運営費交付金、病院収入等による雇用は無期雇用転換認める。有期雇用職員本人と監督者に対しアンケート実施。→外部資金雇用についても、労使協議に応じるとの回答。
福島大	12月に対応方針が提示予定。アンケート、60人中32人から回答、23人が無期雇用化を希望。
茨城大	パートタイム職員を組織化しており、雇用期限延長に注力。
宇都宮大	今年度回交事項として予定。
群馬大	雇用上限設定は2017年度採用者からだが、財政難から教室系で雇用上限以前の雇い止め事案が発生。
新潟大	規則改定(5年上限設定)前からの継続勤務者は無期雇用化。
信州大	原則無期化だが、無期転換時の待遇変更(配置転換など)が無期化を阻害しないよう交渉。非常勤職員を対象に、無期雇用転換の手続き等に関する学習会を各キャンパスで実施。
山梨大	今年度から5年上限による雇い止めが発生、学習会に約30人参加。(11月号参照)
東大	6か月クーリングは撤廃、公募選考を経ての再採用は可能に。引き続き雇用上限(5年)の運用停止などを要求し回答待ち。非常勤職員対象の学習会を4回開催。
海洋大	再採用による雇用上限リセット制が無期化回避のためうやむやに。教職員アンケートで常勤、非常勤とも回答者の9割が「雇い止めは業務に不都合」又は「雇い止めは法の趣旨に反する」と回答。
農工大	アンケートを実施、非常勤職員の過半数が回答。
電通大	雇用上限以前の雇い止め事案で個別交渉、アンケート実施を準備。
首都大	労使で職場実態調査などを行いパート職員の無期雇用化を実現。(11月号参照)

(秋・冬季単組代表者会議での報告より抜粋)

**事務補佐員の
無期転換制度が実現
金沢大学教職員組合**

金沢大学は、2013年の改正労働契約法施行以降、非常勤職員の雇用上限を、これまでは1年更新を繰り返して65歳まで働くことが可能な制度を廃止して、5年と定めました。こうした法の趣旨にそぐわない大学当局の対応を組合は強く批判し、とりわけこの1年間は、無期契約への転換を原則とする制度枠組みへ改善することを求める運動を展開してきました。

組合が実施した教職員アンケート調査からは、非常勤職員だけでなく正規職員も一律5年雇い止めに懸念をもっていることが明らかになりました。また非常勤職員の多い女性部の努力によって、雇止めの方針の思いを直接的に把握できるようになりました。そして事務レベルでの折衝も含めれば数度に渡る粘り強い交渉の結果、大学側は、事務系非常勤職員に

ついては、無期契約への転換を基本とする制度設計へと方針転換することについて表明しました。組合交渉としては近年まれに見る成果でした。ただし、無期化の選考にあたり筆記試験を課す等、5年近い勤務実績を正当に評価していないようにも見える要素は残されており、運用面での不安は残りままです。またプロジェクト雇用の場合の無期転換が、当該プロジェクトが終了した場合には解雇となることを前提としているという問題もありません。今後も、当事者の声を聞きつつ、粘り強く交渉してきます。(前書記長、現特別執行委員 松田洋介)

以上

職場環境の安定化

法文支部 谷口 智紀

はじめに

安定的な職場環境の整備は喫緊の課題であるとされているにもかかわらず、具体的な対応はいまだ示されていないのが現状である。そこで、法文学部および各機構（センター）における問題を踏まえて、職場環境の整備のあり方を探りたい。

I 法文学部および各機構（センター）の職場環境の現状

II 職場環境の安定化についての論点整理

- 1 職場（教育、研究、学務に係る設備環境）
- 2 研究費
- 3 業務内容
- 4 業務に対する対価
→職員給与規程と人事院勧告及び国家公務員の給与に関する法律との関係
- 5 雇用条件（任期）
- 6 その他

III 安定的な職場環境とは何か？—労働と対価の視点から—

- 1 労働と対価
- 2 労働の多忙化…二重業務や不必要な業務はないか
- 3 対価の適正性…国立大学法人の財務

IV 職員組合として取り組めること

- 1 教員と職員の協働
- 2 大学本部との関係

おわりに

資料

センター系教員の意見「職場環境の安定化に向けて」

平成 29 年 12 月 4 日(月)

アドミッションセンター 美濃地

1. 雇用止めについて

- ① 熟練したスキルをもった非正規雇用の方が雇用止めになることは、ご本人にとって職場環境が不安定であるという問題に加えて、業務を補佐してもらっている当該センターにとっても大きな痛手である。
- ② 非正規雇用の事務補佐員の方の賃金（時給）は、学生に支払われる謝金に比較しても低く、業務とのバランスがあまりにもとれていないのではないかと。

2. 機構に所属する教員の多忙化について

- ① 複数のセンターをまとめて機構化したことのメリットが見えにくい。機構内のセンター同士の業務の連携や分担、協力態勢などが十分構築されておらず、機構全体・大学全体としてミッションに取り組む体制ができていないため、効率的に業務を遂行できていないのではないかと。
- ② 基盤となる事業費や人件費が十分でないことから、競争的資金を獲得しにいかざるを得ない。そのため、事業年限がくると、新しく次の競争的資金を獲得しなければならず、持続的な人的資源や事業費が担保されないうえに、教育等に係る長期的な見通しがもてないまま、次々と事業を進めなければならず、多忙感と焦燥感にさいなまれている。
- ③ 中期計画を確実に遂行するために、執行部による進捗状況等の管理が強く行われており、年度内に何度も文書作成や評価を上げるためのエビデンス作成に膨大な労力を費やしている実態がある。
- ④ それぞれのセンターの業務内容によって実態は異なるが、日々の業務に手いっぱいである研究時間を確保できないセンター教員にも、科研費の申請が強く求められている実態がある。研究できるだけの職場環境が担保されないまま申請が採択された場合、勤務実態はより劣悪な状態になることを理解してほしい。

教育学部における教育課程の変更と教育の質の保証という問題について

教育支部長 西田忠男

教育職員免許法の改正と連動する形で、本学部では「技術家庭科免許」及び「幼稚園免許」取得に係る開講科目が大幅に減少した。これを例にして、大学として教育の質の低下という問題について考察する。

❖ レジュメは当日配布いたします

10月13日に今年度に新しく組合に加入した田阪さんの歓迎会と組合員の交流を深める会を開いた。その中で、島根大学の労働環境に関する問題の一つとして、休日出勤の扱いの問題について話題となったので紹介する。これは総合理工学部支部だけの問題ではないが、職員の働き方に関する問題として、組合で取り組むべきことに該当すると考えている。

現在、多くの教員は裁量労働制の下、出勤と退勤の時間には拘束されない労働形態となっている。しかしながら、土曜日を含む休日に業務等で出勤する場合、休日勤務願いの提出を求められ、「振替休日」として前後の平日を指定するように指示されることが多い。

私を含め多くの職員がこの手続きに煩わしさを感じながらも、根拠のある手続きであると思いついて従っている現状のようであった。困る点は他にもある。「振替休日」に選ぼうとする平日は、授業、会議、謝金を必要とする作業に立ち会う時間等が予定、もしくは既に済ませた後である日がほとんどで、「振替休日」に指定できないのである。実際には授業があるにも関わらず、「振替休日」として手続きを進めてしまうケースもあるとのことだった。

ところが、「代休」という別の手続きがあるということで、これが「振替休日」とは違うものであると話題になった。まず、「振替休日」とは本来、事前にその日を指定した上で、休日勤務を申し出る手続きの一部である。一方、「代休」とは、休日に勤務する必要が生じた結果、代わりに休む日を選ぶというものである。微妙にニュアンスが異なるのが分かるであろうか。さらに、最も大きい違いは、「振替休日」を取って休日出勤した場合は平日の給料が支給されるが、休日出勤して「代休」を取った場合は休日の給料が支給されることである。

この点に関する実際の例として、休日出勤した場合、小さい子供を休日に保育所等に預けることになり、そのための経費がかかるといった話が出た。本来であれば、休日出勤した場合に支給される35%増しの給料が、そのような経費に充てられるべきものであるが、振替休日ではそうならない。また、センター試験は大学が受託する事業として費用を得ているため、休日にセンター試験を実施するために休日出勤を要請される場合、休日の割増給料と、入試センターから配分される人件費相当分が、試験監督として休日出勤した職員に支払われるべきであるとの指摘もあった。

これまで、休日出勤願いを提出して「振替休日」を指定していたことに、煩わしさを感じるものの疑いもせずに手続きをしていた私にとっては、初めて聞く話であった。多くの職員が、「代休」と「振替休日」の違いを知らないのではないか、また休日勤務願いに振替休日の記載を求める現場の事務職員さえ、実は知らないのではないか、といった話もあった。

その他にも、大学運営費交付金の削減によって、教育、研究、事務のあらゆる側面にしわ寄せが来ていることは多くの職員が実感しているところである。組合に所属する職員が、労働環境の変化についての様々な問題を共有、理解することから始めないといけない。この教研集会「振替休日」と「代休」の違いとその問題点について意見交換できることを望みたい。

「学部改組を振り返る」

生物資源科学部支部 支部長 中務 明

○平成 24 年度入試

生物科学科 (30)・生命工学科 (40)・農林生産学科 (85)・地域環境科学科 (45)

○平成 30 年度入試

生物生命科学科 (70)・農林生産科学科 (60)・地域環境科学科 (70)

【改組 (入試に関連する) の流れ】

1. 中期計画・中期目標 平成 27 年度 (大学 HP) より抜粋

・総合理工学研究科との共同専攻を含めての**大学院改革**について、双方の執行部で打合せを行ったが、**学部改組を先行することになった。**

・平成28年1月教授会で生物科学科と生命工学科を融合した**生物生命科学科 (仮称) (学生定員75名) を新設する改組案が承認された。**3年次編入学生定員を10名削減し1年次学部学生定員を205名とすることも承認された。

・生物生命科学科 (仮称) は生物を多様な階層で理解し、生物の基本的生命現象を総合的に理解すると共に、生命を解析する高度な技術を身につけ、それらの知識や技術を利用することにより社会に貢献できる人材を育成することを目指した学科で、4つの教育コースから構成されている。

・平成32年に予定されている理系研究科改革で医理工農連携プログラムを活用した融合専攻を検討する予定である。

・改組に伴う学生定員の再配置は、1年次学生定員205名は困難であるとの予測から、現状の200名とし、生物生命科学科75名、農林生産科学科80名 (5名減)、地域環境科学科45名とする。

・28年度および29年度退職教員 (内2名は特任助教として生命工学科と農林生産学科に採用済み) の大半は、改組の主体である生命系、環境系学科の強み・特色を発揮できるような人材確保に充てる。

・改組に伴う学内センター教員の本学部への移動は、学長管理人件費を活用できるよう最大限の努力をする

生物資源研究科においては、大学院機能強化検討ワーキンググループを立ち上げ、大学院の機能強化を検討する。

生物資源科学研究科においては、機能強化につながる組織再編を念頭において、ワーキンググループを開催し、具体的な案を作成した。

平成30年に学部改組が計画されたため、大学院機能強化WGを7月をもって発展的に解消し、学部改組検討WGを立ち上げた。

平成32年に理系大学院改組も計画されているため、次年度以降も学部改組検討WGで大学院の機能強化の検討も進めることにする。

2. 平成28年度の報告（文科省HPより）

平成28年度計画

【63】全学的視点から、理系学部・研究科の教育研究組織の点検を行い、学部については平成30年度、大学院については平成32年度までに社会的ニーズに合わせた組織と入学定員の見直しを行う。【戦略性が高く意欲的な計画】

【63-1】 総合理工学部及び生物資源科学部について、平成30年4月改組に向けての検討を行い、見直し計画を作成する。

実施状況

生物資源科学部の改組については、地元企業や自治体からの要望である、食品製造業、ヘルスケア産業、6次産業化、環境技術分野で活躍できる高度技術者の養成を担っていくため、「生命」「生産」「環境」に焦点を当て、これら3分野をより明確にした3学科体制とする改組を行うこととした（平成30年4月開設に向け設置申請済）。

また、理系研究科の教育研究組織の見直しについては、平成32年4月を目指し総合理工学研究科（博士前期課程）と生物資源科学研究科（修士課程）の改組を計画していたが、急速なグローバル化への対応など早急な人材育成体制の刷新が必要と判断し、地元産業界・自治体の要請に迅速に応えるべく、改組計画を2年前倒し学部と研究科を同時改組することとし、研究科については、両研究科を統合して「自然科学研究科」を設置することとした（平成30年4月開設に向け設置申請済）。

○計画を2年前倒しした理系大学院の統合【63-1】

理系学部・研究科の教育研究組織の見直しにあたって、急速なグローバル化への対応など早急な人材育成体制への刷新を行うこととし、当初計画を2年前倒しして地元産業界・自治体の要請に迅速に応えるべく、平成30年度に研究科を学部と同時改組することとした。研究科については、現行の総合理工学研究科と生物資源科学研究科に分散していた「環境」に関する教育・研究の資産を集約した専攻を立ち上げるなど、従来の枠組みを越えた自然科学研究科として新たに設置することとした（平成30年4月開設に向け設置申請済）。

「事務系職員の超過勤務の実態を探る」

職員支部

1) 平成29年度超過勤務時間数（全体／月別、部署別／一人当たり、個人別累積）

《スライドをご覧ください。》

2) 人事労務課での取組

本学職員がワークライフバランスを図り、それぞれがやりがいや充実感を持って働き、仕事上の責任を果たしながら家庭や地域等において様々なライフステージに応じた多様な生き方が選択・実現できる環境を整備するため、また、職員の心身の健康維持の観点から次の通り超過勤務の縮減に取り組んでいる。

◆対象者

事務系職員（常勤職員の事務・技術・図書・技能・労務・教務職員）

◆実施時期

平成29年7月1日～

◆数値目標

平成29年度超過勤務総時間数の前年度比20%削減（各課・事務部別）
（個人の年間総時間数の20%削減）

◆長時間労働是正に向けた取組

【執行部】 ○執行部の方針の明確化

- ・意思決定の迅速化（方針の早期決定）
- ・業務の見直しによる業務量の削減
- ・業務の進捗管理
- ・超過勤務の状況についてヒアリングの実施
- ・勤務実態を踏まえた職員の配置見直し

【管理職員】 ○管理職員によるマネジメント

- ・意思決定の迅速化（方針の早期決定）
- ・業務の見直しによる業務量の削減
- ・業務の進捗管理
- ・会議開催時間の厳守
- ・勤務時間外の会議の抑制
- ・定時退勤日の徹底、指導
- ・効果的な削減策の情報共有

- 【個人】
- ・学内文書（メール）の連絡内容の簡略化
 - ・勤務時間外の電話やメールによる業務以来の廃止（緊急の場合を除く）
 - ・定時退勤日の徹底（週2日）
 - ・年次有給休暇、リフレッシュ休暇の計画的な取得