

アクティブ Active

発行：筑波大学教職員組合
つくば連絡会

ホームページ <http://fweb.midi.co.jp/~wout/>

2005年2月28日(月) No.31

連絡先 齋藤静夫(数援): 内線5012

E-mail ssaito@ims.tsukuba.ac.jp

編集委員 齋藤(数援)・大澤(生圏)・大井(生機)

大前(基医)・升(基医)・中田(臨医)

大学本部事業場に働くすべての皆さんへ

過半数代表者候補

齋藤静夫

数理物質科学等支援室

(物性・分子工学専攻)

技術専門官



< 過半数代表者の役割 >

このたび、過半数代表者選出選挙に立候補しました齋藤静夫です。法人に移行して1年、私は、研究費等の配分の遅れ、事務手続き方法の不明瞭さ、会計処理の遅れ、なかなか改善されない残業時間等々…。大学の現状は、様々な問題が山積みされている状態と認識しています。このような中で過半数代表者の役割とはいったい何だろうと考えさせられました。

法的には就業規則に対する意見書の作成、労使協定の締結、安全衛生委員会委員の推薦、の3項目です。それは実行されているのですが、誤解を恐れずに発言すれば、「何をしているのかわからない」の一語に尽きます。もともと2000名を越える職員の意見調整を1人の過半数代表者が担うには無理があります。その意味では今回、過半数代表者の業務を補佐する委員を任命する事ができるとあるのは評価できます。

私は、事務職、技術職、非常勤職員、若手教員、男女構成を考え、委員を任命します。

年度初め岩崎学長は、法人発足に当たって教育の充実、研究の充実、社会貢献の推進を表明しました。さらに筑波大学に働いていて良かったと言える職場環境を目指す事も表明しました。過半数代表者候補としましては、「筑波大学に働いていて良かったと言える職場環境を目指す」事に大きな関心があります。

< 残業時間を如何に減らすか >

今一番の課題は、残業時間を如何に減らすかだと思います。特に事務職員に関しては急務です。部、課によって季節的に仕事量のばらつきがあります。人的に融通し合うような事は出来ないでしょうか。ただ単に大学当局に改善を迫るだけでなく、教職員が協力して改善案を提案していく必要があると考えます。

先日、大学本部事業場安全衛生委員会と環境安全管理室主催による講演会がありました。講演者の松崎一葉先生によると、仕事の満足度や達成感は職種別に見ると教員が一番高く、ついで技術職員、そして事務職員となる。逆に仕事から来るストレスは事務職員が最も高く技術職員、教員の順になると言う話でした。また、つくば市の研究機関(大学も含む)に働く事務職の女性を対象にしたアンケート調査では「この1週間内に自殺を考えたことのある人」という設問に「ある」答えた人が平均で3.8%、筑波大学は3.9%という結果が出たそうです。働きやすい職場環境に真剣に取り組む必要があります。

< 限られた運営費交付金で努力する >

1月15、16日とセンター試験がありました。法人移行に伴い、休日出勤は時間外勤務になります。経費節約のために代休(振替休日)扱いになりました。しかも、労基法の関係で1週間以内に代休をとという制約がありました。試験に関係した事務職員、技術職員は例外なく代

休で処理したと思います。教員は代休、または時間外手当といろいろの対応であったと聞きました。毎年、運営費交付金の削減が実施される中、講義があれば休講（代講）に、会議があれば欠席という措置はおかしいのでしょうか。

無駄を省くということにもっと関心を持ちましょう。授業の終わった誰もいない教室に明かりが点燈していたら消しましょう。

<教員、事務職員、技術職員が協力する>

大学本部事業場は職種別に見れば教員が過半数を超えています。しかし、事務職員や技術職員に比べれば、教員の勤務時間等に関する問題意識は低いと思います。教員は、研究、教育に関する問題意識の方がはるかに高いと思います。

教員、事務職員、技術職員、各当事者の声をより反映させる為に、ご支援ご協力をお願い致します。

皆様のご意見・感想をお寄せ下さい

(1) サービス残業の根絶へ向けて

・月45時間以上、日5時間以上の超勤は、現行の労使協定に違反します。協定違反であっても、深夜超勤(22-5)であっても、実態を記録して手当が支払われます。しかし、大学は月々の仕事の量に違いあり、勤務実態に合った特別条項付労使協定が必要です。

・事務職員に聞いたところ残業に対する認識が足りません。実際に残業しているのに記録していない。あるいは命令をだしてもらうのが午前中までであるため、実質サービス残業になっている・・・とかです。

・仕事を減らすアイデアキャンペーンなどはどうでしょうか。教員サイドに問題があって事務職員の仕事を増やしているのであれば、それも出てくるかもしれません。

(2) 法人化になって、良かった点・悪かった点

・良かった点：教員は裁量労働制になり時間が自由になったことです。兼業がしやすくなったことがあげられます。そのために本業が疎かになるのは論外ですが、社会的貢献に直接つながるような外部の仕事や、NGO、NPOの仕事もずいぶんやりやすくなりました。

・悪かった点：ただし、非公務員型で法人化されたため、結局、国立大学法人以外の組織とは勤務条件の継続に関する協定が結ばなかったとのこと。従来、勤務条件が継続していると見なされていた文科省以外の省庁の研究所や国立病院との間で移動する場合は、いちいち退職金が支払われることとなりました。このことは給与体系にも影響する問題で、今後の人材確保を考えると従来どおりの対応が望めます。

(3) 今年度の過半数代表の良い点・悪い点

・代表者1人を選ぶこと自体に無理がありました。
・「何しているのか分からないの」一言に尽きます。努力されているのだと思いますが見えません。

(4) 授業料値上げについて

・誰でも大学で学べるという機会均等のため、国立大の授業料は安かったと思います。もう、十分過ぎる程値上げしてきたのだから、頭打ちにすべきです。

・学長には、値上げ反対の毅然とした態度を示して欲しかった。

(5) 職場の労働条件・安全・衛生環境について

・服務監督者がこれらのことを肝に銘じて遂行しなければ改善されません。

・2月4日の安全衛生管理講演会の松崎先生の講演はできるだけ多くの人に聞いて欲しかったなと思います。

(6) 仕事と家庭の両立支援実現に向けて

・3月までに行動計画を策定することになっているとは、知りませんでした。大学はどのように準備しているのでしょうか？

(7) 新しい過半数代表者に求められるもの

・サービス残業、就業規則の改定を考えると、教職員の意見を広く集約しながら、過半数代表の選出を行うことが必要です。候補者一人の信任投票でいいのでしょうか？ 教員・技術職員・事務員から2,3人代表者を選出して代表団をつくりその代表者が署名した方が民主的かつ合理的だと思います。

・大学当局が候補者一人の信任投票に何故こだわるのか、説明責任があるのではないのでしょうか。

・今年度の過半数代表選挙では、最終的に有権者の過半数票を獲得した候補者はいなかった事実をもう一度思いおこすべきです。選挙疲れしていた職員が多い中でも、決戦投票で多くの白票が出たことは、たった一人の人間に大学全体の過半数代表を任せることへの不安の表れで、選挙制度自体に対するノーにほかなりません。

・新しい過半数代表には、種々の構成員から、大学全体から選ばれた複数の構成員からなる過半数代表委員会を組織し、運営していくことが望めます。