

事務職員の労働条件改善に向けての懇談会

日時場所：2009.12/25 16:00～17:00 本部第三会議室（新蔵地区）

組合側参加者：書記長、中央執行委員 4 名

大学側参加者：事務局長、総務部長、人事課長、人事課長補佐 3 名、人事課係長

【要点】

- ・ 大学側としては、サービス残業についてはかなり解消されたという認識があるようである。
- ・ 現在業務量などについて調査をしているところで、それにもとづき対処すべきだという認識があるようである。
- ・ 働きやすい職場の実現のためには、現場でのコミュニケーション、現場とのコミュニケーションが重要だという認識があるようである。
- ・ 今年度末の繁忙期に対応するための早急な具体案については考えられていないようである。

【議事要旨】

- ・ 発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。

最初に組合側から、問題意識などについて説明した。

組合：「教職員労働組合といたしながら、組合員の大多数は教員なので、事務職員の勤務実態がかなり過酷であるということについて最初に認識したのは、昨年春で、事務職員の組合員の方から、異動した先が異常なまでの業務量で、4月から20日までのあいだに残業時間が140時間を越えそうだ、という訴えを受けたときだった。ところが残業代として25時間分しか支払わないというような指導が行われているということだった。そこで、組合としては事務職員の労働条件改善のための運動を始めることにした。

タイムカードアンケート

まずは、サービス残業の問題があるようだったので、適正な支払いを求める一方、きちりした労働時間管理のためにタイムカードを導入するという提案を考えたが、我々だけが先走って導入して、現場からかえって苦情が出て問題なので、アンケート調査を行った。その結果、現状維持の意見が60%程度、タイムカードに賛成が30%程度、分からないが10%程度という結果だった。こうした結果を受けて、全学的な導入については時期尚早という判断をしている。ただ、アンケートの自由記述欄にはかなりざっくばらんな意見もあったので、いくつか紹介したい。

パターン 1: 現状維持

まず、タイムカードを入れても結局変わらない、かえって雰囲気が悪くなる、といった意見があった。たとえばタイムカードを押してから仕事も続けるようなことになったり

するのではないが、ということだ。

パターン 2: 残業する側の問題点

また、残業が多いのは残業する者の責任、あるいは能力の問題だという意見もあった。遅刻をする者がいるのでタイムカードできちんと管理すべきだという意見、仕事もないのに残業代目当てで残っている人もいる、という意見もあった。

パターン 3: 上司の問題点

あとは、上司の責任だという意見。時間外労働を申告したら、担当者の仕事のやり方や配分が悪いように言われる雰囲気がある、残業せずに早く帰れと口で言うだけ。口では帰れと言うが、次の日、仕事できていないと責められる。その他、上司が誰であるかによって対応が違うということについての不満も見られた。

パターン 4: 現状の制度の問題点

現状の制度についての問題点の指摘としては、月当たりの上限時間が決められている点。45 時間で事前協議というのは言い出しにくいので 44 時間で申告してしまうなどの意見があり、現状の制度が申告時間を押さえさせ、サービス残業を生むという問題点があることは明らかだと思われる。また、月 30 時間までなどと言っている部署がまだあるようだ。非常勤は申告しにくい、という意見もあった。

制度の問題としては、係体制と言いながら、担当者が一人しかいない、パートしかいないなどということもあるようだ。そうしたところでは、コミュニケーション的にも孤立していると感じていることだろう。

大学側としても、調査を行ったりして、改善のための指導文書を出すなどしているようだが、上からの文書や指導ではなく、現場において、意見を言いやすい雰囲気を作っていくことが、働きやすい職場づくりには必要だろう。」

意見交換

大学：「上からの指導ではなくというが、働きやすい職場環境作りのためには、やはり人事課がきっちりやる必要がある。そのために、現場の意見も聞く、組合からの意見も聞くなどのことも行っている。

組合が指摘した問題には、業務量が多い、サービス残業がある、という二点があるが、そのうちサービス残業の問題については、現在までにかかなりな程度改善してきたと認識している。

業務量の問題については、残業時間がかなり正確に出てくるようになったと思われるので、それをもとにして改善策を立てるべきだと考えている。現在、データを収集している段階なので、いついつまでにどのような対策を、という具体的なことは言えないが、基本的には、季節労働的なところには人を回す、シフト勤務などを入れることで繁忙な時間帯に人が多くいるようにするなどの対策が必要だろう。

また、働きやすい職場のためには、コミュニケーションができる環境を整備することが

必要で、同時にセーフティネットとして職員相談室の予算については継続的につけるようにしている。」

組合：「大学側がいろいろアイデアを持っていることは分かったが、具体的にどのような施策を実施しているのか、あるいはその予定なのか。大学側がいろいろ考えていても、現場まで浸透させるためのルートがなければアイデアは現実化しないだろう。」

大学：「まずは、現場を見て歩いて積極的に話を聞くようにしている。浸透させるための研修プランなども考えている。独立法人化しての問題点の一つは他の大学の状況が見えにくくなったということなので、情報収集能力の向上のための研修が重要だろう。」

そのほか、文科省や学術振興会などに若手を派遣して、そこでさまざまなことを学んでこちらに帰ってきてそれを生かしてもらうという交流人事も行っている。

若い人には、上から期待されている人間だという認識を持ってもらうことが大切だ。自分が単なる組織の歯車だと思われている、と思ったらやりがいをもって働けるわけがない。」

組合：「帰属意識を持ってもらうことが大切だということは理解できる。ただ、研究者という立場から言うと、我々は大学だけでなく、学会など複数の場所に帰属意識があり、それぞれの場所でプロジェクト方式で活動することが有効だと考えている。委員会方式ではうまくいかないことが多いようだ。」

大学：「プロジェクト方式というが、それは一長一短があるだろう。他の大学では職階制の廃止などの取り組みをしているところがあるようだが、その結果帰属意識が浅くなるなどの問題があるようだ。」

組合：「大学の上層部は柔軟な考えを持っているようだが、それがなかなか現場に浸透しないということは、懇談会の場なので失礼を承知で想像でものを言わせてもらうが、中間の人たちの方が頭が固くて、業務のあり方や職場での人間関係について保守的というか守旧的な雰囲気を作っているということがあるのではないか。」

大学：「職階が下の若い人たちから直接話を聞くということは行っている。若手研修会の発表を聞いて、そのあとにまた話をするなどのことで、若い人の話を直接に聞くこともしている。」

大学：「学内でSDの企画など、若い人たちの意見をくみ上げるようなシステムを考えるのがよいだろう。人事課の方で企画してもらえたらと考えている。」

具体的な対策について

組合：「ところで、先ほど、残業時間のデータをもとに改善策を立てるという話だったが、今年の4月にいただいた定員削減計画は、平成17年度の人員に人件費の削減率5%を無造作にかけるといったものだった。その計画は見直すということなのか。」

大学：「22年度の計画は4月に渡したものと同様だ。23年度以降については見直すかもしれない。」

組合：「残業時間のデータが出そろってきているのだから、速やかに計画を見直してもらいたい。残業時間の平均値が上下で1.5倍も違うというのは好ましくない。

また、これから学務系は学生が殺到するなどして窓口業務に忙殺され、自分の仕事が始められるのが5時過ぎ、そこから8時間労働、という状況のところもある。人事院勧告の説明会でも意見が出たように、学生対応の窓口係として短期の学生バイト、あるいは院生バイトを雇うなどの対策は考えているのか。図書館などでは学生バイトを使っているようだ。本学を卒業した院生ならば事情もよく分かっている。賃金引き下げの代償措置として、引き下げで余った予算を労働が緩和されるような措置に使うべきだと考える。出席した理事らはもっともだといってうなずいていたようだが。」

大学：「繁忙期には、係の垣根を越えて応援などを行うこととしている。また、残業の多い方へのアンケートの結果を踏まえて、特定の個人に業務が偏らないように留意するよう、文書を流すなどの対応を行った。人員の配置については、現場から要望があれば回すことを考える。」

組合：「窓口対応系の短期バイトなどを人事課から提案することは考えていないということか。申請を待って配置というのではなく、人事課から積極的に提案すべきだ。その理由として、一つには正規職員の残業が多くなれば、25%増し、50%増しなど割増賃金を払わなければならない、大学全体の予算額にかかわってくる。現場の問題ではなく、大学全体の問題として人事課が残業削減策として提案すべきだ。

二つには、各部署では他の部署がどれくらい残業しているかなど分からないので、自分たちの部署が応援を頼まなければならないほど業務が多いのかどうか判断できない。全体のデータをもっている人事課が率先して業務の軽減や平準化に取り組むべきだ。先ほどの話でも、これは人事課の仕事だと言っていたではないか。

また、先ほどの話でコミュニケーションの重要性という話も出たが、各課の課長レベルで懇談会などを行って意志疎通を図ったらどうか。

今日はもう時間もなくなってきたので、今後も引き続き懇談会を行いたいと考える。そこで提案なのだが、今後、この懇談会に現場の事務の人も参加できるように、SD企画として行ってはいかがか。組合が表に出ても出なくてもよいが、自由な参加を呼び掛けて改善のための意見を持っている人を募り、そういう人が参加できるように大学側のSD企画として懇談するということだ。もちろん、これから事務方は繁忙期に入るので、4月後半まではかえって負担になるだろうし、企画にも時間がかかるだろうからすぐにというわけにはいかないだろうが。」

大学：「すぐにというわけにはいかないだろう。」

組合：「また、人事課ではいろいろSD企画を考えることになるようだが、SDの企画立案に協力してもよい。こちらにはFDなどについてのノウハウや知識のある教員がいる。最近、教職連携ということも言われているので、そのモデルケースとしてやったらいいのではないか。」