



組合ニュース

ぐんだいたいタウン

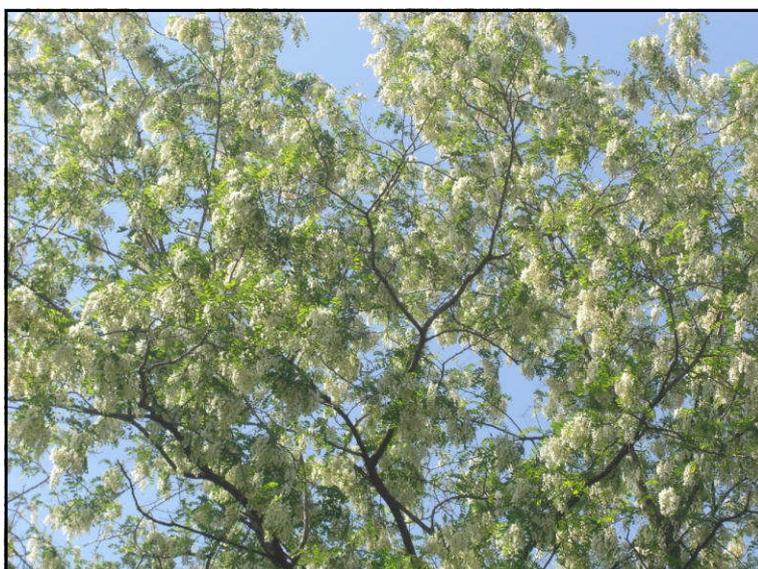
Ⅱ-60号 2011.6.6 発行

★ このニュースは、組合費と寄付金で作られています。 ★

群大ノ未来ツクル
新しい現実 新しい挑戦

群馬大学教職員組合 [URL]<http://web.union.gunma-u.ac.jp/>
[電話]027-220-7863 [fax]027-234-4140 [e-mail]kumiai@showa.gunma-u.ac.jp

//// //// 本号の内容 //// ////



事務職員アンケート結果報告

昨年12月28日から年明けの1月いっぱいにかけて、組合では、全学の事務職員を対象に超過勤務・ハラスメント等に関するアンケート調査を行いました。

98名（男性55名、女性43名）の皆さんから回答がありました。回答結果を分析の上、報告します。

ご多忙中、大勢の事務職員のみなさんにご回答いただきました。篤く御礼申し上げます。

…………… 2～6 ページ

ㄤ 5月、梅雨入り前の荒牧キャンパス ㄩ

ゆく人くる人

年度の変わり目には、人の入れ替わりがつきものです。今年の3月にも、何人もの方が群馬大学を退職されました。その中のおひとりである瀬山士郎さんに、在職期間を振り返る文章をお寄せいただきました。

また、本組合書記も、加藤文雄さんが退職され、畔上明子さんにバトンタッチしましたので、お二人に一言ずつ書いていただきました。

…………… 7～8 ページ



定期大会のお知らせ …………… 8 ページ

2010年度事務職員アンケート 結果報告

1. 回答者の属性について

回答者の職務内容は、財務・経理系は心持ち少ない感じはあるものの、大きく偏ったところはないと思われれます。

年齢層については、管理職層となる50歳以上の回答がやや少なくなっていますが、これも大きな偏りではないと思われれます。

表1：職務内容の分布

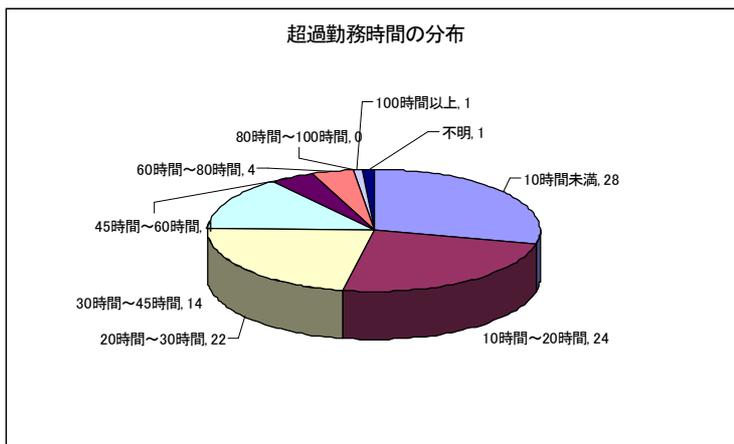
a. 総務・人事労務系	24
b. 財務・経理系	11
c. 学務・学生支援系	21
d. 研究支援系(図書事務以外)	8
e. 図書事務系	9
f. 医療事務系	6
g. 施設管理・整備系	14
h. その他	5

表2：年齢の分布

25歳未満	3
25歳以上～30歳未満	15
30歳以上～35歳未満	20
35歳以上～40歳未満	22
40歳以上～45歳未満	6
45歳以上～50歳未満	10
50歳以上～55歳未満	8
55歳以上	11
無回答	3

2. 超過勤務・不払い残業について

1) 過去3ヶ月間、1ヶ月平均で見て超過勤務時間はどれくらいになりますか(グラフ1)

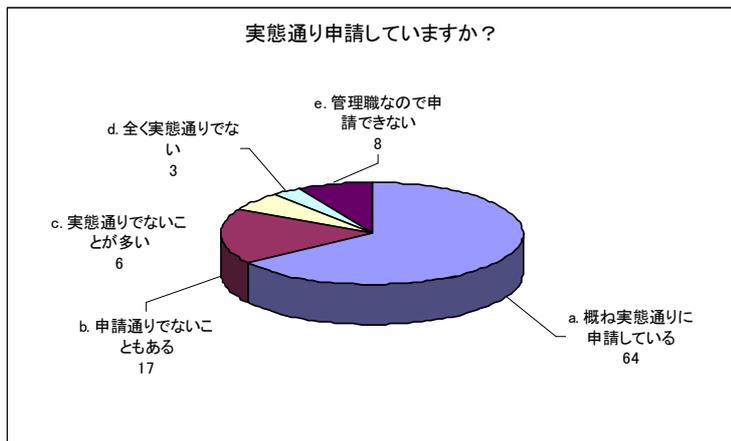


前回の2007年12月に行ったアンケート結果よりも、長時間の超過勤務を行う職員は減っているようです。前回とは選択肢や設問文の違いもあって一概には言えませんが、前回は35%程度あった45時間以上の超過勤務の回答者が、今回は10%を割っています。逆に、10時間未満の回答者は前回は7%程度だったのが、今回は約28%と高くなっています。

労働基準監督署の指導が入ったことで、労働時間管理の改善が進んだと見る向きがあり、ここ数年の団体交渉において大学法人は「不払い残業は存在しないものと認識している」

との答弁を繰り返しています。しかし、「超過勤務時間が減った＝不払い残業はなくなった」ということにはなりません。そのことは、次のデータに現れています。

2) あなたは超過勤務時間を実態に即して申請していますか？(グラフ2)



前回(2007年度)と設問の視点が異なるので単純比較はできませんが、前回の設問「あなたは、超過勤務時間を実態に即して申請していますか？」に対する「申請している」という回答が、今回の設問の選択肢とほぼ同義と思われるので、これと比較してみます。

前回「申請している」と回答したのは、33%ほどでした。今回「概ね実態通り申請している」との回答は64%程度にとどまります。これは改善が進んでいるとは言えますが100%には程遠い数字です。「不払い残業はないと認識している」との大学法人の発言は実態と乖

離していることが、これらのデータからは読み取れます。

「実態通りでないこともある」を含めると、34%程度の職員は超過勤務時間をきちんと報告していないとの結果が出ています。

特に、長時間の超過勤務を行っている回答者にこの傾向は顕著に出ていて、60時間以上と回答した人は全員が「c. 実態通りでない」「d. 全く実態通りでない」と答えています。

次に、実態通り申請しない理由を複数回答で聞いた結果です（表3）。

表3：申請しない理由は何ですか？

a. 早く帰ろうと思えば帰れる	3
b. 上司・同僚の言動	10
c. 仕事ができない人間と思われたくない	1
d. 大学の財務状況が気になる	4
e. 手当目的の残業と思われたくない	9
f. 申請が面倒である	5
g. その他	7

申請しない理由のトップは「上司・同僚の言動」となっています。長時間の超過勤務（月60時間以上）を行っている回答者では5人中4人が「実態通りに申請しない理由」として「b. 上司・同僚の言動」をあげています。本学のような自己申告制をとる場合は、客観的に実態通り申請できる雰囲気を作っておくことが求められていますが、申請しにくい状況が一部にまだ見られるようです。

「手当目的の残業と思われたくない」との回答もかなりの数です。これも見方によっては、上司や同僚

などからの無言の圧力とも受け取ることができます。

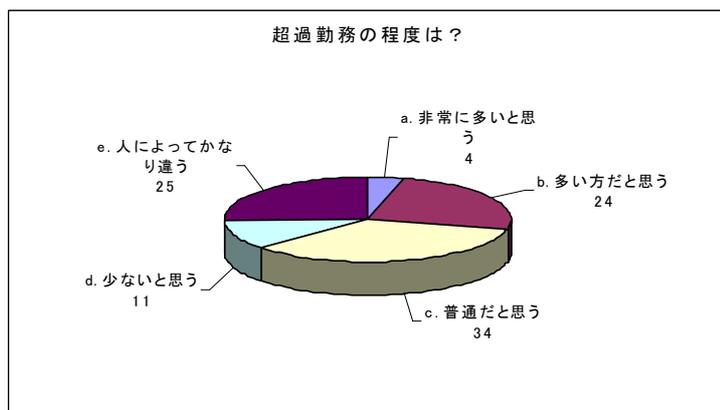
また、「その他」の回答の中で、本人の意思と無関係に申請時間の制約を受けていると思われる記載「**実態通り申請しても、そのとおりに支給されることはないから**」とか「**減額されて支給されている月がある**」「**申請までに数値の操作（削減）が行われるため**」などがありました。

そもそも、本人が申請しようとしてまいと、自己申告制の下では、申請されたものが概ね実態に沿っているか使用者が確認することが必要です。大学法人は、申請の有無と関係なく超過勤務手当を支払わなければなりません。

こうして見るかぎり、超過勤務を取り巻く環境はここ数年で改善はされているものの、「**不払い残業は存在しない**」という大学法人の「認識」とは程遠い実態が浮き彫りになっています。

なお、労働安全衛生法により、月100時間を超える時間外労働があったばあいは、過重労働による健康障害の発生を防ぐという観点から、産業医による「面接指導」の対象となります（事業場の判断で、月45時間を超えた場合でも面接指導の対象に含めることも推奨されています）。

3) あなたの職場の超過勤務の程度は？（グラフ3）



各職場における超過勤務の程度についてお聞きしました。グラフ3のような結果が出ています。

「a. 非常に多いと思う」と「b. 多い方だと思う」という回答はそれほど多くありません。この回答は、職務別で差があり、「総務・人事労務系」では「a」の回答者は4名、「b」は7名となり、忙しさが突出している印象を受けます。また、時期的な問題と思われるのですが、「学務・学生支援系」では「b」が8名と比較的多かったようです。意外だったのは「財務・経理系」で、

「a」は0名、「b」も1名しかいませんでした。時期的には、予算執行の追い込みにかかっているのも忙しかったはずですが、忙しすぎるために回答者が少なかった可能性もあります。

前問で「a」「b」と回答した方に、超過勤務が多い理由（複数回答可）についてお聞きしました（表4）。

やはり、「仕事量に比して人員数が少ない」という回答が突出しています。「無駄な仕事が多い」という回答も、少なからず見られます。前回のアンケートでも「不払い残業の発生する理由」をお聞きしたところ「仕事

表4：超過勤務が多い理由は？

a. 仕事量に比して人員数が少ない	26
b. 無駄な仕事が多い	10
c. 人員配置が適材適所になっていない	8
d. 職場内がダラダラ仕事をしている	2
e. 労働時間制度が実態に合っていない	4
f. その他	3

表5：夜間・休日は休めていますか？

a. 十分に休めている	46
b. 概ね休めている	40
c. あまり休めていない	9
d. 休んだ気がしない	3

表6：仕事を持ち帰ることはありますか？

a. ほとんどない	84
b. ときどき持ち帰っている	14
c. 頻繁に	0

しかし現状では、仕事を持ち帰っている職員も14%程度います。よりいっそうの仕事量の削減によって、仕事を持ち帰らなくても済むような環境にする必要があるように思われます。

3. ハラスメントについて

今回は組合として初めて、ハラスメントとして、「パワーハラスメント」「セクシャルハラスメント」2種類をとりあげました。

1) あなたの職場では、パワーハラスメントはありますか？（表7）

表7：パワーハラスメントはありますか？

a. ある（自分が受けている）	3
b. ある（周囲の人が受けている）	4
c. 噂を聞いている	10
d. ないと思う	61
e. 分からない	20

昨今、パワーハラスメントが社会問題化していて、本学内部でもパワーハラスメントのうわさが時折聞かれるようになってきました。そこで、事務組織にパワーハラスメントがどの程度存在しているのか調べるために、お聞きしました。

「a」「b」「c」を回答したのは回答者の17%となっており、それなりに存在することが明らかになりました。

このうち、「自分が受けている」と回答した人に対して、次の設問で、ハラスメントを受けていることについて、ハラスメント委員会もしくは外部相談窓口相談しているか否かをお聞きしました。その結果として、全員が「d. 相談するつもりはない」と回答しています。

その理由について、さらに次の設問で複数回答可で聞いてみたところ、2名から「a. 逆に不利益を被る恐れがある」、1名から「相談後の負担が大きい」が、他に「委員会（ハラスメント委員？）の人から受けているため」「自分が精神的に負担なだけであって、個人の性格の問題だと思う。また、人員配置の問題はどうにもならない」との回答が寄せられました。

相談窓口相談した場合の相手の反応が怖いという意識が働いているのかも知れません。また、受けている方が「個人的な問題」と捉えて我慢する場合もあるようにも思われます。

今回、直接に「自分が受けている」と答えたのは3名でしたが、「周囲の人が受けている」と「噂を聞いている」を含めた場合、職場等のデータを見ると重複していないものもありますので、今回のアンケートだけでも二桁程度のパワーハラスメントの事例が含まれている可能性があります。

量に比して人員数が少ない」という回答が最も多く、この状況は、今に始まったことではありません。慢性的な人員不足が続いていることがうかがわれます。

続いて、夜間・休日の休養の状況についてお聞きしました（表5）。

休養が十分取れていないと思われる「c」「d」を回答した方は全体の9%程度であり、今回の結果から見る限りでは、深刻な状況が広がっている様子はいかがえませんが、

持ち帰り残業についてもお聞きしました（表6）。

前回の調査では、69%の職員が「a. ほとんどない」と答えていました。今回はこれよりも多く、84%となっています。前回のアンケートでは、11%の職員が「頻繁に持ち帰っている」と回答していましたが、今回の調査では「c. 頻繁に」という回答は0となっていて、この辺りは大学法人による指導がいきとどいてきた結果を表しているように思えます。

2) あなたの職場では、セクシュアルハラスメントはありますか？（表8）

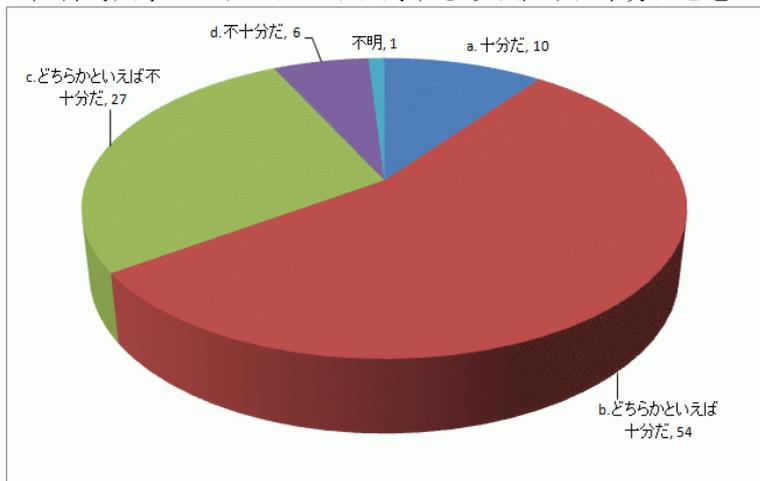
セクシュアルハラスメント（セクハラ）については、パワーハラスメントより問題の視点がはっきりしているといえますが、うわさでも聞くことは滅多にありません。今回の調査においては表8のような結果が出ています。

表8：セクシュアルハラスメントはありますか？

a. ある（自分が受けている）	2
b. ある（周囲の人が受けている）	0
c. 噂を聞いている	5
d. ないと思う	73
e. 分からない	18

パワーハラスメントに比べると、「a」「b」「c」の回答は少なくなっています。ただし、パワーハラスメントと異なるのは、「自分が受けている」と回答した2名の方が、どちらも相談窓口相談していることです。セクシャルハラスメントは、問題の視点がはっきりしている分、相談窓口で話を持って行きやすいのかもしれませんが。

3) 群馬大学のハラスメントに対する取り組みは十分だと思いますか？（グラフ4）



本問について、グラフ4のような回答結果となっています。

結果を見るかぎり、本学のハラスメントに対する取り組みは一定の評価は受けていると思われる。しかし、ハラスメントを受けていると回答した当事者5名に限って回答を見ると、「d. 不十分だ」が4名、「c. どちらかといえば不十分だ」が1名となっていて、ハラスメントを受けている当事者たちは取り組みについて評価していないことが明らかになっています。

また、両ハラスメントについて噂を聞いていると回答した（合計15名から重複分3名を引いた）12名についても、6名が「c. どちらかといえば不十分」「d. 不十分だ」と答えていて、評価は高くありません。

4. 管理職の待遇について

今回、はじめて管理職を対象とした設問を設けました。

管理職の定義については議論の余地があるかも知れませんが、労働基準法上の「管理監督者」については、①十分な職務権限を持っている、②十分な手当が支給されている、③十分な労働時間管理の裁量が与えられている、という実態があることが必要と考えられています（厚生労働省通達など）。この条件を満たした場合、時間外労働に関する割増し手当等の支給が法律上免除されるなど、労務管理において通常の労働者と違った管理が許されます。例えば、②について言うと、残業代が支給される直近下位の役職者よりも収入が下がるといった場合は、法律上の管理職には該当しません。

これらのいずれかが欠けても、法律上の管理職には当たらないとされています。けれども、残業代を支払いたくないばかりに、名前だけ「課長」等の扱いにして残業代の支給から逃れようとしている企業が多くあります。いわゆる「名ばかり店長／偽装管理職」の問題です。本学ではそういった問題はないのか調べるために、この設問を設けました。本設問については、8名の管理職待遇の方から回答がありました。

1) あなたは、管理職として相応しい職務権限を十分に与えられていると思いますか？（表9）

職務権限がどの程度あるのか、それが十分か否かは、個人個人または地位で認識に差があると思われませんが、

表9：管理職として相応しい職務権限は？

a. 十分に与えられている	2
b. それなりに与えられている	4
c. 十分には与えられていない	1
d. 全く与えられていない	1

十分に与えられているという回答は少なく、「それなりに」との回答が多くなっています。中には、「c」「d」のような、否定的な回答もあります。

2) あなたは、管理職として相応しい十分な手当が与えられていると思いますか？ (表10)

表10：管理職として相応しい手当は？

a. 十分に与えられている	1
b. それなりに与えられている	5
c. 十分には与えられていない	1
d. 全く与えられていない	1

管理職には、役職の程度によって「管理職手当」が支給されていますが、その代わりとして、係長待遇以下に支給されている超過勤務手当が支給されません。特に、副課長クラスの場合、直近下位の係長待遇に比べ、超過勤務手当がなくなることによって収入が逆転する現象も発生していると聞いています。

ここで「c」「d」と回答した2名の方は、管理職として相応しい十分な手当が与えられていないと感じていることから、手当の面で考えると本当の意味での「管理職」には該当しない可能性があります。

3) あなたは、管理職として必要な勤務時間（出退勤時間）の裁量が与えられていると思いますか？ (表11)

表11：管理職として必要な勤務時間の裁量は？

a. 十分に与えられている	2
b. それなりに与えられている	4
c. 十分には与えられていない	1
d. 全く与えられていない	1

これも、同様の結果となっています。管理職には、勤務時間の裁量が認められ、それを担保として超過勤務手当を支給しなくても良いとされているのですが、必ずしも十分な裁量は与えられていないようです。

4) あなたは、今の仕事内容に、管理職としてのやり甲斐を感じていますか？ (表12)

表12：管理職としてのやり甲斐を感じていますか？

a. 大いに感じている	3
b. 少しは感じている	3
c. あまり感じていない	2
d. 全く感じていない	0

このデータを見る限り、やり甲斐を感じている管理職の方が多く、組織の機能はそれなりにうまくいっているように思われます。ただ、やり甲斐をあまり感じていない方もいます。サンプル数が少ないので、大学内全体のことは言えませんが、管理職にかかる4個の設問で、「c」「d」と回答した職員はすべて同じだったことから、この2名の方はいわゆる「名ばかり管理職」である可能性が高いのではないのでしょうか。

5. まとめ

今回の調査は、2007年度以来3年ぶりの調査です。超過勤務の状況については、2007年度に比べ改善が進んでいるとの結果が出ています。大学執行部における超過勤務縮減の取り組みは、一応の成果が得られていると思われませんが、大学法人が言うような「不払い残業は存在しない」という「認識」は誤りで、**未だに不払い残業は存在していると指摘せざるをえません。**

今回初めて調査を行ったハラスメントについては、データとしては数は少数ですが、群馬大学にも存在することが確認されました。管理職向けの設問も、回答者数は少ないものの、「名ばかり管理職」の存在が浮き彫りになったといえます。組合としては、群馬大学の労働条件はまだ改善の必要があることが示されたと考えています。

これらの結果は、今後、団体交渉等の大学法人との交渉において活用していきたいと考えています。

最後に、回答してくださったみなさまにもう一度御礼申し上げます。ご協力ありがとうございました。



群馬大学 ちょっと長居しすぎの弁 瀬山 士郎

「教養部 少しだけ長居の弁」という雑文を書いたのは1993年、教養部が廃止になる時だった。

1970年、群馬大学教養部が昭和から荒牧に移転した年に教養部講師として採用になり、それから23年間、教養部の教員として全学部の1、2年生を対象に教養教育、基礎教育の数学を教えてきた。1993年に教養部が廃止になったとき、教養部の教員はそれぞれの学部に分散して配置替になった。私は同じ荒牧地区ということで教育学部を選び、残り17年間、足かけ41年間の群大教員生活を送ることになった。

大学の教壇にたったのが25歳、修士課程を終了した直後である。修士論文しか書いていない、現在ではとも大学の教壇にはたつことができない若造だった。群馬大学に来てすぐに先輩の教員のアシスタントとして、数学科のゼミに参加した。ゼミ生たちは数学科4年生、ということは自分とほとんど変わらない年齢の学生たちだった。当時、医学部などには他大学を卒業してきた人も何人かいて、そんな学生の中には自分と同年、あるいは自分より年上の人もいた。他大学卒の学生に数学のレポート問題を書いてもらう。問題を出した途端、「ああ、これは何々ですね」と問題の背景まで指摘されたこともある。あとで聞いてみたら、彼は東京大学理学部の大学院で物理を学んでいて、そのときすでに理学博士号を持っていたとか。

閑話休題。群大が教養部を廃止してしまったのは本当に残念だった。もちろん、当時の状況で教養部を残すことは難しかったに違いないが、教養部という全学の教育に責任を持つ部局を失って、大学はいくつかの専門学部の寄せ集めになってしまった。私のように教養教育そのものに愛着を持つ教員がそれほどはいなかったのかも知れない。教養部廃止反対の論陣を張ったが、まったくの螻蛄の斧だった。

教養部解体から14年、教養部が廃止されてからも、自分では教養教育に対して精一杯の努力を払ってきたつもりで、身分は教育学部教員となったが、教育学部だけでなく他学部の学生も、大勢が私の講義を受講してくれたことはたいへんに嬉しかった。定年の年に群馬大学ベストティーチャー賞最優秀賞を頂けたことは、学生が私の講義スタイルを評価してくれた結果だと思っている。私の40年間の教員生活の大きな誇りである。

(せやましろ う 3月まで教育学部教員)

退職にあたって 加藤 文雄

このたび、3月15日付で組合書記を退職いたしました。皆様には2年間という短いお付き合いでしたが、私にとっては、たいへん貴重かつ有意義な2年間でした。今となっては、大学の職員時代に組合に入っていたらなーという気持ちが強く、唯一の後悔となってしまいました。

今後は、高齢者向け弁当の配食サービス（ニコニコキッチン高崎西店 ☎027-381-6207）の開業に向けて準備を進めていきたいと思っております。今まで気にすることもなかったのですが、一人暮らしの高齢者がたくさん居ること、そして毎日の食事に困っている現状を知ることができました。こうした方のお役に少しでもなればよいなーと思っています。高崎西地区（高経大・観音様・旧群馬郡周辺）の高齢者でお食事に困っている方がおりましたら、ぜひ、私の顔を思い出して下さい。

大学生生活の最後が未曾有の大震災となってしまいました。昭和53年から33年間群馬大学にお世話になりました。大学職員時代は、主に教職員の雇用関係事務に携わり、組合の2年間では組合行事・活動等のお世話をさせていただきました。その間、人のためになっているという実感を、なかなか感じることはできませんでしたが、これからは、直接、利用者さん（高齢者の方）の反応等を感じながら、残りの人生を悔いのないよう生きていきたいと考えております。

短い間でしたが、皆様にはたいへんお世話になりました。また、新たな人生のスタートを踏み出すきっかけを与えてくれました群馬大学教職員組合のご活躍をお祈りし、退職の挨拶とさせていただきます。

(かとうふみお 3月まで本組合書記)

はじめまして

畔上 明子

この度、群馬大学を退職し3月16日から書記として勤務しております畔上です。生年月日は昭和〇〇年3月28日、生まれも育ちも現住所も群馬県桐生市のB型・おひつじ座です。2歳6ヶ月（♂）の「お母ちゃん」もしています。どうぞよろしくお願いいたします。

群馬大学では平成15年10月より非常勤職員として工学部に採用され学科事務等経験した後、平成17年4月より事務局人事労務課において「愛される事務を目指して」をモットーに所属課名の通り、人事・労務の事務に携わってきました。

しかし、法人化によって事務作業量が増えたにもかかわらず、社会情勢の変化もあり、人員・経費「削減」の言葉を耳にすることが日常であり、また、非常勤職員の待遇改善も進まない中、健康や将来に不安を覚える方が多くいるように感じていました。

そんな中で人員削減等、悪化している職場環境を改善するにはどうしたらいいのかと考えたとき、事務組織に所属している限り、特に非常勤個人の立場からでは何もできないのが現実でした。

そんな折り、教職員組合の職員募集記事が目にとまりました。労働組合の定義は労働組合法を見てみると「労働者が主体となって、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体」とあります。漠然とではありましたが「教職員組合なら何かを変えることができるのでは」と思い、教職員組合の職員に応募させていただき今に至ります。

勤務初日は東日本大震災の影響で節電のため薄暗い中でスタートとなり、初めての昭和地区勤務と相まって不安だらけでしたが、教職員組合にお世話になってから、看護師さんをはじめ、群馬大学や患者さんたちのことを真剣に考えながら仕事をしている教職員の方たちと接する機会ができ、毎日パワーをいただいて頑張っています。

教職員組合のために何ができるのか無我夢中で走り続けている状態ですが、桐生と荒牧にも毎週1日ずつ勤務しておりますので、働きながら悩んでいること、困っていることがあればほんのちょっとしたことでも耳を傾けお役に立てればと思っております。



そして、もう一人の書記の福島さん（2児のお子さんの素敵なママです。）と協力して、教職員組合と群馬大学の風通しが良くなるよう、教職員組合の活動について積極的に情報発信していきたいと考えておりますので併せてよろしくお願いいたします。

（あぜがみあきこ 3月から本組合書記）

★写真左から、加藤前書記、西園委員長、畔上新書記★

《 定期大会のお知らせ 》

日時 ▶ 2011年6月27日（月） 19:00 ～ 21:00

場所 ▶ 昭和キャンパス 多目的アメニティ講義室

- * 定期大会では、この1年の活動を振り返り、今後の活動について話し合います。
- * 定期大会には、各支部から代議員が参加します。
- * 組合員のみなさんには、あらかじめ議案書をお渡しします。