

# UNION PRESS

2009年4月 No4

## 新年度も「職員のための英会話講座」へどうぞ！

新しい年度が始まりました。組合では今年度も「職員のための英会話講座（Staff English Club）」の開催を準備しています。実際のスタートは5月からですが、前もってお知らせしておきます。海外旅行や大学での仕事で「ちょっと英語」を話せると便利だし、楽しいですよ。さまざまなレベルのひとに対応できるように講座内容を工夫したいと思っていますので、ぜひ一度のぞいてみてください。

日時	講師	場所
5月13日(水) 12:20—13:00	ミルン先生	個人研究室 (教養学部棟 4階)
5月18日(月) 12:20—13:00	カンバルテル先生	個人研究室 (経済学部研究棟 3階)

## ハラスメントについて考える

組合の仕事をしていると、パワーハラスメント（職場での嫌がらせ）の相談を受ける機会が増えます。

パワーハラスメント（以下、パワハラ）は定義が難しく、相談を受けつつも頭を悩ますことが少なくありません。私たちとしては、職務に関して上司が部下に対して一定の指導を行うことは正当だと考えます。パワハラを訴える職員の声を一方向的に鵜呑みにすることもしていません。「事実」とは見る側によってまったく別様に見えるものです。

けれども、以下のような極端な例は明らかにパワハラであると考えられます。上司が自分の職権をつかって、職権を超えたことをしているからです。

実例1) 妊娠したパート職員を事務長がくりかえし呼び出し「産休を取られるのは困るから、来年度の雇用はしない」と告げる。やむなく「それでは二月いっぱいやめる（健康保険などの都合から）」と回答すると、今度は「それは困る。三月末まで働きなさい」と要求する事務長。

実例2) 上記の件でそのパート職員に「あなたは組合などに相談して、学科に迷惑をかけた」という内容のメールを送りつける学科長。

実例3) 職場会議で自分の意見に反対した係員に対して「次の人事異動を覚えている」と発言する課長。

実例4) 体調が悪くて年休をとった係員の自宅に電話をかけて「なぜ休むのか」他、悪口に近いことを述べ立てる事務長。

以上のような件については、これまでは人事課に対応を依頼することが多かったのですが、それでも相談件数は減っていません。同じ上司がくり返し、いろいろなケースで出てくるのも特徴です。今後は、組合として直接

「問題上司」（あるいはその直属の上司）にかけあうことも検討します。

新年度からパワハラは労災認定の正式な項目になりました。この問題の社会的な重みは増えています。

大学の職場が忙しくなっていることは分かります。けれども上司は職場のリーダーです。リーダーが部下いじめをするような職場がよい雰囲気になるはずはありません。彼らは大学の業務を妨げているのです。

## 非常勤職員から二言、三言

四月ですね。お正月と並んで気分一新、スタートできるときです。「日々新たなり、また新なり」という言葉があります。人は毎日変わることができる。昨日の自分は今日の自分とは違う。ほんのちいさな目標でもいいから決めて新入生とスタートを切りましょう。

さて、埼玉大学に非常勤職員が何人いるか知っていますか？

職員全員が常勤であることが本当は望ましいのですが、財政的にそれはできない。だから補助的で誰でも出来る仕事は非常勤にやってもらおう。建前はそうです。でも、実際はどうでしょうか？常勤が一人もいない部署、図書館のように非常勤といっても司書の資格を持っていないと勤められないような特殊な部署があるのです。

本来非常勤には引き継ぎが必要な仕事は任せてはいないはずですが、今現在、全員の非常勤が何の引き継ぎもせずに辞めたらどうなるのでしょうか？常勤の人だけでなく教員も学生もとても困るはずですが。それほど業務に非常勤が占める割合は多くなっています。

特に図書館は派遣の方が多くなり始め、しかも入札で1年単位で事業主が変わる可能性を含んでいます。継続して勤務しているからこそ蓄積される知識やノウハウが学生サービスに直結するところでのこの状態はお寒い限りです。

3年雇用の非常勤職員の雇い止めを考えても、せっかく慣れた人が辞めてまた一から教えていくという常勤職員の側から見ても波打ち際で砂山を築くようなことの繰り返しです。仕事の負担は軽減されません。

3年働いてもらって、良くやってくれるしこのまま残って欲しいと思うような人が残れない現実。残れないのではなく、どうしたら残せるかを真剣に考えて欲しいところです。「一般公募に応募してくれれば採用できる可能性もあるからいいのではないか？」と真顔で言う偉い方がいます。でも公募は公募です。不安要素のほうが大きいです。仕事があるなら学内優先という選択肢はあると思います。

また、日々雇用職員という常勤とまったく同じ勤務時間働いている非常勤職員がいます。人数は多くはありませんが経験と実績は評価されるべきです。社会的にも常勤と同じ時間働いている人は常勤と同じ待遇に引き上げることが望ましいとなっていますが、そういった面でもあまり検討が進んでいません。

非常勤の方々の中には自分の置かれた状態をきちんと知らないことで不安感を募らせている方もいるかもしれません。多様な雇用形態なので雇用について何か言われたら誰に相談していいのか分からない方もいるでしょう。即答はしないことです。考えてみましょう。

まずホームページの就業規則をちゃんと読みましょう。信頼できる人に相談してみましょう。それから分からないことがあったら組合に聞いてみてください。

私は埼玉大学が自分の子どもを入学させたい大学、就職させたい大学になって欲しいと心から思っています。出来ないではなく、どうしたら出来るかを考えられる大学ってすてきだと思いませんか？

**発行元：埼玉大学教職員組合**

**Tel&Fax 048. 853. 5609 (内 3160)**

**E-mail:saidaikumiai@hotmail.co.jp**

**HP: <http://19.pro.tok2.com/~saidaikumiai/>**

**組合事務室は生協第二食堂内（理髪店『PONO』お隣）月～金、午後12時～5時開室**

