

先号に続き、ユニオンプレスでは、教職員の労働環境、および、埼玉大学をめぐる重要課題について特集記事を組ませていただきます。第3回の本号では、学内全体にはまだ十分に知られていない技術職員さんの労働条件、働く環境をめぐる問題にせまります。これを機に、多くの方々に、技術職員の方々のお仕事や組合の役割にご関心をお寄せいただければ幸いです。

特集 第3回 知っていますか？技術職員のお仕事

技術職員は、組織化される以前には主に工学部の各研究室に技官として所属しており「教官」の教育・研究の補助を行っていました。平成5年に工学部、分析センター、廃液処理施設(現：科学分析支援センター)、総合情報処理センター(現：情報メディア基盤センター)、に所属する技術職員をもって組織化が行われ「工学部技術部」が発足、平成18年に「総合研究機構技術部」となり、平成24年には「研究機構総合技術支援センター」として再編され、学内全ての部署に対して技術的な支援を行う組織となりました。ここでは、現状の問題の一部を紹介します。

1. 遅れ出した昇級

技術部の発足と同時に「行政職(一)俸給表」から教育職俸給表に準じて新設された「技術職俸給表」となり、教員とほぼ同等な給与体系になりました。これは、技術職員の待遇改善や優秀な職員を採用することが目的で、全国でも珍しい取り組みとなりました。ただし、行政職(一)俸給表のときと同程度の生涯賃金を得るためには、50代の早い時期に3級に昇級しないといけない計算でした。しかし、今日ではその3級の昇級に遅れる職員が出てきています。また、昇級基準についても曖昧なため、とうとう2級のままで退職となる技術職員も出てきました。待遇改善が急務です。

2. 常態化した時間外勤務

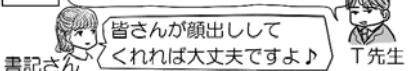
学内の重要なインフラ基盤となっているネットワークを管理している情報メディア基盤センターに所属している技術職員は、併任、再雇用を含めても6名しかおらず、24時間体制でネットワークを維持するために時間外勤務が常態化しており、月100時間以上となることもあります。これは、健康面を考えると非常に問題な状況にあり、改善が必要です。

3. 高齢化と構成人数

ここ数年、退職者に応じた新規採用が滞っているため、現在の技術職員における年齢構成は、常勤37名のうち50歳代が最も多く、次代を担う20歳代が1名、30歳代が3名という極端に若手が少ない構成となっていて、急速に高齢化が進んでいます(表1)。

元書記のつぶやき 第3回

職業病・・・？



書記さん T先生

また、定期的な採用がない（表 2）ため、技術職員の年齢構成だけではなく、専門分野別の構成人数にもアンバランスが生じています。単純な定員削減ではなく、将来の要員計画を立てることが必要だと思われます。

表1 平均年齢(*1)

	事務職員	技術職員
平成26年度	43.7歳	47.7歳
平成25年度	43.9歳	47.4歳
平成24年度	44.3歳	46.9歳
平成23年度	44.8歳	46.6歳
平成22年度	45.1歳	45.9歳

注1: http://www.saitama-u.ac.jp/guide/pdf/pay_level11.pdf~

表2 採用人数

	事務職員(*2)	技術職員
平成26年度	7名	2名
平成25年度	6名	0名
平成24年度	5名	1名
平成23年度	12名	0名
平成22年度	5名	0名
合計	35名	3名

注2: 事務職員採用情報 2016
(http://www.saitama-u.ac.jp/recruit_jinji/recruit/01.html)

4. 目にみえない仕事

学内で「技術職員の仕事は目にみえないから、・・・」という言葉が（一部の人からだと思いますが）使われています。これは、技術職員の持つ業務の特殊性から、教員や事務職員のように「実績を形に表す」ことが難しいことに起因するものです。例えば、研究のためにどんなに優れた装置の設計や製作を行っていても、それは教員の研究実績の一部でしかありません。このような「目にみえない」技術職員の多くの仕事を、（直接携わっていない）教職員の方々に良く理解してもらう必要があります。（技術職員部）

★非常勤部会を開きました★

6月9日組合事務室にて非常勤職員部会を開き、ある非常勤職員からの相談を受けました。有期非常勤職員の誰にでも起こりうる問題で、そして組合員だからこそ労基法にも詳しい諸先生に相談出来た一件です。相談のたびに再三目にするのが平成25年の「改正労働契約法（無期労働契約への転換）への対応案」に記載されている非常勤職員の部分です。その対応案では読み取れない部分が、恣意的に運用されているのではないかとの疑問を持ちました。公募を頻繁にかけて人の入れ替えに労力を割くよりは、雇用を継続し「大学の為に働く！」意識を高めた方が大学の利益になるのではないのでしょうか！？定員職員は3、4年で異動しますし、異動先の業務に追われて異動元の引き継ぎもはっきりできない、非常勤も5年でいなくなる、いなくなる前の引き継ぎはただでさえ過剰業務気味の定員職員にのしかかります。「蓄積して今までやってきたこと」をすぐに後任が遂行するには時間がかかります。本人の自己都合で退職するなら仕方ありませんが、業務に慣れた職員が何故雇い止めされなくてはならないのか。教務関係が9月に学事センターとなりますが、事務移行に現場職員全員が不安視している中で、移行後に事務職員の削減も大幅に断行されてしまうと、学生にも対外的にも素早く対応・説明できる蓄積した知識をもつ事務職員はどこを探してもいなくなることでしょう。

たまたま手元にあった平成20年あたりからの組合のUPを見ますと、当時危惧していたことが現実におこっていることがわかります。「大学の基礎体力が毎年落ちていく」と当時書かれていましたが、どうでしょう。非常勤問題を重視して下さる先生方がいらっしゃいます。「強い情報力と交渉力」をもつ組合の意義は大きいのです。非常勤職員の方もUPは無視・破棄する前に必ず読んで下さい！！そして入りましょう！

（非常勤職員部）

埼玉大学教職員組合

〒338-0825

さいたま市桜区下大久保 255

E-mail : saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp

URL : <http://kumiai.client.jp>

TEL/FAX : 048-853-5609

内線 : 3160

組合事務室は第2生協1F

開室時間 : 月火水木 12時~17時

