

令和3年4月30日

京都工芸繊維大学
森迫 清貴 学長

事務テレワークの改善要求事項

京都工芸繊維大学職員組合
文責：比村 治彦（執行委員長）

前略、

大変お疲れ様です。先週の金曜日の再任挨拶は、センターホールで聞かせて頂きました。その時に学長からご説明がなかった事柄、例えば、森裁判の和解内容や、事務組織変更の理由と目的などにつきましては、あらためて尋ねさせていただきます。

以下は、職員組合からの事務テレワークに関する緊急要求事項です。御承知の通り、変異株による第4波の勢力は強いです。波は3ヶ月周期でやってきていること、ワクチン接種率は約2か月で1.5%にとどまっていることを考えると、5月11日以降、今よりもさらに強いテレワーク要請がくると考えておいた方が無難です。その時に、事務の業務効率と士気が下がらないように、現在の事務テレワークのやり方の一部を変更して下さい。これらの変更により、業務効率が上がります。

① 自宅で書類をプリントアウトしてよいと変更して下さい。

ディスプレイ上でフォルダーをクリックしてファイルの一つずつ開いていると、余計に時間がかかる仕事があります。教員の場合、Moodleを通じて学生から提出されたレポートの採点が一例です。自宅でプリントアウトしても差し支えない書類で、それをプリントアウトすれば早く終わらせる仕事は、そのようにして処理速度を上げるべきです。プリントアウトした書類は、翌日にでも大学に持ってきて処分すればよいです。A4用紙やトナー、あるいはインクの支給を求める事務職員に対しては、それらを購入して渡してあげればよいです。あるいは事務職員の立て替え払いでもよいです。なぜなら、これは書類をプリントアウトする場所が大学から自宅に変わるだけの話です。書類をプリントアウトする限り、大学であろうが自宅であろうが、プリントアウト用の消耗品は必ず発生します。

② プリンターを持っていない事務職員は、自宅に書類を持ち帰ってよいと変更して下さい。

プリントアウトして持ち帰る事務書類はコピー禁止と決めておき、後日、大学で回収して、保管または処分するという手続きにすればよいです。

③ テレワークでは、実際に行った仕事量で超過勤務認否を行って下さい。

上記の①と②が認められると、大学と自宅の仕事環境は概ね等しくなります。違いは、(1) まわりに家族がいるか、それとも一人か、(2) 工事音や生活音がするか、それとも静寂か、(3) 昼食を作る必要があるのか、作らなくてもよいのか、(4) ネットワークのスピードは速いのか、それとも遅いのか、これらの程度問題です。これら仕事環境も踏まえた上で、事務職員が実際にこなした仕事量を客観的に見て下さい。あきらかにその日にこなした絶対量が多いにもかかわらず、テレワークなので超過勤務は

不要という話はありません。このため、サービス残業をしているという話も聞いています。例えば、翌日が締切の仕事が目の前に 10 時間分の量あれば、大学であっても自宅であっても 10 時間の労働時間が必要です。一方で、1 週間以内に終わらせればよいような比較的中期の仕事の場合、教員と同様、事務職員の裁量に任せればよいです。この場合、残業手当は不要です。裁量労働分は、時間管理をしなくてもよいです。

ところで、もしもテレワークでは通勤時間が 0 になるので、その通勤時間を仕事のために使えるという理屈で超過勤務が 0 とされているのであれば、これは不当労働行為です。

④ テレワークでオンラインチャットが使えない業者他には、携帯電話で連絡してよいと変更して下さい。

オンラインチャットはいつでも有効ではありません。相手業者や保証人がオンラインチャットを使えない時、こちらから電話をかけなければなりません。また、事務職員も、家族や同居人に知られてはならない機微なことを取り扱われる時もあるでしょう。後日、事務職員から携帯電話の発信先記録を提出してもらって、公用の通信費分だけを返金すればよいです。かけ放題プランで携帯を契約されている事務職員には、なおさらのこと、個人の携帯電話で業者に連絡してもらうことを推奨すべきです。これは仕事効率だけでなく、大学の経費節約にも繋がるからです。もし、個人の携帯電話から連絡することを憚られる事務職員がおられましたら、公用の携帯音声 SIM を買ってあげて、それを渡してあげればよいです。事務職員個人のスマートフォンが SIM カードを 2 枚挿入できるタイプなら、本体は不要です。もし、2 枚挿入できないスマートフォンをお持ちなら、携帯を買って渡してあげればよいです。もし 150 人全員の事務職員に携帯本体を渡すとしても、約 150 万の初期導入費で済む程度の話です。電話代についても、電話を発信する場所が大学の事務室から自宅あるいは屋外に変わるだけの話です。どこから発信しても、通信費は必ず発生します。

⑤ テレワーク対応が個人裁量に依存しないように課長等の監督者を指導して下さい。

感染症は、健康被害に繋がる重大問題です。大学の財産は人です。感染情勢が落ち着くまでの第一優先事項は、教職員全員が安全に過ごせることです。これをもって大学は、学生への教育や研究活動をまともに行うことができます。テレワークを忌避することは、現在の情勢下では、不見識です。

テレワークでは、テレワーク実施前に、(1) 学外勤務願、(2) 在宅勤務でも業務遂行に支障がないことを示す理由書等、の書類が集められています。そして、テレワーク実施後に、(3) 在宅勤務時の業務の進捗状況等(業務報告書)が集められています。これらのために、テレワークにかかわる書類が膨大になっています。これらの書類の中で実質的な意味をもっている書類は、事後の業務報告書です。(1)と(2)の手続きを簡略化して、テレワークの効率を上げるべきです。実際、超過勤務の認否は、その業務報告書を読んだ後にできることです。これらは、ポストコロナ時代に、もはや事務職員を大学に出勤させて仕事のプロセスを評価するようなシステムが無くなる時にもそのまま使えます。

⑥ 一週間のうち必ず 2 日以上は出勤する申し合わせをなくして下さい。

ここまで述べた理由により、最低出勤数は不要です。この申し合わせから外されている方は、糖尿病、心不全、呼吸器疾患にかかわる基礎疾患がある方、透析を受けている方、免疫抑制薬や抗がん剤を用いている方、そして、妊娠中の方です。これらの方々は、新型コロナウイルスで重症化、もしくは

は死亡しやすい人を中心に列挙されています。この対象者は、昨年初めの頃なら、有効でした。しかし、現在の第 4 波での問題は、労働者や若者の感染者で病床が埋まってしまい、医療崩壊を起し始めていることです。コロナがもたらす問題の質は変化しています。このため、行政からの要請根拠も変化しています。現在の要請根拠に合わせて、この 2 日という申し合わせは撤廃して下さい。このとき、それでは誰が出勤する事務職員になるかということですが、一般企業では決裁を行う管理職です。6 ヶ月定期を支給しているから大学に来てもらうという理屈でしたら、回数券に切り替えればよいです。

細かいことですが、本学職員就業規則は学外勤務を定めています。これはテレワークではありません。さらには、テレワーク下での最低出勤日数など、定められていません。学長は、各課の課長に対して、最低出勤日数の申し合わせには根拠がないこともリマインドして下さい。

ところで、この最低出勤日数の申し合わせの撤廃は、使用者側にもメリットがあります。事務職員の評価は、プロセスではなく絶対仕事量で決まると暗示できます。ポストコロナ時代のニューノーマルで働き方は間違いなく変わっていきます。

最後に、学長は、「教職員は 1 年先までの仕事の段取りを考えて、いまできる事をやっておく。仕事の順番も変えてよい。あとで取り返せばよいだけのこと。」のように、大学全体を静かに落ち着かせつつも、しかし、活性化状態を保たせるようなメッセージを組織全体に出して下さい。たとえ相反的メッセージであっても、受け入れられるメッセージはあります。これは構成員間の結束を強めます。我々は、なにも無理難題を要求しているつもりはありません。受け入れてもらえると思っています。よろしくお願いいたします。

草々