

県大教職員組合ニュース 第76号

2015 (第6号) 2016年3月16日発行

静岡県公立大学教職員組合執行委員会

Tel & Fax 054-265-7231 E-mail office@shizunion.jp

平成28.2.29分 団 交 報 告(その2)

1. 団交開催日時： 平成28年2月29日(月) 18:00~19:50
2. 団交議題：

(1) サバティカル制度導入について

回答：・学外での長期(原則1年以内)にわたる自発的な研修制度(サバティカル制度)について細目を検討し実施する。

- ・基本的には、非常勤対応を認めない。学部・研究科で責任を持って対応する。
- ・教員の選定には、教員活動評価も考慮する。

組合：・非常勤対応を認めなければ、制度の利用は難しい。

- ・教員のサバティカルの為に補講や開講時期の変更はできない。
- ・今後、他大学の例を示していく。

(2) 内部昇任について

・・・第75号で示した通り(略)・・・

組合では今後も継続して、内部昇任制度が機能するように要求していく。先の執行委員会では、学長と組合三役で話し合いの場を設けるよう働き掛けることが確認された。

(3) 科研費の間接経費の使途について

- ・平成26年度から平成28年度までの、年度ごとの間接経費とその使途が示された。
- ・平成26年度では、間接経費の総額75,539,837円、内人件費67,967,248円となっており全体の約90%は人件費で占められている。

(4) 平成 27 年度給与改定に伴う改正について

- ・静岡県公立大学法人職員給与規程（一部改正）
- ・静岡県公立大学法人職員の給与に関する細則（一部改正）
- ・静岡県公立大学法人初任給調整手当に関する細則（一部改正）
- ・静岡県公立大学法人単身赴任手当に関する細則（一部改正）

給与の一部改正については、資料 p5～p6 で示す通り、勤務手当で年間 0.1 月分引き上げられる。

(4.1→4.2 今年度の差額分は、3 月 30 日支給予定である。その為には、組合が法人へ給与改定全体に関する意見書を提出しなければならない。先の執行委員会で、給与改定全体について、「合意」が確認された。

(5) 教職員の一斉休業の実施について

- ・静岡県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（一部改正）
- ・静岡県公立大学法人有期雇用職員就業規則（一部改正）
- ・静岡県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程第 7 条第 4 号及び静岡県公立大学法人有期雇用職員就業規則第 26 条第 4 号の理事長が定める日の制定

教職員の心身の健康維持や勤務意欲の向上及び夏期における消費エネルギー縮減等のため、本学教職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程の改正により、平成 28 年度 4 月 1 日より教職員の休日に下記の日を追加する。

(休日) 8 月 13 日、14 日及び 15 日、先の執行委員会では「合意」が確認された。

(6) 平成 28 年度 時間外勤務及び休日勤務に関する協定書(谷田地区事業場、小鹿地区事業場) 案について

毎年、労働基準法第 36 条により、法人と組合は時間外勤務及び休日勤務などについて、協定書を交わします。この協定書には、時間外勤務及び休日勤務に関して、業務の種類（社会人教育、教務、学生、入試、図書館に関する業務及び総務、企画、経理その他大学の運営に関する業務）、勤務延長時間等が記されております。先の執行委員会では、上記について「合意」が確認された。

以下、第 3 回団体交渉・議事録

5-1. 理事長の出席に関して

組合：理事長の出席を毎回お願いしている。

法人：予定が合わないため今回も出席できない。組合から出席依頼があることは伝えてある。

組合：前回の団交で風通しの良い職場を目指すと言っていたにもかかわらず出席しないのか？

法人：団交は担当理事に一任されている。

組合：次回以降も理事長が出る意思はないということか。

法人：その都度要請は伝えてあるが、その都度都合がつかず担当理事に一任されている。

組合：我々は事務局に不信感を抱いていて、理事長に都合の悪いことは伝えていないのではないかと考えている。また、副理事長（学長）にも出席を要請してほしい。

5.2. 内部昇任について

組合：一度も理事長が出席されていないにも関わらず、内部昇任を止めている。その根拠を示していただきたい。

法人：内部昇任の手続きについて提案がされたので、今後それに基づき実施していきたい。

組合：現理事長が就任後、就業規則の中の年2回の内部昇任の機会を設けていたものを止めている。その理由を示してほしいというのが組合の要求である。

法人：内部昇任の機会はなくなっていない。結果的に公募によって昇進している。何が問題なのか？

法人：公募が原則なので、採用の場合は外からも含めて公募する。内部昇任については、4月10日は制度上存続しているが、役員会が例外の場合のみ認めるとなっており、ここ数年は例外がないので止まっているという解釈である。ただし、このような状況で様々な問題が発生しているのは理解しているので、今後はそのルールを改めて検討していきたい。

組合：この内部昇任については、今回の理事会ゼロ回答を受けて再度検討したい。

5.3 サバティカル制度について

組合：サバティカル期間中の非常勤講師対応を認めないのはなぜか。

法人：他大学の例でも認めていないところが多くある。他の教員が負担する、カリキュラムを工夫するなど部局で対応していただきたい。

組合：実習を担当する教員や、毎年の必修科目を担当する教員など、部局によっては非常勤対応ができないとサバティカル制度を利用できる可能性がゼロになる教員がいるので、等しく全教員に機会を与えるという観点からは再考をお願いしたい。

組合：非常勤で対応しないと、時間割が組めない、実習が実施できないという弊害がある。

組合：最終的には制度をいつ頃導入予定か。

法人：未定だが、中期計画には盛り込みたいと考えている。

組合：教員の選定は誰がやるのか。

法人：部局で推薦し、学長が判断というのが原案である。

組合：現在の学外研修との関係はどうなるのか。

法人：現時点では両制度を並行して運用していきたいと考えているが、予算の面から厳しければ再考す

る可能性もある。

5-4 科研費の間接経費の使途について

法人：人件費への支出額が大きいのは、出納室、産学連携室で科研費を獲得、執行するための必要経費として十分説明可能であると考えている。間接経費による雇用数は、出納室 10 名（常勤 3 名，派遣 7 名），産学連携室 5 名（常勤）である。

5-5 給与改定について

法人：給与，賞与の引き上げの差額分の支給日は 3 月 30 日を予定している。

法人：本日の提案がまだ最終ではないものの，大幅な変更はない。軽微な変更がある場合には 3 月 14 日までに組合に通達する。組合からの意見書は 3 月 18 日までに提出していただきたい。

組合：法人の見落としにより昨年度の初任給調整手当の改定がなされなかったのなら，その分には利息を付けるのが適切ではないか。

法人：最大でも年額 3600 円なので，ご容赦いただきたい。

5-6 夏季一斉休業について

組合：経費削減のために 3 日間休業日を導入するのなら，土日を含めずに 3 日間にしてはどうか。

法人：日にちを固定しないと夏季一斉休業日が年によって異なることになり，混乱を生むため原案通りとしたい。

5-7 時間外勤務及び休日勤務に関する協定書について

法人：内容に関しては前年度同様である。

組合：前年度までの内容のもとで，過労等の労働問題が起こっている。勤務時間を減らす等，協定書の内容を見直すべきである。

法人：こちらも事業所ごと（谷田キャンパス、小鹿キャンパス）に協定書の印を年度内にいただきたい。

当面の重要課題 一日も早く「内部昇任」を機能させましょう。法人は、「内部昇任の機会はなくなっていない」と回答しております。☆では、何故、従来行っていた年 2 回の昇任の機会がないのでしょうか。