

# 県大教職員組合ニュース 第73号

2015 (第3号) 2015年12月7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

## 団 交 報 告

1. 開催日時： 平成27年11月5日(木) 17:00~18:45

2. 開催場所： 食品栄養科学部棟 5211教室

平成27年度第1回団体交渉は、理事長欠席のまま開催されました。法人側より、主に法人事務局長、伊藤理事が要求項目について説明されました。今回は冒頭に執行委員が変わり、労使双方向とも紹介を行い団交に入りました。しかし、今回も理事長は欠席のため、組合は、理事長欠席の理由を正しました。(法)「理事長は海外へ出張中」とのことでした。組合は議題の性格上、大学教員でなければわからないことが多く(例：サバティカル制度)、次回より理事長が団交に出席してほしい旨、強く要求しました。サバティカル制度については、理事会は前向きに検討する旨、回答をいただきました。組合では、今年度内に規定を整備したい旨、要求しました。

### <要求項目>

平成27年10月16日に、教職員組合佐々木執行委員長から理事長宛に団体交渉の申し入れを行った。申し入れの議題は、以下の通りである。

1. 平成26年11月26日付「地震対策実施状況についての要望書」に対する回答  
依頼
2. サバティカル制度の実施について
3. 科研費の間接経費の用途について(平成27年~平成23年度)

事前に組合執行部より平成27年11月16日「静岡県立大学法人静岡県立大学

教員のサバティカル研修に関する規定」(案)を提出した。

## <団交内容>

### 1. サバティカル制度の実施について

組：理事長はどのように今回の議題についてとらえているのか？

法：理事長は今回の団体交渉の議題について、サバティカル制度は教員の研究力・教育力を高める重要なシステムと考えている。中期計画でも謳っており、ディスカッションを進めている。学長、理事長共に、教員からの期待があるということは承知している。現在の短期・長期研修制度があるが、実情が伴っていない。現行の研修制度、経営、教育などについても十分議論していく必要がある。

組：現行の短期・長期研修制度とは、趣旨は全く異なるものである。

短期・長期研修制度についても、地位、給与などがどうなるのかわかりにくい、周知がされていないといった問題がある。

法：サバティカル制度は、職免、休職という形なのか、研修の一環なのかわからない。他大学をみると、サバティカルは研修制度の位置づけで行っている。5～10年で1回という形をとっている大学が多い。一方、教育の確保という問題がある。教員が不在となった場合、他大学は学部内で対応しており、非常勤を別で雇うのは難しい。財源をどう確保するかなど、これから詰めていく。また、教員評価のすり合わせできるのか、できないのか、連動して考えていく必要もある。

組：他大学の状況を見てみると、ある程度高い評価を受けている人がサバティカルを取っているというパターンと、5年間で最低の評価を取っていないというパターンとある。

法：今の評価制度そのものが、公平性が保たれているとは言い難い。しかし、十分果たしていない人が行くというのも問題である。今回、組合から具体的な規定案も出たので、検討していきたい。

組：目安となる期間は設けているのか？

法：何回か議論はしている。しかし、いつまでという話は出ていない。

組：組合としては、来年4月1日の施行を目指し、要望した。そのためには年内に骨子を固めていく必要があるのではないか。年内、年明けには方向性出せるか？

法：方向性を出すのはそう先ではない。しかし、予算が絡むので制度として固める必要がある。今年度中には大枠を検討し、素案として出せるのではないか。

組：認証評価受けるにあたり、「サバティカル制度」という記載がないという状況

は、大学としてどうなのか？

法：サバティカルという表題だが、研修のひとつとしての位置づけなのか？サバティカルと他の研修の違いは？無給の休暇と考えていいのか？勤務をしているかどうか？

組：サバティカルと短期・長期研修を比較し、まず決定的に足りないのは期間である。1年間、講義を休校にした場合に非常勤を当てられるか（体制）。

### 【要望】

- ▶ 現行の、短期研修、長期研修はそのまま制度として残してほしい。
- ▶ 今回の要求は、サバティカルを新たな研修制度として位置付ける。休暇ではない。
- ▶ 長期間（年単位）で取れるようにしたい。
- ▶ 不在時の教育体勢がきちんと確保される。学内の教育体制に支障が生じないように、非常勤を雇用してほしい。
- ▶ 基本的な給料は確保してほしい。
- ▶ 短期研修の枠組みは据え置きで今ある短期・長期研修制度はなくさない。
- ▶ 年内に大枠を示し、制度そのものは新年度から施行できるよう勧めてほしい。

法：

- ▶ 研修という位置づけならば、職務の一環なので給料は支払われる。
- ▶ 対象者、期間についても今後検討していく（年度をまたいでとるなど、工夫の仕方もある）。
- ▶ サバティカル制度の位置づけ（職務を免除にするのか、現行の研修制度との兼ね合い等）整理しないといけない。事故の対応など問題が出ないように、規定を作っていく必要がある。理事長、学長に確認しながら固めていきたい。
- ▶ 休校にした場合、非常勤を当てることについては議論をしていく。
- ▶ 組合の要望を理事長、学長に伝えていく。学部の意見も聞いていく。
- ▶ できるだけ早急に返答していく。
- ▶ 方向性をどこまでどのように示せるか、今は返答できない。

## 2. 平成 26 年 11 月 26 日付「地震対策状況についての要望書」に対する回答依頼について

法：要望書による回答は以下の通り。

- ・ウインドブレーカーの購入、グラウンド・芝生の設備に関しては、教員の

意見を基に実施した。

- ・電子掲示板については、5 台を先行設置した後、大学運営会議で教員の意見を聞いて残りの11 台を設置した。電子掲示板の運用担当者会議を組織し、教員から意見を聞いている。
- ・はばたき、電子掲示板テロップなどで、「この掲示板は教員の給与を削減して設置した」ことを随時流すなどしてお知らせしている。
- ・評価については、随時教員から意見を聞き運用してきた。電子掲示板を設置し1 年が経過したので、改めて電子掲示板で教職員、学生から意見要望を聞き、改善していきたいと考えている。
- ・地震対策事業を始め、学内の事業の実施のために教職員の給与を財源とすることは、今のところ想定していない。
- ・本事業は、県立大学消防計画の規定に位置付けられている。

組：要望書回答を受け、以下の意見があった。

- ・サイボウズの運営会議は、6 月に集まっただけで意見を聞いていない。「意見を聞いていた」というのは誤りである。各部局で意見を聞かれた記憶はない。5 台が試験運用し、そのあと評価してから本運用という話だったが、試験運用の評価をせずに本運用になった。試験運用の情報は教員に伝えられず、納入ありきで導入されて終わった。
- ・本事業については、教職員・学生の評価を受けることという要望を出したが、昨年は「文言の見落としのため行えなかった」という回答であった。それから1 年経過したが、いまだ学生・教員の評価を受けていない状況である。組合としては、要望書3 番は満たされていないと受け止めている。
- ・電子掲示板に昨日「ご意見があれば・・・」との文言を入れたとのことだが、意見がない場合、サイボウズを見ていないという人が圧倒的に多いということになる。早急に防災対策について、サイボウズが学生の安心・安全に役立っているのかについてなど、アンケートを取ってほしい。
- ・昨年度、卒業、終了した学生からの評価を得ることはできなかった。在校生に対してアンケート調査を実施することを要望する。  
⇒法：今後、全教職員、学生に対してアンケートを実施していきたい。
- ・ヘルメットの管理や、エレベータの緊急BOX などについても、他大学の情報を入手できる教員に意見を聞き、活かされた防災対策に役立ててほしい。
- ・防災訓練の際、学生が使用したヘルメットを事務職員が回収して倉庫に放置していた。有事の時に有効に使えるようにしていただきたい。
- ・飛散防止ガラスフィルムは全部取り換えたのか？

⇒法：承知していない。すべて把握できていないため、張っていないところがあれば気が付いたら情報がほしい。

- ・飛散防止ガラスフィルムについては、事務局が把握しているはずである。確認し、適宜、張り替えていってほしい。

法：地震対策状況について、近日中にアンケートを実施する。

### 3. 科研の間接経費の使途について

法：文科省の通達に従って、光熱費、人件費等に当てている。法人化される前から使い方は変わってはず、会計検査においても指摘されていない。適正に使っている。

組：すべてを人件費、光熱費に当てているのは不自然さを感じる。光熱費、人件費は本来大学が用意するものであり、科研費（間接経費）が充てられるのがおかしい。

法：研究するための施設として大学を使用している。また、研究費を適切に管理するための人件費がかかる。適正に研究費を管理しているから研究に没頭できるのでは？

組：本来、科研費の間接経費の使途は、研究基盤が発展するためのものである。このような状況であるから、外部資金が減っている。外部資金を取ると手間が増えるから取らないという状況が発生することも考えられる。研究者が研究に専念できる環境を整えるべきである。

法：大部分は運営交付金で賄っている。高額機器など、全体の制度設計とも絡んでくる。

組：本学は運営に手間がかかっている。出納の事務職員ばかりが増えていく。電子化すれば人件費も減らせるのではないか。

法：将来的にはアウトソーシングにするなど業務を考えていきたい。事務職員の勤務期間も含めて検討していく。

### 4. 給与改定の時期について

法：例年、11月に給与改定が行われていた。しかし、今年は臨時国会が開かれていず、年明けとなる見通し。国と県の様子を見ながら給与改定を行っていくため、先延ばしになる。

#### 第2回 団体交渉

◆日時：12/16（水）17：30～

◆場所：はばたき棟3F 第4会議室