

# 県大教職員組合ニュース 第91号

2017 (第3号)

2017年12月26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

## 第1回 団交報告 (続)

日 時：平成29年11月21日 (火) 17:30~19:20

場 所：はばたき棟3階 第4会議室

出席者：

組合執行委員：熊澤 (食)、武藤 (経情)、佐々木 (短)、新井映 (食)、江上 (薬)、橋本 (薬)、  
森 (経情)、三崎 (看)、丹羽 (食)、園田 (国)、福島 (看)

執行委員以外：増田 (食)、新井英 (食)、江木 (食)、森山 (国)、澤田 (国) 計17名

法 人：法人事務局長・理事 伊藤、大学事務局長 河野、総務部長 佐藤、  
短大事務部長 松下、法人経営室 高橋、短大総務室長 法月、  
法人経営室長 太田、県大総務室主幹 石田

計8名

## 一般研究費で海外出張可となる！ (予定 平成30年4月1日～)

組合では、これまで「一般研究費」の使途について、なぜ海外出張が認められないか等、団交で要求してきました。これまでの法人の回答では、教員特別研究費や短期研修の場合は、申請し許可をしてきた経緯があり、そこに何らかのチェック機能があった旨の回答でした。しかし、組合では研究分野の特殊性から、外国教員との打合せや現地の資料収集など、研究活動は多岐に渡っている旨を説明し、「一般研究費」の使途について海外出張も認めて欲しい旨、要求してきました。

今回、平成30年4月1日以降、認められる予定です。平成29年12月14日付大学運営会議報告済(一般研究費を財源とする海外出張について)。これにより大学の教員研究活動の幅が大きく広がったことになり、大きな活動成果と言えます。

組合ニュース 90 号にて、法人から提示された「静岡県公立大学法人職員給与規程等の一部改正について(案)」が合意文書を法人へ提出したことをご報告いたしました。団体交渉において、その他に下記の議論がなされました。このときの議事録をお送りいたします。

1. 理事長の長期不在と、副理事長の出席について
2. 給与規定等の一部改正について
3. 育児休暇、介護休暇について
4. 学内の修繕箇所整備について
5. 昨年度の給与誤支給について
6. その他

### 1. 理事長の長期不在と、副理事長の出席について 組合から法人に、早期の対応を要請

組合： 理事長の不在と、副理事長（学長）の欠席について説明してほしい。不在になって7か月も経っている。

法人： 設置者である知事が理事長を選任する。詳しいことは知事でなければわからない。鬼頭学長先生は団体交渉があることは知っている。

組合： 副理事長は、団体交渉に出てきて、現場の声を知ることが大事なのではないか。

法人： 団体交渉は責任あるものが出ればいいというものではなく、交渉の場。副理事長に報告はしている。特に知事からの連絡はない。

組合： 知事への働きかけはしているか？

法人： 知事のほうで検討していると聞いている。

組合： それでは事態が前進しないのではないか？ 法人から知事に積極的に働きかけをすべきではないか？

組合： 理事長が4月になってから辞めるのは無責任である。3月や9月ならまだ分かるが、4月にメールだけで辞めるのはひどい。理事長不在が1年も続くのはひどい。問題にすべきである。

法人： 知事は、理事長が必要な存在であると認識しているはずだ。

組合： 理事長不在で、理事長の給与は県に返すのか、こちらで使うのか？

法人： 県に返すという話は聞いていない。その分を何かに使えるということになるが、全体ではそれほど大きな金額ではない。

組合： 前の理事長は月に2回しか来ていなかった。どんな仕事をしていただと評価しているのか。

法人： 大学法人全体について対応していた。知事との折衝や大学の全体的なこと、経営をされていた。給与は理事長の重責に見合った額である。

組合： 新理事長の選任は、知事の指示を待つしかないということか。

法人： 学長が知事と会うときに、言っているはずだ。

組合： 理事長がいなくても大学がまわるということか。理事長はどんなことをしているのか。

法人： 県の負担金を持つてくる役割、いろいろなことを責任ある立場で決める役割。法人を決める仕事があるので、理事長は早く決めてもらわなくては行けない。

### 2. 給与規定等の一部改正について

#### 給料および諸手当の増額について、法人から説明

法人： 平成29年度の給与規定等の一部改正について。8月の人事院勧告、民間との格差を考慮して、県職員に準じた給与規定の一部改正を行いたい。

(ア) 給料表の改定：引上げ幅は、一般職で400～1000円。教育職で400～1300円。若年層には一般職1000円、教育職1300

円配分される。平成 29 年 4 月 1 日から適用され、12 月に差額を遡及して支給予定。

(イ) 諸手当の改定：医師、歯科医師の処遇を確保するための「初任給調整手当」は、上限額を 100 円上げ、月額 50700 円にする。対象者は短大を含め 8 名。

「扶養手当」は、配偶者や父母等にかかる手当を段階的に引下げて、子にかかる手当を段階的に引上げる。平成 30 年度から施行だが、子にかかる手当は 29 年度から適用。

「勤勉手当」は、年間の支給割合を 0.1 か月分引上げ、4.3 から 4.4 にする。平成 29 年度分は 12 月から。

### 3. 育児休暇、介護休暇について

#### 育児休業、介護休暇の条件の緩和

法人： 法改正に準じて、育児・介護休業に関する制度改正を行う。

##### (1) 育児関係

1) 育児休業、部分休業の対象となる「子」の範囲の拡大： 実子、養子だけでなく、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も新たに対象とする。

2) 育児休業の再度の取得、育児休業期間の再度の延長ができる事情の拡大： 特別の事情として、保育所等への入所できない場合を新たに対象とする。

3) 育児部分休業の対象となる子の年齢の拡大： 勤務の始めあるいは終わりに 2 時間、対象を 3 歳に達するまでから、小学校就学の始期に達するまでに引上げる。

##### (2) 介護関係

1) 介護休業、介護部分休業： 連続する 6 か月を超えない範囲で取得可能を、3 回を超えず、かつ通算して 6 か月を超えない範囲内で取得できるようにする。

2) 介護時間の新設： 3 年以内で、勤務時間の始め又は終わりに 1 日 2 時間以内 (30 分単位) を勤務しないことができる介護時間を新設する。

3) 介護に係る時間外勤務免除の拡大： 時間外勤務免除するという規定を新たに加える。育児と足並みをそろえる改正。

4) 要介護者の同居要件の緩和： 祖父母、配偶者の祖父母、

孫、兄弟姉妹は、同居を条件とする制限があったが、同居要件をなくす。

組合： 介護時間は、勤務時間の始め又は終わりに 1 日 2 時間以内となっており、朝と夕だけだが、昼はなぜ取れないのか。

法人： 昼間は介護サービスを使っているためである。裁量労働制もあり、現実的には余り使われていない。支障があれば、また考えていく。

組合： 組合からの意見書はいつまでに必要か。

法人： 12 月に支払えるように、11 月末か 12 月初めまでに提出をお願いしたい。

### 4. 学内の修繕箇所整備について

#### 組合から修繕必要箇所の報告書を法人に提示

組合： 写真付きの報告書を取りまとめた。これだけの不具合箇所があるがどう対応するのか。

法人： 予算に限りがあり、順番にとお願いしている。

組合： 法人側で対応済みとされているものが、実際には対応されていない。例えばテニスコートなどは対応されていない。今年度、追加しているものもある。施設室に伝えているものもある。

法人： 昨年もテニスコートの修繕に、1 面か 2 面に三百数十万円かかっている。

組合： 早めに修繕すれば安く修繕できる。もたもたしていると金額が上がるようになる。

法人： テニスコートは、建物の雨漏りの修繕などに比べて、優先されにくい。

組合： テニスコートは、授業で使っているし、学生も毎日使っている。けが人が出てからでは遅い。

法人： 予算もあり、優先順位を付ける。生命や安全に関わるものが優先される。

組合： 予算に限りがあるというだけでは話が進まない。予算を取ってくるための団体交渉だ。県と折衝するという話を聞きたい。

法人： 県にも予算がある。大学の自主財源でやってくれというのが基本。大規模修繕は県から補助金をいただいている。年

度末の予算を見て対応する。

組合： 修繕箇所のリストが年々増えている。

法人： できるだけ修繕に回せるものは回していきたい。また、県は建物の80年間の使用を前提にしている。

組合： 県は状況を理解しているのか。

法人： 大規模修繕については補助金を増額してもらっている。8000万円を2億円にするなど。今年はエレベーターや外壁など。雨漏りも。緊急対応もしている。安全にかかわるものから優先せざるを得ない。

組合： 何が大規模修繕で、何が小規模修繕なのか。

法人： 2500万円とか3000万円が一つの基準。

組合： オープンキャンパスのアンケートで、トイレが汚れているという意見があり、入学者確保に影響している。トイレの優先順位はどうなっているのか。

法人： トイレの洋式化には大きな金額がかかる。女性のトイレはきれいにしていきたい。

組合： トイレに荷物を置くところがないという意見がある。トイレトペーパーのホルダーが針金のハンガーになっているのは、みっともない。

法人： 工夫してみる。

組合： 小鹿に看護学部ができて、全体的な予算が減ったということはあるのか。授業で使う教室のプロジェクターも故障したままである。予算がないということで修理できていない。

法人： 短大だけでなく、小鹿全体でやっている。プロジェクターは、今年度対応する。

組合： 実験室内の局所排気装置など、工事が止まっているところもある。

法人： 施設室と相談したい。

組合： 食品栄養科学部では、管理栄養士養成施設としての厚労省の基準を満たす必要がある。現在はもちろん、何年も前から基準が満たされていない。厚労省からの査察があると養成校としての認可が止められる可能性がある。

法人： 教室の実習食堂は広げる工事を年度内にする。他は来年度以降、順次対応する。

組合： われわれ教員側はこの数年間、基準に合った施設整備

を要求している。厚労省からの査察で、問題を指摘された場合の責任の所在は法人側にあるということによいか。教員側に非はないということを認識しておいてほしい。現状の施設が法的な基準を満たしていないことを知っている学生もいる。学生や卒業生が何らかの行動を起こしたら大変な問題になる。後援会からこの問題が外部に漏れる可能性も大いにある。

法人： 昨年度までは基準を満たしていると理解していた。食堂の工事は休み期間にやる。実習室を広げることを3月にやり、本年度も予算を付けた。

組合： 現状は不十分である。その他、3つの実習室も整備の必要がある。施設改善要望の書類は毎年出しているはず。

法人： 要望書は来ている。来年度もやっていく。

組合： 管理栄養士養成校の取消しになる可能性がある。緊張感を持って対応してほしい。

組合： 教員側から大学の当初予算に要求することが可能なのか。

法人： 学務担当を通して必要なものを取りまとめ、事務局で整理している。順位づけをしている。

組合： 事務局側から整備の不足箇所を学部側に聞きに来てほしい。

法人： 部局内でも優先順位を付けてほしい。本年度も予算を付けている。

組合： 引き続きお願いしたい。

## 5. 昨年度の給与誤支給について

### 法人から給与誤支給の修正完了報告

法人： 昨年度の給与誤支給については、4月までに、お金を返してもらった先生と支給する先生、すべて完了している。1人の教員だけ対応が本年度4月になったが、すべて修正を完了した。ダブルチェックの体制を構築した。本年度は、誤りはない、今後もチェック体制を変えている。手作業が必要なので、電子化はしにくい。

組合： 授業を通年担当でなければ支給されないところに問題がある。半年担当でも支給されるようにすべきではないか。

法人： 要望は承った。県の時代からの手当なので、改正する

理由が見当たらない。

組合： 他の国公立大学では半年担当でも支給するのは当たり前。

法人： 他大学の状況も調査して検討する。改正の必要性があるとまでは言い切れない。

## 6. その他

### 南幹線の道路案内表示、教員評価システムの運用、海外旅費、教員の欠員問題などについて組合から法人に指摘

組合： 南幹線の道路案内表示板の、静岡県立大学の英語表記が、Shizuoka Prefectural University になっている。このような不備はどこに訴えればよいか。

法人： 知らなかった。確認したい。

組合： サバティカルの審査に、教員評価システムの数値評価を使っているのは問題だ。教員評価システムはそのために使うものではないことを認識してもらいたい。

法人： ??

組合： 一般教員研究費を海外旅費に使えない件は来年度から使えるようになるのか？

法人： 来年度から、そうするつもりで調整している。

組合： ネット上で、高校生から、県大は、見た目はきれいだが内部はぼろぼろという声が出ている。外来者への事務局の対応態度も問題がある。お金でない部分でも改善すべき点がある。この大学をよくしたい気持ちを持っているのか。

法人： 気をつけていきたい。大学の予算は6割が人件費。その中で、予算を工夫して大学をよくしていきたい。プロパーを育てるなどもしていきたい。

組合： 人件費が増えた場合、県からの手当はあるのか。

法人： 年間予算ということで、年度途中で運営交付金は追加もされない。減ることもない。

組合： 人件費は定数でもらっているときいている。

法人： 法人化したときの人件費で、給与の増減は意味されていない。人件費は総額で、そのままである。前年度と同額。独法化以来、同じ。定数が増えたら運営交付金が減らされる。

組合： 教員に欠員があるが。

法人： 総額全体として同額が来ている。運営交付金毎年1%減って、2億3億減っている。交付金として来ている。総額として大学全体で運営している。人件費以外に使っている。

組合： 教員数は算定されているのではないのか。

法人： 教員数ではなく、毎年、同額

組合： 経情では教員数が増える予定がある。

法人： 今、県に増やしてほしいと交渉している。一人ひとりの数ではない。

組合： 欠員が生じているのは、予算がないからか。

法人： 必要な人材は雇っている。

組合： 実際に人が減っているということは、その分の人件費はどこに行ったのか？ 欠員を埋めないのは予算上の問題か？ 県と交渉をする場合にも、理事長が必要なのではないのか。

法人： まずは職員から進めている。