

# 県大教職員組合ニュース 第116号

2021年度（第5号） 2022年6月27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

## 第二回 団体交渉開催される！

去る6月1日(水)18時より、はばたき棟第3会議室にて、今年度2回目の団体交渉が開催されました。詳細についてご報告いたします。

### ■間接経費の使途の改善について要求しました

→ 改善が示されず！

前回の団体交渉で法人から開示された本学の令和2年度間接経費の使途は、9割以上が人件費関連および光熱水費に使われており、間接経費の使途に偏りがあることがわかりました。教員の努力で獲得した外部資金が教員の研究体制の改善の為に還元されていません。組合側としては間接経費使途の改善を求めました。(具体的には、共同利用機器、研究設備充足、電子ジャーナルや図書館予算等を要求)

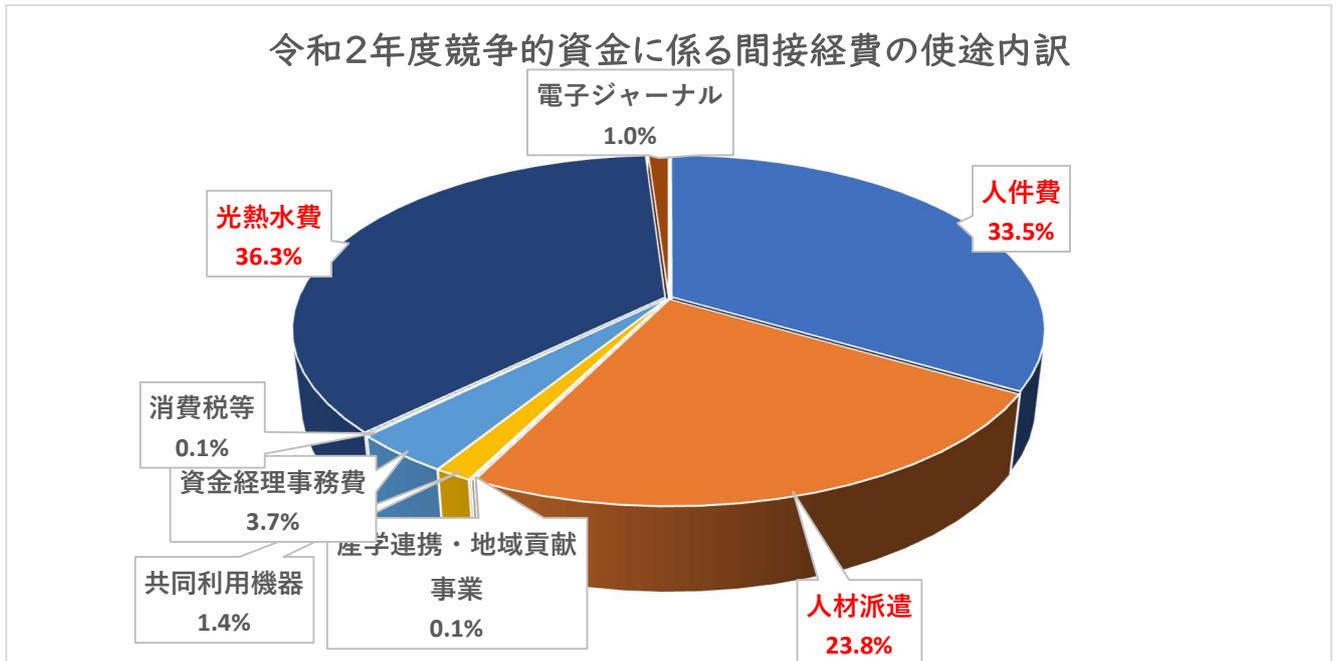
法人からの回答としては、外部資金獲得により研究を進めていく上で、契約や出納処理に多くの人件費が多くかかり、また、実験機器、空調設備の管理のために多額の光熱水費がかかるため、必然的にこのような使途となっているとの回答でした。

しかし、教育研究活動は、そもそも外部資金による間接経費を獲得せずとも、もともとやるべきもので、そこにそもそも光熱水費や管理費が発生しています。内部資金で計上すべき経費も間接経費をあてにしているのではと、法人による経営手腕を疑います。また、適材適所に人員を配置しないために、仕事に慣れない人を配置し、人件費が余計にかかっていると思われます。昔から間接経費の使途は問題となっており組合より改善を求め続けてきましたが、一向に改善されません。

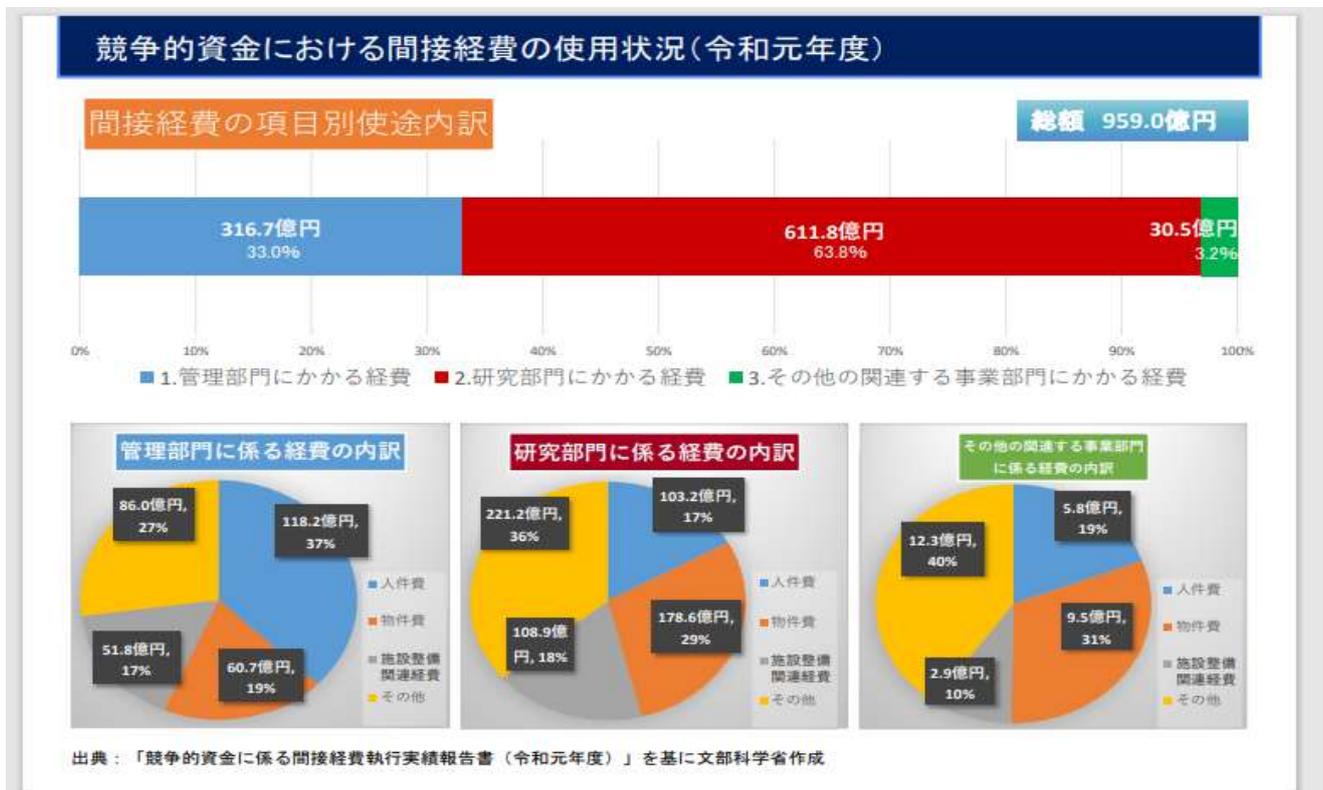
文部科学省より、間接経費は、研究環境改善に使用する旨の記載がありますが、本学ではそのように使用されていません。獲得した人の意向をある程度汲んで研究しやすい環境に使わなければ、さらに研究環境が悪化し、次の経費が獲得しづらくなります。

以下に、本学の間接経費の使途と、文部科学省が示す間接経費の使途について、示します。

## ■本学の間接経費の使途



## ■文部科学省が示す全国の間接経費の使用状況



文部科学省が示す競争的資金における間接経費の使用状況では、研究部門に6割以上が還元されていますが、本学の使途は9割以上が管理部門に使用されています。

また、文部科学省から発出されている競争的研究費の間接経費の執行に係る共通指針において、競争的研究費による研究の実施に伴う被配分機関の管理費等に必要な経費として、以下が例示されていますが、本学では、管理部門における人件費と、光熱水費への使用がほとんどです。

- (1) 管理部門に係る経費
  - (ア) 管理施設・設備の整備、維持及び運営経費
  - (イ) 管理事務の必要経費  
備品購入費、消耗品費、機器借料、雑役務費、人件費、通信運搬費、謝金、国内外旅費、会議費、印刷費
- (2) 研究部門に係る経費
  - (ウ) 共通的に使用される物品等に係る経費  
備品購入費、消耗品費、機器借料、雑役務費、通信運搬費、謝金、国内外旅費、会議費、印刷費、新聞・雑誌代、光熱水費
  - (エ) 当該研究の応用等による研究活動の推進に係る必要経費  
研究者・研究支援者等の人件費、備品購入費、消耗品費、機器借料、雑役務費、通信運搬費、謝金、国内外旅費、会議費、印刷費、新聞・雑誌代、光熱水費、論文投稿料
  - (オ) 特許関連経費
  - (カ) 研究機器・設備(※)の整備、維持及び運営に係る経費  
※ 研究棟、実験動物管理施設、研究者交流施設、設備、ネットワーク、大型計算機(スパコンを含む)、大型計算機棟、図書館、ほ場
- (3) その他の関連する事業部門に係る経費
  - (キ) 研究成果展開事業に係る経費
  - (ク) 広報事業に係る経費

\* 文部科学省 競争的研究費の間接経費の執行に係る共通指針、競争的研究費による研究の実施に伴う被配分機関の管理等に必要な経費より

◆組合としては、継続して、間接経費の使途の改善、間接経費の研究体制への還元を求めていきます



## ■無期転換職員の就業規則(案)の策定を要求しました

### → 次回の団体交渉に組合側から案を策定、提示する

無期転換職員を有期雇用職員就業規則という同じ規程で運用することにより、矛盾や誤解が生じていることを前回の団体交渉で指摘し、無期転換職員就業規則の策定を求めました。昨年度団交において、無期転換職員が増えてきたら検討するとの回答でしたが、現在約 10 人になり、次年度もさらに増加すると考えられますため、再度規程の策定を要求しました。

法人側が策定に向けて動かないのであれば、まずは組合側において無期転換職員就業規則(案)を組合側が作成し、案を示します。現在、案を作成後、顧問弁護士と内容を確認中ですので、今回は提示しないこととしましたが、次回以降の団体交渉で無期転換職員用の規定(案)を組合側から提示しますので法人側には検討いただきたいです。



## ■職場環境の改善を要求しました → 改善検討されず

組合からの要求として、以下の二点を要求しました。

### ① 専門性が必要なポジションに適材を配置し、固定化すること。

職員を適材適所に配置されていないがために、余分に時間と工程数がかかり、余分な残業、人件費が生じています。異動させるポジションと固定すべきポジションとを精査すべきと考えます。専門性の高いポジションにも、異動のあるプロパーや県庁派遣職員にあてる仕組みを成り立たせるために、それらをフォローする職員を、さらにもう 1 人雇っている現状があり、間接経費から人件費や人材派遣費が余分に支出されている状況につながっています。

### ② 労働時間を短縮できるように人員を増やすこと。

昨年度末に 36 協定を締結しましたが、協定書では勤務特別延長時間を法定限度のギリギリで設定しています。また、すでに協定で定めた時間外労働時間の

2倍を超える人もいる現状です。労働時間短縮が図れるように協定内容の見直しを要求し、職員を増やすことを要求しました。

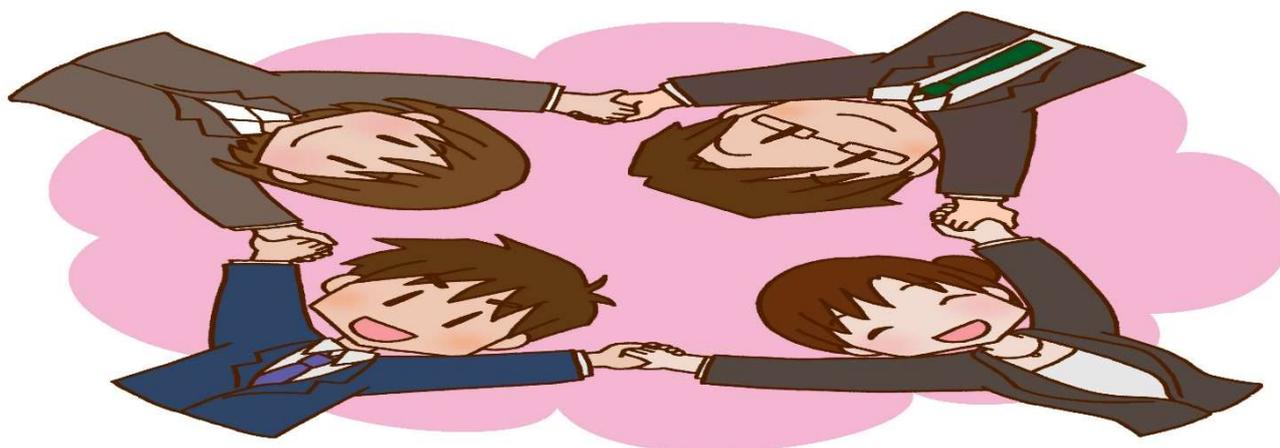
法人の回答としては、事務局の職員の配置については、各所属の状況や職員の適性などを踏まえて、いわゆる適材適所の観点で配置や異動を行うということをしていますが、県職員の中には不満を感じられるような働きぶりの職員もいるが、県職員、プロパー職員、専門員、非常勤の方々が一緒になってそれぞれ短所を補いながら進めていくというのが組織のあり方であり、お互いフォローし合いながらやっていただければ、との回答で、人員を増やすことは難しいとのことでした。時間外勤務命令の出し方や事務局の一体化など、業務の見直しや組織の見直しを行って、時間外勤務を縮減していければと考えているとの回答でした。36 協定については、事務局の中でも努力をした上で適切な実効性のある協定を締結していければと考えているので、取り組みなどを見ながら、秋以降に改めて協定について組合と協議していきたいとの回答でした。

しかし、法人が設定している月 99 時間というのは、法定ギリギリで、働き方改革で定められた月 45 時間をはるかに超えているだけではなく、月 80 時間の過労死ラインを既に超えています。

令和 3 年度の大学事務局の残業時間総計は 23487 時間です。これを単純計算で就業時間、月平均勤務日数で割っても、フルタイムで 12 人分の人員が足りないといった計算となります。

お互いのフォローを提案されましたが、既に業務があふれ、フォロー以前に、過剰の業務に支障をきたしています。また、不出来な県職員へのフォローを当然のように現場に求めるのはいかがなものかと思います。職場の雰囲気も悪化しています。組合側としては、この状況を粘り強く説明し、継続して改善を求めていく必要があると考えます。法人による時間外勤務命令の出し方や事務局の一体化など、新年度からの変更点について、効率化が図られたのか、組合として年度末に検証を求めたいと思います。

36 協定の提携に関しては、秋以降の事前協議が行われるとのことで、継続的に交渉していきます。





## ■ キャンパスソーシャルワーカーの設置を要求しました

→ 設置認められず！

1月に健康支援センター相談室相談員、2月に学生への食糧支援を行っている「学生助けたいんじゃー」に、それぞれ生活に困窮している学生の状況についての聞き取りを行いました。困窮学生の支援策として、組合側は、キャンパスソーシャルワーカーの設置を求めました。

法人の回答として、相談室、健康支援センターに福祉面や精神面のケアのため、精神保健福祉士、臨床・公認心理士、社会福祉士の資格を持った方が、常時学生の相談に応じる体制を整えているので、実質的にはキャンパスソーシャルワーカーに相当する支援機能があるとの回答でした。改めてキャンパスソーシャルワーカーを設置すると、新たな人件費負担が生じるので、現状の体制を周知徹底するなどして有効活用していただきたいとの回答でした。

今の体制では困っている学生を受け止めきれず、有効に機能していないため、継続してキャンパスソーシャルワーカーの設置を要求していきます。



## ■食に対する支援を要求しました

### → 食に対する支援は取り止め！

日本学生支援機構による「新型コロナウイルス感染症対策助成事業(食に対する支援)」に関して、昨年度まで本学ではこの助成を受けていましたが、今年度は大学が「食に対する支援」に大学のお金を支出するのを取り止めたために、申請ができない状況です。組合側から、取止めた理由を法人側に聞きました。

法人の回答としては、新型コロナウイルス関係の事業費は今年度減額されており、現在はアルコール消毒などの為に使用していますが、今後また新たな感染拡大など、不測の事態に備えなければならず、「食に対する支援」に支出できないとの回答でした。その代わりに、「大学生学びの継続支援事業」については現在進めており、一人当たり約 5 万円を支給する予定であり、本当に困っている学生に的確に確実に迅速に支給できるかどうかという観点から、物ではなくお金を支給するという判断をしたとの回答でした。

「本当に困っている学生」を限定しようとするとう支援が行き届かないことがあります。今まで食の支援をおこなってきたことをどうしてそこで切り捨てるのか、理解できません。フォローしきれていない現状を継続して伝えていき、改善を求める必要があります。

(現時点で、同窓会に働きかけをおこない、寄附金として支援をいただきました。)



## ■合意事項の文書化を要求しました → 要求認められず！

組合からの要求としては、異動により経営陣が交替した際にも合意事項を反故にされないよう、団体交渉の合意事項のみでも良いので、文書として簡条書きで1枚にまとめ、組合と法人の印を押印する形で残しておくことを要求しました。

法人の回答としては、文章表現が難しい場合もあり、書面に残すということは考えていないとの回答でした。また、財源上、確約できるかどうかという問題もあるため、今後もお互いの信頼関係の下、その都度誠意をもって対応していきたいと考えている、との回答でした。

しかしながら、異動により上長の交替がある中で、合意事項が引き継がれないことが今までにも多々ありました。また、上が変われば合意事項も変わると平気で言う県職員もいます。今までの信頼関係が無いがゆえの今回の要求です。組合側は、引き続き、粘り強く、合意事項の文書化について要求していきます。

◆法人は、組合からの全ての要求を退けましたが、組合は皆様のために引き続き粘り強く法人と交渉していきます。



### 組合窓口

日頃の職場で生じた問題やご心配のご相談については、下記の組合事務所までご一報ください。非組合員の方の加入申し込みもこちらで受け付けております。

■静岡県公立大学教職員組合

office@shizunion.jp

☎ 054-265-7231 (火、水、金 10:00-16:00)

