

# 県大教職員組合ニュース 第119号

2022年度(第3号) 2023年4月4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

### 職場環境の改善(36協定、人員配置等)を中心に交渉!

去る12月23日(木)18時より、はばたき棟第3会議室にて、今年度初の団体交渉を開催しました。交渉内容は、1) 職場環境の改善 [36(サブロク)協定、人員配置等]、2) 無期転換職員の就業規則策定、3) 間接経費の用途の改善、4) 講義室の清掃の実施、5) 施設整備の改善、6) キャンパスソーシャルワーカーの設置など、多くの議題を取り上げました。

#### 【報告の前に、36協定とは?】

労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項に関する指針 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000350731.pdf>) のことです。

#### ポイント-1

- ・労働基準法の法定労働時間は、原則、1日8時間、1週40時間以内です。
- ・使用者が労働者に法定労働時間を超えて時間外労働(残業)に従事させるには、次の2点が必要です。
  1. 労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定)の締結
  2. 所轄労働基準監督署への届出
- ・36協定では、使用者は「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1か月、1年間当たりの時間外労働の上限」(使用者に対する罰則あり)などを決めなければなりません。

#### ポイント-2

- ・時間外労働の上限(「限度時間」)は、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないことになっています。
- ・「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達)より、
  1. 1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること
  2. 1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2~6ヶ月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意する必要があります。



## ■【職場環境の改善(36 協定、人員配置等)】

現在、36 協定がギリギリ法律に抵触しない内容で締結されていることから、職員の身体的、心理的負荷もギリギリであるため、脳血管疾患や虚血性心疾患の発症が心配されます。

毎年の小手先の改善ではなく、根本的な改善について、具体的な数値目標、改善の提案を要求しました。

これに対して法人より、次のように主要な取り組みを進めているとの回答を得ました。

### ✓ 回答

1. 次世代育成対策支援推進法に基づく一般事業主行動計画を定め、その中で時間外勤務実績の縮減を目標として掲げて、時間外の縮減に取り組んでいる。例えば、事務局の一体化、働き方改革として、各種委員会の会議を整理整頓して、業務を縮減・見直しにより業務の軽減を図る。
2. 人員配置では、全職員に面談を行い、意向を確認し、本人の適性や希望等を踏まえて適材適所の配置となるよう進める。例えば、事務分掌の見直しにより必要な業務分担を整理整頓し、効率を上げる。引き継ぐ場合には、『業務の引き継ぎマニュアル』をきちんと作成し、後任者の無駄な作業にならないよう、不要な業務の削減、効率的に仕事ができるようにしていく。
3. 福利厚生では、令和 4 年 7 月に有期雇用職員就業規則を改正し、今まで無給であった雇用職員、無期転換職員も産前産後休暇を総合職の職員と同様に有給休暇とした。
4. 同年 10 月には育児休業規程を改正し、全職員、男女問わず、育児休業の取得を緩和した。
5. 職務専念義務の免除の取り扱いでは、新型コロナウイルス感染症の拡大ということを踏まえ、健康支援センターと連携し、安心して働くことができることの通知をした。

## 今回の団交の成果と、今後の組合の活動

1. 根本的な改善をめざした具体的な数値目標や、提案は得られませんでした。しかし、法人より、業務の軽減を図ること、必要な業務分担を整理整頓し、効率を上げることの回答を得たことから、次回、組合は、何に対して、どのように、どれだけ実効できたかを問う事とします。
2. 職員の異動や配置換えに伴う業務の引き継ぎでは、法人より、『業務の引き継ぎマニュアル』の作成、不要な業務の削減、効率的化を図るという回答を得たことから、組合は、法人のそれらの具体的な実行度を問う事とします。
3. 今回の団交の前に、組合の社会保険労務士の先生による「36 協定に関する勉強会」を開催しました。勉強会で学んだことが少しでも団交に役立ったと思う一方で、まだまだ多くを学ぶ必要があるので、次回の勉強会の開催を計画しています。
4. 福利厚生、育児休業規定の改正、職務専念義務の免除の取り扱いについては、法人よりある程度の良好な回答がいただけました。まだまだ多くの事案があるので、引き続き交渉を続けます。



## ■無期転換職員の就業規則の策定について

前回の団交で、法人は法的に問題ないという理由で無期転換職員の就業規則を策定しないという回答であったことから、今回、その無期転換職員の就業規則の策定を一步前に進めていただくことを要求しました。また、無期転換職員の再雇用について、現状の考えを問いました。

**組合の弁護士に同席いただき、法人に直接ご指摘いただきました。**

これに対して法人より、次のように主要な取り組みを進めているとの回答を得ました。

### ✓ 回答

1. 無期転換職員の就業規則では、**現在、組合で作成した無期転換職員の就業規則案を確認している**状況である。他大学の規定や県運営費の条件、法人の状況などを踏まえて検討する時間をいただきたい。**高年齢者雇用安定法に基づき、年金の支給受給年齢あたりまで雇用確保の措置が義務づけられていることから、現行規則の改正や規則の新設の可能性も含めて検討していく。**
2. 組合との交渉の中で、無期転換職員もほぼ一年ごとに契約を繰り返すという話について、これは誤解を招く表現であったとお詫びする。  
(以下、組合の議事録の原文のまま) 1年毎に契約を繰り返すということではなく、個々人の事情によって、勤務時間等を変更するケースもあるため、年度初めに勤務条件を示すという趣旨で、**無期雇用の職員が、契約を繰り返すことではない**ということをご承知いただきたい。  
更新できる年数について、有期雇用職員は、基本的に任期一年で、それを繰り返していただくことになる。個々の能力や適性を十分に発揮していただき、ずっとそのポストにいていただければ、業務の継続性という観点では非常にメリットがあるかと思う。一方で、人事の硬直化というデメリットもあるため、総合的に判断して、3年間を一つの区切りとしている。3年間で終わりというわけではなく、改めて公募するので、応募していただければ、面接の選考によって、当然4年以降の勤務もあり得るということをご理解いただきたい。
3. 組合の弁護士による法人への指摘に対し、法人の回答は、次のとおりであった。(以下、組合の議事録の原文のまま) 1年毎に契約を繰り返すという点は、表現、伝え方の誤りであり申し訳なかった。規則については、**65歳までの雇用確保義務を承知しているため、今後、現状規則の改正あるいは新設の可能性というものも含め、検討させていただきたい。**

### 今回の団交の成果と、今後の組合の活動

1. 法人は、現在、組合で作成した無期転換職員の規則案の内容を確認している状況であることから、前回よりかなり前進しました。しかし、組合の要求に基づく規則の内容となるか否か、迅速に策定されるか否かなどを注視し、交渉を継続します。
2. 無期転換職員の1年毎の契約更新については、法人よりお詫びの意が伝えられたことから、組合の成果といえます。しかし、このことは**無期転換職員の規定がないことに由来することから、組合の弁護士の協力を仰ぎ、法人の意識改革を含め、迅速な策定を引き続き要求していきます。**
3. 組合が法人に策定を求める理由の一つに、無期転換に向けた雇用の仕組みにハラスメントと感じる職員がいることから、**組合としては、職員へのハラスメント及びFD教育の受講率100%を求めていきます。**

## ■ 間接経費の使途の改善について

電子ジャーナルが物価高や円安で高騰し、研究上の危機的な状況になった中、組合は、電子ジャーナルの継続についての組合の申し出にご対応いただいた法人に謝意を伝えた。

ただし、単年度で終わらせることなく、次年度以降も電子ジャーナル、共同研究機器の修繕費、知財、IT など、競争的資金を獲得している教員が間接経費により研究環境が良くなっていると実感できるように充てていただきたいことを強くお願いした。

### ✓ 回答

電子ジャーナルの契約額の急増は円安等による突然のことであり、あくまでも特例ということで措置したとの回答であった。現時点では、間接経費をこれ以上、他の経費、研究支援にかかる経費に充当することは困難であることをご理解いただきたい。間接経費を研究に充てるにあたり、研究費や人件費を削ることはしたくないので、工夫しているところである。

### 今回の団交の成果と、今後の組合の活動

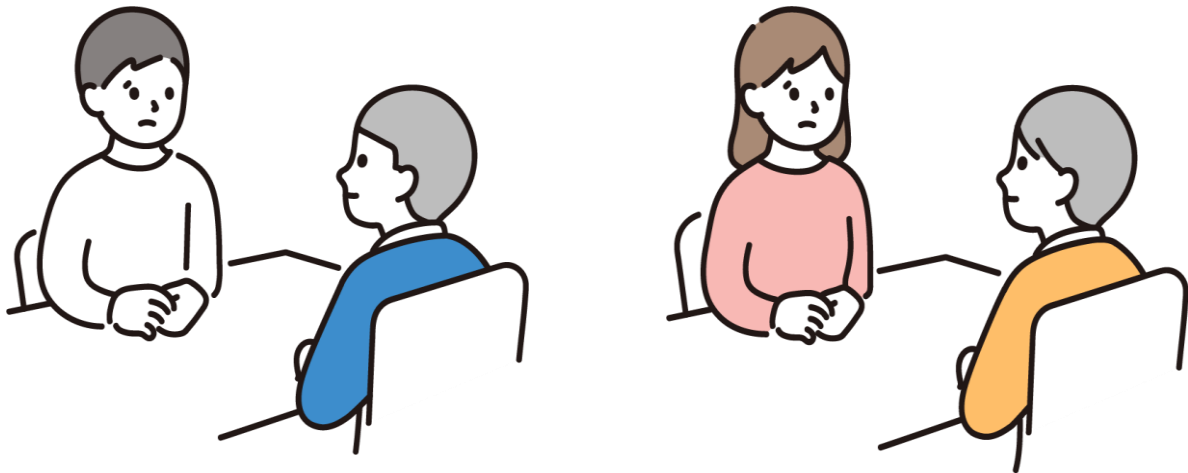
1. 組合の要求により電子ジャーナルが継続されました。競争的資金の間接経費は、教員の頑張りで獲得していることから、次年度以降も継続して要求していきます。
2. 組合としては、経費を獲得した教員が、使途のあり方に不安を感じて、他の大学に出ているかたを懸念しているため、引き続き、法人に適正な使途を求めていきます。



## ■講義室の清掃の実施、施設設備の改善、

### キャンパスソーシャルワーカーの設置

1. 経費の見直し、縮減の中で、前事業者と同様、現事業者にも対価を支払うことなく、ご厚意で引き続き清掃していただいているという実態が明らかとなりました。組合としては、ご厚意に甘えることは適切ではないため、相応の対応で依頼することが適切だと指摘しました。
2. 施設設備の更新したリストを参考に、優先順位を考慮してお願いしたところ、大きな修繕工事は計画を立てて実施しており、小さな規模は随時実施しているとの回答を得ました。
3. キャンパスソーシャルワーカーを設置することの組合の要求に対し、法人より、人件費が限られているものの、来年度から、静岡市の発達障害者支援センターキラリから、大学の相談支援、出張相談窓口という形で職員を派遣いただくことになったとの回答を得ました。



今回の団体交渉では、職場環境の改善(36 協定、人員配置等)、無期転換職員の就業規則の策定などを中心に要求しました。次回、法人から良好な回答が得られるのではないかと期待しています。

職場集会からあがった課題については、いくつか良好な回答が得られましたが、競争的研究費の間接経費の使途の内訳などでは、十分な回答が得られておりませんので、引き続き要求していきます。

その他、職場集会にてご意見をお寄せください。