

# 県大教職員組合ニュース 第122号

2023年度（第2号） 2024年2月9日発行

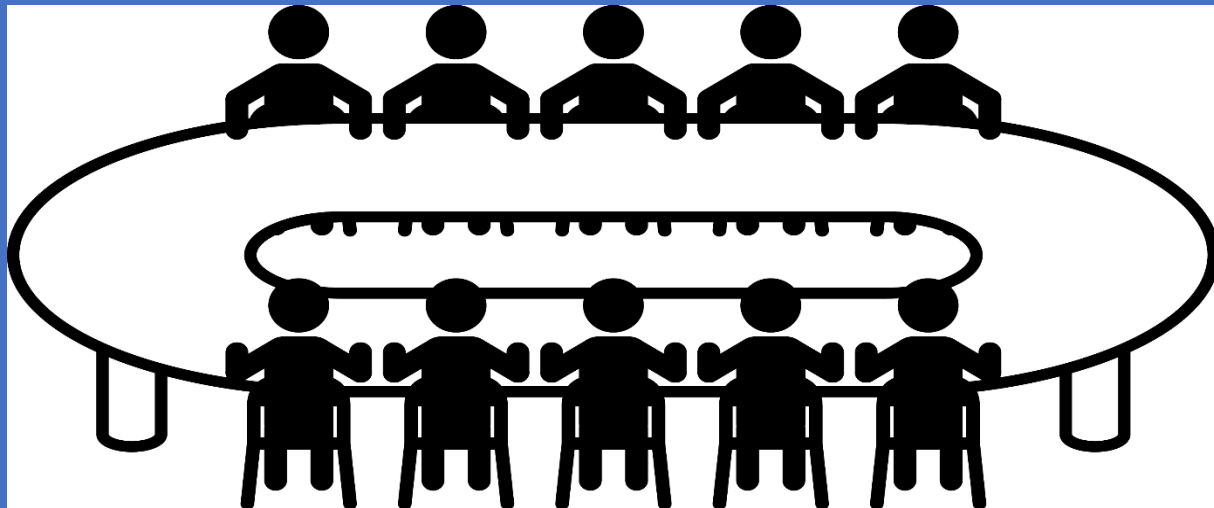
静岡県公立大学教職員組合執行委員会  
Tel & Fax 054-265-7231 E-mail office@shizunion.jp

## 第一回 団体交渉開催される！

2023年12月22日(金)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が開催されましたので、結果をご報告いたします。

議題は以下の9つでした。

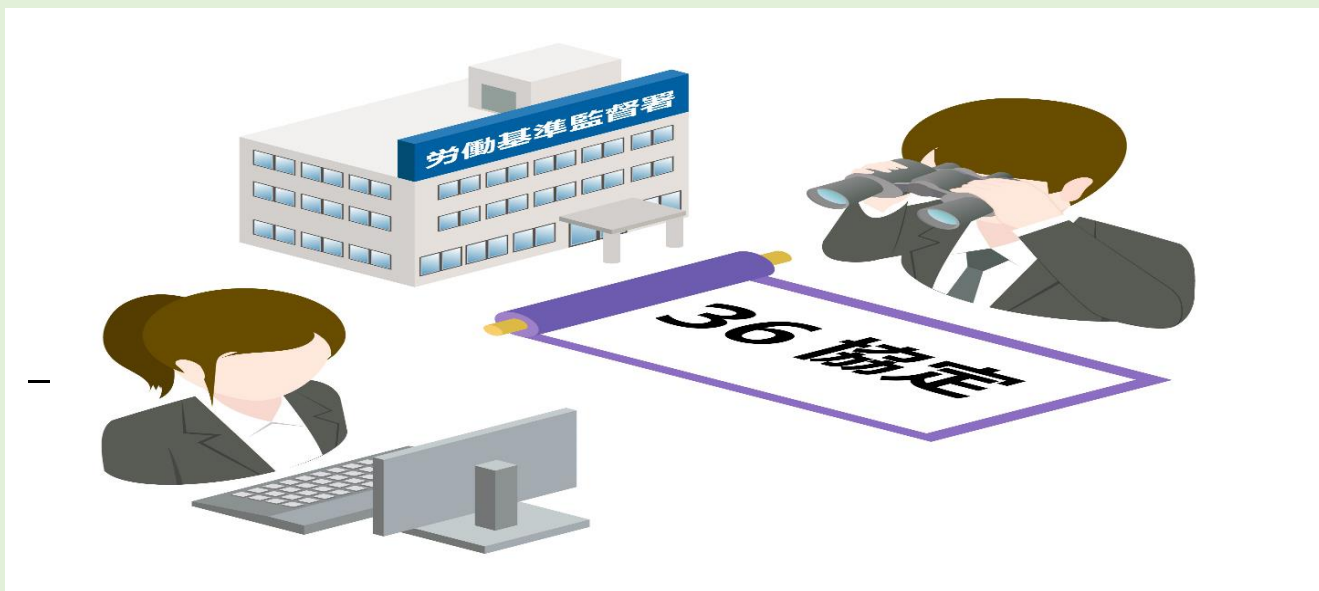
1. 職場環境の改善(36協定、人員配置等)
2. 無期雇用転換者の就業規則の策定
3. 不更新条項を理由にした雇止めの見直し
4. 学生の修学環境と教職員の労働環境の改善
5. 間接経費の使途の改善
6. 施設設備の改善
7. キャンパスソーシャルワーカー等による学生支援の強化
8. 学校感染症による特別休暇の適用対象拡大
9. ハラスメントの現状と対策



## 1. 職場環境の改善(36 協定、人員配置等)

【申し入れ】1 ヶ月の法定労働時間外労働と休日労働の合計が、法律上の上限(99 時間)になっていることについて改善を要求する。また、適切な人員配置、不要な業務の削減、ペーパーレス化、脱ハンコ(決裁電子化)、引継ぎの徹底等、業務の効率化についても要求する。

【回 答】現在進めている時間外勤務縮減の取り組みと両輪で、36 協定の改正を検討していきたい。職員のワークライフバランス改善のために、事務文書の見直し、業務分担の整理、業務引継ぎ書の確実な作成、不要な業務の削減等による業務の効率化を促進している。



## 2. 無期雇用転換者の就業規則の策定

【申し入れ】無期転換職員を有期職員と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。無期雇用転換者の就業規則の策定を要求する。

【回 答】現在、他大学の先行事例を収集し、検証を行っている。無期転換職員就業規則の策定と、現行の有期職員就業規則の改正の両方を視野に入れて検討を進めていきたい。



### 3. 不更新条項を理由にした雇止めの見直し

【申し入れ】無期転換を期待して3年間真面目に勤務してきた有期雇用職員が、自身の仕事ぶりのどこに問題があったかを告げられないまま、契約満了となり職場を追われている。不更新条項(公募の厳正な審査の結果であること)を理由にした有期雇用職員の雇止めの見直しを要求する。

【回 答】有期雇用職員の雇用期間とその契約更新に関する条件については、有期雇用職員就業規則および要綱によって定めている。採用した職員の能力や適性、勤務の継続性だけでなく、人事の硬直化のデメリットと比較し、総合的に判断しながら円滑な大学運営につなげるために現行の制度となっている。



### 4. 学生の修学環境と教職員の労働環境の改善

【申し入れ】学生が修学する環境の改善 (例:講義室のエアコン利用の拡充)、および、教職員が学生の質問や相談に応じやすい労働環境の改善 (例:講義室から教員室や学生室に向かう廊下を人感センサーの電灯に交換して、夕方に真っ暗となる廊下も、学生が質問する意欲の高いまま明るい気持ちで教職員を訪問できるようにすること) を要求する。

【回 答】昨今の光熱費の高騰によって、エアコン運転を抑制せざるを得ないことは申し訳ない。今年度も光熱費の高騰に対する追加負担を県に要請している。冷暖房のためのエアコン運転を節約しなくても済むように頑張っていきたい。



## 5. 間接経費の使途の改善

【申し入れ】競争的資金（外部資金）に係る間接経費を電子ジャーナル予算、共同利用機器の修繕費、知財関連、IT 関連、海外送金手数料等に充当することを要求する。また、教育・研究環境の維持、向上のために、法人にも積極的に外部資金の獲得に努めることを要求する。

【回 答】間接経費は主に電子ジャーナル、共同利用機器の修繕、知財関連に充当している。安定的な研究環境の維持を目指し、間接経費率の引き上げを検討している。公募型の大型研究費を中部地域の大学で共同受託して研究費に充てるという資金調達の見込みが始まったところである。



## 6. 施設設備の改善

【申し入れ】本学の施設設備の老朽化が進んでいる。計画的な改修を進め、教職員が働きやすく、学生が学びやすい環境整備を要求する。

## 7. キャンパスソーシャルワーカー等による学生支援の強化

【申し入れ】経済的に困窮する学生やメンタルヘルスに不安を抱える学生が後を絶たず、教職員は修学継続の支援に労力を費やしている。キャンパスソーシャルワーカーや専門性を有するスタッフの採用・派遣等による支援強化を要求する。

【回 答】健康支援センター、静岡市内にある支援センター「きらり」の学内出張室に加え、学生室においても相談に応じて各部署で連携していることを学生に周知し、門戸を広げていくことが重要だと考えている。



## 8. 学校感染症による特別休暇の適用対象拡大

【申し入れ】学校感染症に罹患した際、常勤職員(県職員、プロパー職員、教職員)は特別休暇を取得できるのに対し、有期雇用職員就業規則が適用されている職員は、無給休暇または年次有給休暇を取得することになっている。有期職員と無期雇用職員も特別休暇を取得できるよう改善を要求する。

【回 答】設立団体である静岡県においては、県内の小・中・高校について本学と同様の扱いになっており、すぐに改正するのは難しい。

## 9. ハラスメントの現状と対策

【申し入れ】本学のハラスメントの現状と対策について回答を要求する。職員のFD研修の参加率の提示を要求する。

【回 答】相談窓口としてハラスメント相談員がいるので、まずはそちらに相談してもらいたい。具体的な相談があれば対応していきたい。令和4年度のFD研修は95%以上の受講率であった。

長らく懸案となっている課題が山積していますが、今回の団体交渉では、いくつかの事項に関して組合が開示要求していたデータが法人から提供される等、今後の議論の進展につながる成果が得られました。教職員の労働環境や労働条件を維持、改善するために、組合はこれからも法人との交渉を重ねていきます。組合に加入することで、安心できる立場で私たちの声を法人に聞いてもらうことができます。どうぞ教職員組合にご加入ください。

### 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)

