

# 県大教職員組合ニュース 第 123 号

2023 年度（第 3 号） 2024 年 6 月 21 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！

2024 年 5 月 31 日(金)18 時より、はばたき棟特別会議室にて、今年度 2 回目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。

議題は以下をご覧ください。

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. 有期雇用職員の人選について
4. 学生の修学環境と教職員の労働環境の改善についての回答願い
5. 間接経費の使途の改善
6. Society 5.0 の社会に対応した施設設備の大規模改修
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
10. 新理事長の出席



# 1. 職場環境の改善(36 協定、人員配置等)

## 1.1 事務局各部署における 1 年間の勤務時間データのご提供願 (36 協定)

### 【申し入れ】

- ・各部署の総計ではなく、1 人当たりの勤務時間のデータの提供を求める。
- ・勤務時間の削減に向けた具体的な取り組みと令和 6 年度の数値目標の回答を求める。
- ・令和 5 年度は職員数が 2 名増加し、勤務時間が減少している。令和 6 年度は「人数を増やして、時間外手当を減らす」方針であるのかについて回答を求める。
- ・時間外労働が年間 360/720 時間を超える職員数はゼロでなければならない。令和 6 年度はゼロにするという目標設定はしないのかについて回答を求める。

### 【回 答】

- ・令和 4 年度と比べ、令和 5 年度は全部署の総計で 6,300 時間分の勤務が削減された。
- ・時間外労働が年間 360/720 時間を超える職員数は減少している。  
令和 5 年度は 720 時間を超える職員はゼロであった。
- ・1 人当たりの時間外労働のデータを含め、詳細なデータについては改めて報告する。
- ・各部署で事務の削減に取り組んでいる。引き継ぎの簡略化、押印省略、室長会議での横断的な情報共有を行っている。
- ・令和 6 年度に時間外労働が年間 360/720 時間を超える職員を何人まで下げるかという数値目標は設定していない。
- ・職員数は必ずしも増やす方針ではない。
- ・時間外労働が年間 360/720 時間を超える職員をゼロにするという宣言は保留する。
- ・令和 6 年度も 720 時間を超える職員数の目標値はゼロとする。

## 1.2 組織力とマネジメント能力の一層の強化願・事務局のデジタルトランスフォーメーション (DX) の進展

### 【申し入れ】

- ・DX について、進捗と今後の見込みの回答を求める。
- ・**教員負担の減少、業務の省力化を図るためにも、広く社会で使用されているアプリ・ツールの導入を求める**(例:出張伺いを Google Form で提出する。ChatGPT などの生成 AI の活用)。
- ・法人側は「脱ハンコ」を進めていると言うが、昔の印刷を前提とした書式が残って「印」のマークが残っているため、捺印を求められることがある。ハンコの問題を含めて「紙印刷を前提とした書類フォーマット」の見直しを求める。

### 【回 答】

- ・DX は諸々進めているが完全ではなく、また脱ハンコも進めている。
- ・現時点でシステム導入など具体的な計画はないが、DX によって職員・教員とともに事務の負担が減ることは明らかであり、他の組織の事例を踏まえて DX を取り入れることは必須であると考えている。  
教員からの提案も聞きながら前向きに検討する。

- ・最初から大きなものを全学的に導入することは大変なので、まずは小さなことから対応していきたい。教員からの情報提供も求める。
- ・大学事務にネットワーク制限はなく、Google Form を含め外部サイトへのアクセスは可能である。
- ・生成 AI の業務への利用実績はなく、その計画もないが、どのように活用できるか勉強した上で検討する。
- ・「印」マークを含めた「印刷を前提とした書類フォーマット」の見直しについては、各部署で確認をするための時間をもらいたい。



## 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で矛盾や誤解が生じている。応募を考える県民が理解できる形で、理由の回答を求める。
- ・以前より「勉強している」との回答しか得られていない。目標期限を定めて対応することを求める。

### 【回 答】

- ・無期雇用転換者の給与については有期職員の就業規則を準用し、休暇制度については常勤職員の就業規則を準用している。
- ・現状、事例を集めて勉強・研究している最中である。
- ・目標期限を設定できるかも含めて対応を検討する。
- ・無期転換職員の就業規則がない訳ではない。有期雇用の就業規則(※静岡県公立大学法人有期雇用職員就業規則)第 49 条では、無期雇用転換者には当該規則を準用すると定められている。

### 3. 有期雇用職員の人選について

#### 【申し入れ】

- ・3年の雇用の後で「雇用が延長されない」との相談が組合にいくつか寄せられている。相談者が制度を理解できていない可能性もあるが、法人側は採用時に有機雇用職員にこの点をどのような説明をしているのかの回答を求める。
- ・専門員・プロパー職員の評価制度はあるのかについての回答を求める。
- ・県職員は3年で県庁に戻り、プロパー職員は2・3年で配置換えとなるため、継続的な大学運営に専門員は欠かせない。優秀な専門員の無期転換、またはプロパー職員としての採用を積極的に進めることを求める。

#### 【回 答】

- ・有期職員には書類選考および面接の段階で「有期雇用であること」・「1年毎の更新であること」・「雇用期間は3年間であること」を伝えている。採用時には書面を交わし、有期職員から「こんなはずではなかった」とならないようにしている。
- ・専門員の評価制度は存在せず、プロパー職員についても存在しない。県職員には評価制度は存在するので、プロパー職員についても導入を検討する必要があると考えている。ただし、就業規則に沿って上司の評価に基づいて人事異動を行っている。第10条では「理事長は、職員の勤務実績について、評価を実施する」と定めている。
- ・専門員の長期的な雇用について今後の課題として考えていく。



## 4. 学生の修学環境と教職員の労働環境の改善についての回答願

### 【申し入れ】

- ・エアコンの運転は、屋外ではなく「室内」の温度をモニタリングし、それを基準に判断することを求める。

### 【回 答】

- ・光熱費の高騰、限られた財源の中で、エアコンの運転基準を設け(屋外気温が27℃を超えるか、不快指数を参考に決まる)、運転期間も7月15日~9月14日と定めている。
- ・実際には昨年度も運転期間の前後から運転した。
- ・光熱費の高騰に伴う県からの追加財源はまだ確保できていないが、弾力的に運用していく。
- ・室内温度を基準とする場合、どのようにモニタリングを実施するのかという課題が残るが、弾力的な運用の可能性を探っていく。



## 5. 間接経費の使途の改善

### 5.1 競争的資金（外部資金）に係る間接経費の使途

#### 【申し入れ】

- ・間接経費を電子ジャーナル等の予算にあてることを求める。

#### 【回 答】

- ・間接経費の比率は、2024年10月より引き上げられる。
- ・電子ジャーナルは金額が高騰しているものの、現在計上している1,400万を直ちに削減する考えはない。
- ・間接経費をあてられる対象もこれまで通りと考えている。

## 5.2 法人による積極的な外部資金の獲得

### 【申し入れ】

- ・国(文科省など)の大型予算の申請について、法人側からの情報提供がなく協力が得られないため、そもそも申請することができない。
- ・あるいは時間をかけて申請の準備をすることができず、**本学だけがチャンスを逃すという状況が発生している。**
- ・このような状況下で、法人または理事長(学長)が外部資金を獲得するにあたっての「リーダーシップ」をどのように考えているかの回答を求める。

### 【回 答】

- ・学長は「国の大型資金には積極的に手を挙げて、教員による申請を支援するべき」と常々言っている。その姿勢は事務局でも共有されている。
- ・事務局としても情報収集のアンテナを高くして大型資金の申請に取り組んでいく。

## 6. Society 5.0 の社会に対応した施設設備の大規模改修

### 【申し入れ】

- ・**Society 5.0 の社会に対応した施設設備の大規模修繕の具体的計画について回答を求める。静岡県以外の予算の獲得について回答を求める。**
- ・これまでの要求のとおり、老朽化による改修の対応を求める。
- ・車いす利用者への対応が十分でないところがあるため、改修を求める(例:車いす利用者用の机の設置など)。
- ・教員宿舎の修繕・改修を求める。

### 【回 答】

- ・Society 5.0 の社会に対応した施設設備の大規模修繕は検討していない。
- ・車いす利用者については、正面の駐車場からはばたき棟に入るまでの導線は確保した(2024年4月にスロープを設置済み)。
- ・教員宿舎については随時対応している。ただし宿舎は年数が経っており、入居者も減っていることから、今後の対応は課題である。



## 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】

- ・経済的に貧困している学生、メンタルヘルスに不安を抱える学生を支援するべく、ソーシャルワーカーに加えて、さらなる体制強化を求める。
- ・健康支援センターの職員が多忙で、学生は相談に乗ってもらえないため、このような事態を避けるべく、専門家を交えて体制強化を求める。
- ・経済的に困窮など、個々人の学生が抱える問題が多様化しているため、個別教員では手に負えず、専門家の対応が欠かせない。「たべものカフェ」を通じて学生の困った状況が聞こえてくる。専門家の配置を求める。
- ・「きらり(静岡市発達障害者支援センター)」に出張相談をしていただいております、学生が気軽に相談できるより良い体制の構築を求める。

### 【回 答】

- ・本学の健康支援センター等には資格(社会福祉士)をもった職員も在籍しており、学生も頻繁に行き来していることから、今後もこの体制を維持していきたい。
- ・職員が資格を取得して、本来業務とは別に学生の相談に乗れるような取り組みがあれば、それは支援していきたい。
- ・経済的に貧困している学生、またメンタルヘルスに不安を抱える学生に対応しきれているのかどうか、まずは現状把握を試みる。その上で、次のステップとして、専門家の招聘などのための財源確保の可能性について検討する。



## 8. 学校感染症による特別休暇の適用対象拡大

### 【申し入れ】

- ・コロナ・インフルエンザ等の感染症に罹患した場合、有期職員は特別休暇が取得できないため、有給を取得する必要がある。「学校感染症」の拡大防止という観点からも、常勤職員と同様に特別休暇を取得できるようにすることを求める。学校感染症の問題であるので、県庁で勤務する職員とは状況が異なる。静岡大学の有期雇用職員は、常勤職員と同様に特別休暇の取得が認められている。また、前理事長・前学長からも「真摯に対応する」と回答されている。至急の対応を求める。

### 【回 答】

- ・県の方針に沿った扱いである。県では会計年度任用職員がおり、本学の有期職員もそれに倣っている。県の休暇の取得の動きを注視しつつ、改正の必要性については今後検討していく。

## 9. ハラスメントの現状と対策

### 9.1 静岡県立大学内のハラスメント対策について

### 9.2 文部科学省の学長宛て通達

(数理・データサイエンス・AI 教育プログラム) の管理の回答願ひ

#### 【申し入れ】

- ・大型予算をめぐる問題(5.2 参照)が、数理・データサイエンス・AI 教育プログラムの通達が教員に適切に情報共有ささないなど、多発している。これは大学事務による教員へのハラスメントと解釈できる。
- ・法人の中での PDCA サイクルの回し方についての回答を求める。

#### 【回 答】

- ・過去の大型予算をめぐる事例の原因は把握していない。
- ・国の大型予算への申請は必須であるので、情報収集アンテナを高くし教員にも発信していく。

### 9.3 専門業務型裁量労働制の導入について

#### 【申し入れ】

- ・法人側から組合に送られてきた裁量労働制の書類は、「対象者が適切に理解できない不完全な内容」・「Q&Aの半分は空欄」となっており、不備のあるものであった。
- ・「組合側で書類を完成させるもの」という法人からの業務命令であると解釈される。
- ・裁量労働制への取り組みが遅すぎる。他大学(大阪公立大学、名古屋市立大学など)では 2023 年 10 月の段階で話がでており、年明けには教員からの同意書は取り終わっていた。本学では組合がこの話を聞いたのは 2024 年 1 月であった定期試験、学部と大学院の入試、学部生の卒業論文と大学院学生の修士論文の仕上げ・発表会・単位認定等でもっとも多忙な時期である。
- ・本件は数年前から厚労省から情報提供があったはずで、この時期になった理由の説明を求める。
- ・週末の出勤に対する振替取得のタイミングを柔軟にすることを求める。しかし講義等のため現実に休むのは難しいため、書類上は振替休日であるが、実際には仕事をするとということになってしまう。
- ・大学での規則を改定し、振替休日を取得するタイミングを、法律が定める「同一週」とするのではなく、柔軟な運用を求める。

#### 【回 答】

- ・Q&A の件は不備ではない。書類の作成を組合側に依頼していない。
- ・タイミングについては、組合側との協定書締結が 3 月 29 日であり、5 月からの導入に向けて短い時間の中で制度を理解してもらうために動画を作成するなどした。その姿勢への理解を求める。
- ・振替休日の取り方についてはもう一度確認をした上で、対応していく。

## 10. 新理事長の出席

### 【申し入れ】

- ・毎回理事長の団交への出席を求めているが、今回も出席していない。理由の回答を求める。
- ・また前理事長の時には「懇談会」が開催されたが、新理事長の意向についての回答を求める。

### 第18回定期大会が開催されます。是非ご参加ください。

日時:2024年6月24日(月) 午後6時30分～

場所:静岡県立大学 看護学部棟 13411

組合はこれからも皆様の労働環境や労働条件を維持・改善するために法人との交渉を重ねていきます。

### 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。

組合員は当組合の顧問弁護士に内容の公私に関わらず無料で相談できます。相談者の部局及び氏名は、個人情報につき組合内部執行委員の中でも公表されません。

あくまでも組合事務局は、法律事務所へ連絡を繋ぐのみです。

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。

■静岡県立大学教職員組合  
office@shizunion.jp

☎ 054-265-7231 (火、金、10:00-16:00 水、12:30-17:30)