

# 県大教職員組合ニュース 第 125 号

2024 年度 (第 2 号) 2025 年 3 月 14 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！

2025 年 1 月 15 日(水)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 7 つでした。

1. 裁量労働制に関する事
2. ワーク・ライフ・バランス、働き方改革に関する事
3. 間接経費の使途、財源確保に向けた法人の取組みに関する事
4. 無期転換専門員(非正規職員)の異動に関する事
5. ハラスメント関係規程に関する事
6. 施設設備改善要望
7. その他



# 1. 裁量労働制に関すること

## 【申し入れ】

昨年5月より裁量労働制の適用を受ける教員には出勤簿の提出が求められるようになったが、提出の催促も、受領した旨の返信も、また、提出したものをもとに、いかに管理されているのか、全く反応がないという意見が多く寄せられている。どのような労務管理がなされているのか、また、教員の勤務実態はどう明らかになったのか、回答いただきたい。

## 【回 答】

裁量労働制が適用されている教員については、Excel 形式の出勤簿を記録し、翌月 5 日までに総務室に提出いただくという運用をしている。提出頂いている先生方の数はだんだん減ってきている状況にあるが、半分程度の先生方に提出頂いている。

その中で、長期にわたって深夜や休日に自己研鑽を目的として研究を行っている場合は、事務局から、各学部長へ報告をし、管理をすることを想定していた。現状ではそのような教員がいることは出勤簿からは確認ができていない。我々としては適切な勤務実態の把握が目的である。

また教職員が健康的で安全に働ける職場環境を維持していくということが目的なため、今後は、出勤簿の提出を通じて長期にわたって労働時間が増大している教員がいた場合には、報告をさせていただく。

## （組合）

過重労働による健康障害の防止などの目的から、勤務時間や労働時間の管理を行うのであれば、大学外の勤務も含めて報告させた方が、実態を把握できるのではないかと。自己研鑽の定義についても、教員評価の対象となる学会発表までも含まれるのはおかしいといった意見が多数寄せられている。提出する出勤簿に関しては、勤務実態を正確に伝えることができず、労働時間、並びに勤務実態を正確把握できるよう、出勤簿の書式の変更を求めたい。

## （法人）

客観的に労働時間を適切に把握する方法の中で、今回我々は、出勤簿の様式を定めさせていただいた。もしその作成に係る業務が負担になっているのであれば、そうでない方法がどういう形か示してほしい。

## （組合）

法律上裁量労働制の裁量というのは、労働時間に認められ、勤務場所は認められているわけではない。学部によって異なるが、大学教員の労働というのは、大学内のみで行えるわけではない。そこで、多くの大学でもなされているように一定のルールを設定した上で、自宅を含む、学外での業務の従事もみなし労働時間が適用されるよう、労使協定あるいは、就業規則の改定を求める。

(法人)

裁量労働制とはいえ、適切な労働時間と出勤は必要だと思っている。本学の場合、現状では、いわゆるリモートワークは認めていないため、基本的には学内での労働が基本になると考えている。

ただし、フィールドワークや学会発表等、学外の業務について、学部長が認めたものに関しては、旅費の支給も含め認めているため、今はそのようなルールの中で動いている。

就業規則の改定なのか労使協定かについては、引き続き検討していく。

(組合)

振替休日の振替日の設定については休日出勤した教員の判断とし、簡便な手続き方法の策定と、教員に対してそのご教示をお願いしたい。

(法人)

土曜日や日曜日に出勤をして、出勤した代わりに休みを取るのが振替、旗日等に業務を行って別の日に休みを取るのが代休である。振替休日を取る期間は、出勤日の前4週、後8週の約3か月間ある。休日出勤日の週に振替をとって頂ければ振替のみで済むが、それを過ぎると100分の25の手当を支給することになっている。ご理解、ご協力頂ければと思う。簡便な方法については、具体的な案を示して頂いたら検討する。

(組合)

裁量労働制が認められている教員は、週40時間であれば、20時間を研究に充てられる、そういった状況にあることが前提である。実際、本学で週20時間以上研究に充てられている教員はほとんどいない。見せかけではない実態の改善、労働時間の削減を求める。本学の場合は、他大学では事務職員が行うような業務も教員がやっていることがかなりある。20時間を超えて研究以外の業務を課す場合は、講義であれば、例えば他大学のように増担手当などの支給をするといった対応も必要かと思う。

(法人)

教員に事務職員の負担を担って頂いているという認識はない。あれば、お話し頂きたい。

(組合)

事務職員の数が少ないため、本来、教務が行う業務を教員が多く行っている。また、看護学部の実習担当の先生方は、実習先から呼び出され、早朝から深夜まで拘束されることも多い。そのような実態にも配慮する必要がある。

(法人)

そういった業務があるというのは承知しているが、実態を聞いて判断させて頂きたい。

## 2. ワーク・ライフ・バランス、働き方改革に関すること

### 【申し入れ】

現在、世界でダイバーシティ推進等、男女共同参画から始まって、最初は女性研究者支援という事で、さまざまな施策が走っている。その上において、大学の中でガバナンスを整えていた大学の伸びが非常に高く、そうではないところと差がついている。本学でもワーク・ライフ・バランスについて話し合う場を設けることを考えてほしい。加えて、育休教員の代替教員の採用など、産休育休を取りやすい環境づくりを求めたい。

また、そのような国の予算、外部資金を取っていくとなったとき、大学の研究の業績をアップすることがすごく大事になってくる。2025年の科研費の研究からは、すべてオープンソースにしないといけないということから、大学として何か考えているのか。

### 【回 答】

ワーク・ライフ・バランスに向けた話し合いの場を持つということは、否定はしない。環境整備には努めている。代替する臨時の職員や非常勤講師についてはこれまでも対応している。

男女共同参画センター内に多目的保育支援施設を設置している。利用状況が伸びていないので、今年度途中で利用規程の改定を行い、補助金の見直しをした。活用頂きたい。

大学が外部資金を取ることは非常に重要なことだと思っている。大学のブランド力を上げることにのみならず、研究のスキルレベルを上げることにのみならず考える。本学の財政状況が非常に厳しい状況なので、外部資金を確保しながら存在感を上げていく、ブランド力を上げていくということが1つだと考えている。申請の手続きや財務処理の部分を先生方と両輪となって外部資金を取りに行くということについては異論ない。

### (組合)

子育て中の女性事務職員の業務量の負担軽減を求める。

### (法人)

各室で業務を上手に平準化して対応している。そのような声が挙がっていることは認識したので、室長会議等で改めて共有させて頂く。

### (組合)

事務局の中でも、自主的に、新入社員用のマニュアルを作って無駄を減らそうとしている。2つ提案がある。対面が必要な業務とそうでない業務を区分し、対面での対応が必要ないものは、極力、電子化して頂きたい。出張同等も電子化が可能ではないか。また、学務担当と学生室の教務担当との仕事の区別があるため、無駄な仕事が生み出されている。組織の改革が必要である。大学のために検討頂きたい。



(法人)

今の2点については提案を承った。ワーキンググループを作って検討頂いて、総合職職員から具体的な事務改善提案を頂いているのも承知している。組織としての部分と事務分掌を明確にするという部分と職員の仕事に対する姿勢も含めて、速やかに対応していく。

(組合)

昨年度に比べて、かなりの部署で時間外勤務が減っている実態はわかる。その一方で、まだ入試室などは昨年度に比べて時間外勤務が増えている。これに対し、法人はどのように対応しているのか。

(法人)

入試室でいうと、公平性と情報の管理というようなところで、なかなか事務に携わっているものでないと手が出せないという部分の仕事もある。配置する人数を増やすことは、全体のバランスを見ても難しい部分がある。事務局としても分担してできるところについては対応している。

(組合)

労働時間削減にもつながる事務の効率化の進展状況について、ご教示頂きたい。

(法人)

この1月、すでにある人事休業システムを活用した休暇申請を電子化した。



### 3. 間接経費の使途、財源確保に向けた 法人の取組みに関すること

#### 【申し入れ】

間接経費の使途は科研費等競争的資金の業務に関するものに限定して使うべきではないか。また、外部資金に関して外部資金獲得者に、何らかの形で、還元されるようなシステムを要望する。

#### 【回 答】

間接経費の使途として、主には研究機能の向上に充てた事業への資金の充当、研究環境を改善のためチェック、研究実施に伴って必要な経費、大きく3つに分類される。電子ジャーナル購読料は1つ目のグループに入る、人件費は、資金管理事務、資金を提示する事務、競争的資金の獲得や、競争的資金の日常的な支払い業務に携わる職員に充てている。そのように方針に基づき適切な費用配分をし、間接経費を充てさせていただいている。

外部資金の一部還元については、昨年の10月の間接経費の引き上げを機に共同研究、受託研究の間接経費の3分の1を配分間接経費という形で、獲得した教員に還元するような制度を創設した。導入にあたっては、各学部にも、配分先をどうするか意向も聞いている。

#### (組合)

文部科学省で、大型予算の公募があった時などに連絡が来ず、何度かその申請するチャンスを逃してしまったということが過去にある。今後そういうことがないようにして頂きたい。なるべく早く情報を持ってきて頂きたい。

#### (法人)

そのような対応があったということも聞いているので、情報窓口として受けて、先生方へ情報を流すということを進めていきたい。



## 4. 無期転換専門員(非正規職員)の異動に関すること

### 【申し入れ】

昨年10月30日・31日に、無期転換専門員を対象にした異動に関する説明会が開催された。無期転換専門員を対象にした職務配置の異動の目的をご教示願いたい。

### 【回答】

専門職の方々が、事務局の中で非常に重要な役割を持った上でやって頂いているという認識は持っている。一方でそこで培った人的なネットワークや経験値は事務局全体で共有できるものであるべきと考えている。今後プロパー職員が徐々に増えて、県からの派遣の職員が減っていく。そういった中で、当初の3年間は、基本的には業務として動かないことを前提としていたが、無期となり、長い将来、法人の業務に携わっていただくのが必要だと考えている。

本人の意向に沿わないでやるかとなると、基本的に本人の意思は尊重する。とはいえ組織の中でのタイミングは、プロパー職員や県からの職員などで対応ができそうな職場もあれば、そうでない職場もあるため、時としては、本人が意向を持っていなくてもなる場合もあると考えている。いずれにしても3年から4年ぐらいを目安に、対象となる職員はどこかのタイミングでは、うまく本人の意向も踏まえながら複数年かけて異動のサイクルを担っていただきたいと考えている。

### (組合)

異動対象となる人選とか選考基準というのは、人ありきではなくて環境ありきということか。

看護師など資格保有者でないと従事できない職務から、他の職務に異動することはあるのか。

### (法人)

現状はあり得ない。

### (組合)

無期転換になったとはいえ専門員は非正規職員で、就業規則も非正規職員のもので適用されている。

無期転換したから、プロパー職員のように異動もしてもらおう。ならば、就業規則もプロパー職員に近い無期転換職員用の就業規則にすべきではないか。あるいは処遇も改善していくべきではないか。

### (法人)

総合職と専門員では、やはり担う責任に違いがあると思う。総合職の職員の採用試験には社会人経験の採用枠もあるので、受験頂き、総合職になって頂きたい。

## 5. ハラスメント関係規程に関すること

### 【申し入れ】

ハラスメントの防止及び対策に関する規定などが設けられているものの、うまく機能していない、古くて現状に合っていないとする声が複数寄せられている。外部への業務委託であるとか、外部のハラスメント専門家にも調査に入ってもらうなど、速やかに規程を改定することを強く求める。

### 【回 答】

今年度の4月1日に、連絡会議の機能を拡充しハラスメント相談センターという組織に改めた。その組織には学外の相談員と弁護士に加わってもらっている。学外の相談員については、草薙キャンパスにおいては週に1日、小鹿キャンパスについては月2日の相談日を設けて、相談業務に当たってもらっており、ハラスメント分野に強い弁護士にも入ってもらい事実に基づいた判断をしている。



## 6. 施設設備改善要望

### 【申し入れ】

毎年団体交渉において、施設設備改善要望を出しているがどの程度改善しているのか、ご教示いただきたい。

### 【回 答】

施設の改善については大きいものについては県からの予算を確保して対応している。小規模のものについては予算の執行状況を見ながら、授業で使うモニター、パソコンの接続機器、配電などを換えている。具体的には限られた予算で優先順位をつけてやっているが、外壁や屋上の防水工事、各教室の施設開錠システムの更新、配電設備の更新、トイレのリニューアル工事などを行い、廊下等のLED化等についても今年度対応しているところである。今後は正面ロータリーのバリアフリー化の対応もしていく。



## 7. その他

### 【申し入れ】

宿泊費高騰や円安に伴い、東京等大都市圏及び海外への出張時に、現在の宿泊料の範囲内で宿を予約することは困難になったため、宿泊料の引き上げ対応を求める。また、関連して、ガソリン代高騰に伴い、自家用車通勤における通勤手当の単価の引き上げを求める。

### 【回 答】

宿泊費に関しては国や県の規程の見直しを見据えて本学としても対応する。ガソリン代(通勤手当)については、ガソリン単価が上がる一方で、車の燃費なども向上しているため、現在の単価で十分な金額が払えていないという認識は持っていない。県の規定の改定を見据え、本学としても対応していきたい。

### 【申し入れ】

令和 7 年度の教員特別研究推進費の申請上限額の減額や奨励研究費の制度がなくなるなど、事前に情報が入った時点で連絡して頂きたい。非常に重要なことであるにもかかわらず、紙切れ 1 枚で、何か決まってから通達だけが来たり、そもそも何の通達もなかったりはやめて頂きたい。

### 【回 答】

先生方の情報提供のタイミングや姿勢については、改めて改善していきたい。  
以上

議論がかみ合わない場面や理解できない回答が多く、次回の団体交渉で議論を深めていきたいと思っております。組合員の皆様のご意見をお寄せください。お待ちしております。

### 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、金 10:00~16:00 水 12:30~17:30)