

県大教職員組合ニュース 第 126 号

2024 年度（第 3 号） 2025 年 6 月 17 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！

2025年 5 月28日(水)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. 大学入学共通テスト手当導入に関して
2. 事務職員の労働時間に関して(36協定)
3. 教員の裁量労働制および休日出勤手当に関して
4. 事務職員の異動に関して
5. 事務の効率化に関して
6. その他



1. 大学入学共通テスト手当導入に関して

【申し入れ】

- 大学入学共通テストにおいて、従事時間の詳細な情報が不足している中で、手当の支給額を大幅に削ることを目的とした規程改正には強く反対する。従事時間に着目した平等な支出削減法の余地は大いにあることを提言した。

表：提案された大学入学共通テスト手当案

支給対象業務		大学入学共通テスト手当の額
試験実施本部	本部要員	15,000円
	救急救護	20,000円
	リスニング警備	4,500円
試験監督	試験監督 (4時間以上)	21,000円
	試験監督 (4時間未満)	10,500円
	リスニング監督補助	4,500円

- 1月中旬は教員にとって繁忙期にあり、振替休暇や代休の取得は困難であるという意見が多く出されている。また、二日連続で試験監督業務に従事させることは、体力的な面で負担が大きい。事務職員の試験監督なども含め、本学の共通テスト試験監督業務の在り方の見直しを求める。

【回 答】

- 共通テストの勤務については各教員が従事した勤務時間を入試室が管理し取りまとめたうえで支給額を決定している。従事時間による支給額の差額については不公平がないという認識である。今回導入を予定している手当については、代休を取得した職員にも支給する予定である。
- 1月は繁忙期という声は届いており、代休については前4週、後8週の間に振替休暇を取ることが可能である。事務職員の監督業務については状況を見ながら検討していきたい。



2. 事務職員の労働時間に関して(36 協定)

【申し入れ】

- ・ 36 協定を締結したにも関わらず、労働基準法違反状態が常態化している。勤務実態の開示の要求をしているが、個人特定を理由に拒否している。協定を超える残業は事前に組合に申し出る決まりになっているが、それも満たされていない。こうした中で、本当に職員の勤務時間の管理や残業を減らすための指導できているのか回答を求める。
- ・ 季節性で繁忙期を迎える職場に関しては変形労働時間制の導入を求める。

【回 答】

- ・ 時間外勤務時間はここ2年で削減されている。各職員の努力もあり、成果があると思っている。時間外労働管理については事前申告をしてもらい、許可したものを残業として認めている。しかし、それで管理の責務を果たしているとは考えていない。
- ・ 変形労働時間制導入に関しては従事している事務職員にも確認していく。

3. 教員の裁量労働制および休日出勤手当に関して

【申し入れ】

- ・ 教員は大学業務や研究を自宅できるが、在宅勤務は認められないのか。認められないのなら何故認めないのか回答を求める。
- ・ 出張の際は事前に出張伺いなどの書類を提出しているが、時間外勤務を記せば時間外申請の役割は果たすはずである。出張に関して申請が下りてもそれが休日出勤とならない理由について回答を求める。

【回 答】

- ・ 教員の労働には教育・研究・学務の3つのフィールドがある。教育に関しては学生への対応なので大学内業務となる。研究に関しては研究室や図書館が活動の場となる。学務としては他教員との打ち合わせなどがあるのでこれも大学内対応となる。このように教員の活動は大学内活動が基盤と考えられる。
- ・ 自宅での作業を勤務とするのは難しい。一方で学外のフィールドワークや公開講座などについては部局長が認めれば労働としている。裁量労働制というのは大学での勤務が基本となっており、この場で在宅勤務を認めるということとはできない。
- ・ 休日出勤は部局長の許可で承認される制度になっている。書類の簡便性については今後のシステムを今後の課題として検討する。また事前の申請をどのように承認しているのかシステムを確認する必要がある。

4.事務職員の異動に関して

【申し入れ】

- ・ 4月の事務職員の大規模異動によって、業務に支障をきたしているところが多いと多数ある。この異動はどのような意図で行われたのか説明を求める。
- ・ 異動によって生じる生産性のロスを最小限にするための事務局長主導によるフォロー対応を強く求める。
- ・ 事務職員にヒアリングをしたところ、業務評価、面談などを実施していない部署がある。経営人事室には人事管理に関するチェック機能はないのか回答を求めた。
- ・ 2年に一度の異動は頻繁過ぎる。事務職員が2年ごとに異動して、それが大学の将来について役に立つものであるのか。人事異動が必要であるならば、時間に猶予をもって説明したり、納得させたりするべきであると要望した。

【回 答】

- ・ 業務の適切配置及び事務職員の要望のため大規模な異動をした。職員の年齢構成、経験値を踏まえ、総合職、専門員の方々が中心となって事務局運営を進めていくべきという総合的判断である。
- ・ 人事異動の結果、新しい業務に携わるためのシステムが変更となったり、一定の生産性ロスが生じたりはする。プロパー職員、県職、専門員もそうだが、幅広くほかの業務を把握し視野とネットワークを広げる必要がある。定期4月の人事異動の他、必要であれば8月の人事異動を検討していきたい。
- ・ 職員の要望とフォローのマッチングが十分とは言えないが、異動した職員には積極的に声をかけ、今まで以上に職員的心情には目を向けていく。職員との面談は必要だと思っている。
- ・ 2年区分ありきで人事異動をしているわけではない。2年、3年、4年の異動の間隔がよいのかはわからないが、キャリアアップ、年齢構成など、他の要素も含めた人事異動になっている。短い期間で異動になった職員に対しては十分説明していく。



5.事務の効率化に関して

【申し入れ】

- ・ 組合から改善を求められた室長会議資料提出方法の見直し、ペーパーレス、出張決済手続きの簡素化、学生室や広報企画の業務の見直しについて、その後の具体的な進捗についての回答を求めた。

【回 答】

- ・ 総合職の職員からワーキンググループを立ち上げて事務局長通知をもって対応するようになった。ペーパーレスに関しては様々な会議においてカラーコピーなどを汎用していたが、現在は見直し、経費削減に取り組んでいる。出張手続きの簡素化については個別に見直すか全体でまとめ上げるものかなど様々な課題があるので、その都度見直しているのが現状である。

6.その他

6-1. 職員の人事評価システムの導入などについて

【申し入れ】

- ・ 事務職員に対する評価制度、評価に基づく人事などについて導入を求める。
- ・ 専門職の採用試験においてどのような方針や基準があるのか回答を求める。
- ・ 評価に基づく雇用延長や総合職採用試験での優遇制度の導入を求める。

【回 答】

- ・ 基本的な制度は静岡県の制度に則っている。一方、この大学に合ったシステムの導入が必要とは考えている。評価制度の導入は、管理職が将来を見据えて必要と考えているため、検討を始めていく。
- ・ 現状、総合職の採用では幅広く募集と選抜を行っている。将来的に大学を担うという点で、大卒という基準の論文試験、及び複数回の面接で最終的な採用候補者を選考している。
- ・ 現状、有期雇用職員の就業規則に基づいた雇用になっている。有期雇用職員を優遇して採用するという制度はなく、有期職員から総合職へのインセンティブは考えていない。広く公募し、採用の門戸を広げていきたい。



6-2. 内部資金からの学部生や院生の交通費の支出について

【申し入れ】

- ・ 一般研究費や教育経費などの内部資金からの学生の研究に関する交通費の支出を認めてほしい。認められないならば、その理由の回答を求める。学生の研究テーマではあるが、教員からの要請でもあることから、内部資金からの支出を可能とする制度を強く要望した。

【回 答】

- ・ 授業の一環で発生する交通費などは学生自身が負担するものと考えているため、学生にかかる経費の補填予定はない。県大が良い意味で生き残り、県民からの理解と信用を得る必要から、学生の交通費などは内部資金から出せない。

6-3. 研究費や大学運営資金の確保について

【申し入れ】

- ・ 今年度の教員特別推進費に大幅な減額があった。法人は事前に研究費の減額と教員特別推進費の配分額をどのように算出したのか説明する責任がある。この件についての回答を求める。
- ・ 研究費や大学運営資金の確保のため、理事や事務局長は、交付金の金額の維持、ならびに別財源獲得に努めるべきである。それが困難であるならば、収入を確保する術を考え、速やかに実行して頂くよう強く要望した。

【回 答】

- ・ 令和6年度の一昨年の当初予算については一昨年前の大学運営会議で説明し、10%削減となった。今年度当初予算については昨年度の大学運営会議で前年度から8%の減額要請したが、追加支援金の要請とその配分があったため5%削減にとどまった。今年度の研究費については総額が前年比5%削減ということであったが、一般研究費、学部研究推進費については減額しなかった。結果としてその影響として競争的研究費である教員特別研究推進費が11%の減額となった。
- ・ 資金の獲得については奔走している。相手がいる話なので思うようには運ばないが、努力はしている。収入の確保についてはサポーターズクラブなどの企画は走り出している。ふるさと納税には県の理解と手続きの問題がある。クラウドファンディングなどは視野に入っているが理解が得られるような仕組みが必要であり闇雲には進められない。なかなか見えにくい努力とは思っているが、企業等の集会に出向いてPR活動をしており現状8つの企業から寄付をいただいている。実際の寄付につながったケースもあるので、外部に向けてのアピールを続けていきたい。

6-4. 全学共通科目担当教員への手当てについて

【申し入れ】

- ・ 専任教員は実質ボランティアで全学共通科目を担当し、外部講師との打ち合わせ経費などは一般研究費から支出している。全学共通科目を担当する教員にはそれ相応の手当を出すように要望した。

【回 答】

- ・ 学生に対する知識の提供は教員の業務の1つであり、給与に含まれていると考えている。

6-5. 元専門員が大学を提訴した件について

【申し入れ】

- ・ 専門員が大学を相手取り提訴したという報道があった。これほど頻繁に現職や元職員から裁判に訴えられたり、労働局に救済を求められたりする大学は他に見られない。本学の評価や評判を下げ、働いている事務職員の士気を低下させ、不安を覚えさせている。本件の詳細、事務局の対応、見解などについて説明を求める。

【回 答】

- ・ 新聞報道については先生方も心配されたと思う、お詫び申し上げます。今回の裁判の判決はまだ出ていないため状況などは控えさせていただく。最初の雇用にあたっての認識が問題ということであれば今後もあると考えられるので、勤務条件の説明を確実にし、理解をしていただき対応していきたい。

6-6. 冷房運転期間について

【申し入れ】

- ・ 近年の温暖化現象から来月から労働安全法が改正され、事業者に対し熱中症対策が義務付けされている。法律の遵守とともに冷房運転期間の柔軟な対応を求める。加えて運転時間の延長と時間外や土日の運転も求める。

【回 答】

- ・ 労働安全基準の変更について事務局は把握しており検討している。冷房運転期間にはより弾力的な運用を計画している。土日の運転は基本的に全館運転となってしまうので、現状は平日の時間が基準だが、必要に応じて運転をしていく。

6-7. デジタルトランスフォーメーションについて

【申し入れ】

- ・ 文部科学省が学校教育法の中で通常授業で多様なメディア使用を推奨すると明記している。しかし本学では外部講師のオンライン授業を認めていない。そのため、カリキュラムの変更を求められ、学生に不利益が生じる。本学でも、多様なメディアを利用した授業を認めていただくよう要望する。
- ・ ペーパーレスについての法人からの回答は6年前からずっと同じである。これまでの成果、工程表も出されていない。デジタルフォーメーションはどうなっているのか回答を求める。

【回 答】

- ・ どこかで回答をしなければという認識はあるが、デジタルトランスフォーメーションに関してはシステム導入などの課題もありなかなか前に進まない状況である。財源の確保無くしてシステム導入、ランニングコストを確保できない。財政状況を鑑みないとロードマップを作成できない状況である。

6-8. 看護学部の臨地実習の現状についての報告

看護学部教員の外部での臨地実習の現状について、法人側に報告した。

第19回定期大会が開催されます。是非ご参加ください。

日時:2025年6月30日(月) 午後6時30分～

場所:静岡県立大学 草薙キャンパス 経営情報学部棟1階4111

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。

■静岡県公立大学教職員組合

メールアドレス: office@shizunion.jp

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

