

県大教職員組合ニュース 第 129 号

2025 年度（第 3 号） 2026 年 1 月 27 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12月18日(木)18時より、はばたき棟特別会議室にて、今年度初の団体交渉が開催されました。本団体交渉は、以下の3点について交渉を行いました。その結果をご報告いたします。

1.【議 題】

1. 令和 8 年度予算削減案(賞与削減・研究費削減)について
2. 経営戦略と透明性に関すること
3. 今年度の静岡県人事委員会勧告に基づく昇給の実施に関すること
4. その他



議題 1

令和 8 年度予算削減案(賞与削減・研究費削減) について

【組合】

- 賞与 5%カット案および研究費 20%削減案という重大事項について、教育研究審議会で先に説明され、組合への説明が後回しとなったことは団体交渉権の侵害であり極めて不誠実である。法人側は「ぎりぎりまで検討していたため説明が遅れた」と述べたが、以下について説明がなければ、安易な決定を行ったのではないかという不信感が残る。
 - いつ、どの段階で、どの案を検討したのか
 - どのような代替案を模索したのか
 - 賞与カットの可能性が生じた具体的時期
- 今後同様の事態が起きないように、情報共有の順序・ルール化・再発防止策を求める。

【法人】

- 静岡県のサマーレビュー対応により、令和 8 年度の運営費交付金・施設整備費補助金が計 2 億 7640 万円減額される見込みであり、「本学開学以来経験したことのない厳しい状況」である。県の財政状況は深刻で、令和 8 年度の県全体の財源不足は 640 億円となる試算であった。そのため、本学への交付金も大幅削減となった。
- 法人としては、県に対し「人件費は義務的経費であること」、「現状の交付金では大学運営が困難であることを繰り返し説明し、増額を要請している。しかしながら措置がされていない現状である。」

【組合】

- 「案」であっても、教職員の生活に直結するため、大学運営会議より先に組合へ説明すべきであった。今後、情報共有の順序を明確にし、「案だから説明しない」という運用を改めるべき。
- 研究費削減は教育研究の質に直結し、大学間の競争力低下を招くため、法人には、県への働きかけを今よりも強化し、最大限の努力を求める。

【法人】

- 今回の説明遅延は、内部での検討が直前まで難航したことが理由であり、組合を軽視したものではない。しかし、結果として組合への説明が遅れたことは反省している。
- 今後、情報共有のタイミングについては組合と協議しながら改善策を検討する。

議題 2

経営戦略と透明性に関すること

1. 経営戦略に対しての懸念

【組合】

- 経費削減案の根拠となる財務状況、予算不足の内訳、歳入増加策が十分に示されていない。
- 長期的な経営方針・行動計画・財源確保策が不明確で、将来の研究費や運営方針が見通せない。
- 第四期中期計画も抽象的で、年度計画の具体性が欠けている。

【法人】

- 現在は「第四期中期計画(6年間)」に基づいて運営している。
- 今年度から、将来構想会議も進行中である。
- まずは中期計画の数値目標達成を優先しており、長期構想はまだ道半ばである。

2. サマーレビューについて

【組合】

- サマーレビューに関する説明資料として提出されたものは、「1行の表のみ」であり、判断材料として極めて不十分であり不誠実と思われる。
- サマーレビューは今回が初めてなのか、県知事交代と関係があるのか。
- 「突然の5%カット」に見え、事前の危機感や対応が不明瞭である。

【法人】

- 県から提示された資料は「1行の数字のみ」であり、追加資料は存在しない。
- サマーレビューは過去にも複数回実施されており、今回が初ではない。
- 財政悪化は数年前から継続しており、県には光熱費増額などの要望を出してきた。
- 県の5%削減は「一律カット」であり、本学との個別協議によるものではない。
- 財政健全化計画は令和7~10年度までの4年間続く見込みで、今後も厳しい状況が続く可能性が高い。

【組合】

- 県が本学を魅力的と評価していれば減額幅は小さくなるはずではないか。法人は本学の強み、弱みの分析をしているのか。

【法人】

- 本学の強みは卒業生の企業評価は高いと理解している。しかしながら、強み、弱みの分析については可視化が不足しているかもしれない。

【組合】

- 自己分析の可視化などの動きが遅いのではないか。また広報力も弱いのではないか。結果として、研究費 20%カットとなつては本学の魅力を削いでしまうことに繋がると考える。
- 他大学は、大きな国立大学であっても同窓会などでは、都度動画を作って寄附を募るなど卒業生へのアプローチもしっかり行っているため、卒業生からの寄付で研究費を補っているところも多い。本学は寄付文化の醸成が弱く、戦略的アプローチが不足しているのではないか。

【法人】

- 卒業生からの寄付募集については、同窓会・講演会と連携し、ターゲットを絞ったアプローチを検討していく。

3. 経営の透明性について

【組合】

- 教職員の生活と研究基盤に直結するため、財務状況、交付金協議、長期計画の情報開示及び法人として説明責任を果たすよう強く求める。
- 大学運営費の裁量配分に関する県との協議内容・判断基準・進捗が共有されていないことにより、賞与・給与に関わる重大事項であるにもかかわらず、県との協議プロセスが教職員からすると不透明であるため、不安を増大させている。

【法人】

- 県とのやり取りの資料を逐一公開することは想定していない。
- 方向性が固まった段階で組合へ説明する姿勢はあるが、交渉過程すべてを共有することは難しいことは理解いただきたい。

4. 収入増の取組について

【組合】

- 令和 10 年度には「予算総額の 6 億円削減」という目標が示されており、現状の 5%削減では済まない規模であることから、授業料・入学金値上げも避けられないのではないか。
- 本学は「外部から収入を得る仕組み」が弱いと感じている。例として、外部機関(TOEIC 等)への施設貸出料が他大学と比べて非常に安いのではないか。学会開催時も、本学では職員が関与すると会場費が 0 円になるが、国立大学を含め多くの大学では職員の関与に関わらず会場費を計上している。現状は「規程がないため無料扱い」になっているが、全国的に見ても本学だけが無料という状況であり、改善の余地が大きいように思われる。施設利用料の適正化は大学収入の増加につながるため、規程整備を含めて検討してほしい。

【法人】

- 収入の約 85%は運営費交付金と授業料で構成されており、自己収入拡大も重要と考えている。
- 入学金・授業料の改定は県議会の承認が必要で、現時点では検討段階。慎重に検討している。また、現在取り組んでいる財源確保のための活動は以下のとおりである。

| | |
|---------------|--|
| クラウドファンディング | 小規模で試行している。今後拡大も検討する。 |
| 県大サポーターズクラブ | 企業ニーズに応じて取組の強化を検討する。 |
| 大型研究費等のプロジェクト | 本年度は採択実績なし。事務局から情報共有は都度行っているが、企画・申請には教員主導が不可欠であり、事務局単独では困難と認識している。 |
| ふるさと納税 | 県と協議し、検討する。 |
| ネーミングライツ | 地域企業からの声掛けもあり、検討している。 |

- 本学の施設利用料金については、施設室で規程を設けて運用している。直近では昨年度に一部料金の見直しを行ったが、組合員の指摘を踏まえ、改めて現状を精査する。
- 学会開催時の扱いについても、収入確保の観点から検討対象とする。
- 必要に応じて組合側とも相談しながら、大学収入に貢献できる制度設計を事務局内で検討していく。

5. 支出減の取組について

【組合】

- 人件費削減の説明では「教職員のみ」が対象として提示されていた。教職員の関心は、役員報酬も削減対象とするのかどうかに強く向いている。もし人件費に手をつける状況になった場合、役員報酬の扱いはどう考えているのか。
- 多くの教員から、「副学長が 5 名は多すぎるのでは」、「組織のスクラップアンドビルドが必要では」といった意見が寄せられている。組織の見直しや人員削減について、議論されているのか。
- 予算削減が続く中、人件費削減だけでなく、業務負担軽減のため DX 化も検討してほしい。出張に関する手続きを Web 上で行えるようにするなど、セキュリティの課題も含めたうえで安価で導入できる改善策を検討いただきたい。

【法人】

- 役員報酬についても対応が必要になるという認識は持っている。人件費削減が必要な状況では、役員報酬も含めて検討対象となる。
- 組織体制の見直しはこれまでも議論されており、今後も検討項目として継続する。単なる人員削減ではなく、必要経費とのバランス、組織のあり方を踏まえた見直しが必要と認識している。

6. 新規教員採用の方針について

【組合】

■来年度の新規教員採用方針が不透明であり、早めに情報共有してほしい。実習や教育体制に支障が出るため、教員不足は学生の不利益につながるため、教育研究の重要性を十分考慮して判断してほしい。

【法人】

■現時点で明確な方針は未定である。ただし、令和 7 年度中に審査が進んでいる「4 月 1 日着任予定の採用」は問題なく実施予定である。

■一方で、来年度以降の新規募集・採用計画については、人件費枠(324 名→319 名等の基準)や予算措置を踏まえて再検討が必要。場合によっては、採用時期を遅らせるなど、教員側に協力を求める可能性がある。

■教育への影響は重く受け止めており、考慮したうえで検討を進める。

議題 3

今年度の静岡県人事委員会勧告に基づく昇給の実施 に関すること

【組合】

■教職員から寄せられた不安の多くは、「令和 8 年度の賞与だけでなく、その後の給与や研究費がいつ復旧するのか」という将来見通しに関するものである。署名でも、賞与単年度の話だけでは不十分で、給与・研究費の回復時期の見通しを示してほしいという声が多い。

■県議会議員と話した際、仮に人件費に手をつけざるを得ない状況になった場合、「給与が下がるなら、借金してでもそれを補填できないのか」と強く問われたが、大学として、借入による補填や赤字計上はどの程度可能なのか、検討の余地はないのか。静岡県立病院では、人事院勧告分の予算が十分に降りなかったにもかかわらず、赤字を覚悟してでも職員に支給したと聞いている。大学と病院では事業構造が違うことは理解しているが、どの程度の赤字までなら大学として許容できるのか、まったく赤字を出してはいけないのか、といった「人件費に対する覚悟のライン」を知りたい。

■県の財政が厳しいからといって、ゼロベースで人事院勧告分を諦めるのではなく、少しでもプラスアルファを検討してほしいという教職員の声は多い。

【法人】

- 現時点で県と情報をやり取りしている範囲では、将来の給与・研究費の復旧見通しを示すことは非常に難しい。サマーレビューでは「今後4年間での削減目標」が示されているが、これは本学だけでなく県全体の機関に対する一律の方針であり、本学独自の将来計画を立てられる状況にはない。
- 本来であれば、「人件費削減は1年だけ」、「2年後には復旧を目指す」といった将来像を示し、協力を求める説明も可能だが、現状はそのような根拠となる情報が県から示されていない。したがって、現時点では「まず来年度の予算をどう確保し、この状況を乗り切るか」が最優先であり、将来の復旧時期を明示できる段階にはない。
- 公立大学法人に認められている長期借入は、新規施設整備などの資本的支出に限られており、運営経費(人件費等)を賄うための借入は制度上できない。病院事業のように診療報酬で直接収益を得て返済できる構造があれば別だが、本学本部の運営経費にはそのような収益構造がない。したがって、人件費不足を借金で埋めることや、意図的な赤字前提で予算を組むことはできない。
- 一方で、今の状況でよいと思っているわけではない。県に対して人件費・物価高騰分の予算要求を継続している。今後も年度をまたいで粘り強く要望していくという姿勢は変わらない。

【組合】

- 法人側も現在の状況を問題だと認識していること、県への働きかけを続けるという姿勢は理解した。その「同じ思い」を実現するために、教職員と法人がタッグを組んで取り組めることがあれば、協力を惜しまないつもりである。
- ただし今回、削減案だけが先行して伝わり、「人件費カットありき」のように受け止められた面がある。今後は、背景や制約、どこまで努力しているかを、全教職員に丁寧に説明するなどの誠実な対応を求める。

【法人】

- 今回、人件費カットの情報だけが一人歩きし、十分な説明やフォローがなかったことは反省している。誤解や不信感を生まないように情報提供のタイミングと内容には今後いっそう注意する。
- 出せるカードは限られているが、その中で何をどう努力しているのか、なぜこれ以上は難しいのかをできる限り説明し、理解を得る努力をしていきたい。



議題 4

その他

1. 大学経営に関する説明責任・トップの出席について

【組合】

- 本日の団体交渉の場に学長・副学長・理事長が出席していないことに強い違和感がある。今日提示された資料は、学長・理事の総意として受け取ってよいのか確認したい。
- 今回、組合員だけでなく非組合員からも多数の署名が集まっており、教職員全体が強い関心と不安を抱いていることを理解してほしい。いずれ年度が改まれば、今回の予算案が正式に決定される可能性が高いと考えており、その際、今回のように「事務方のみが説明し、トップは出てこない」という対応になることを懸念している。人件費削減のような重大事項は、大学という共同体の根幹に関わる問題であり、トップ自らが教職員に説明し、議論の場を持つべきだと考える。「理事長の総意」と言うのであれば、なぜ本人が直接説明しないのか。事務方を通じた間接的な説明では、教職員の不信感は解消されない。

【法人】

- 本日の資料・説明内容は、学長・理事長とも共有済みであり、両者の了解を得ている。「任せる」との指示を受けて我々は本日出席している。今日の議論内容については、必ず学長・理事長へ報告する。
- 基本的な考えとして、人件費には極力手をつけたくないという点は法人側の共通認識である。現在も県に対して追加支援を求めており、人件費削減は最終手段であり、現時点で決定しているわけではない。
- ただし、もし本当に人件費に手をつけざるを得ない状況が明確になった場合は、理事長・学長が直接説明する必要があると考えている。その場合、「決定後に一方的に通知する」のではなく、できる限り早い段階で情報提供や意見交換の場を設けたい。

【組合】

- 「最終段階になったらトップが説明する」という姿勢では遅い。重大な議題こそ、早期にトップが姿勢を示すべきである。大学は企業とは異なり、教職員と管理職が共同体として大学を支えるという組織構造がある。その前提に立てば、人件費削減のような重大な局面では、トップが直接議論の場に出るべきである。今日のように、事務方のみが前面に立ち、トップの姿が見えない状況は不信感を生む。
- 県との協議においても、学長・理事長がどのような役割を果たしているのかが不透明であり、その点も説明してほしい。

【法人】

- 組合の指摘は理解しており、学長・理事長へそのまま伝える。
- 今後、状況が深刻化し、人件費削減など教職員の生活に直結する判断が必要になった場合は、トップ自らが説明する場を設ける方向で検討する。

2. 県議会・県庁との情報共有および大学の現状認識について

【組合】

- 本学の厳しい現状(光熱費削減、研究費削減、賞与未反映など)について、県議会議員はどの程度把握しているのか。
- 県職員には人事委員会勧告が反映されている一方、本学教職員には反映されていない。組合独自で行った県議会議員との面会の中で、県議会議員は「静岡県立大学の教職員も県職員と同様に給与改定が反映されている」と誤解している可能性が高いと考えられたが、本学の実情を県議会で議論してもらう必要があるのではないか。

【法人】

- 県議会議員は県民の代表であり、本学の状況を広く共有し、議論いただくことは重要である。大学の取り組みに関心を持つ議員もおり事務局として直接説明したこともある。

【組合】

- 組合としても県議会議員と面会したが、議員の多くは本学の実情をほとんど知らないという印象を受けた。例えば、議員と学生の交流会で、学生が「エアコンが10日間使えなかった」と訴えたところ、議員が驚愕し、その場で県庁に問い合わせた。つまり、本学の基本的な環境問題すら議員に届いていない。県庁総合教育課だけでなく、県議会側にも多角的に情報提供すべきではないか。

【法人】

- 交流会での学生発言については報告を受けており、総合教育課を通じて対応している。議会への働きかけも重要であり、今後は多角的なアプローチを検討する。

【組合】

- このままでは、優秀な教員が流出する、優秀な学生が入学しなくなる、という本学の存亡危機に直結する。必要であれば、教職員全員で署名活動を行う覚悟もある。法人としても、県庁に対して強い姿勢で臨んでほしい。
- 教職員数が削減される一方で、県側は「独法化だから」と説明責任を回避する場面がある。この対応から、県は都合の良いときだけ「独法だから」と距離を置いているように見える。

【法人】

- 法人側としても同じ問題意識を持っている。県は都合が悪いと「独法だから」と言い、一方で本学は「県立大学」として扱われる場面もある。
- 法人としては、大学は県の高等教育機関として重要な役割を担っていることを強く主張し、県に対して予算要求を続けている。今後も教職員と連携しながら県に対して働きかけを続けたい。

3. グローバル地域センター廃止に伴う予算の扱いについて

【組合】

- 報道の通り、グローバル地域センターが閉鎖されると聞いているが、同センターには約1億円の予算が充てられていたが、この予算が「浮いた分」として本学の財源に回るのかそれとも県に戻され、本学には入らないのか。

【法人】

- グローバル地域センターの予算は、県の総合研究シンクタンクとしての予算が本学に移管されていたもので、本学の通常の交付金とは別枠の予算である。したがって、同センター廃止により1億円が本学の交付金に組み込まれ、自由財源として使えるといったことは一切ない。
- 県の財政状況が厳しいため、同センター廃止は「県として予算措置が困難になった」ことが理由であり、本学に予算が上乘せされることはない。法人側としても残念だが、本学の裁量で使える財源にはならない。

2.【今後も継続して追及していく点】

組合としては、以下の点を継続して法人へ追及していき、教職員の労働環境や労働条件を維持、改善するために、交渉を重ねていきます。

- 予算が決定してから我々教職員への説明では議論にならないのではないかと。理事長が今回のような団体交渉に参加すれば、まだ議論はできるが不参加であった。組合としては、団体交渉の場へ理事長が参加することを強く求める。
- 法人が現在、県へ行っている予算要求方法は適切なのか、最終権者である知事とは「本学が目指す方向性」について共有できているのか。
- あくまで県の交付金しか向いていないように見えるが、それ以外の収入増加の方法は考えないのか。

そのほか、部局内集会でいただいた要求事項については、別途法人との団体交渉の場の設定を求め、対応して参ります。

3.【抗議署名について(ご報告)】

組合員・非組合員に対して追加抗議文および再要求に対する賛同の抗議署名活動を行った結果、ご賛同いただけただけの方 1 月 20 日時点で集まった署名 192 枚(内訳:薬学部 49 名、食品栄養科学部 37 名、国際関係学部 26 名、経営情報学部 23 名、看護学部 25 名、短期大学部 22 名、事務局(草薙 C・小鹿 C)10 名)を長澤総務担当理事へ提出しました。署名活動へのご協力感謝申し上げます。

4.【組合員募集のご案内】

- 組合では、労働者の労働条件や待遇に直接関わる事項を軸に、組合員が団結して法人へ対等な立場で交渉を行っています。
- 組合は、より多くの仲間とともに活動を進めていくため、新規加入者を募集しています。
- 加入を希望される方は、以下の手続きでお申し込みください。

組合加入の手続きの流れ

1. 加入申込書の提出
組合事務局にて配布しています。必要事項をご記入ください。
2. 組合費の納入
詳細は組合事務局にてご案内します。
3. 加入承認
組合執行部による承認後、正式に組合員として登録されます。

組合窓口

組合加入に関するご質問は、下記組合事務局までお気軽にお問い合わせください。

- 静岡県公立大学教職員組合
草薙キャンパス学生ホール3階 7324 室
メールアドレス:office@shizunion.jp
☎ 054-265-7231 (火、金 10:00~16:00 水 12:30~17:30)

