

県大教ニュース

滋賀県立大学教職員組合

2020/2021 年度第 2 号 2021 年 4 月 7 日発行

理事長交渉が行われました

3 月 5 日に理事長交渉が行われました。

交渉に先立ち、県大教からは昨年 12 月 18 日に「滋賀県立大学の労働条件、雇用・待遇および教育・研究環境の改善に関する要求書」を理事長に提出していました。さらにその前の 10 月 7 日には「コロナ下での後期授業開始にあたっての緊急要望書」を提出していました。今回の理事長交渉はこれらの要求書・要望書を受けて行われました。

交渉では、大学のコロナ対策にかかる対応について議論したほか、教教分離の課題や、全国最下位クラスにまで削減され続けている「運営費交付金」の問題と、それによる予算不足の結果、現場で起こっている弊害などについて訴えながら、改善を求めました。

要求事項に対する理事長からの回答とその後の議論は以下のとおりです。また、交渉時に検討するとされた事項については、追って確認することとなりました。



1. 新型コロナウイルス感染症に関する対応について

(1) 授業実施のための教員への支援体制の改善について

(理事長・冒頭回答) 人的支援について、教室使用率 50%を超える授業は教室調整を行い、解消に努めるとともに、大規模授業については対面授業とオンデマンド授業の選択制とし、それ以外の授業については各担当教員が工夫して分割入替制を原則としながら対面授業を行っていくこととしている。必ずしも分割制を義務づけるものではなく、各担当教員が授業の中身について勘案し、各学部・学科で可能な限りにおいて実施していただくものであり、人的支援は困難である。

技術的支援について、ハイブリット授業を行う際の留意点や話し方等研修が必要と認識しており、教育実践支援室で対応していきたいと考えている。また設備的支援については、今年度は県の補正予算が措置され、ICT 環境の整備を行なっているところである。具体的には 9 月補正予算により学内 LAN の強化を行っており、年度内には完成見込みである。

11 月補正予算では利用率の高い教室 A1-301、302 と併用して分散受講を可能にするために A1-112、113 の AV 機器の改修を行うこととした。また、Wi-Fi 環境の整備のために無線 LAN のアクセスポイントを設置することを検討している。

(2) ハイブリッド型授業実施のための通信インフラの改善について

(理事長・冒頭回答) 今年度前期については登校を認めていなかったため、授業でパソコンを使用しておらず、授業料の減免を受けている学生の希望者にパソコンとルーターを貸出しした。

後期からは学生には遠隔授業に備えて受講環境を整えるよう伝えている。あわせて、やむを得ない事情により受講環境の整備が困難な学生は、学生支援センターに相談するよう伝えている。

学生の通信環境もさまざまであるため、相談に応じて対応していく。1 月にルーターを借り

た学生がいたが、通信ができず授業が受けられないという相談ではなかったため、一定の対応ができているものと考えている。

高額な機器については大学が負担し、SIMカードについては使用量に応じて学生が自己負担することが合理的だと考えている。

新入生にもパソコンの整備をお願いしており、難しい場合は貸与も可能であるが、通信サービスの契約については自己負担をお願いしている。

(組合) 後期もSIMカードの貸出しは行わないということか。通信費を学生の自己負担にするのはおかしいと県議会での議事録にも残っており、予算もつけてもらっているのに、大学として貸出しを行わない判断は正しいと思うのか。

(理事長) 県議会は県議会で判断されたが、大学は大学で判断した。通信費は光熱費と同じように自己負担してもらうとの考えである。

(組合) 他大学がSIMカードも含めて学生に貸与している中、せっかく予算を使って購入したルーターがほとんど活用されていない。学生に貸すことを目的で買ったものであるのにも関わらず、今5台ぐらいしか貸出せていない。余ったルーター約30台ほどのように活用するつもりなのか。

(理事長) すべての大学がSIMカードを貸与しているとは理解していない。余ったルーターは学内で使用できる可能性もあるので検討したい。

(組合) 通信費について個人で使用した分と大学関連で使用した分が仮に区別できれば、通信費の負担も可能なのか。区別できないことが理由なのか。

(理事長) 区別できないことが理由だ。本当に大学のことで使っているのかわからないため負担できない。

(組合) 学生を信頼していないという発言に聞こえる。学生からも、大学側からそのような発言があったことを残念だという意見を聞いて

いる。貸与できないという最終回答ではなく、もう一度検討をお願いしたい。

(理事長) 遠隔授業の受講環境で困っていることがあったら相談してほしいと学生に伝えているが、今のところSIMカードのことは聞いていない。実際に困っていたら相談にのるというスタンスでいる。前期は大学に来てもらえなかったが、今後は学校に来てもらって学校のWiFi環境を使ってもらおうとか、いろいろな方法が考えられる。

(組合) 学生にアンケートを取ったが、40名の受講者のうち3名ほどが通信環境に制限があるので、できればそれに配慮した授業であってほしいという回答であった。そのため、動画ではなく、オンデマンド型の音声のみをつけるという授業にせざるをえなかった。大学側がいくらLANの整備をしたところで、受講者側がインターネットを整備できていなければ、今年度の前期と同じように学生の受講環境がわからないために、オンデマンド型授業を原則とするという対応になってしまう。

SDGsですべての学生に質の高い教育をという理念があるにも関わらず、一部の学生の通信環境が整わないためにすべての学生に質の低い教育を提供せざるを得ない状況になってしまうのではないか。このように考えたときにSIMカードを貸さないことが合理的であるのか、もう一度検討いただきたい。

(理事長) 意見として承った。

(3) 新型コロナウイルス感染拡大以降の本学ガバナンスの改善について

(理事長・冒頭回答) 新型コロナウイルス感染症にかかる危機対策本部員会議において対応を決定している。前例のない危機に対し迅速に対応を決定するため、役員および学部長で構成された危機対策本部を設置した。そのなかでそれぞれの組織で集約された意見を取り上げている。第20回危機対策本部員会議で、各学部から後期授業に対する要望について説明があっ

たところである。

危機対策本部員会議の結果は、構成員で共有したうえで、各所属で必要な対応をお願いしているほか、必要に応じて理事長通知あるいはUSPoによる通知も行っている。

会議概要については教育研究評議会をはじめ情報共有を行っている。またデスクネットについては学生用、教職員用とフォルダに通知文書をまとめており、OneDriveでも新型コロナウイルス感染拡大防止(教職員関係)のフォルダを共有している。

今年度前例のない対応が必要であったため、学内の委員会で取り扱ってきた内容についても危機対策本部員会議において取り上げてきたが、できれば来年度からは各委員会で審議したうえで対応できればと考えている。

2. 運営費交付金の適正額の確保および来年度予算について

(理事長・冒頭回答) 県に対し、教育研究に関わる必要な経費だけでなく大学に必要な課題にかかる経費を、運営費交付金だけでなく施設整備のための補助金を含め確保するため、これからも必要な額を求めていきたいと考えている。

令和3年度の予算規模については、53億8600万円を見込んでおり、3600万円の増になる(0.7%増)。

運営費交付金については26億800万円で今年度と比べて1億600万円の増になる額が県議会へ提案されている。

(組合) 増にはなっているが、まだまだ本来の額には達していない。基準財政需要額37億円と試算されているが、滋賀県立大学の運営費交付金は24億円で65%にしかになっていないという状況である。

こういう異常な状況が長く続いている。他の公立大学ではほぼ100%が交付されているのに対し、滋賀県立大学は最低レベルである。改めて、このような異常な状況であると認識してい

るのか確認したい。改善の必要があるという認識か。

(理事長) 認識している。知事や県の方に会うときに逐次お話ししている。少しずつ改善の方向に持っていければと考えている。

(組合) 予算が少ないことにより生じている、あるいはこれから生じるであろう深刻な問題がたくさんある。(組合から資料提示)

①教育・研究備品が開学時に買ったものばかりでいつまでたっても更新されない。実習にも支障をきたしてきている。運営費交付金が普通に交付されていれば、このような備品も更新できたはずである。県立大学の授業はまともなものになっていなくなる。

②附属の実験施設の設備も更新されない。湖沼環境実験施設の観測船は25年経ってやっと更新された。

③常勤・非常勤職員の人員不足。慢性的な事務職員不足。

④キャンパス内の維持・管理もできていない。このように運営費交付金の問題は、一刻も早く解決すべき深刻な問題であるので、ぜひ早急に対応いただきたい。

(副理事長) 基準財政需要額のとおりに出してくれと言っても残念ながらそうはならない。今までのベースを増やすことはもちろんだが、補助金という形でも確保できるようにしている。

設備備品も更新が必要であることも聞いており、計画的に費用を確保してほしいということも県に要望している。すぐに運営費交付金は増えないが、学生の学習環境や教員の研究環境をよくしたいと我々も思っているのでご理解いただきたい。

(組合) 開学から事務職員がかなり減っており、人が足りない。事務職員が減ると学生にきめ細かい対応ができなくなるという目に見えない弊害が出てきている。その必要経費を換算しようとしても難しい。

学生支援室の職員は、うつや発達障害の学生などさまざまな支援が必要な学生に一生懸命

向き合ってくれている。各学科で 5%くらい支援が必要な学生がおり、3000 人学生がいたら 150 人ぐらいいると考えられるがそれに対応できる人員になっていない。

県庁の職員に、「県立大学の学生は自分で考えてエネルギーにトライしていく力が非常に劣っているので鍛えてほしい」と言われた。大きく削減された予算の中で教育を行っている、試行錯誤させることができず、チャレンジできる学生を育てることができない。学生の就職にも関わってくるし、志願者数にも関わってくる。

(副理事長) 必要な額の 100%が実現できているとは我々も思っていない。少しずつでも増やす努力をしていきたい。

(組合) 看護学部では育休の代替要員がつかなかった。実習が回らない。補充をしてほしい。また、事務の人員が足りないため、議事録や予算の配分、入試要項の作成等を教員がやっている状況がある。そのことにより過労で倒れた人がいるが、理事長はご存じか。ゆっくり回復して帰ってこれるように、一人補充があったことを報告してあげたい。

(理事長) 状況をうかがって何ができるか検討したい。

3. 事務職員の長時間労働について

(理事長・冒頭回答) 本学の中期計画では教職員が仕事と生活の調和をはかり、働きやすい雇用環境を整備するとしている。これを受けて令和 2 年度はワークライフバランスの実現・年次有給休暇の計画的取得・夏期有給休暇の取得期間の拡大に取り組み、有給休暇の取得日数は増加している。時間外労働も減少傾向にあり、今後も皆さまのご協力をお願いしたい。

事務局職員の時間外労働については毎月の衛生委員会で報告されている。昨年度 12 月末までの報告では時間外労働は 7.5%の減であったが、新型コロナウイルスの対応により業務の内容が大きく変化している状況である。

労使協定に基づいて、臨時的突発的な業務に対応するため、協定時間を超える時間外勤務を命じる場合の特別延長を運用しているところであるが、延長事由をより具体的なものとし、来年度の協定に反映できるよう検討しているところである。

事務局職員の定数については必要な人員を確保するよう努めているところである。令和 3 年度については事務職員正規 1 名、技術職員 1 名の増員をはかりたいと考えている。そのため、すでに採用試験は実施しているが、契約職員等からの登用などの実施により必要な人員の確保に努めたい。その他契約職員についても 1 名の増員を確保したい。

(組合) 本学の労使協定違反は知っているか。

(理事長) 違反があるのか。

(組合) 2 月に受け取った資料によると、80 時間、年間 600 時間超えという観点からいうと、すでに 3 名の方が労使協定違反という時間外労働の実態になっている。昔と比べて減っているのは事実である一方で、数年前にかなりの数の労使協定違反があったことを踏まえると、そもそも違反している状況は改善されてないと理解せざるを得ない。

(理事長) そのとおりであると考えている。改善に取り組みたい。残業を行う場合は上司の許可をもとに行ってもらうことが原則である。残業になりそうであれば、仕事を手伝ってもらうなどの配分もできるように検討したい。

(組合) 労使協定違反が起こる部署は特定の部署である。人員が足りていないことは資料を見ても明らかである。増員という冒頭回答があったが、その人数で足りるという認識か。

(理事長) 仕事を見て適正配置をしたい。

(組合) 特別延長というのは、あくまでも突発的な業務に対して行われるものであるが、その特別延長がかなり頻繁に見られる。年 4 回 5 回はいくらでもいて、年 6 回で労使協定違反になっているという状況を踏まえると、増員 1 名で足りるのかは非常に疑問である。今後も検討を

お願いしたい。

4. 法人職員の人事評価の給与への反映について

(組合) 人事評価は何を目的に導入されるのか。(副理事長) 上司とのコミュニケーションや、組織全体として目標を達成していくことを目的としている。

(組合) 目標に向かって一人一人頑張ってもらおうということと、個人のモチベーションを上げていくことが重要であると思う。賃金への反映について、特定の人がどんどん上がっていき、その他の人がその分をかぶっていくのでは組織として成り立たない。その部分を充分注意してもらいたい。今後事務折衝で制度の運用については詳細を詰めさせてもらえたらと考えている。

5. 教教分離について

○全学教員人事委員会について

(理事長・冒頭回答) 全学教員人事委員会は法人組織に属する委員会である。人事計画や定数管理、教員の採用等にかかる人事計画との整合やカリキュラム編成に基づく必要性を全学的な視点から審議する委員会であり、副理事長・常勤の理事・研究院長の合計8名から構成される。研究院長については4月1日より発足する役職である。教員選考の決定権限は理事長にあることから、このような構成としており、理事長を補佐して法人の業務掌理する副理事長が委員長とすることは適正だと考えている。

全学教員人事委員会の議事録の作成については、それを義務付けないが、審議結果の記録として、現在各学部で作成されているような結果概要の作成を予定している。

人事着手を「適当と認めない」基準の明示については、個々の案件により内容が異なることから、一律の基準をもうけて審議することはできないと考えている。全学教員人事委員会の審議の結果、人事着手が適当でないと認められる

場合には、その理由を付して通知することとしており、かつ通知前に理事長の承認を得て行う手続きとなっている。人事着手が適当でないと通知を受けた場合、その問題点を解決した上で、再申請ができる仕組みとしているので、ご理解いただきたい。

(組合) コロナ禍のなかで十分な議論がなされないまま、教教分離が進んでしまっていると感じている。教教分離が始まれば、さまざまな問題が出てくることかと思うが、柔軟に我々の意見を聞いてもらいたいと思う。よい制度になるように努めていただきたい。

6. 有期雇用教職員の待遇改善について

○非常勤講師の待遇について

(理事長・冒頭回答) 非常勤職員の勤務形態は多様であると認識しており、就業規則においても所定勤務時間・休日は個別に定めるものとされている。

契約職員や特任職員の休暇については設立団体の滋賀県に準じており、滋賀県の会計年度任用職員である臨時講師・非常勤講師に適用されている慶弔休暇や病気休暇について、令和3年4月から本学の非常勤講師に適用できるよう手続きを進めているところである。

(組合) この問題については、過半数代表の意見を提出したところである。不適切な待遇の改善を目的とするパートタイム有期雇用労働法であるが、これと重なる形で待遇改善がなされたと考えている。

滋賀県立大学の通常の労働者と比べた時に一部異なる項目があったため意見照会をおこなった。理事長からも県の会計年度任用職員に準じるという回答があったが、不合理な待遇改善をおこなうときに比較すべきは同一企業内の通常労働者、つまり滋賀県立大学の常勤労働者と比較しなければならない。県の会計年度任用職員に準ずるという回答は納得がいくものではない。そもそも法律違反になるのではないかと考える。

(理事長) 法令違反になるのではという意見については検討する。

(組合) 同法の説明責任という観点からも、しっかりと説明責任が果たされていないと考える。法令遵守の観点から検討いただきたい。

○成績評価に係る非常勤講師の報酬について

(理事長・冒頭回答) 対面授業を原則としている本学では、非常勤講師の報酬については、委嘱された科目の指導および成績評価について本学での労務の提供実績を出講簿により確認し、支給している。そのため、本学で実施されていない業務については、その実績を確認することが困難なため、報酬を支払うことは難しいと考えている。

今年度後期については、原則対面授業を実施していたが、滋賀県が警戒ステージとなったことにより、1月8日から大学活動レベルを見直し、原則遠隔授業とすることとした。担当教員と学部が適切と判断した場合は、対面授業も認めることとし、定期試験は原則対面とするが、他の方法に変更することも可能とした。

非常勤講師におきまして、支払う報酬のうち定期試験にかかるものについては大学活動レベルの変更を見据えて9月14日付けで次のおり通知したところである。

次の3つの条件、すなわち

- ① 予めシラバスに所定の授業回数15回に加えて、定期試験1回の実施が明記されている
- ② 対面による試験が困難である
- ③ 代替手段として定期試験に代わるテストを遠隔等で実施した

この3つすべてに該当する場合は、定期試験が実施されたとみなし、定期試験1回分の報酬を支払うものとした。

(組合) レポート課題で成績評価を行う場合には給与を出さないことについて、非常勤講師には知らせているのか。知らせた上で非常勤講師自身に判断できるようにしているのか。

(教務課) 後期については十分説明の上、判断

してもらっている。前期についてもあらかじめ説明は行った。後期開始までに伝えたとところである。

以前から、レポート課題で評価する非常勤講師については、15回の講義分で支払ってきているが、そのことについては今までは聞かれたら伝えるということにしていた。今後はお互い誤解のないよう充分説明していきたい。

(組合) 実績が確認できないという回答であったが、レポート課題を出してそれが提出されれば実績となるのではないか。

(教務課) 実績というのは勤務の実績である。以前からレポート課題の非常勤講師については、15回の講義分で支払ってきている。16回目に試験が実施されるかどうか明確にしてもらったうえで、その分の報酬を支払っている。

(組合) レポート課題で給料が出ないという例は他大学で聞いたことがない。他大学の調査を行ってほしい。レポート課題と通常のテストとを比べたら、レポート課題では同等かそれ以上の労力がかかっていると考え。それにも関わらず給料が減らされるのはどう考えても理不尽である。

(理事長) 他大学への調査については、必要であれば行いたいと思う。

○学生アルバイトの通勤費について

(組合) 学校に来るついでに勤務であるので、通勤費を支払う必要はないということだが、その学生が定期を持っているかどうか確認しているのか。土・日・祝日や授業がない日にアルバイトのために学校に来る学生に通勤費を払わないことは不合理ではないか。

(理事長) 公立大学への調査で62校中24校が通勤費を支払っているという回答であった。定期券を持っているかどうかということについては、大学に来ている学生を雇用するという前提でアルバイトを依頼するものと判断している。

(組合) 改善を検討してほしい。車で来ている

学生もたくさんいる。

(理事長) オープンキャンパスの時期はまだ学生は学校にきているので、定期券を持っていると理解している。提案についてはどの程度可能か検討したい。

7. 授業料の減免について

○学生有志が県議会に提出した「授業料減免と遠隔授業の改善等、すべての学生が安心して学べるように教育環境整備の財政措置を求めることについて」の請願書と本学の対応について

(理事長・冒頭回答) 令和2年度から国の修学支援制度が新しくなったことに伴い、本学もこの制度を活用し、制度の周知に努めている。修学支援制度の運用に関して、私学・県立大学振興課と綿密に連携し、国への働きかけをお願いしている。国の新制度は対象が住民税非課税に準じる世帯に限定されており、その制度の拡充について、昨年11月に県が全国知事会を通じて要望しているところである。

本学においても、県の補正予算を活用し、遠隔授業等に柔軟に対応するためのICT環境の整備、ウイルス飛散や接触による感染リスクを最小限におさえるためのトイレ改修、ソーシャルディスタンスを踏まえた分散授業を可能とするための講義室のAV機器改修をはじめとする、多様な授業形態への対応と衛生環境の改善に向け、現在取り組みを進めているところである。

(組合) 請願が滋賀県議会で採択されたことについてどのように受け止めているのか。

(理事長) 副知事と話をしたが、重く受け止めているとのことだった。こちらも同じく重く受け止めている。

(組合) いち教員として非常に重く受け止めたし、コロナ禍の中、多大な労力を割いてこのような活動をしたことについて申し訳ないとも感じたし、大学をよりよいものにしようと活動したことに対して敬意を持っている。

大学当局は現場から声を吸い上げて大学運営に生かしていこうという姿勢が乏しいので

はないかと感じている。日常の委員会運営もそのようなものになっていない現状である。例年のルーティン・ワークを審議するだけで精一杯になっている。教員・職員・学生が対話する場をもっと作っていただきたいと思う。

(理事長) こちらの考えていることが正確に教職員の皆さんに届いていないと感じることがある。誤解されていると思うこともあるので、建設的な意見交換ができる場をもっとつくれたらと考える。今すぐは難しいが将来的にはそうあって欲しいと思う。

8. 給与改定時の労使交渉について

○不利益変更を伴う場合の給与や手当等の改定にかかる労使交渉について

(理事長・冒頭回答) 期末手当について、滋賀県の取り扱いに準じて0.05月の削減を実施した。とくに今年度から支給対象となった契約職員のみなさんについても同様に実施したところである。さまざまなご意見をいただいたことも承知している。今年度は減額となったが、これまでには増額になった場合もあり、いずれも滋賀県に準じて取り扱ってきた。

滋賀県の場合は条例改正事項なので議会の議決日を意識しているが、本学は規定の改正が必要なので議会の議決を待っていると日数が足りない。労使理解の上で、議決日に関わらず議論に着手することについても検討したい。

以上



理事長交渉前に事務折衝を実施

今回の理事長交渉を行うにあたり、事前に事務折衝が1月28日、2月22日の2回にわたって行われました。この事務折衝が行われたことにより、組合側が求めた要求・要望項目の全体について大学側の考えを聞き、議論することができたのと同時に、理事長交渉では、限られた時間の中、とくに重要な項目について

て集中的に取り上げることができました。以下、2回の事務折衝の結果概要を示します。

1 回目の事務折衝の結果概要

「コロナ下での後期授業開始にあたっての緊急要望書」について

(1) 授業実施のための教員への支援体制の改善

（事務局・回答）授業実施について必ずしも分割制を義務づけるものではなく、各教員が授業内容などを勘案し、可能な範囲内で実施するものと考えており、人的な支援は困難と考えている。技術的支援については、教育実践支援室で対応している。設備的支援については、補正予算により ICT 等環境の整備を進めているところである。

(2) ハイブリッド型授業実施のための通信インフラの改善

（事務局・回答）学生の通信環境は異なる。現時点で SIM カード付きルーターの無償貸出については考えていない。

【Q】ルーター等の貸し出し実績は？

【A】1月26日現在でパソコン30台とルーター5台

【Q】ルーターは31台余っているということか？

【A】はい。

【Q】県議会で学生有志の請願が採択された総務企画常任委員会で、委員長が「SIMカードのないルーターの貸与は学生の支援にならない」と発言している。それでも本学ではSIMカードを付けたルーターは貸与しないのか。

【A】議会から県当局への要望という形で委員会に出されていて、SIMカードについて県庁から指導もないし、対応は間違っていないと考える。SIMカードも貸し出すとなると、本当に授業に使われたものか確認できない。

【Q】他大学でSIMカードなしルーターを貸している状況は調べたか。

【A】調べていない。

【Q】通信費負担は学生にとって大きな問題である。補正予算のICT関連の予算は回せないのか。

【A】ICT関連の補正予算は他には回せない。現時点で学生支援センターに経済的に困っているといった問い合わせは来ていない。

【Q】Wi-Fi環境がない学生には、SIMカードを貸し出さなければオンライン授業ができない。また、モバイルルーター36台は何のために購入したのか。理事長交渉で聞きたい。

【Q】ICT環境整備の予定について、具体的な内容は。

【A】詳細は今、手元に資料がない。オンデマンドだけでは授業として制約があると聞いており、少しでも解消したいと考えている。

【Q】示してもらえる詳細資料はあるのか？

【A】確認する。

【Q】Teamsだと容量の関係で予算が必要になると考えるが、予算対応は？

【A】予算の話というより、運用方法かと考えるが、運用方法については今後検討すべき課題と考えている。

【Q】運用について、技術支援の人員体制確保のための予算は？

【A】現時点でそういった予算は計上していない。技術的支援は教育実践支援室が対応するというスタンスである。

【Q】支援室の職員に負担がかかるだけであり、人的支援が必要ではないか。これで人的支援は十分と言えるのか。

【A】他の私立大学のように専門家が配置されているわけではないので、そういった面では十分とは言えない。

(3) 重症化リスクを抱える本学構成員に対する配慮

（事務局・回答）教職員については、昨年11月30日に必要な事項を定めて通知した。所属長の判断に基づく承認について定めている。学生に

については、それぞれ事情が違うことから診断書などを添付した申立書を提出してもらって、個別に判断していく。

(4) 新型コロナウイルス感染拡大以降の本学ガバナンスの改善

(事務局・回答) 迅速に対応を決定していくことが必要になることから、役員および学部長で構成された危機対策本部員会議を設置し、必要に応じて集約された意見をとりあげてきた。会議の結果は構成員に共有した上、各所属に必要な対応をお願いしているほか、USPoによる周知を行っている。

【Q】緊急要望書の回答が今になったのはなぜか。

【A】回答がこの時期となったのは適切でなかったが、補正予算の確保に向けて努力し、対応できる部分是对応してきたことをご理解願いたい。

「滋賀県立大学の労働条件、雇用・待遇および教育・研究環境の改善に関する要求書」について

1. 新型コロナウイルス感染症への対応と加湿器の修繕について

(事務局・回答) 空調機に設置されている加湿器については機能を失っており、修繕についても困難な状況にある。

マスク着用などの基本的な感染対策や、こまめな水分補給をすることでの対応をお願いせざるを得ない。

1月5日に滋賀県の警戒ステージがⅡ～Ⅲに変更されたため大学の活動レベルも2から3へ上がった。10月の時点とは変わり、遠隔授業が原則となり、教員は在宅での勤務が可能となる。学生については、置かれた状況もさまざまであるため、不安な状況が生じている場合にはまず学生支援センターに相談してほしい。

【Q】加湿器の修繕は予算的な問題でできないのか。

【A】大学全体の大規模工事になることから、

予算的な面も含めてできない。

2. 運営費交付金と大学予算について

(事務局・回答) 運営費交付金だけでなく、補助金も含めた財源確保のため取り組んでいる。県にも要望している。令和3年度についても施設設備補助金と合わせ必要な額を要求している。入試手当の削減については、今年度途中の追試が決まったために業務の従事期間に合わせて区分したもので、一律に月割りしたものではない。

【Q】予算要求に際しての「必要な額」について、職員費などは必要な予算として要求していないのか。

【A】一定優先順位をつけて要求している。前年度に比べて交付金も施設整備費も増額要求している。県も予算に限りがあるので、緊急性の高いものから要求している。

【Q】予算要求の内訳は職員にオープンにされないのか。

【A】予算編成段階ではオープンにしていない。

【Q】運営費交付金について、大学側も一体となって要求すべきだと思うが、学生への教育サービスを提供する側として、このことをどう考えているのか。

【A】運営費交付金の課題については管理運営事項ではないかと考えるが、今まで教職員の要望に対して可能な限りお答えしてきた。大学が本当に必要な予算を要求しているのか疑義を持たれるのは我々としても悲しい気がする。

教職員の人員等が十分とは思っていない。大学が3回も補正予算を組んだ事例はなく、学生のために少しでも環境整備をしないといけないとの思いで努力していることは理解してほしい。

3. 事務職員の長時間労働について

(事務局・回答) これまでの取り組みにより時間外労働は減少傾向にある。労働時間の延長事由をより具体的なものとし、来年度の協定に反

映できるように検討している。事務職員の定数については、必要な人員を確保できるよう取り組んでいる。出退勤管理については、30分以上の乖離がある場合は聞き取りを行っているところである。今後も出退勤時刻の打刻と、適正な時間外労働の命令および適正な勤務の徹底に取り組んでいきたい。

【Q】今年度の36協定違反の事例の件数は。

【A】月80時間を超えている職員（休日勤務を含む）が2名。特別延長は今の時点では違反はない。

4. 法人職員の人事評価の給与反映について

（事務局・回答）昨年7月に説明会を行った。処遇反映そのものや反映時期について反対意見は聞いていない。平成29年10月からの人事評価開始から3年が経ち、一定制度の内容について理解いただいているものと考えている。令和3年4月から処遇反映を開始し、同年12月の勤勉手当から処遇反映していきたいと考えている。

【Q】県の導入時には給与に差をつけることが目的ではない、給与水準は下げないという約束があった。その考え方は同じということでしょうか。

【A】県の考え方を準用することには変わりはない。

【Q】人事評価で適切に運用されるか心配であるが、パワハラがないよう、恣意的な評価とならないように、管理職に対して適切な研修等が行われるのか。

【A】評価基準を「同じ基準」で見ないように評価者研修を実施していく。ハラスメントにかかる指針等の見直しについては人権問題委員会を通じて各学部に意見照会しているところである。

5. 理事長選考について

（事務局・回答）理事長選考会議をどのように進めるかは選考会議が決定するものなので、ご

理解いただきたい。

6. 教教分離について

（事務局・回答）全学教員人事委員会については、教員選考の決定権限は理事長にあることから、補佐を行う副理事長が委員長になることは適正である。委員会の議事録の作成は義務付けていないが、審議結果の記録として結果概要の作成を予定している。教員人事の着手要請については、個々の案件により内容が異なることから、一律の基準を設けて審議することはできないと考えており、委員会の審議の結果、人事着手が適当でないと認められる場合においては、理由を付して通知することとしている。

全学教員人事委員会は、人事計画との整合性、着手の必要性を全学的な視点から審議するものであり、手続きについての心配は当たらない

これまでも人事着手前に教育研究組織である学部の方から協議を受けており、これからも意思疎通を図っていきたい

教員の負担軽減を教教分離とあわせて実施しようとしているが、実際動いてみると想定と異なることも起こってくると思う。そのような場合は適切に対応していきたい。

これまでも教教分離推進チーム会議で検討を進め、多くの情報を発信してきている。

7. 働き方改革について

（事務局・回答）職員の年休取得については、適切に取得してもらうために、業務量に応じた適正な人員配置について引き続き検討してまいりたい。そして、まずはすべての職員に気兼ねなく有給休暇を取得してもらうことが優先だと考えている。失効年休積立制度については現時点では考えていない。

変形労働時間制については、今のところ適用はない。所属長が、就業規則に規定する時間を超えてやむおえず業務を命ずる場合には、時間外勤務手当を支給するものと考えている。

フルタイム職員の時間外勤務については、週

を超えての勤務時間調整をすることは想定しておらず、就業規則通りに勤務いただいているものと認識している。

働き方に関する教職員向けのハンドブックについて、今年度改定を行った。情報提供を行い、利用促進していきたい。

トイレの洋式化等については、新型コロナウイルスの感染防止の観点からも順次進めていく予定である。

(組合) 個別空調が2時間で切れる措置は勤務に集中できないし、エネルギー効率も悪いため廃止するよう要望する。

8. 教員の働き方・研究時間の確保について

(事務局・回答) 各教員への授業の配分については、大学で一律に定めるものではなく、各所属で十分話し合っていて欲しい。

教教分離を進めていくにあたって、委員会の構成の見直しを行っており、教員の委員会参画は削減されることになる。出退勤については大方記録できており、教員の働き方の実態については把握できているものと考えている。

9. 有期雇用教職員の待遇改善について

(事務局・回答) 契約職員や特任職員の給与については、職務にふさわしい水準を設定しており、それに加えて期末手当も支給することとなった。ご理解いただきたい。

非常勤講師の慶弔休暇や病気休暇については、県の教育委員会の会計年度任用職員である非常勤講師・臨時講師に適用される慶弔休暇や病気休暇を参考に、本学での制度について検討を進めているところである。

経験年数 25 年以上の非常勤講師の待遇については、規定に則り対応していると考えている。教授級として待遇すべき場合は学部から申し出てほしい。

非常勤講師の給与と特別手当については、本学での労務の提供実績を出講簿により確認し、支給している。今年度、後期において遠隔授業

が行われる中で、特例として授業開始前のシラバスに定期試験で成績評価を行うことが明記され、オンラインにより定期試験が実施されることが確認できた場合は、定期試験一コマ分の報酬を支払うこととしている。特別手当の支給については、対面授業を原則としているため、在宅勤務時の支給は困難である。

学生である臨時雇用職員の通勤費支給については、各公立大学に調査を行い、62校から回答を得たが、通学定期があり学内での活動の場合、通勤費は支給していないというところがほとんどであった。本学も今までと同様の対応を続けたい。

非常勤講師が期末のレポート課題で成績評価をする際に、その分の給与を支給することについては、本学において実施されていない業務について実績確認ができないので、不可能である。

10. ハラスメント防止対策について

(事務局・回答) ハラスメント関連の現状の規程について、人権問題委員会での審議を経て、意見照会を行っているところである。

11. 授業料減免について

(事務局・回答) コロナ禍における学生への対応については、補正予算を活用し、遠隔授業に対応するための ICT 環境の整備やトイレの改修など多様な授業形態への対応と、衛生環境の改善に向けて取り組みを進めているところである。授業料減免についてはまず、国の減免制度の周知が前提と考える。

2 回目の事務折衝の結果概要

1 回目の事務折衝で確認しきれなかった事項について確認しました。概要は以下のとおりです。

「滋賀県立大学の労働条件、雇用・待遇および教育・研究環境の改善に関する要求書」について

1. 新型コロナウイルス感染症への対応と加湿器の修繕について

【Q】加湿器について、前回の回答では集中暖房とセットになっている加湿機能の修繕は技術的にも予算的にもできないということだったが、複数人が執務している事務局執務室には、市販の加湿器を購入すればいくらかでも湿度管理はできるはずである。学生との窓口対応をする場など、特に飛沫リスクが高いところだけでも加湿器を購入しておくべきではないか。加湿器の購入計画はあるか。

【A】可動式加湿器4台を購入し、カフェテリア、交流センターホール、学生ホールなどの4箇所（人が集まり、飲食をする場所）に設置済みである。入試会場の加湿については入試委員会で検討中である。

【Q】本学構成員本人だけでなく、その同居者が重症化リスク因子を持つ場合にも、配慮の対象とするよう求めたことについて、回答を求める。

【A】配慮が必要な場合には所属長の判断のもとで可能となっている。

2. 運営費交付金の適正額の確保および来年度予算について

(1) 運営費交付金について

【Q】滋賀県立大学の学生は他の公立大学と同等の授業料を支払っており、国が想定する、授業料に見合った教育・サービスを受ける権利がある。これらの教育・サービスを提供するのに必要な職員数、教員数、講義室・実験室・図書館などの教育関連の設備・備品・器具等、卒業研究などの教育・研究費、クラブ・サークル活動の設備・支援、学生生活の支援、キャンパス内の環境整備などに関して、“必要な額”を積算した結果、本学には基準財政需要額の7割程度の予算で十分と判断して、県に予算要求しているのか。

運営費交付金が本学に想定されている基準財政需要額の6~7割程度しか交付されてこなかったこと、このことが早急に改善されるべき異常な状況であることは、昨年度の理事長交渉においても、理事長はじめ大学側と県大教の双

方で確認したところである。今回改めてこのことを理事会および全教職員一致の確認事項とし、早期の改善に向けて努力することを約束してほしい。

(2) 来年度予算について

【Q】来年度はさらなる予算削減を行う方向であるのか。必要な額は優先順位をつけて県に要求しているとのことだが、例えば、図書専門委員会では、予算がなくサイエンス誌の購読停止をせざるを得ないという話になっているようだ。どのような優先順位の考え方のもと、従来から購読していたサイエンス誌の購読ができなくなるのか。

「必要な額は優先順位をつけて県に要求している」という点については、全教職員、学生、保護者にとって重要であるので、改めて慎重に答えてもらいたい。

【A】これらは本来、管理運営事項であり、労使交渉に適さないと思われるが、前回の事務折衝で可能な限り回答した。必要な予算を県に要求しているとしか答えられない。この件は理事長交渉時に理事長に対しても考えを確認してはどうか。来年度予算の内訳については年度予算が最終決定後に情報共有するため、現時点での公開は不適切と考える。

本学の年度計画に対する意見照会をにかけているが、そのような機会にも要望は伝えてほしい。

現場で足りていない人材や設備、機材について、日常的に事務局と認識や情報を共有する場がなく、県への予算要求にそれらの現場ニーズが反映されていないという問題意識は共有する。

3. 事務職員の長時間労働について

【Q】SDGsを掲げる大学の理事長として、本学の働き方がディーセント・ワークを実現していると考えるか、理事長の言葉で説明を求める。

また、「残業は減少傾向にある」との回答だったが、根拠となる具体的な経年変化のデータの

提示を求める。事務職員が自宅に持ち帰って業務を行ったにもかかわらず、残業として認められなかった（申請されなかった）労働時間もあると思われるが、この点についての現状認識と業務管理体制についても回答を求める。

前項に関連して、運営費交付金あるいは予算について「必要な額を要求している」との回答だったが、ディーセント・ワークの実現に向け、職員数の増加が必要と思っているか、否か、回答を求める。

【A】前回の事務折衝でも説明のあったとおり、余剰人員は現時点ではない。現状の体制で目一杯がんばっているという認識である。前回以上の説明はできない。

6. 教教分離について

【Q】全学教員人事委員会委員長が副理事長であることの妥当性について、副理事長が個人人事案件に関する教育・研究の専門性をどのように判断できるのか、その客観的な根拠の回答を求める。また、「人事着手を『適当と認めない』とする基準」について回答がなかったため、説明を求める。

【A】教教分離推進チーム会議でも議論が出ていたが、人事はそれぞれの人事案件で事情や内容が異なるので、一律の基準はもてないと考ええる。法人組織に属するテーマで、人事計画と定員から、その人事の必要性の判断がなされると理解している。

7. 働き方改革に関して

【Q】職種別の年休取得実績を示してほしい。また、年5日の年休取得ができなかった事例はなかったのか。その上で、年休取得率が低い職種・部署があるとすれば、その理由は何であると分析しているのか、示してほしい。事務折衝では、啓発に努めるとしか回答がなかったが、啓発の問題なのか。

【A】令和2年(1~12月)の年休取得実績は、教員202人で平均6.69日、職員56人で11.45

日(平成31年は教員5.59日、職員9.10日であり増加)。取得なしの教員は1名、職員はゼロ。取得5日未満は教員2名、職員5名である。国から指導があれば大学に処分が出る可能性はある。

8. 教員の働き方・研究時間の確保について

【Q】要求書では、専門業務型裁量労働制適用の要件が満たされていない現状について改善を求めている。事務折衝での回答は全く回答になっていなかったのので、改めて回答を求める。

【A】教育に従事する時間は、所属学部で十分に議論してほしい。校務については委員会の数を調整し、減らす決定をした。

9. 有期雇用教職員の待遇改善について

【Q】学生である臨時雇用職員の通勤費について、「全国62の公立大学に調査をし、ほとんどが支給していない」から払わないという回答だったが、調査の時期、調査の項目、対象大学、支給していた大学の数など、調査内容と調査結果の詳細について回答を求める。また、学生が通学定期をもっているかどうかの確認を行なっているかについても、各大学に調査をしたか、回答を求める。

回答は、「周りも速度違反をしているから自分も速度違反をしてもいい」というような論理である。同一の職場で雇用する労働者のうち、通勤費が支払われる労働者と支払われない労働者がいるのは、不合理な待遇格差ではないか。コンプライアンスの観点から再度回答を求める。

なお、昨年9月に教育補助員として雇用した学生に対して通勤費を申請したところ、支払われた実績があるが、賃金ではなく謝金の執行であれば支払われるということなのか。

【A】基本的に通学した折に働いているものであり、交通費の支給はできない。支払われた事例については、専門性に基づく業務であった。

【Q】非常勤講師の給与について、レポート課

題を検討、作成し、それを学生に指示・説明し、評価することも、期末試験と同様の業務量が発生する。期末試験によらずレポート課題で成績評価を行う場合に給与を支払わないのは、レポート課題に関する実質的な業務量を認めず、ただ働きをさせるということであり、不合理な待遇格差である。前回の事務折衝では「実績が確認できない」ために支払い困難であるとのことだったが、成績評価の提出が実績ではないのか。納得できる説明を求める。

もし、現行制度が適切であるというなら、せめて同様の扱いをしている他大学が多数に上るといふ根拠を示すこと。

【A】理事長交渉で返事する。

10. ハラスメント防止対策について

【Q】ハラスメント防止体制の見直しについて、人権問題委員会から各部局に意見照会がなされたとのことだが、1月29日現在、一部の部局にはおきてきていないし、部局を通じた意見集約では、非正規雇用労働者などハラスメント被害を受けやすい立場の労働者は意見を出す機会がそもそもないのではないか。

要求書では学内パブリックコメントの実施を求めていたはずだ。ハラスメント問題は労働環境における重要な部分であり、部局を通じた意見照会ではなく、これまでと同様に、中期計画や年次計画等と同様の形で広く学内パブリックコメントを行い、労働組合として意見を出す機会も保障すること。

また、滋賀県や滋賀県教育委員会において職員アンケートを実施したように、本学でもアンケートを実施するよう要求書では求めている。これらのことについて回答を求める。

【A】パワハラ法制化を受け、3月2日に改正案を教育研究評議会に出すつもりだった。組合だけでなく、それ以外の教職員からもたくさんの意見が出されているため、スケジュールを先送りし、3月末までに人権委員会を開催し協議する。その上で4月5日の教育研究評議員会

にかけ、決定する。1ヶ月遅らせることとした。

コンプライアンスの自己申告書にハラスメントについて2つの設問項目も設けている。この申告書の回答率をまず上げていきたい。それ以外の調査の必要性については考えたい。

11. 授業料の減免について

【Q】前回の事務折衝では、国の制度による授業料減免と給付型奨学金の申請を促すというのが回答のすべてだった。それはどの大学に進学しても受けられるもので、当たり前のことだ。SDGsを掲げる大学として、国の制度以外の就学支援制度について何も考えはないのか、改めて回答を求める。

【A】理事長交渉時に、理事長から話してもらったのが適切と考える。

「コロナ下での後期授業開始にあたっての緊急要望書」について

1. 授業実施のための教員への支援体制の改善

【Q】技術的支援については、教育実践支援室が行うというのが前回の回答だった。教育実践支援室は兼任の教員が担っているだけなので、そこに技術的支援の負担を負わせることには明らかに無理があり、そのためにこの1年間、遠隔授業に対するサポートが不十分とならざるをえなかった。そのことについて何の反省もなく、今後もこの体制で行こうとするのは極めて無責任である。改善を求める。

設備的支援については、補正予算によるネットワーク整備事業についてしか回答がなかった。要望書で求めていたのは、分割授業やハイブリッド授業をする際の機材の提供のことを言っている。改めて回答を求める。

2. ハイブリッド型授業実施のための通信インフラの改善

【Q】困窮学生への支援策であるはずが、SIMカードを自己負担としたことで支援として機能していない点についてどう考えるのか。他大学

では、SIM カード付きルーターを無償貸与もしくは市価より低い金額で貸与しているところしか知らない。本学のように初期費用負担を含め、契約そのものを学生個人にさせている大学が他にもあるなら示してほしい。

前回の事務折衝で回答したような、「学生が勉強以外の目的で通信をするかもしれない」から公費負担での支援が適切でないというなら、文科省の GIGA スクール構想の方針は不適切ということになるのか？

SDGs を掲げながら、わずかな困窮学生に通信支援をすることで「質の高い教育をみんなに」という SDGs の理念を実現しようとする根拠を説明してほしい。

【A】学生の通信費用までは負担しないという考え方である。県立高校でもルーターのみで、通信費用は出していない。学生の通学費用をもたないのと同じ考え方である。

3. 重症化リスクをかかえる本学構成員への配慮

【Q】11月30日に方針が示されたとのことだが、要望書では本人だけでなく同居者の重症化リスクへの配慮も求めている。この点について回答がなかったので回答を求める。

【A】配慮が必要な場合は所属長の判断で可能としている。

4. 新型コロナウイルス感染拡大以降の本学ガバナンスの改善

【Q】ガバナンスは適切であったという趣旨の回答であったが、要望書で示したアンケート結果はどう受け止めるのか。説明を求める。

【A】理事長交渉において理事長からコメントするのが適切と考える。

以上



非常勤職員の休暇が改善

昨年度における県大教の要求により、非常勤職員に対して、忌引き休暇や夏季休暇、学校行事休暇、看護休暇、結婚休暇、妊娠時等受信休暇妊娠時通勤緩和休暇などが実現しました。

夏季休暇の取得期間が拡大

夏季休暇の取得期間について、従前の7月～9月が、6月～10月に拡大しました。



理事長交渉報告会を開催しました

理事長交渉を通じて明らかになった課題を教職員間で共有し、意見交換する場として、理事長交渉の報告会を3月25日に開催しました。この結果については、次号で報告します。



事務局より

◎役員会議について

今回の役員会は、4月に開催予定です。役員以外の組合員の方も参加できますので、活動に関心のある方はぜひお気軽にご参加ください。

◎組合室について

組合室の場所は下記のとおりです。



■ = ■ = ■ = ■ = ■ = ■ = ■ = ■ = ■ = ■ = ■ = ■ =

発行：滋賀県立大学教職員組合

〒522-8533

滋賀県彦根市八坂町 2500 滋賀県立大学内

滋賀県立大学教職員組合員室

TEL 内線 2513 / 携帯 080-2364-1362

mail usp-union@ex.bw.dream.jp

Web <http://www.ex.biwa.ne.jp/~usp-union/>

Facebook

<https://www.facebook.com/USPunion/>

■ = ■ = ■ = ■ = ■ = ■ = ■ = ■ = ■ = ■ =