

県大教ニュース

滋賀県立大学教職員組合

2022/2023年 第2号 2023年1月31日発行

2022年11月28日 理事長交渉を実施しました

- 2023年1月の共通テストにかかる入試手当廃止提案を取り下げ
- 履修登録制度に関する要求について改善がない場合は交渉を実施する見通し
- 給与改定は県に準じて、給料表の改定、期末勤勉手当引き上げなどを行う

県大教は11月28日に今年度の理事長交渉を行いました。

この中で、事務局次長との事務折衝（11月22日）において提案があった、「共通テストにかかる入試手当については、2023年1月の共通テストから廃止する」としていた提案を取り下げ、「引き続き1年かけて組合と協議する」との回答がありました。

また、今年度から変更された履修登録制度に関してもやり取りを行いました。



理事長交渉での回答と交渉時の発言内容

2022年11月28日

公立大学法人滋賀県立大学

理事長 廣川 能嗣 様

滋賀県立大学教職員組合

執行委員長 櫻井 悟史

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

新型コロナウイルス感染症は、依然として私たちの日常を揺るがし続けています。その強い影響のもと、本学でもさまざまな制約を抱えながら教育・研究活動が続けられています。このような状況下でこそ、大学運営は迅速、的確になされるときにも、全教職員、さらには学生との連携や意思疎通を緊密に保つことが求められます。

私たち滋賀県立大学教職員組合（県大教）は、昨年度、コロナ関連での要求書や要望書を提出し、2021年3月には理事長交渉を実施し、諸課題の改善を求めました。交渉前の事務局次長や総務課長との事務折衝など、大学側の対応の努力については一定の評価をするものです。しかしながら、理事長交渉においては、いくつかの課題では前向きな回答があったものの、運営費交付金の適正額の確保や、事務局職員の人員増の問題など、多くの教職員の声や県大教からの要求に関しては、私たちの求めるところからは程遠い回答であったと言わざるを得ません。

今年6月、県大教は職場アンケートを実施し、多くの声が寄せられました。新型コロナウイルス感染症への対応や、今年度から開始された法人職員への人事評価制度の賃金反映も含め、本学の労働条件、雇用・待遇および教育・研究環境について、多くの改善すべき重要課題が浮き彫りになりました。アンケートに寄せられた声を含め、現在の本学における重要課題について、下記のとおり要求事項としてまとめましたので、真摯にご対応いただくようお願いします。

要求事項

1. **新型コロナウイルス感染症に関する対応について** (P.2)
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** (P.3)
3. **事務局職員の長時間労働について** (P.3)
4. **法人職員の人事評価の給与への反映について** (P.5)
5. **理事長の選考について** (P.5)

- 6. 教教分離について (P.5)
- 7. 教員の働き方・研究時間の確保等について (P.6)
- 8. 有期雇用教職員等の待遇改善について (P.8)
- 9. ハラスメント防止対策について (P.9)
- 10. 共通テストにかかる入試手当について (P.10)
- 11. 履修登録制度について (P.12)
- 12. 職場スペース、施設、空調関係等の改善について (P.12)
- 13. 授業料の減免について (P.13)
- [その他] 給与改定について (P.15)

事務折衝および理事長交渉の詳細

1. 新型コロナウイルス感染症に関する対応について

(1) ICT教育に必要な機器の充実と支援員を配置すること。オンライン授業やハイブリッド授業に関するFDを、教員のみならずTAや実習助手などサポート人員も対象に行い、備えること。

【11月22日次長回答】経営企画課で必要な機器について調査し、情報処理実習室にて提供しているところである。支援員については、授業科目において非常勤実習助手によって必要なサポートがなされている。オンライン研修やハイブリッド授業について、必要な研修を今後実施していく方向で検討したい。

(2) 人間看護学部では対面実施が不可避の実習について、学生の入れ替えにより一日に2回行うなど、教員、実習補助TA、技術職員に大きな負担となっている。負担軽減のための人的支援を早急に行うこと。

【11月22日次長回答】令和4年度より4人の特任職員を配置し、また病休等による実習指導体制に関する看護学部からの要望をお聞きしてその都度必要な支援をしているところである。実習補助要員の確保について情報に精通されている人間看護学部と連携して対応していきたい。

(3) 2021年度第3回教務委員会において、2021年度まで認められていたオンデマンドによる補講を2022年度からは認めないとする方針が決定されたというが、その方針は非常勤講師を含む教職員に一切周知されていない。このような方針を決めるにあたっては教職員の意見を十分に集約すること。また、方針が決まったら(当然ながら)周知すること。さらに、硬直的な「対面絶対主義」を改め、合理的な対応を柔軟にすること。

【11月22日次長回答】授業の方針については、教務委員会の審議を経て決定されている。教務委員会の結果概要は教務委員を通じて、各学部・研究科内の教員に伝達していただくようお願いしている。授業の提供方法については、文部科学省の通知において新型コロナウイルス感染症の対策を十分に講じた上で対面授業に取り組むこととされており、本学としても対面をベースとして実施しているところである。

【11月22日組合】教務委員会の結果概要には、オンデマンドによる補講を認めないという内容は書かれていない。教務委員会で教務委員にのみ配布された資料に書かれているのみで、非常勤講師はもちろん、専任教員にも周知されていない。専任教員は、勝手に非対面の補講をすることは事実上可能だが、非常勤講師は「出勤」に対してコマ給が支払われているので、専任のようにはいかない。これから感染流行の第8波で感染や濃厚接触により休講せざるを得ない場合が増えると思われるが、このような硬直的な対応では混乱を来す。文科省が通知を出したというが、対面授業をやむを得ず休講にした場合の補講も必ず対面できるように通知がなされているのか？

【11月28日理事長】11月22日の次長との事務折衝において、教務委員会との情報伝達について、ご意見があったと聞いている。補講の方法など、授業に関することは教務委員会で十分審議いただくことが必要で、審議結果について誤解されることがなく伝達されることが重要と考えている。

【組合】昨年度はオンデマンドについて細かく決めていただいたが、実際は今年度に入ってからの方が感染者は急激に増え、教員の中でも家族が濃厚接触者になる人もでてきており、オンデマンドでの対応の必要性が出てきている。臨機応変に対応がとれるように検討してほしい。

い。人間文化学部の教務委員に教務委員会で審議していただけないかお願いしたが、常に教務委員会では教員の意見を聞いていないということで取り合ってもらえない。教務委員会で審議して決定したと認識されていると思うが、実際の指名された教務委員は、大学側と学部の教員とのあいだに挟まれて何もできないという状況がこの2年間続いている。大学から出されるものが常にベストというわけではないので、その際に意見を出している訳だが取り合ってもらえないので、コロナウイルス感染症に関しては対策会議があるので、理事長から指示いただけないか。

【理事長】対策会議では、細かなことは話し合っていない。現在レベル1である中で原則対面になっているので、どういった場合に遠隔にするかは教務委員会でご判断いただきたい。

【組合】教務委員会の中の資料でオンデマンドの授業は認めないという一文の入ったものが配られて、教務委員の教員もそれに気づかないうちに、教務委員会で議論して決定したということになっている。そのことが、非常勤講師の先生に周知もされていない。柔軟な対応をお願いしたい。

【理事長】確認したい。

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) 別紙「滋賀県の県立大学への運営費交付金の実態」に示すとおり、公立大学協会によれば、全国の公立大学98校中、82校（約83.6%）が、基準財政需要額と同等額以上（90%以上）の運営費交付金を設置団体から交付されている。本学はこの数年、改善傾向にはあるものの、基準財政需要額の約76%の運営費交付金しか交付されていない。基準財政需要額に見合った額を本学へ支出するよう、具体的な数値目標を設定して、県に対し強く求めていくこと。

【11月22日次長回答】施設・設備の更新が必要なことは県に説明し、増額や補助金として財源の確保に努めている。今後も継続的にこれを実施できるよう、来年度に向けて県と協議を行っているところである。

(2) 運営費交付金が削減されていることにより、教員、事務局職員が他大学に比較して少ないため、研究時間の不足や長時間労働など、さまざまな問題が生じている。県に対してはこれらのこともしっかりと伝え、職員と学生の立場に立って予算要求を行うこと。

【11月22日次長回答】教員・事務職員が他大学に比べて少ないことは認識している。今後も教職員の確保を含め、人件費については、しっかり要求して確保できるようにしていきたい。

【11月28日組合】すべての問題の根本に運営費交付金が少ないことがある。県に強く求めていただくことを改めてお願いしたい。

【理事長】予算をしっかり確保していかないとはいけないと考えている。

【11月28日組合】高専ができたことによって、大学の運営費交付金が減らされることがないように、高専とは別だということで予算を確保する姿勢を示してほしい。高専には基準財政需要額をはるかに上回る額がつけられているのに、県立大学には基準財政需要額を下回る額しかもらえていない。県へしっかり要求してほしい。

【理事長】しっかり考えていくべきと考えている。

(3) 学生実験用の設備の多くが開学以来更新されておらず、教育環境として成立していない。また、卒業研究用の備品の老朽化、陳腐化も目立っている。これらの更新に必要な予算を早急に確保すること。

【11月22日次長回答】今後も計画的に実施できるよう、県と協議を行っていきたい。

3. 事務局職員の長時間労働について

(1) 本学の現状は、SDGsの目標の一つであるディーセント・ワークの実現からは程遠い。ディーセント・ワークはおろか、特定の職員が過労等で倒れることがあれば、たちまち大学として重要な業務が回らなくなるリスクを常に抱えて走っている状況である。SDGsを掲げる大学にふさわしい働き方の実現に真剣に取り組むこと。

【11月22日次長回答】本学の中期計画では、教職員の生活と仕事の調和を図り、働きやすい雇用環境を整備するとしている。事務職員の定員については第3期の人事計画で業務量に応じた配置となっていることから、今年度当初に正規2名の増員、9月1日付で経験者採用として3名の採用を行った。夏季集中休暇や夏期特別休暇、年末年始休暇を効率的に取得できるよう、前後期間を含め、取得期間を設けている。今年度も、昨年度に引き続き夏季集中休暇を10月末までに10日間取得可能としたところである。

(2) 2度も労基署の改善勧告を受けたことを重く受け止めるべきである。ギリギリの職員数のため、急な欠員などにより協定違反となってしまうことを踏まえ、事務局職員の大幅な増員を早急に行うこと。

【11月22日次長回答】増員を早急に行うということは、実施してきているところである。実施の結果、事務局の令和4年9月までの時間外勤務実績が、対前年度比98.1%となっている。このことから人員の確保は必要と考えている。適正な配置に対応していきたい。

(3) 昨年11月の理事長交渉において、副理事長が「どれぐらいの体制がベストなのか検証したい」と回答されたが、検証結果を示すこと。

【11月22日次長回答】業務に応じて特任職員、契約職員を配置したり、仕事の割り振りを見直したりしている。それでも現在、満足いく人員ではないと認識はしている。豊富な人員という認識ではない。新たに生じる業務や、一方で見直すべき業務を総合的に判断し職員を配置していきたい。「検証結果を示すこと」という要望への回答は回避)

【11月28日副理事長】前副理事長の回答であると思うが、私自身も満足な人員ではないと考えている。あるべき姿は必要ではあるものの現実の体制に落とし込めるかを考える必要がある。我々の考えているものを公開するのは、運営に関わるので難しい部分がある。この数値が絶対ということは出しにくい部分はあるが、そういったことは常に検証していることはご理解いただきたい。

【組合】あるべき姿を想定して、そこからベターな

選択をしていくのが経営だと思うが、チェックすることができないと具体的に改善していくことができない。

県の職員に関しては、総務省の発表している調査を基準にしているが滋賀県は最低レベルであると人事課とも共通認識を持っている。その中で改善に向けて交渉している。県立大学でも、同規模の大学と比べて明らかに職員も教員も足りないという認識を共有し、目標とする人員数を共有したい。認識を共有した上で議論をしないといつまでも平行線になってしまう。

【副理事長】いくつかの指標はあるので、そういったものを共有することはできると思うが、そこから先、当大学が職員をどれだけにするのかは議論になると思う。そう思っても実現するか、限りある予算の中で実現できるかを考えないといけない。こういう場で扱うべきかどうかも含めて考えたい。

(4) 組合アンケートによれば、時間外申請が「できていない」と答えた職員が3分の1存在する。アンケートに記載された理由を踏まえ、サービス残業をなくすようにすること。

【11月22日次長回答】時間外勤務は所属長があらかじめ必要な業務と、それに必要な時間を命じて行うものであると認識している。仕事のメリハリをつけ、終業時間になれば基本的には業務を終了すること。その日に終らせないといけないようなやむを得ない業務は集中して実施することが重要であって、所属長は必要な時間外勤務については命じる一方で、業務が終了した職員については早く退勤することを促す。一方で業務分担などの見直しを行う。今後も時間外勤務の短縮につとめていきたい。

(5) 組合アンケートによると、タイムカードとの「かい離」について「除算時間を実際より多く申請している」「タイムカード処理後に仕事している」などの記載がある。このような状況について改善を図ること。

【11月22日次長回答】30分以上の乖離がある場合は、その日ごとに確認を求めている。打刻管理と適正な時間外勤務令と適正な勤務の徹底に努めて

いきたい。

(6) 労務管理システムを導入し、労働者個人の負担が増えない形での時間外勤務時間の適正把握を行うこと。

【11月22日次長回答】令和3年度までは各所属で整理した時間外勤務命令簿兼記録簿を総務課が回収しエクセル管理していたが、この事務を各所属にお願いすることとした。そのことにより、時間外勤務や土曜・日曜の仕分けが容易になった。だが、こういった業務も大部分が手作業になっているため、事務が軽減できる手法について現在検討をおこなっている。

【11月22日組合】来年度に新システムの予算要求はされているのか。

【11月22日次長】システム内容を検討中であり、来年度で新システムの導入は困難。

【11月28日組合】労務管理システムの検討内容を教えてほしい。

【11月28日次長】現在、労務管理が紙ベースになっているので、出退勤管理や給与システムとの連動など、県庁ではすでに行われているレベルにはしていきたい。

4. 法人職員の人事評価の給与への反映について、組合アンケートによると、人事評価の目的である「人材育成や能力開発、職場の活性化」のための制度となっていると感じる職員は少数である。目標設定面談についての不満の声も踏まえ、職員の立場に立って対応すること。

【11月22日次長回答】それぞれに見合った個人目標を設定し、それぞれの所属長と話し合いを行っていただいている。それを踏まえて目標設定面談を行い、さらに評価によりフィードバックを行っており、そういった場を通じて職員の考え方についてお聞きしている。人事評価はコミュニケーションツールである。評価を処遇に結び付けることで人材育成や能力開発が促進され、面談によりコミュニケーションの円滑化が図られるものと考えている。

5. 理事長の選考について

(1) これまでの理事長選考においては教育研究評議会が候補者推薦にあたって意向投票を実施しているが、次期理事長選考では、教育研究評議会、経営協議会の推薦ならびに常勤教職員15名以上の連名による推薦の候補者全員に対する意向投票を理事長選考会議が実施すること。

(2) 意向投票にあたっては、候補者の所信を書面にて公示すること。

(3) 理事長選考会議は、意向投票の結果を尊重すること。

【11月22日次長回答】定款に関わることで設置者マターなので回答は差し控える。

6. 教教分離について

(1) 教教分離にともない、教員の委員会負担を減らすという名目のもと、いくつかの委員会の改廃が行われた。しかし例えば〇〇委員会を〇〇担当者会議として審議機関ではなく上意下達連絡機関に改めただけで、業務は何ら変わらないというものも多い。また、教務委員会のように各学科から選出委員を出していた委員会の構成を委員長の指名制にしたことによって、ボトムアップはもちろんトップダウンの組織内意思疎通にも大いに支障をきたしている。結局、意思疎通のロスが大きいため、教員の負担は減るどころかむしろ増えている。実態の伴わない「負担軽減」を大義名分として民主的な組織運営を損なうことのないように求める。具体的には教務委員会の委員構成を指名制から学科選出に戻すこと。

【11月22日次長回答】教教分離の際に教員の意見を踏まえて委員会負担の軽減を図るため行ったものであり、その方針に沿うものと考えている。一方、学部、研究科内での情報共有は重要と考えているため、各学部、研究科の教務委員には情報共有・伝達を依頼している。

【11月22日組合】教員の意見を聞いたというが、教務委員会に関してだけは各学科から委員を出すべきだという意見が出ていたはず。少なくとも人

間文化学部長からは、そういう意見を言ったのに聞き入れられなかったとの説明を受けている。教員の意見を反映したというなら、それぞれの学部からどのような意見があってどのような理由でどの意見を採択して現状のようになったのか、説明してほしい。

【組合】広い教員から意見が出せるような体制に戻してほしい。学科選出に戻すという考えはないのか。

【理事長】今のやり方をしばらく続けて、不都合があるかどうか検討してほしい。

【組合】2年目であり、色々と不都合があることも分かってきているので意見を聞いてほしい。

(2) 教教分離にともない、これまで4学部以外に所属していた教員も4研究院に所属することになったが、教学に関するのではなく服務に関する連絡であっても学部長経由で下されるため、4学部以外の教員に連絡が行き届かないケースが生じているので、連絡系統を整理し、情報格差が生じないようにすること。

【11月22日次長回答】実際の運用に照らして4月28日付で研究委員長・学部長に向けて通知を行った。教教分離を実施して1年が経過し、情報の流れも定着してきたと考えるが、必要に応じて情報伝達経路の徹底を図っていきたい。

7. 教員の働き方・研究時間の確保等について

(1) 2018年8月の勤務実態調査の結果や、組合が行ったアンケート結果においても、本学では専門業務型裁量労働制の適用の要件が満たされていないことが明らかとなっている。これを重く受けとめ、教員の研究時間が週の所定労働時間の5割以上となるような具体的な方策を示すこと。それにあたり、教員の研究時間の状況を確認するための勤務実態調査を改めて実施すること。

【11月22日次長回答】2018年にあった労働基準監督署の指摘により、2019年から教員職務について見直しをおこなった。専門業務型裁量労働制は業務の遂行の手段や方法、時間配分の決定について対象者に具体的な指示をしない制度であり、

2018年度に調査を行ったが、現時点においてその時点と大きく変わっていないと認識している。ただし、授業やゼミなど時間が割り振られているため、個々の教員の持ちコマなど授業の配分は一律に定めるものではないため、各所属において十分話し合っていたきたい。働き方改革は事務職員にのみ認められるものではなく、大学全体として考える必要があると考えている。まずは各教員が働き方を見直し、各学部・学科で取り組んでいただきたい。勤務時間把握の最大の目的は健康状況の把握である。研究院で毎月出退勤管理を取りまとめており、長時間労働と思われる教員について研究院長から聞き取りを行ったうえで、勤務状況や健康状況について報告を受けることになっている。

(2) 前記の要求項目の「教員の研究時間が週の所定労働時間の5割以上となるような具体的な方策」の一つとして、鳥取大学が導入した「コマ数上限制」も参考に、教育負担の軽減や平準化について労使で協議をすること。

【11月22日次長回答】(前の回答と同じく)一律に定めるものではないため、各所属において十分話し合っていたきたい。

【11月28日組合】専門業務型裁量労働制を採用している以上、上限はあって然るべきだ。

【11月28日理事長】どの位のコマ数が適正であるのか、個々の教員によって考え方が違うため、各所属で話し合してほしい。

【組合】1週間の中で5割は研究時間に充てることになっているのに、看護学部の1週間、終日実習指導で埋まっていることは違反になる。実態を調査して対応をお願いしても所属で話合ってくれと言われるが、本当に所属で決められるのか。ちゃんと対応してほしい。

(3) 人間看護学部はコロナ禍による実習にかかる業務負担が続いており、従来から少ない研究時間が一層確保できない状況となっている。

早急に教員及び事務職員の大幅な人員増を図ること。また、校務にかかる負担を減らすこと。

【11月22日次長回答】要求書1-(2)の回答と同じ。

【11月28日組合】人間看護学部の教員の多くは研究時間の確保がほとんどできていない。後期は実習で終日病院か学内で指導をしている。平日に研究時間が取れないから、土日にタイムカードを押さずに研究や委員会業務をしている教員もいる。労働基準法違反がないかどうか調査をしてほしい。

【11月28日理事長】しっかり状況を確認し、検討したい。

【組合】看護学部はハラスメントが多く見受けられると意見がある。ハラスメント委員に訴えることは難しく、病気になっても病院に行くことも許されない状況が起きている。これはハラスメントなのか、労働環境の問題なのか。このまま放置しておいて良いのでしょうか。

【理事長】放置するべき問題ではない。どのような状況なのか、学部長や研究院長を通じて確認したい。

【組合】ハラスメントに対してどのような認識をされているのか、いつまでにどのような対策をしていただけるのか教えてほしい。

【理事長】問題の大きさにもよるので、いつまでにと申し上げるのは難しい。まずは現状がどうなっているのか確認することから始めたい。

【組合】研究院長・学部長に確認する方法では内部のことが分からないのではないかと。このように訴えが出てきている以上、人間看護学部の全教員から話を聞くべきではないかと。

【理事長】それも含めて考えたい。

【組合】毎回交渉で、人間看護学部の状況については訴えてきているが、前向きな対応がされていない。この10年では、人間看護学部が一番自己都合退職が多く、サバティカル研修は看護学部だけ1回もとっていない。こういった実態がありながら、危機感が全く感じられない。

【理事長】徐々に改善しているつもりであるが、まだまだ不十分であることを理解した。更に検討していきたい。

【組合】組合が行ったアンケートでは看護学部からは非常に切実な声が多かった。場合によっては理事長の責任が問われることにもなりかねない。人の命を預かる仕事をする学生を育てる学部であり、緊張感をもって仕事をされている中で、倒れる

教員がいるかもしれないという認識を持ってほしい。

【理事長】分かりました。

(4) 休日勤務にかかる振替処理について、振替できなかった際の時間外・休日勤務手当を適切に支払うこと。また、労働基準監督署に確認したところ、振替は原則として同一週内であり、少なくとも同一賃金月内としなければ、賃金一括払いの原則に反するとの指摘を受けた。就業規則に定めがあっても違法とすることなので、就業規則を改めて適切に運用を行うこと。

【11月22日次長回答】勤務日の前4週または後8週以内に振替休日を指定することとなっている。振替休日が未定となる事例が散見されていたので、必ず振替日を指定していただくようお願いしているところである。指定日に取れなかった場合は時間外手当の申請をお願いしているところ。同一週、同一月内での手続きが完了しない場合、現在の取り扱いでは8週の経過を待って処理しているところであるが、滋賀県職員の規定に準じて運用しているところであるのでご理解いただきたい。

※県職員に準じていることが法違反になっている

(5) 昨年度の理事長交渉前の次長との事務折衝において「まずは個々の教員が自らの働き方を見直していただき、勤務時間の削減に努めてほしい」との発言があった。当組合が実施したアンケート調査では、校務と教育だけでも所定労働時間をオーバーする状況のなかで、研究時間を確保しようとするれば、当然に休日や夜間にせざるをえないという切実な声が届いている。教員の長時間労働について、理事長も個々の教員の削減努力が足りないからであると認識しているのか、他に改善すべき課題があると認識しているのか、回答を求める。

【11月22日次長回答】教員の努力不足とは認識していない。各自見直す余地がないか工夫できるところはないか、まずはお考えいただきたいという趣旨。理事長との話し合いに関しては、学部長や研究院長との話し合いが必要でないかと考えている。

【11月28日理事長】教員の努力不足ではないと思っている。まずは個々の教員に自らの働き方を点検してもらいたい。その中で大学にできることが整理できていくと考えている。

8. 有期雇用教職員等の待遇改善について

(1) 2020年4月以降、契約職員や特任職員への期末手当の支給が制度化されたが、基本賃金については引き上げがない状況である。報酬額の上限を引き上げること。

【11月22日次長回答】令和2年度より契約職員給与規定を新たに整備し、勤務体系、対象業務ごとに表に定める給料表を定義し、給料号給および上限級号給を定めた。なお、本学の給料表は県職員の給料表に準拠しており、滋賀県職員の給料表が改定になった場合は本学も準拠した改正を行いたいと検討している。

(2) 大学設置基準第10条には授業科目は「教員」が担当することになっている。特任教授・特任准教授・研究員等、授業を担当している教員を特任職員として就業規則上、教員ではなく職員と同等の扱いにしているのは問題である。専任教員に準ずる者として特任教員の就業規則を別途整備すること。また専任教員同様に大学入学共通テストの監督業務に従事した特任職員に入試手当を支給すること。

【11月22日次長回答】令和2年度から新たに特任職員就業規則を整備し、廃止できる職や勤務形態を定めたところである。職員就業規則においてもその規則のなかで教員に関する規定をおいているもので特任職員就業規則第2条・第2項、第1項、1号で、本学の教育研究活動の充実のため、もっぱら教育業務・研究業務に従事する職を規定したうえで、無期転換された場合の定年、研修などの規定において職員就業規則における教員と同様の規定をもうけ整備しているため理解いただきたい。また特任職員のうち大学入学共通テストの監督業務を予め通常業務として規定されている方は通常業務の範囲であり、手当の支給はできない。

【11月28日組合】特任准教授や教授も採用時には研究業績を評価し採用されているはずで、科研費

の応募資格も与えられており、科研費を獲得しておられる特任教員もいる。しかし以前は特任も「研究者情報」に掲載されていたのに今は削除されている。あくまで「職員」という扱いにしているからだとして受け止めているが違うのか。

【副理事長】特任教授、特任准教授の扱いについては見直しをしたい。

(3) 契約職員の時間外勤務について、組合アンケートには今年も「年度末までに振替処理ができず、時間外勤務手当も支給されていない」との回答があった。年度内に振替できなかった職員には時間外勤務手当を支払うこと。

【11月22日次長回答】所属長が命じた所定の時間を超える勤務は、契約職員就業規則に基づく勤務時間の割り振り変更で対応できない場合は、時間外勤務手当として支払いすべきと考えている。

【11月22日組合】年度末において振替未消化の契約職員がいないか確認していないのではないかと。

【11月22日総務課長】現在、紙ベースで勤務管理しており、職員が紙データに記載している勤務で振替できない場合は時間外勤務手当を支払っている。未払いがあると申し立てを受けたことはない。もし、おっしゃるようなケースがあれば個別に申し出てもらえば対応可能。

(4) 健康相談室の職員が不足している。2名の職員がさまざまな業務に加え、検尿や血圧の再検査、学生の健康診断証明書発行にかかるデータ入力まで行っており、明らかに人手が足りない。事務的な仕事を担う職員を至急配置すること。

【11月22日次長回答】学生就職支援課が所管しており、一時的には他の業務全体の中で繁忙調整すべきものと考えている。今年度についても、健康診断の結果のデータ登録や保健室の在室記録の整理などは学生課係員が対応している。学生相談室では時間外でも学生の急変に対応しなければならない事態もあり、その体制について課全体で考えていきたいと考えている。

(5) 非常勤講師の夏季特別休暇、年次有給休暇をはじめとする有給・無給の休暇制度については、総

務課から毎年の労働契約締結時に適切に周知した上で、休暇の取得に伴う補講等の措置については教務課から非常勤講師に適切に周知すること。現在のように学部学科や「窓口教員」に連絡を委ねることは極めて不適切であり、来年度からは行わないこと。

【11月22日次長回答】毎年度、雇用開始時に労働条件通知書をお渡ししている。それと併せて休暇に関わる説明文書を交付するよう検討したい。これに関連して補講等の措置については学部・学科で適切に判断され、周知されるものと考えている。

(6) 非常勤講師の報酬については、コマ給制であるために休暇制度との関連で不合理が生じている。年休権など、労働者としての権利行使と整合する制度を講究すること。これについて昨年度の交渉で「より望ましい制度」を検討するとしたが、検討結果を示すこと。

【11月22日次長回答】非常勤職員就業規則第18条において、非常勤講師の報酬は授業を行う1時間(90分)あたりの額との規定があり、一コマ2時間の算定として支給しているところである。また通常の非常勤講師は週当たり2コマ、3コマ等をお願いしており、月当たりの従事時間でいえばきわめて少ないものであるが、労働条件の見直しにより、従事期間・日数に応じて年次有給休暇だけでなく、昨年度から夏季休暇を整備したところである。これら本学の非常勤講師の労働条件は一般的なものであり、現時点では改正を要するものではないと考えている。

(7) 学生である臨時雇用職員(学生アルバイト)への通勤費支給について、検討結果を示すこと。その際、学生である臨時雇用職員以外にはすべて通勤費が支給されていることとの整合性が説明できない限り、同一労働同一賃金の原則に反するので必ず是正が必要であることを申し添える。

【11月22日次長回答】前回回答したとおり、入試およびオープンキャンパスで支給の方向で考えている。重複支給を避けるため、通学手当の有無をどのように行うか等を検討してきたが、学生・教員・職員の負担が増えないような工夫であり、こうし

た手当の有無の確認そのものをどうするかを踏まえて現在最終的な整理を行っているところである。なお、大学行事以外の雇用については、学生は大学に通学しているもので、学外者と同一の条件ではないと考えている。

9. ハラスメント防止対策について

(1) 現在、専門的知見をもってハラスメント対応を行うのは学部学科教員と兼任の主任相談員1人だけであり、これでは対応にあまりに無理が生じている。ハラスメント対応を主たる任務とする専門相談員を雇用すること。実際に相談業務にあたるハラスメント相談員の意見を反映させて、迅速で信頼性のあるハラスメント防止・相談体制を構築すること。

【11月22日次長回答】ハラスメントに関する相談体制の構築については本学の人権問題委員会が所管している。主任相談員と各学科から選出された相談員に対応いただいている。今年度開催されたハラスメント研修では他大学の事例が紹介され、活発な意見交換がされた。ただちに専門相談員の雇用は考えていない。まずは研修で対応したい。

【組合】主任相談員にはヒアリングした上での回答なのか。

【11月22日次長回答】していない。

【副理事長】専門相談員について直ちに雇用するということは難しいがまずは外部の専門家に何らかの形でお願いできないかと考えている。その方向で前向きに検討したい。委員会の審議内容をフィードバックせよとの点については、そうであってしかるべきと考えているので、どういう風な形で返していけば良いのか人権問題委員会などで議論していきたいと考えている。

(2) 厚労省のパワハラ防止指針には「社内アンケートなどで労働者の意識やハラスメントの実態を把握したり、社内の対策について意見を聞く」ことが対応例として示されている。県においても県人事委員会によるアンケート調査が行われましたが、本学ではこれまで大学が行ったアンケートは一度もなく、当組合としても何度も実施を要望し

てきた。当組合が毎年実施しているアンケート調査においてもハラスメントを受けたことが「ある」と回答する教職員は少なくなく、自由記述欄にも、ハラスメントに該当するような言動、働きにくさ、やりがいの無さをうったえる記述がみられる。これらを重く受けとめて、被害が深刻化しないよう、早めの対策を採ること、特にその第1歩として大学としてアンケートを実施することを強く求める。

【11月22日次長回答】職場の状況をよく把握して実施する必要があると考えている。

【11月28日組合】アンケートについて、前向きに実施する方向で考えて頂けるということか。

【11月28日副理事長】安全に働ける職場であるということは一番大事なことである。全学的にアンケートをするというのがベストかは分からないので、関係委員会（人権問題委員会）で議論した上で検討していきたい。

【組合】産業医に相談しても仕事を減らしなさいと言われるだけで何も変わらない、大学にも個々の教員で働き方を見直してほしいと言われる状況の中で、どのような実態があるのか全教員・職員にアンケートを実施する必要があるのではないかな。

10. 共通テストにかかる入試手当について

2022年2月21日の理事長交渉において、「大学入学共通テストにかかる業務が勤務を要しない日

（土・日）となる場合、勤務日の振替を原則とし、振替できなかった場合は時間外勤務手当を支給する」として、今後は共通テストにかかる入試手当を支給しないことが提案された。しかし、共通テストは大学が単独で実施する試験ではなく、大学入試センターから経費として配分された金額を、従事した職員に支給してきたものであり、一方的な不支給には道理がない。共通テストにかかる入試手当については、時間外勤務手当の支給の有無にかかわらず、手当を支給すること。また、事務局職員、契約職員、特任職員も支給対象とすること。

【11月22日次長回答】大学入学共通テストについ

ては、大学入試センターと共同で行う本来業務であると考えている。そのため、作問業務とは別の一般業務であり、本学が行う一般選抜や特別選抜試験において入試手当の対象となっていないことから、共通テストにおいても他の試験と同様に扱いたい。

つまり、一般選抜や特別選抜ではその業務が土曜・日曜の勤務を要しないとなった場合には勤務日の振替を原則とし、やむを得ず振替ができない場合には時間外勤務手当を支給してきたものである。大学入学共通テストも同様に振替休暇を取得していただき、取れない場合は時間外勤務手当を支給する形で考えたい。

【11月22日組合】入試センターから支給されるお金は入試手当に充てるものではないか？

【11月22日総務課長】大学によってはそういった対応をしているところもあるが、本学では次長が回答したとおりに判断した。

【11月22日組合】センターからの支給のお金はどう使うか、大学側に裁量があるのか、入試センターとの共同業務であるか、委託業務であるかの判断も大学側に任されているのか。協議しないまま過半数代表で意見を聞くというのは、誠実に業務にあたる教職員に対して大変乱暴なやり方だ。回答としてはあくまで入試手当は2023年1月から廃止するというお考えか。

【11月22日次長】廃止の時期については、理事長交渉でお答えしたい。

【11月28日理事長】共通テストは大学入試センターと共同で行う本学の業務と考えている。過去にセンター試験に従事していた際に、「謝金」で支払っていた経緯もあり、入試手当として整理したあとも

業務の振替に関して皆さんに混乱を生じさせることとなったことはお詫び申し上げます。

しかし、共通テストの試験実施本部員、試験監督者、監督補助員については、作問業務とは別の一般業務であって、本学が実施する一般選抜、あるいは特別選抜が入試手当の対象となっていないため、今後皆さんへの説明を経て他の入試と同様に扱いたいと考えている。

つまり、一般選抜や特別選抜と同様、その業務が土・日の「勤務を要しない日」となる場合には勤務日の振替を原則とし、やむを得ず振替ができない場合には時間外勤務手当を支給するものです。今後、皆様への説明を経て、適正にしていきたい。

【11月28日理事長】廃止というより、一般選抜や特別選抜試験と同じ扱いにしたいという考え。

【次長】共通テストは本来業務ではなく委託業務という認識であったが、専門家と入試センターに確認したところ、入試センターと共同で行う大学の本来業務であると分かったので対応を変えた。

【組合】手当というのは本来業務につけられるものだと認識しているが。

【次長】(手当がつくのは)本来業務のなかで特別に必要な認められるもの、と考えているので、入試に関しては一般入試・特別選抜どちらも同じく一般業務として扱っており、それと同様に手当を付ける対象ではないと認識している。

【組合】職員給与規定19条2項 大学共通テスト試験実施本部委員、試験監督者 補助員に対して大学入試センターの基準額を元に算定した額と記載されているが、このような記載となった理由は。

【11月28日次長】当初、入試センターの業務であるとの認識の中で手当をしていたので現時点ではこれとは違っていると考えている。

【11月28日組合】2013年の過半数代表からの申し入れについて、その時に共通テストについては本来業務であるという認識がすでに示されていた。本来業務であるから手当にすることということで、規定にも書き入れられた。入試センターからお金をいただいているので、どのような額で支払うかについても、裁量にまかされてはいるものの、入試センターから基準が示されているので、そちらに応じて支払うことに決めたという経緯があった。本来業務を委託業務と勘違いしていた訳ではなく、もともと本来業務と認識した上でこの手当は作られたのではないのか。

【11月28日次長】当時は入試センターから支給されたものを配分するという認識で支払われてい

たと考えられるが、そういったものではないという認識に改めた。

【11月28日組合】一般選抜や特別選抜と大学共通テストは同じであるから手当の対象ではないと言われましたが、通常業務に合わせて入試業務を行なうので、手当を支払うということではないのか。

【11月28日次長】入試センターにも確認したが、手当の基準は示されているが支払い方については大学で判断するということだった。

【11月28日組合】前年度400万円ほどを監督者に支払いしていたと思うが、(手当を廃止した場合、その400万円は)どのように使うのか示して欲しい。

【11月28日総務課長】振替ができなかった場合の時間外勤務手当の支払いに充てる。余った分については大学の運営費に充てる。

【11月28日組合】今後皆さまへの説明を経て改めたいという提案があったが、来年(2023年1月)の共通テストから変更したいと考えているのか。

【11月28日理事長】令和5年度(2024年1月)に実施する共通テストからにしたい。合意が得られるまでは、従来の扱いにしたい。

【組合】入試手当については、組合との話し合いですり合わせをするべきことであるのに、去年の交渉から現在まで大学側から話し合いをしたいという申し出がなかった。話し合いを進めるために具体的に動いてほしい。

【次長】年度が替わった早い段階から説明した上で実施していきたい。

【組合】(今年度は従来通りの扱いにするということに関して)振替を認めず、本来の賃金より低い手当しか出さないというのは違法である。

【理事長】違法との指摘があったため、適正化するために今の提案をしている。

【組合】就業規則上、入試手当を払ったうえで振替が取れないと解釈する根拠は何なのか。改めて確認するが、2023年1月の共通テストでは手当は支払うが、振替は認めないということではよいか。もし予算上の問題でできないということであれば、そもそも本来業務で時間外が生じた場合は一般財源から出すべきものであって、手当の財源か

ら出すのはおかしい。我々も時間外勤務手当を認めながら今までと同じ額の手当を出せと要求しているわけではない。実際に他大学では、時間外勤務手当などの必要経費が支払われた後に余ったお金を従事した教員・職員で分割するというところもある。今まで出ていた手当を一方的になくすのは不利益変更であるから問題にしている。説明をすると述べられているが、説明の前に組合と話し合いをして合意を得てから説明をしてもらいたい。

【次長】早い段階で協議をして、協議が整った段階で説明をしていきたい。予算上の問題ではなく、あくまで制度的な問題であると認識しているのでそれも含めて協議させていただきたい。

11. 履修登録制度について

今年度から行われた履修登録制度の変更は、これまで行われていた後期の履修登録の追加・取り消しが事実上認められないものとなっており、学生からも見直しを求める声が上がっている。県大教が8月29日付けで提出した「履修登録制度に関する要望書」の要望事項に応じること。特に、理事長は、学生と県大教の対話の求めに早急に応じること。

【11月22日次長回答】管理運営事項であり、教職員労働条件に関する事項ではないので、今後この点についての申し入れがあったとしても回答しない。来年度以降の履修登録制度については各学部の教務委員からなる教務委員会で検討されていることから、その検討を踏まえて定められていくと考えている。

【11月22日組合】教員の業務が増えており、労働条件の悪化に関わるとの現状をお伝えしているが、対応しないのか。不当労働行為にあたると思うがどうか。

【11月22日次長】労働条件の問題だとはとらえていないが、不当労働行為にあたるという指摘について、今回は持ち帰りたい。

【11月28日理事長】貴組合から7月19日付けで提出のあった「履修登録制度に関する申入書」に対して、8月10日付けで、「学生の履修登録制度

に関するあり方は大学の管理運営事項であり、教職員の労働条件に関わる事項ではないので、今後貴組合からこの点についての申し入れ等があっても回答しない」と回答した。

今年度以降の履修登録制度については、教務委員会で今後検討され、定められる。

なお、11月22日の事務折衝の結果を聞き、履修制度の変更により教員の事務負担が大きくなっているとの意見があり、労働問題を含んでいると理解した。履修登録制度についてはその事務手続きを含めて教務委員で議論いただくものと考えている。

【11月28日組合】労働問題を含んだ問題であるため団体交渉の対象になる。12月の教務委員会でどんなシステムになるかまだ分からない段階なので、その内容に問題が無ければこちらからもアクションはしないと思うが、今年度のように教員の労働条件が悪化するようなシステムであった場合は、改めて団体交渉を申し込みたい。

【11月28日理事長】労働問題に関することであれば対応しなければならないと認識している。

【組合】教員は5割を研究時間に充てるとなっている。3月・9月というのは本来、研究時間に充てることのできる時期であるが、履修登録制度によって、教務担当や学科長の労働条件が著しく悪化した。12月の教務委員会の結果次第でまた話し合いをしたい。

12. 職場スペース、施設、空調関係等の改善について

(1) 密閉空間となっていない研究室 (A7-103) について、研究室内の音声が漏れるため、学生の個人情報を守る対策を至急実施すること。

【11月22日次長回答】担当教員が、学生の個人情報保護の観点から利用時間や利用方法を定め、活用されていると認識している。

(2) 健康相談室は湿気が多くカビが発生しているため、高性能の除湿器を導入するなどの改善をすること。また、実習時に薬品を浴びた学生の体を洗えるシャワー室を設置すること。

【11月22日次長回答】コロナウイルス感染症の防

止のため頻繁に換気をする関係上、既存の設備や機器では根本的な解決が難しい。適切な湿度管理をお願いしたい。シャワー室については、まずは初期対応が必要であるので、近くの水道の利用や既存のシャワー室での対応をお願いしたい。

(3) 人間看護学部の講師は2名同室であり研究作業に支障がある。個別の研究室を確保すること。

【11月22日次長回答】A1棟2階研究室スペースと同じスペースを設けることが必要となるが、現実的に困難。現状では要望にお応えできない。

(4) 大学の事務全般のDXを徹底し、紙、ハンコ、手書きによる手続を大幅に見直して業務を効率化すること。新しいシステムを導入しなくても、desknets、GrowOne、UNIPA-USPo、Office365やTeamsを活用するだけでもかなりの効率化が可能ならずである。

【11月22日次長回答】見直せるものは見直しているが、事務は手作業によるものが多いので、事務が軽減できるよう、現在検討を行なっている。

(5) トイレの掃除やトイレトペーパーや石鹸の補充が不十分ではないかとの声があるため、改善を行うこと。

【11月22日次長回答】平日は1回以上の清掃と消耗品類の残量の確認をするよう、再度委託業者に指示したい。

(6) 空調について、働きやすさ、体調面などの面から、8時30分から9時の間も冷暖房の運転を行うこと。

【11月22日次長回答】今年度から空調運転時間について8時半から運転を開始している。

(7) 講義室に関連した項目

- ① テレビモニターを大型のものに替えるか、天吊の常設プロジェクターとスクリーンを各教室に整備すること。
- ② 内線電話を全講義室に設置するために、電話回線を増やすこと。

③ 事務局学生支援センターの床を改修すること。

④ コピー室に空調設備（最低でも除湿設備）を設置すること。

⑤ 休憩室（スペース）、給湯室を増やすこと。

⑥ 学内で託児や病児保育の対応ができるよう、保育室を整備すること。

【11月22日次長回答】

- ① 県に予算措置をお願いしているところ。予算の確保ができしだい順次設備更新を行う。
- ② 回線数に上限があるため、これ以上の設置は困難。
- ③ 他に修繕すべきところもあるため、大学全体の優先順位を考慮しながら検討したい。
- ④ 経済的観点から対象外としている。
- ⑤ 休憩室:すでに設置しているスペースを有効に活用いただきたい。
給湯室:給水、排水、換気設備を整えることや、スペースが必要になるため、新たに設けることは容易ではない。現時点では既存の設備の有効利用をお願いしたい。
- ⑥ 事務所内保育施設を設置するまでの学内のニーズはないと認識している。通常業務時は外部の保育サービスを利用いただき、土日の大学行事等では大学経理で託児サービスを実施している。

13. 授業料の減免について

(1) 県立大学生有志が滋賀県議会に提出した「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」の請願が一昨年10月9日に採択され、昨年度の理事長交渉では「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」との回答があった。このことについてその後検討はされているのか、なぜ、請願内容の実現がされないのか説明を求めらる。

特に、生活保護世帯、住民税非課税世帯、それに準じる世帯の学生への授業料減免を、国の財源に

よる高等教育修学支援制度とは別に実施すること。2019年度までの授業料減免制度では生活保護世帯やそれに準じる家計状況の学生は、成績が悪くても全免、半免、1/4免除などの減免を半期ごとの査定で受けられたが、2020年度以後に導入された新制度では、前年度の成績によって2回「警告」対象となると、給付型奨学金と同時に授業料減免も「廃止」となり、経済状況に関わらず授業料を全額納付せざるをえなくなる。従前の減免制度より学生の負担が著しいため、経済的困難者への救済措置として減免制度を独自に創設すること。

高等教育修学支援制度の成績基準の運用は大学の裁量にある程度委ねられているにもかかわらず、本学はどのような運用基準としているのかを当事者の学生にも教員にも明らかにせず、事務局のみで運用しているため、学生に重大な影響を及ぼす成績や順位の計算結果へのチェックが全く働かない状況になっている。このような状態を改め、給付型奨学金受給者の学業成績について日本学生支援機構に通知する前に、高等教育修学支援制度の対象から外れてしまう恐れのある学生の情報を学科と共有し、教職員が協働して早期に相談・指導に当たる体制を整備すること。

【11月22日次長回答】学生生活の実態について授業料の減免に関しては、国の制度の対象とならない大学院生について引き続き独自財源で対応している。なお国の制度の運用に関しては滋賀県と連携して対応しており、県においても制度の拡充について、県独自要望や、知事会を通じて要望を実施されており現在も動向を注視している。給付型奨学金における成績要件での廃止となる学生の対応について近隣他大学の状況も参考にして課題を整理していきたい。

就学支援制度における成績基準については、日本学生支援機構が定める基準に則り運用している。9月から稼働したUNIPA-USPoでは学科・学年による成績順位が公開されることにより、自らの成績を判定基準に沿って確認できるようになっている。次年度の奨学金の継続を審査する適格認定においては同機構の判定を待つことなく、該当する可能性のある学生を履修取り消し期間に間に合うタイミングで指導できるよう学科との情報共有期

間を含めて見直したいと考えている。

(2) 同じく理事長交渉では、組合が「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」と求めたことに対し、理事長は「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」と回答した。改めて、「教員・職員・学生が意見交換できる場」の実現を求める。

【11月28日理事長】教職員の皆さんと建設的な意見交換の場をつくりたい思いに変わりはない。本日も皆さんの思いをお聞きし、お応えしているところです。

【組合】履修登録制度について、学生が500人規模の署名を持っていったにも関わらず、5行ほどの回答しかもらえなかったということだったが、学生は自分たちの言っていることをのめと言っているわけではなく、話し合いの場を求めていた。意見交換の場をつくりたいという思いに変わりがないということであったが、具体的には考えているのか。

【理事長】具体的には考えていない。

【組合】以前より申し出ていたことであるが、何のビジョンもないということか。

【理事長】今のところ考えていないが、折々で話は聞いている。

【組合】理事長の見解を聞きたいのではなく、学生も教員も困っていることをお伝えしたいと思っている。意見交換できる場をつくりたいとおっしゃっているのに、言っていることとやっていることが違う。例えば、時間割・シラバス担当者会議というのがあったが、説明会なので質問や意見は受け付けませんと言われた。履修登録制度について学生の意見を聞く気があるのならば、教務委員に対して意見のヒアリングを指示することはできないのか。

【理事長】すべての意見を毎回聞くことはできない。学生から頂いた文書は直接目を通して一つの意見として理解した。教務委員に対して学生から

