



静岡大学教職員組合

静岡：内線 2790
suu@jade.dti.ne.jp
浜松：内線 3910
suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp
組合 HP：
<http://shizudai-union.net/>

不二速報



発行日 2026 年 2 月 4 日
第 4 号 2025 年度第 1 回団体交渉報告号 【全教職員配布】

新しい年を迎えてからまだ 1 月も経たないうちに、海外・国内ともに文字通り大荒れの様相を呈しており、2026 年は変化を予感させる年となりそうです。そのような不安定な時期だからこそ、組合も私たち自身の足元を固めるための活動をしっかりと続けて参りたいと考えております。なお、本号は第 1 回団体交渉の報告がメインとなっておりますが、その前提となった事前の申入書について、もし確認したい方がおられましたら、組合事務局までお問い合わせください。今年もどうぞ宜しくお願い致します。

執行委員長 伊藤宏二



2025 年度第 1 回団体交渉発言内容

(組合で録音した IC レコーダーの音声により発言を文字起こししています)

交渉の順序の確認

(8) → (2) → (14) → (1) → (3) → (4) (12) → (5)
→ (7) → (9) (15) → (13)

組合、大学双方で確認合意

出席者

大学：日詰学長、佐藤副学長 ほか関係課長

組合：伊藤執行委員長、立元副執行委員長、戸部事務局長
ほか 4 名

(8) 大学入学共通テスト試験業務の負担軽減と手当の引き上げを要求する。

組合：基本的に申し入れに書いてある通りですが、優先事項はなるべく業務負担減を心がけてほしいということで、やむを得ない場合は手当などを考えてほしいということです。ご検討をよろしくお願いいたします。

佐藤事務局長（以下事務局長）：今回の交渉事項全般に言えることですが、ご承知のとおり国立大学を取り巻く財政状況は、法人化以降運営費交付金が削減されてきて、昨今の物価上昇や人事院勧告の対応などで、非常に財政がひっ迫しています。これは静岡大学に限った話ではなく、全国の国立大学共通の大きな課題となっています。この中で予算の確保は非常に重要な状況となっていて、国大協を通じて各地元の選出議員に対して予算の要望活動を積極的に行うようにということで、昨日も学長とともに予算の拡充に向けて要望活動をしてきたところです。そういった背景もありますことから、今回も人件費とか手当を含む、要するにお金のかかる部分は非常に厳しい状況となっていて、文部科学省のほうでは、来年の概算要

求に向けて、物価上昇対策等について 620 億円の増額要求をしているという状況にはなっています。ただ如何せんその予算がいかほど確保できるのかは交渉事項、予算折衝事項ですので、当座見えていない状況です。本学もまずは人事院勧告への俸給の準拠、実施時期は遡及していませんが、そこだけは死守したいと優先事項として対応させていただいていますが、非常に物件費、セグメント経費の配分を含めて厳しい状況になっていますが、予算の確保状況を見ながらなるべく円滑な教育研究が実施できる大学にすべく対応していきたいと考えています。そのような背景から、財政にかかる話は先行き不透明な状況にあって確たることは申し上げられませんが、確保に向けて尽力しているということでご理解いただければと思います。

それでは (8) の入試業務の関係についての回答にさせていただきますと思います。背景として静岡県は受験者数に対して大学入学共通テストを実施できる大学数がほかの地域に比べて少ないという状況があります。本学は世話大学、取りまとめ大学としての機能が課されているわけですが、世話大学としての本学の負担だけが増えることのないように各大学と入試に関する負担をいただけるよう調整させていただいています。一方で他大学につきましても教職員数は減少傾向にあり、現状維持で対応していただくことですら難色を示す大学があるというのが現状となっていますが、負担軽減に向けた協議・調整は入試課を中心に、われわれだけが負担増にならないよう調整させていただきたいと考えていますし、そのように引き続き調整させていただきたいと考えています。また、本学の財政状況は極めて厳しい状況にあ

りますので、時限的な手当の措置も非常に厳しい状況であることはご理解いただきたいと思います。申し入れの中にカンニング防止対策のことがありましたが、こちらは従来から未然防止対策ということで、対応させていただいていることから、カンニング防止対策として新たな業務が発生するという状況にはなっていないと認識していますが、入試業務全般に対する負担軽減は、引き続き外部との調整も含めて、積極的に取り組んでいきたいと考えています。

組合：予算が厳しい状況は、こちらとしても重々承知していますが、その中でも最大限努力していただけるようよろしくお願いします。業務軽減も他大学に働きかけていただけるということですので、手当よりも業務の軽減にご尽力いただきたいと思います。

組合：よく理解できたところですが、静岡県は受験者に対して大学数が少ないことは理解できますが、高校会場をここまで設定しなければいけないのは大学にキャパがないからなのか、それとも別の理由なのか。例えば学部によっては高校会場に大量の教員を配置しなければいけませんが、そこはいかがでしょうか。

入試課長：こちらは受験生の利便性を第一に考えてのことが大きいです。静岡地区におきましても静岡キャンパスは駅から離れています。ここに例えば3000人という受験生が来ることを考えますと、今1000人弱の受験生であっても正門の前が親御さんの車でいっぱいになります。先生方がお帰りになるのにも不便になるような状況もありますし、民間の個人の方からも苦情が来るような状況で、それを分散させることも含めて高校会場をお借りしているということもあります。富士の会場を設定しているのは、東部地区に大学が少ないものですから、伊豆の受験生は致し方ないにしても、沼津や富士の受験生が静岡まで来る、帰る、また日曜日に来るという負担を少しでも減らそうということで、先生方にはご苦労をおかけしますが、高校会場を設定している状況です。

組合：ありがとうございます。わかりました。

(2) ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進と支援体制の充実を要求する。

組合：基本的には書いてある通りですが、浜松キャンパスにおける施設の拡充ということで、保育施設を設置してほしいということです。浜松から詳しいことをお願いいたします。補足してほしいことなどありますか。

組合：浜松にはこういう施設がないということですが、短時間ならこういう施設を利用したいという意見もあります。休みのときの保育スペースがあって利用する人もいますので、とくに静岡には施設があるので、浜松にも設置してもらいたいと思います。

事務局長：まさに働きやすい環境をつくることは非常に重要だと認識しています。事前に確認させていただきましたところ、浜松キャンパスにおける子育て支援の取り組みに限定してお答えさせていただきますが、一時保育の施設につきましては、両キャンパスにおいて平成21年10月にニーズの調査を行いまして、当時は静岡キャンパスでは一時保育の要望が、浜松キャンパスでは学童保育の要望が多かったということから、現在のような状況になっています。一方で時間の経過とともにニーズも変わってくるのではないかとということで、昨年改めてニーズの調査を行わせていただきました。その結果として、浜松キャンパスでは夏休みなどの長期休暇中の学童保育の実施を希望する声が非常に多かったと認識しています。今年の夏休み中も学童保育を実施させていただいたところです。このようにニーズに基づいた支援を行っているということと同時に、改めてニーズの変化に応じて柔軟に対応させていただきたいと考えています。一方でDE&I推進室の浜松分室につきましては、まだまだ認知度も低い状況に見受けられますので、現状設備も十分ではないことから、推進室で浜松キャンパスの子育て支援について十分に話し合うための浜松キャンパス子育てカフェ、意見交換をする場を出された意見を参考にしつつ利便性の向上に努めるということを考えています。また、浜松分室の活用についても合わせて周知徹底をさせていただきたいと考えています。

組合：ありがとうございます。ニーズは年々変わっていくということもありまして、構成員の年齢に応じながらニーズの調査をしていただけるといいと思います。

組合：引き続きニーズを調査しながらよろしくお願いします。

(14) 年俸制職員の手当について、制度の再検討と十分な説明を要求する。

組合：申し入れに書いてある通りではありますが、多少補足ないしは強調したいところとしては、ルールを徹底し…のところでは、具体的にしてみてもどうかということで、例えば5年以内に大学院を担当する見込みがある場合は、ほとんどの新規採用者がそうだと思いますが、全学で公募条件に、将来的に大学院を担当するのだと明記してもらうようにして、その採用条件で採用された人については、最初からその手当を含めたかたちで初任給を計上してもらうというような対応をしてもらってはいいかがか、というようなことを案として提案したいと思います。また、現行制度でそのような対応から外れてしまっている方が実際にいます。次の年俸制の給与が変わるときまで、5年間現状の給与で大学院を持たざるを得ないような方が実際にいますので、現行制度で不利益を被

っている方に対して、それを埋めるための何らかの特例の措置をぜひ講じてほしいと強く要望したいと思います。実際に意見を持っている方も来られていますので、ぜひ声を聴いていただければと思います。

組合：かんたんに状況を共有させていただきたいのですが、2023年度に着任し、その年度は大学院を受け持っていないませんでした。昨年度2年目から大学院を受け持つようになり、現在3年目になります。大学院の授業も大変勉強になりますし、学部生とは異なる指導も非常にやりがいを感じてはいますが、ちょうど月給制から年俸制への入れ替わりということで、年俸制のわれわれもあまり制度をよくわかっていないという中で、大学院はやらなければならないからやっています。加えて英語関係でも採用されていますので、専修免許を取りに来ている大学院生のために、授業は必ず開講されなければなりませんので、現在手当なしで授業を受け持っている状況です。授業をやりたくないとか、手当がなければ、というようなことでは決してないのですが、もう少し制度面が「読めばわかる」というようにクリアにさせていただいて、これから新しく静岡大学に着任される方々に安心して大学院を受け持っていただけるような制度設計をぜひ講じていただければと思います。

組合：2024年度に着任して今年が2年目になります。2年目から大学院を持っていて、授業もふつうに開講しています。院生には社会人も多く在籍していて、社会人相手に授業をすることは非常に意味があると思いますし、授業に臨むことは非常に勉強になるということで担当させていただいているところですが、近年若手の方が多く採用されているという印象で、大学院の授業をまさにやらざるを得ない状況になっていると思います。年俸制に関しては、入職の際に説明がほぼなくて、一体どういう制度になっているかという情報が正確に伝わってこない状況で大学院を担当していても手当がついていないとか、5年に一度しか給与の見直しができないとかなど、全体がわからないところから働く環境として大丈夫なのかとか、大学に対しての不安感を持ってしまいます。まず大学から採用時に年俸制がどういう制度なのかをしっかりと説明していただくと不安感は払しょくできると思います。手当がついていないということに関しては、制度設計当時に考えられなかった部分で、最初から完璧にはできないかもしれませんが、それが発覚したからには見直しをしてほしいと思います。若手の方も頑張っていると思います。責任をもって熱意をもって仕事をしていますので、見落とされている部分がわかったのだとしたらぜひ対応していただきたいと思います。

組合：手当の件で月給制の者についても、地域調整手当は給与明細に出てくるのでわかるのですが、大学院調整手当は明記されていません。月給制でも自分が大学院調整

手当をもらっているのかわからないというのがありますので、明細に印字するのがどれくらい手間になるかわかりませんが、諸手当は全部手当として明記してもらうようにお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

事務局長：現状をわかりやすくご説明いただきましてありがとうございます。課題認識を持った次第でもあります。ひとつポイントとしますのは、月給制と年俸制は大学院調整手当は差異があると認識していますが、実質的な差はない状況にはなっています。年俸制につきましては、十分に理解されていないというか、こちらも説明が不十分なところがあるということだと思っておりますので、そこは丁寧にさせていただきたいと考えています。月給制から年俸制へ移行した場合、また採用時の年俸決定額に際しては、地域調整手当や期末勤勉手当の額をすでに加味しているという状況ではありますが、さらに該当者には大学院調整手当についても加味していますが、手当としての支給にはなっていません。年俸制には各手当が含まれていますが、大学院調整手当については現在支給方法も含めて、検討しているところです。年俸額の算定や各種手当の支給対象などにつきましては、今後は採用時、年俸制への切り替えの際に制度の説明を十分に行って理解していただくことも必要だと考えています。また年俸制を適用している教員に対してもしっかりと要望があれば説明させていただきたいと考えていまして、11月27日の教研集会にも人事課から説明をさせていただくべく参加させていただきたいと考えています。

人事課長：局長から先ほどありました通り、手当の支給については現在見直しの検討を進めています。

年俸制の性質上手当ということではなく織り込むかたちにはなりますが、計算方法等を至急整理しています。先ほど後半におっしゃったように今支給をされていない方につきましても、遡及はできませんが再計算というかたちになるかと思っていますので、そこはご理解いただければと思います。説明はなるべくいいに行いたいと思っています。説明会も行いましたが、まだ不十分であろうと認識していますので、局長も申しました通り27日に3名ほど伺いますので、そこでざっくりとですがお話ができればいいかなと思っています。またそれ以外にも機会があれば説明できればいいと思っています。財政ひっ迫の状況ですが、この件に関しては局長の指示が事務に来ておりますので、何とか対応したいと思っています。

組合：とくに新規採用のとき疑問のないように十分に説明していただくようによろしく願いいたします。



(1) 人事院勧告の完全実施を要求する。

組合：最初にお伺いしたとおり予算状況が厳しい中で最優先で取り組んでいただくということですので、ぜひよろしくお願ひしたいところですが、その点について努力のほうよろしくお願ひいたします。

事務局長：冒頭背景も含めてこれに対する回答に近いかたちで説明させていただきましたが、まさに人勸対応は最優先事項として、学長ともしっかり話し合いながら対応していこうと、厳しい状況であるけれども、遡及はさせていただいてはませんが、しっかりと追随するかたちで対応させていただきたいと考えています。今の段階で確たることは言えませんが、冒頭で説明しましたとおり、概算要求で620億という物価上昇対策も含めて文部科学省で積極的に概算要求をしていただいている状況ではありますので、そういった予算編成過程を経た予算措置状況を踏まえてしっかりと対応を検討して対応するように努めていきたいと考えています。

組合：努力していただけるようお願いいたします。

(3) 主担当・副担当制等に依存した学内業務の適切な運用と支援の充実を要求する。

組合：申し入れに書いてあるとおりですが、より重要なのは、負担軽減に取り組んでいただきたいということで、具体的には副担当だけで動いているようなところはそもそも問題だろうから、そういう改善も含めて全体的な業務負担軽減を心がけていただきたいし、どうしてもやむを得ない場合、担当せざるを得ないときは副担当を受け持っていることで主担当領域の配慮などにもつながってくるものではなくて、だれがどういう副担当をしているかが共有されていないところで、やっている人がやっていることに正当な評価を受けている気にならない状況があるというところで、やむなく負担が増えた方には評価と何らかのメリットを享受できることをぜひ配慮してほしいという要望です。

事務局長：令和7年度第3回人事管理委員会で、まず副担当を決定する際に各教員の業務負担について留意するように各領域長に求めていくこともやっていますし、各領域の状況を勘案して、具体的な対応策を考えていきたいと思っています。まず副担当がどのような状況になっているかをまだ見える化できていないので、それをしっかり確認したうえで、制度や規制を考えていきたいと思っています。具体的な調査内容も今準備しているところですけれども、昨年からこの要望をいただいていたかなり負担が増えているのではないかと考えていますので、まずは状況についての見える化をしっかりとやったうえで対策を講じていきたいと考えています。またもうひとつ機構とかセンターとか、大学の役割が増えることによりさまざまな組織が創設されるということに伴って、こう

いった副担当制度をつかいつながりながら、増員ができませんので、対応いただいているという部分もひとつ原因があるのではないかとということです、こういった組織の見直しも含めて抜本的な対応が必要なのではないかと認識しています。時間がかかって申し訳ありませんが、まずそういったところから対応させていただいて、改善の方向に繋げていければと考えています。

人事課長：局長から話がありました通り、まず状況の整理を考えています。西と東でもかなり状況が違うというふうに考えておりますので、全体の声を吸い上げて、よりよいかたちに整理できればいいと考えています。時間がかかって恐縮ですが、もうしばらく猶予をいただければと思います。

組合：なるべく早く調査を進めていただいて、具体的な対応をお願いしたいと思います。

(4) 有期雇用の無期雇用への転換を要求する。**(12) 非常勤職員の雇用期間(5年で雇い止め)の延長を要求する。**

組合：こちらは申し入れに書いてあるとおりです。回答をお願いいたします。

事務局長：(4)について回答させていただきます。まず任期付きの常勤教員につきましては任期満了時に各領域で審査を行い、無期転換することができるという状況になっています。任期付きの特任教員につきましては一定期間のプロジェクトに従事するという雇用制度になっていますが、常勤教員を補完する業務を行うなど当初想定していない事情で雇用している例もあるといったことから、昨年度から任期付きの特任教員の処遇、キャリアパス、位置づけなどの検討を進めている状況です。特任職員につきましては、事務職員採用試験により常勤職員への転換を引き続き進めていきたいと考えていて、継続雇用の可否についても引き続き検討していきたいと考えています。なお事務採用試験において特任職員は月給制のみを対象としていましたが、令和6年からすべての特任職員へ対象を拡大しました。この採用試験により極めて優秀な職員につきましては引き続き常勤職員への転換を可能としている状況です。

組合：職員採用試験の極めて優秀な職員は、どれくらいの割合ですか。

人事課長：旧の登用試験と言われるものですが、その年その年の欠員の状況に合わせて採用というかたちになります。特任職員は3年前に1名採用の実績があります。母数が多くはありませんので、実質的には低くはないかと思っています。パート職員につきましても昨年2名の採用実績があります。その年その年の欠員の状況で判断しておりますので、そのようにご理解いただければと思います。

組合：ありがとうございます。わかりました。

事務局長：続けて（12）ですが、パート職員に関しては更新2回雇用期間最長5年を原則としていますが、障害者雇用促進法の対象者や資格が必要な業務に従事する非常勤職員につきましては無期転換を認めるという状況になっています。非常勤職員の大半は、補助的な業務であるということに鑑みまして、最長雇用期間の5年は原則とさせていただきつつも優秀な人材につきましては、継続雇用の条件の可否について引き続き検討を進めていきたいと考えています。またとくに優秀な人材ということで事務職員への採用試験によりまして常勤職員への雇用を図っていきたいと考えています。

組合：説明を承りました。

（5）55歳昇給停止と減額支給の見直しを要求する。

組合：こちらを書いてあるとおりですが、昇給抑制が課題だということで、とくに人件費ポイントの影響によってかなり特定の学部によっては昇給自体がかなりの長期間抑えられているような現状もありますので、そういう事情も考慮したうえで、一律単に55歳という基準を設けるのではなく、そのあたりをぜひ弾力化してほしいという要望になります。

事務局長：本学では基本給につきましては原則国家公務員に準拠しているため制度や給与の状況を勘案した結果として算出されるラスパイレス指数は現在教員が93.2%、職員が83.8%、これは年齢のみ勘案した場合の状況ですが、こういった状況になっています。こちらの指数に関しましては、文部科学省の評価におきましても法人における給与水準の妥当性の検証から適切な対応が取られるべきというような評価をいただいていて対応としては適切な対応をしていると考えています。昇給抑制につきましては、世代間の給与配分の最適化を図る観点から、50歳代後半層における給与水準の上昇を抑えて官民格差を是正するという人事院勧告のもと世代間の給与配分の適正化を主旨として開始したというような制度となっています。令和6年度の時点で、ラスパイレス指数が事務の場合55歳未満が83.4%であるのに対して55歳以上が87.3%、教員の場合は55歳未満が93.0%であるのに対して55歳以上は95.0%である現状としては、制度を維持せざるを得ない状況だと考えています。令和7年度実施の給与規定の改定では、教授職については年齢にかかわらず昇給抑制を行うこととしていますが、昇給区分Aと昇給区分Bの配分率の基準についても従来の合計40%から合計50%に改定したため、結果的に昇給する人が増えているという状況になっているということをご理解いただきたいと思います。

組合：全体に対する状況、対応についてはわかりますが、教育学部などでは、本来10年くらい昇給されても然るべき方が昇給を押しとどめられて年齢だけ重ねていっ

て結果として本来受けるべきであったはずの昇給分の給与を犠牲にして現状に甘んじているという状況もあるので、それを全体と同じような基準にして、55歳で昇給抑制をかけられてしまうと今まで抑えられた分にさらに頭を押さえられるようなかたちになってしまって、そういう事情や構造的な部分は配慮していただきたいという要望でもあります。どうぞよろしく願いいたします。



（7）全学の地域調整手当の引き上げを要求する。

組合：書いてあるとおりですが、可能な限り静岡側に合わせたかたちでの実施をお願いしたいということになります。どうしても全体的にそれを実現するのが難しい場合は、限られた対象にだけでも実現を図っていくことはできないのかという意見というか質問も含めてのものです。

事務局長：全体を通した話として冒頭説明させていただきましたが、地域調整手当を含む人勤対応は、現時点ではまず文部科学省からの令和8年度の予算示達がどの程度あるのかということ踏まえたうえで、見通しを持った予算として確実に措置されるかどうかを見極めながら、総合的に判断してこの地域調整手当を含めた人勤対応を検討していきたいと考えています。現時点で答えられる状況はそうになりますので、要望につきましては理解しておりますのでそういったことで検討させていただきたいと思います。

組合：年俸制の方の件で先ほど話がありましたが、地域調整手当についても検討内容に入っているということでしょうか。

人事課長：当初の算定のときに入っています。

組合：仮に地域調整手当が全体として上がったとしたら、年俸制の方も反映されることになるのかということとは？

人事課長：初任給と同じ扱いになっていますので、当初の数字がそのまま来ているという扱いになっていますので、上がったからといって算定のし直しはやっていません。

組合：5年ごとの見直しの際には、次の給与査定の際には上がった分の地域調整手当を含めて検討することになるのでしょうか。

人事課長：いえ、当初の採用のときの俸給額に織り込む計算ですので、初任給だから改定を遡及しないのと同じように5年ごとの改定はそのときの上乗せの改定となります。

組合：それでしたら尚更地域調整手当を全体として引き上げたときは、年俸制の方も含めて何らかの対応を検討していただきたいという要望を伝えさせていただきます。

人事課長：わかりました。

(9) 退職後補充の新規採用人事の滞りの解消を要求する。

(15) 人件費ポイントのゼロベースでの見直しと柔軟な運用を要求する。

組合：文書とおりでではありますが、財政事情が厳しいのでそれがネックになることはわかりますが、全学としての意識としては、これまで抑えられてきた分の人事を回復する方向に意識を持って行って進めてほしいというのを要望として伝えさせていただきたいと思います。

事務局長：財政状況から来るポイント管理は非常に厳しさを増しているのはご理解いただいていると思います。一方で本年度からより柔軟な採用人事ができるように配分された限られた枠内ではありますが、各領域の判断で採用が進められるような柔軟な制度改正をさせていただいています。こういったことを背景に各領域の将来構想を踏まえて各領域の判断で実施を検討していただくということも合わせて必要なことかなと考えていますので、そういった運用もできればと考えています。

(15) に関して

事務局長：ポイント制につきましては、限られた予算の適切な管理と人事計画の適切な遂行を目的として実施しているのが背景にあります。教員人事につきましては、第4次の教員人事計画の基本方針を定めて実施しています。令和7年から9年も本方針に基づいて進めている状況です。また今年度から柔軟な新規採用人事ができるように、枠内での領域などの判断で対応可能ということになっていますので、全体的な取り扱いにつきましてはこのような対応でぜひ検討を合わせてしていただきたいと考えています。

組合：近年教育学部で情報の免許資格を新しい先生を入れられなかったということで、むしろこれから情報が必修化されていていっている中で、情報の免許を出すことを断念しなければならないような状況に追い込まれました。大学としても今後新しく免許を申請することになるとそれはかなり大変なことになるので、人件費ポイントで縛られて、学生にとっても大学にとっても不利益が出てしまうような運用が現実的になされてしまうようなところへは留意していただいて、そういう場合には本部から強く働きかけて、大学の利益を確保する方向で人事を動かしていただくよう働きかけていただきたいという願いがあります。そういう意味でも人件費ポイントの弾力的な運用を心がけてほしいという要望です。

事務局長：先ほど全体的な制度の話で回答させていただきましたが、大学の中では個別にいろいろな課題を抱えている状況も理解しています。ですから個別の案件につきましては、どのような対応ができるかはまた別の話になりますが、ぜひお話をお聞かせいただいて、ともに解決の方向に導けるようなかたちで検討できればと考えています。これは個別対応の話です。全体を通して全体的

なスケールの説明をさせていただきましたが、どちらの部局とも近い連携連動しながら対応させていただきたいと考えています。

組合：引き続き対応をよろしくお願いいたします。

(13) 非常勤職員の「物価上昇分に応じた形での時間給引き上げ」を含めた時間給見直しを要求する。

組合：ぜひ特にお願ひしたいという強い思いを持っています。要望は申し入れのとおりではありますが、事前打ち合わせのときにも具体的に時間単価 1200 円以上に引き上げていただきたい、さらに賞与を教職員並みではありませんが、非常勤職員の働きに報いるかたちで何か考えてほしいということと、昇給がないのもやはり働いている皆さんの意欲に関わることなので、働いた分だけ評価されるというかたちで、ふつうに一般的に昇給を考えてほしいところではありますが、それが仮に難しいということであれば条件付きで基準を設けて昇給を考えてほしいということです。事前折衝のときに用意させていただいた静岡大学以外の静岡市などの一般的な時給に比べても、静岡大学は時給だけでも最低になっていますし、ほかのところは概ね賞与ないしは昇給、ほかの手当も込みで、実際に事務職員として働いていた人が待遇の悪さゆえに離職していくというような現場の状況も聞いておりますので、部局でなくてはならない人たち、支えてくださる人たち、いちばん弱い立場に置かれている人たちでもありますので、非常勤職員として働いている皆さんの重要性を考えていただいて、もう少し手厚い措置をお願いしたいと思います。

事務局長：非常勤職員の方々も本学を支える重要な人材であるという認識は当然持っています。一方で冒頭から何度も説明させていただいておりますが財政状況が非常に厳しい中でどのような対応をしていくのかというのが非常にいつも悩ましいところです。いろいろな部局からも物件費の抑制などでかなりの要望をいただいている中で、どのような対応をするかを苦慮しながら決めさせていただいているのが現状です。非常勤職員の改定もそういった背景から、財政状況、部局の置かれている状況なども総合的に勘案しながら考えていきたいと思っています。令和7年度の静岡県の最低賃金の改定に伴って令和7年11月1日付で本学における最低の時間給を1100円とする改定を行い、ほかの職種につきましても職種間の均衡を考慮のうえ、全体の見直しをさせていただきました。十分か不十分かというお話はあるとは思いますが、また今回の単価改定に合わせて法人化前から雇用されているパート事務職員、パート技術職員で1100円を超える単価の者につきましては、昨年度に引き続き単価の見直しをさせていただいたという状況です。近郊の公的機関等との比較は可能な限り改善を図ってい

たいと考えていますが、限られた財源の中でかなり厳しいという状況もご理解いただければと思います。こういったことから働きやすい環境、賃金はそのような状況もありますが、休暇の制度や福利厚生など働きやすい環境の創出、充実を給与以外の改善も含めて差別化といいますか働きやすい環境の創出を図っていきたくて考えています。非常勤職員の方につきましてはあくまでも補助的な業務であるということも踏まえながら、キャリアに応じて変化していくということがなかなか考えにくい職種ではありますが、そのような状況の中で対応を考えさせていただきたいと思っています。

組合：非常勤職員の皆さんが実態として補助的な業務にとどまっているかどうかはまず実際に現場で伺っていただきたいというところで、実質正規職員と変わらない業務を担っているとわれわれは現場を見ながら認識しているので、そういう意味では補助的な業務にとどまっていない現状が必要とされている皆さんなのでぜひもう少し考慮してほしいということが1点あります。また物価高の傾向が正直いつ止むか見通せない中で、おそらく来年も最低賃金は上がるのではないかと予想は世の流れからすると想像できるのですが、毎年賃金を見直すというのも事務職員の手間を増やすことになるので、そういう意味ではある程度現時点でもより余裕のあるくらいの金額に設定していただいて、ある程度中期的な視点で賃金を見直さなくても済むくらいの設定をぜひとも考えていただけないかという点がもう1点です。またやはりボーナスがないことは職員のモチベーションに関わることでもあるので、潤沢なものを求めているわけではありませんが、できる範囲で、気持ちだけでもわかってもらえる額でもいいので、大学として職員の皆さんを大切にしているという気持ちがわかるくらいの額で構いませんので、なにかそういう配慮を考えていただければと思います。これは優先順位的にも高く要望させていただきたいのでご検討をよろしくお願いいたします。

事務局長：現状何度も申し訳ありませんが、何を優先するかというのが非常に厳しい状況まで追い込まれているのが現状で、ご要望いただいていることはその通りだとい

ところもございます。一方で大学運営をしていますと、優先する事項が山ほどありまして、なかなか対応できていないという現状もありますので、そこは申し訳ない部分でもあります。冒頭説明しました通り、働き方の見直しを全体としてさせていただいて、業務改善ですね、非常勤職員の方にもいい環境で対応いただけるような環境創出も含めて考えていければと思っています。国からの予算措置も踏まえて、大学の業務改善なり全体最適のための予算配分の中で検討させていただければと思っています。

組合：静岡大学が最低賃金ぎりぎりなのがいいのかどうかは感じる場所ですし、例えば工学部だと学生さんのティーチングアシスタントも最低賃金でいいのかとの思いもあります。とはいうものの大学が厳しいというのもわかっていますのでできる範囲でお願いします。

組合：組合としても大学の財政事情が厳しいのは重々理解しているつもりですが、それゆえに本部の皆さんには国を動かせるように、予算措置を少しでも改善してもらえるように、それも日々取り組んでいただけているのも理解はしているつもりですが、引き続き大学をよくするために取り組んでいただけますよう、組合としても協力させていただきたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

組合・大学：本日はどうもありがとうございました。

職員課長：(2) ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進と支援体制の充実を要求する。のオンライン授業に関する部分と、(6) 時間外労働(長時間労働)の是正を要求する。(10) 労働環境の速やかな是正を要求する。(11) 労務職員の速やかな環境整備を要求する。は、このあと文書で回答させていただきます。本日は簡潔なご説明、円滑な進行にご協力いただき誠にありがとうございました。引き続き労働環境等々の改善に向けて取り組んでまいりますので、引き続きよろしくお願いいたします。本日はありがとうございました。



11/27 第1回学内教職員研究集会 「月給制」と「年俸制」の違いを知らう!

静岡大学教職員組合では、今年度二度の教職員研究集会を開催しました。そのうち第1回教研集会は「月給制と年俸制の違いを知らう」というテーマで、11月27日(木)の午後に静岡キャンパスにて開催しました(浜松キャンパス会場とはZoomで接続)。このような集会を開催した背景には、以下のような事情がありました。まず、(1)静岡大学では現在、月給制で給与を支給されている教授を中心に定期昇給が部分的に抑制されています。学内では年俸制も運用されていますが、上記のような状況を鑑み、年俸制についてより詳しく知りたいという声の一部の教職員から上がるようになっていました。(2)本学では現在、新規に採用される教員は原則全員が年俸制を選択させられています。しかし、年俸制では支給される手当の範囲が分かりづらいため、しっかりと学ぶ機会を求める声がありました。また、とりわけ大学院手当の運用方法については疑問を持つ教員も少なくありませんでした(この点は今年度第1回団体交渉の場でも取り上げました)。

以上のような背景のもと、教職員組合では年俸制について深く考える集会を企画した次第です。

当日は人事課の職員、および年俸制の立ち上げに深く関わった職員の皆様から詳しくお話を伺い、その後に質疑応答を行いました。参加者は15名ということで必ずしも多いとは言えませんでした。それゆえに密度の濃い議論ができたと思っています。今後も組合員の皆さんの声を聞きながら、様々な企画を実施していきたいと考えています。



当日の静岡会場のようす

※当日の動画を公開しています。どなたでもご覧いただけます。

https://scii-my.sharepoint.com/:f/g/personal/tobe_ken_cii_shizuoka_ac_jp/IgAK4G_5cWKBTpJGRjIXuxJkATZRZXHnRty2jOutGWqL9H4?e=kBWDGm



当日の静岡会場のようす

12月18日(木)に静岡大学名誉教授で歴史学者の小和田哲男さんをお招きして、「いま、豊臣秀長に学ぶ—補佐役の歴史的役割—」と題した講演会を行いました。1月から放送のNHK大河ドラマ「豊臣兄弟!」にむけて、豊臣秀吉と秀長の人となりや関係性を学ぶよい機会となりました。



12/18 第2回学内教職員研究集会 小和田哲男氏講演 いま、豊臣秀長に学ぶ—補佐役の歴史的役割—

組合加入はこちらをご提出ください

静岡大学教職員組合加入申込書

静岡大学教職員組合執行委員長 殿

私は静岡大学教職員組合に加入を申し込みます。



年 月 日

氏名	所属	連絡先 E-mail
ご意見ご要望などご記入ください。		

※必要事項をご記入いただき、「組合事務局」までお送りください。メール等でも申し込みできます。

ご記入いただいた事項は、組合活動情報等の提供、組合費徴収などの事務のため、適切な取り扱いをいたします。