



組合ニュース

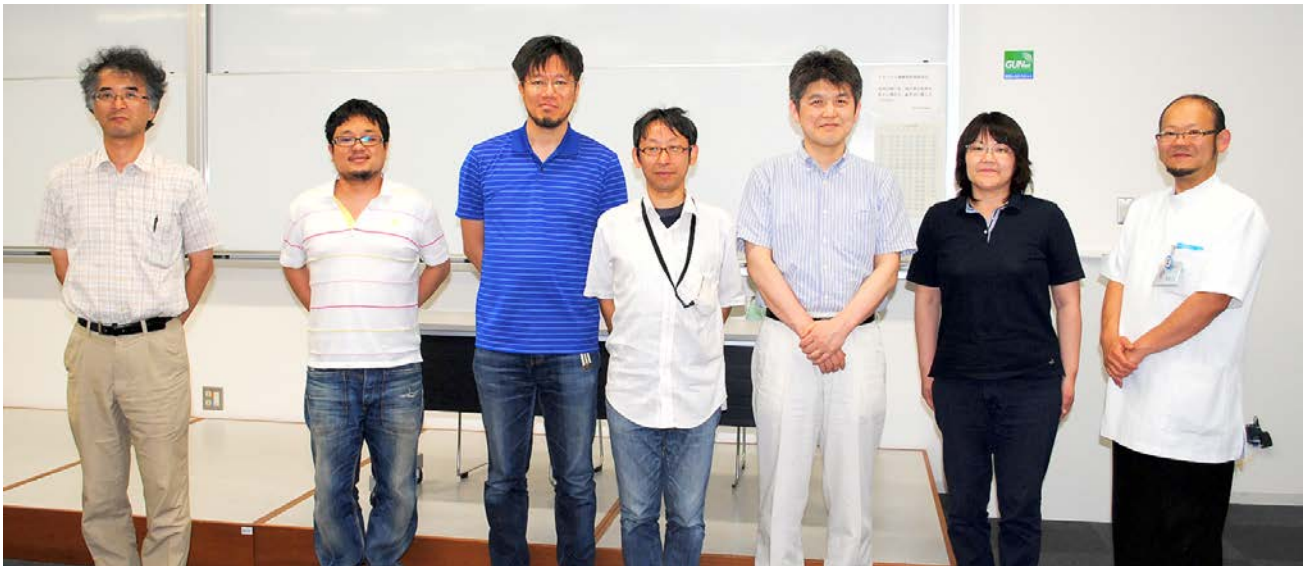
ぐんだいたいタウン

Ⅱ-72号 2015.11.5発行

★ このニュースは、組合費と寄付金で作られています。★

群大ノ未来ツクル
新しい現実 新しい挑戦

群馬大学教職員組合 [URL] <http://web.union.gunma-u.ac.jp>
[電話/FAX] 027-220-7863 [e-mail] gu-union@ml.gunma-u.ac.jp



(2015年度中央執行委員会。中央が櫻井委員長)

委員長ごあいさつ

学問の自由と大学の自治のために

櫻井 浩（中央執行委員長／理工学府）

理工学府電子情報部門の櫻井です。今回で3期目の執行委員長就任となりました。卒業するつもりだったのに留年になってしまいました（その前に書記長を2年やっておりましたので、そろそろ修了としたいところです）。

最初に書記長をさせていただいたころから大学をめぐる情勢はどんどん悪くなっています。学問の自由と大学自治は憲法23条で定められた日本国民にとって大切なことですが、「文部科学省が国立大学の教員養成系や人文社会科学系学部・大学院の廃止を含む見直し要請」など危険ともいえる事態になっています。また、給与問題に取り組み始めてわかったこともありました。群馬大学は国立大学の中でも平均給与が低く、国立大学の平均給与の95%であること、他の国立大学では支給されている入試問題の作題手当などが支給され（→次ページへ続く）

委員長ごあいさつ 学問の自由と大学の自治のために	1
より多くの参加・より活発な議論を — 2015年度定期大会のご報告	2
11月に大学法人と団体交渉 人事院勧告に沿った給与引上げ等を要求	3
大学法人「誓約書」の文言を改正	4

ていないことなどです。

宿題が終わっていないのなら卒業はまだ早いと腹をくくり、今期を務めさせていただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

より多くの参加・より活発な議論を — 2015 年度定期大会のご報告

小谷 英生（書記長／教育学部）

去る 2015 年 6 月 29 日、昭和キャンパス医学部多目的アメニティ講義室にて組合定期大会が開催されました。それについて以下、簡単に報告します。なお、報告者は現在本部書記長ですが、荒牧支部代議員としてこの大会に出席しました。

議長は荒木代議員（荒牧支部）と桂代議員（桐生支部）であり、6つの議案が審議・承認されました（活動報告・決算報告・会計監査報告・活動方針・予算・役員選挙結果および承認）。全体的にみて、議事はスムーズに進行し、すべての議案が可決承認されましたが、いくつかの意見も出されました。

まず、活動方針については、病院関連の問題について、組合として毅然とした態度で真相究明と病院体制の改善を訴えるべきだ、という意見が出されました。これについては今後の大きな案件として受理されました。

会計報告に関してはふたつの意見が提出されました。ひとつには組合書記の給与が低すぎるのではないかと、いうものでした。これについては群馬大学の給与基準に則って算出しているという回答でしたが、フルタイムで2人雇用して予算 400 万（つまり 1 人年額 200 万）というのは、絶対的な数字として（しかも雇用問題に対処しようという組合として）疑問が残ります。この点に関しては、手当てなどで善処したいという回答を得ました。ふたつ目は、ペイ・オフの関係上、1,000 万円を超える額を同一銀行口座に置いておくべきではないという意見でした。これについてはもっともであるため、対応したいとのことでした。

また、「組合規約」第 5 章第 20 条によれば、監査委員 3 名となっていますが、ここ数年は 2 名体制であるという実態に鑑みて、「規約」を改正したいという提案が執行部から（その場で）なされましたが、「規約」改正手続きは事前に配布される大会議案書の中で提起し、大会で承認される必要があるため、次回大会での宿題となりました。

今回の大会に関して、いくつかの問題点を指摘しておきたいと思います。ひとつ目は議事録を作成していなかったことです。議事録は参加人数や発言内容、時間経過その他についての貴重な資料となります。次回以降はぜひ議事録をつくってもらい必要があります（といっても、報告者は現書記長なのでこれは自分に向けて言っているのですが）。

ふたつ目は大会参加人数増加のためにもう少し広報をしてもらいたいということです。印象論になってしまいますが、昨年と比べると人がやや少なかったように思われます。支部・本部を問わず非執行委員の組合員がどれ



だけ参加しているのかは、そのまま組合への関心の高さにつながってくるように思います。たしかに大会そのものは本部・支部からの議案を確認・承認するだけの味気ない会合のようにもみえますが、規約上、「組合の最高議決機関」です（第4章第9条）。大会が軽視される状況は好ましくありません。

大会はふだん見えづらい支部・本部の活動をアピールするチャンスです。また、非執行委員で大会に興味のある組合員を増やさなければ、今後執行部で活動したい・してもよいと考える人の数も減ってくるでしょう。来年度はより多くの人に参加し、より活発な議論が繰り広げられる大会を期待したいと思います。

11月に大学法人と団体交渉

人事院勧告に沿った給与引上げ等を要求

群馬大学教職員組合広報部

組合は来る11月26日に群馬大学と団体交渉を行うことになりました。組合は、前回に引き続き、附属病院での事故をめぐる大学法人としてのスタンスの確認、教職員の待遇改善（入試手当の引き上げ、負担の大きい医療従事者への適切な手当・調整額の支給、労働安全衛生・安全管理に貢献している技術職員への手当支給）を求めています。今回はこれに加えて、本年8月6日に出された人事院勧告に沿った給与引き上げを要求しています。

今年度の人事院勧告も民間給与との格差を埋めるため、平均0.36%の俸給水準の引上げ、ボーナスの0.1月分引上げとなっています。国家公務員の場合は平成27年4月にさかのぼって実施するよう人勧は求めており、群馬県もこれに基づいて平成27年4月にさかのぼって実施することをすでに発表しています。

昨年度（平成26年度）も同様の勧告（俸給表水準の平均0.3%引き上げ）がなされ、国家公務員は4月にさかのぼって、群馬県は10月から施行されましたが、群馬大学は年明けの平成27年1月から施行されました（ただし、ボーナスについては特例で12月分のみ支給しました）。つまり、この間の9か月分の増額は支給されませんでした。この理由について大学法人は「病院問題に関連した財政問題」をあげています（本紙『ぐんだいタウン』2015年2月26日号外）が、そうだとすれば、教職員に対して「病院問題の現状と9か月分の増額が支給できない理由」を説明するべきでした。

今回の団交で組合は「少なくとも平均0.36%の俸給水準の引上げ、ボーナスの0.1月分引上げを平成27年4月にさかのぼって実施すること」を要求しています。

表1 平成27年度人事院勧告の骨子から抜粋

給与勧告の骨子

<p>○ 本年の給与勧告のポイント</p> <p>月例給、ボーナスともに引上げ</p> <p>① 民間給与との較差(0.36%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引上げ</p> <p>② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分</p> <p>給与制度の総合的見直し</p> <p>平成28年度において実施する措置</p> <p>① 地域手当の支給割合の引上げ</p> <p>② 単身赴任手当の支給額の引上げ</p>

平成27年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成27年10月13日
群馬県人事委員会

給与勧告のポイント

- 月例給、ボーナスともに引上げ
 - ① 民間給与との較差(0.25%)を埋めるため、給料表の水準を引上げ
 - ② ボーナスを0.1月分引上げ、引上げ分は勤勉手当に配分
- 給与制度の総合的見直しの実施
国に準じた内容で平成28年4月1日から実施

なお、上にある群馬県における「給与の総合的見直し」とは平成26年度の人事院勧告にある「俸給水準の2%引き下げ」に相当します。群馬大学は国家公務員と同様、平成27年4月から2%減を実施していますが、群馬県は平成28年4月から実施しています。

団体交渉の様子は、本紙『ぐんたいタウン』でお伝えします。

大学法人「誓約書」の文言を改正

群馬大学教職員組合広報部

本年6月8日の団体交渉でも取り上げた、本学教職員が大学法人へ提出を求められていた「誓約書」問題で進展がありました。前回の『ぐんたいタウン』（II-61号、2015年6月15日発行）で社会情報学部の前田先生に詳しく解説していただいた通り、これまでの「誓約書」は本学教職員に過度に重い責任を負わせるもので、民法709条、国家賠償法1条との抵触している可能性がありました。

これを受けて、群馬大学は「国立大学法人群馬大学における公正な研究活動及び適正な資金執行規程」を改正し、本年9月10日から誓約書の内容を次のように変更しています。

表3 国立大学法人群馬大学における公正な研究活動及び適正な資金執行規程〔関連部分のみ〕

(誓約書)

第9条 教職員等は、次の各号に掲げる公正な研究活動等を行うことを証する誓約書をコンプライアンス推進責任者の下、学長に提出する。なお、新任教職員等は、コンプライアンス推進責任者はコンプライアンス推進副責任者が誓約書の提出を行わせる。

〔改正前〕

(5) 故意又は過失により群馬大学に直接又は間接に損害を与えた際は、その賠償責任を負うこと。

〔改正後〕

(5) 故意又は重大な過失により群馬大学に損害を与えた際は、その賠償責任を負うこと。

今回の改正により本学においても一般的な誓約書の形に落ち着いたこととなります。組合としても、大学法人の英断を評価するものです。

群馬大学教職員組合は教職員の労働条件や大学運営にかかわるさまざまな問題について、今後も大学法人側に積極的に問題提起していきたいと考えます。みなさまの声を引き続き組合にお寄せください。