



組合ニュース

ぐんだいたいタウン

Ⅱ-45号 2007. 6. 15 発行

群馬大学教職員組合 [電話] 027-220-7863 [fax] 027-234-4140

[e-mail] kumiai@showa.gunma-u.ac.jp

★ このニュースは、組合費と支援者からの募金とで作られています。★



組合横断幕のある風景 ～ 荒牧キャンパス学生ホール（生協食堂「あらくさ」）外観

組合の力で労働条件改善を実現 — 2～3月の団体交渉の成果を振り返る……………	2-3
6月20日に、今年3回目の団体交渉……………	4
組合学習会報告：齊藤隆夫先生講演「これからの労働組合」……………	5
組合から学長選考会議に「学長選考方法の見直しに関する要望書」を提出……………	6-7
組合の横断幕／定期大会のお知らせ／4コマまんが……………	8

組合の力で労働条件改善を実現！

2～3月の団体交渉の成果を振り返る

組合は、2月8日と3月29日に群馬大学当局と団体交渉を行ないました。すでに本紙号外でお伝えしたように、いくつかの重要な成果を上げています。そこで本号では、2月8日の団体交渉について組合と大学とで取り交わした合意文書を以下で紹介し、次ページで団体交渉の成果をあらためて振り返ります。なお、3月29日の団体交渉についての合意文書はすでに4月17日付の本紙号外に掲載しましたので、今回は掲載を省略します。

団体交渉における合意事項

平成19年2月8日(木)に事務局中会議室で行われた団体交渉において、次の事項が群馬大学教職員組合（以下「組合」という。）と国立大学法人群馬大学（以下「大学」という。）により合意されたので、団体交渉に関する労働協約第6条の定めに基づき、この文章を2通作成し、組合と大学が各1通を保管することとする。

『合意事項』

（地域手当）

1. 大学は、全教職員に2.4%を超え、3%以上の支給について今後も組合と交渉を続ける。

（附属学校教員給与）

2. 大学は、19年4月から附属学校教員の給与水準を群馬県公立学校教員の給与水準まで改善する。

3. 大学は、附属幼稚園教員の義務教育等教員特別手当について、県等の現状を考慮して、現行のままとするが、小・中学校教員に準じた支給が可能かどうか、引き続き検討する。

（ラスパイレス指数）

4. 大学は、群馬大学の給与水準について、誤解を与えるような資料を作成して組合に提示したことを謝罪し、今後このような不適切な行いをしないことを約束した。

5. 大学は、群馬大学のラスパイレス指数が低位である原因について、団体交渉時に「扶養手

当及び住居手当が原因であろう」と回答したことを撤回し、改めて分析に努める。

（一般職職員の賃金水準の改善）

6. 大学は、職員の賃金水準の改善について、職種に応じた具体的検討も含めて、人事制度全体の中で改善を図っていく。

（超過勤務）

7. 大学は、時間外労働の削減を図るとともに、事務系職員を対象とした時間外労働の事前申請方式の趣旨徹底に、引き続き努力する。

8. 大学は、技術系、看護系等の職員については、事前申請方式に拘らず、業務内容に見合った最適な方法を導入する。

（非常勤職員）

9. 大学は、非常勤職員の夏季特別休暇について、常勤職員との格差をなくすように努める。

また、「子のための看護休暇」を有給の特別休暇とする要求については、さらに、検討を続ける。

（再雇用制度）

10. 大学は、定年退職者に対する再雇用の意向調査及び決定通知を速やかに行う。

平成19年3月30日

国立大学法人群馬大学長

鈴木 守

群馬大学教職員組合中央執行委員長

山西哲郎

成果1 給与水準(地域手当) ▶▶▶ 全キャンパス3%に向け一歩前進

人事院勧告ベースで前橋・太田3%、桐生0%の地域手当について、組合は当初から全教職員3%以上を要求してきました。5年間で平均4.8%の賃金切り下げとセットですから、せめてこの程度の法人の努力は当然です。しかし大学は「痛み分け」と称して、全教職員2.4%（5年目に到達）を方針としてきました。この方針は、人件費の総枠を増やさないまま（つまり法人側の経営努力なしで）各キャンパスの教職員に「痛み分け」を押しつけるものであって、到底容認できません。厳しい交渉の末、昨年8月の団交では、「大学及び組合は、前橋、桐生両地区の3%以上の支給について今後も交渉を続ける」という合意に達し、それを受けて2月の団体交渉では「20年度に3%を実現すること」を要求しました。残念ながら学長から「3%」という言明を引き出すことはできませんでしたが、2.4%に固執するこれまでの大学の立場を変えさせました。学長は「2.4%を超えて、できるだけ上げる方向で」と、事務局長は「2.4%を超えて、どこまで3%に近づけられるか」と、それぞれ発言しました。もとより納得できる回答ではありませんが、2.4%の境界は取り払われました。これは確かな前進です。3%を実現すべく、さらに交渉を続けます。

なお、国立大学の中でも群馬大学の給与水準が低いことを組合は指摘し改善を求めています。2月の団交で大学側はデータを示して他大学と比べて低くないと説明しました。ところが、このデータは不適切なものであることを組合が突き止め、大学側は謝罪し、改めて検討することを約束しました（合意事項4、5）。

成果2 附属学校園教員の給与 ▶▶▶ 県と同レベルに引き上げ

これまでの度重なる要求と団体交渉を通じて、この4月、教育学部附属学校園（小学校、中学校、特別支援学校、幼稚園）の教員の給与水準引き上げがついに実現しました。附属学校園教員と公立学校教員との給与格差は大きく、これまでは公立学校から群大附属に異動すると大幅な賃金ダウンを覚悟しなければなりません。「数年で車1台」などと言われてきたこの深刻な給与格差を、組合では早くから団体交渉の要求項目に取り上げ、学長に改善を迫ってきました。数年来の要求の末、ようやく昨年8月の団交で「19年度早期に改善する」との方針を引き出し、2月の団交では具体的なスケジュールを示すよう要求しました。学長・事務局長から「今年4月に県の水準にまで引き上げる。現在、俸給表を準備中」という回答があり、回答どおり4月から引き上げられた給与が支給されています。これまで「国大協で話し合う」として責任を回避してきた大学の姿勢を、ついに組合が改めさせたものです。

成果3 非常勤職員の夏期特別休暇 ▶▶▶ 3日間有給に

4月から改善されたことがもうひとつあります。それは、非常勤職員の夏期特別休暇が、〈勤続年数にかかわらず3日間有給〉という常勤職員と同じ水準になったことです。従来は、非常勤職員については夏期特別休暇がゼロでした。組合は、常勤職員同様に3日間の夏期特別休暇を有給で認めるよう、要求を重ねてきました。その結果、まず勤続年数に応じて1～3日の休暇が認められ、今回（今年4月）の就業規則改定で勤続年数にかかわらず3日付与されることになりました。運動を進めることで要求が実現し、労働条件が改善された好例です。

成果4 休憩時間 ▶▶▶ 制度廃止に際して、実質の改悪は阻止

4月の就業規則改定では、休憩時間制度が廃止されました。休憩時間制度が廃止されようとしていることを知った組合の申し入れで、3月29日に団体交渉が行われました。団交の場で大学側は、労働条件改悪の意図のないことを説明しました。そこで組合は、その趣旨を現場に周知徹底するよう要求しました。4月に入って大学側は、「従来どおり、勤務中における軽度の疲労を回復し、その後の勤務能率の増進を図ることは差し支えないこと」を事務局長名で通知し、「従来どおり」で「差し支えない」ことがはっきりしました。

6月20日に、今年3回目の団体交渉

本組合は、5月21日に、学長に団体交渉を申し入れました。6月20日に行われる予定です。今回の要求項目等は次の通りです。団体交渉の結果は、あらためて紙面でお知らせします。

■要求項目■

I. 賃金改善に関わる要求

- (1)平成20年4月から全教職員に3%以上の地域手当を支給すること。
- (2)一般職職員と国家公務員との賃金格差を是正するため、全員の退職時級を一般職(一)5級以上とするなど、改善の具体的方策を検討すること。
- (3)私立大学教員との賃金格差を是正するため、教員の賃金水準を引き上げること。
- (4)附属幼稚園教員の義務教育等教員特別手当を、小・中学校教員の水準に改善すること。

II. 労働条件、労働環境に関わる要求

- (1)時間外労働の削減に努めるとともに、不払い残業が発生しないようにすること。
- (2)休日労働を命じる場合、同一週内への無理な振替をせず、休日労働に対する代償措置を適法かつ確実に行うこと。
- (3)過重労働等によって職員がメンタルヘルスの不調をきたさないよう医師による面接指導等の体制を整えること。
- (4)所定労働時間を短縮し、終業時刻を遅らせずに休憩時間を1時間とするよう検討すること。
- (5)本部に偏った事務職員の配置を見直し、教育研究医療の現場の重要性と業務量にみあった人員配置を行うこと。
- (6)研究費の大幅削減など、教員の教育・研究環境の悪化に対して改善の措置を取ること、また科研費を申請しないことを理由とする研究費の削減を行わないこと。
- (7)増加傾向にある管理職や授業をもたない教員について人員配置を見直し、教育水準維持の観点から、減少傾向にある現場の教員の補充について一層の配慮をすること。
- (8)「7:1」看護基準への移行にともない、看護師を大幅に増員し、労働条件の改善と医療の改善を図ること。
- (9)全職員の定年を65歳とすること。当面、再雇用制度の運用に当たっては、勤務形態や職場等、本人との協議をすみやかに進め、希望者全員を経験と実績が生かせる職場に配置すること。

III. 非常勤職員の待遇改善に関わる要求。

- (1)非常勤職員の常勤化を進めること。常勤化するた

めの選考方法の検討にあたっては対象者の意向、経歴等を十分に配慮し、広く応募できるようにすること。

- (2)日々雇用職員の3年期限付き雇用を撤廃すること。
- (3)「子のための看護休暇」を新たに有給の特別休暇とすること。
- (4)パート職員の時給を改善すること。当面、2007年度以降採用のパート職員の時給単価を、2006年3月までの採用者の水準に統一すること。

IV. 教職員評価と査定昇給問題に関わる要求

- (1)教職員評価の実施に当たっては、教員については教授会等での議論を踏まえ、職員については当該職員層の意向を踏まえて、教職員の合意を図りながら進めること。
- (2)評価を本人に開示するとともに、適切な「苦情処理」の委員会を設け、委員には複数の労働者代表を加えること。
- (3)評価の結果は業務の改善に用いるものとし、昇給の査定には用いないこと。査定による昇給制度の導入を検討する場合には、査定の基準・運用について教職員の十分な合意形成をはかり、組合との交渉・協議を行うこと、また十分な合意形成が行われるまでは、現行の昇給制度に従うこと。
- (4)教育職(一)5級以上の「特定教職員」は管理職手当を受けている教職員とすること。

■懇談項目■

- (1)昨年秋の学長選考経過に鑑み、全学的な意思形成をはかりながら、学長選考方法の抜本的な見直しを進めること。
- (2)学長・役員会のトップダウンによる意思決定を見直し、教授会等の議論を踏まえた評議会における実質的な審議を強化し、学内の民主的な意思形成及び大学の自治的機能の充実に努めること。
- (3)重粒子線照射施設の収支の見直しについて明らかにすること。
- (4)科研費の間接経費について、その配分や用途について明らかにすること。
- (5)国立大学運営費交付金の「競争的経費化」の動きに反対し、大学の基盤的経費としてその充実に図るよう、国大協等あらゆる機会を通じて努力すること。

◆組合学習会報告◆

齊藤隆夫先生講演「これからの労働組合」



今回の学習会はまだ寒さの厳しい1月の30日に社会情報棟の106教室で開かれました。北関東特有の寒風が吹きすさぶなか、遠く桐生地区からも齊藤先生を慕って、組合員の方々が駆けつけていただきました。

「いやー久しぶり」先生の顔も、旧知の顔を見るたびに綻びました。総勢二十余名ではありましたが、会場の教室は始めから熱気に包まれておりました。

砂川教育文化部長の手慣れた司会で、17時半にスタートした学習会はスムーズに進行しました。労働経済学がご専門の齊藤先生の今回の学習会のテーマは「これからの労働組合」で、われわれ組合員にとって、世界の流れから見たわれわれの労働運動の現状を考えるのに格好の機会となりました。

講演は三部構成で、まず労働組合危機の諸要因、次に欧米の労働組合運動の現状、最後に日本の労働組合の現状について、レジュメに沿ってわかりやすく解説していただきました。まず1980年代から組織率の低下等に現れた労働組合の危機についてその原因をポストフォードイズム、グローバリズム、産業構造の第三次産業化、非正規労働者の増大と分析されました。少品種大量生産のフォードイズムから多品種少量生産のポストフォードイズムへと生産形態が変化すると、それに伴って、単純労働者・半熟練労働者は頭脳労働者・知的労働者に取って代わられるようになり、従来の労働組合も変化を迫られていると解説されました。また資本の流動化を特徴とするグローバリズムにより、産業は労働条件の高い国から低い国へとシフトし産業空洞化現象が蔓延し、組合による一国レベルでの労働条件の規制が困難化していることを指摘されました。さらに近年産業構造が第三次産業化している現実があるが、第三次産業では事業所が小規模で、人の移動も激しく労働組合ができにくい点を指摘され、さらに最近問題とな

っている非正規社員の増大により、社員間の仲間意識の希薄化や期限付き労働が組合運動を困難にしている点を強調されました。われわれが新聞等で漠然と感じている労働組合運動の危機の原因が複合的であることがよくわかりました。

次に世界の労働組合運動の現状について。ここではアメリカとドイツとイタリアの組合の現状について触れられ、経営者側に反労働組合的な姿勢の顕著なアメリカにおいても、サービス業等を主体とし、社会的制度改善を目標とした新しいナショナルセンターが結成されたこと、かつて最強の労働組合を誇ったドイツでは、時短闘争の失敗や雇用減・工場移転などで、労働組合が弱体化していること、さらにイタリアでは、最近非正規雇用者やパートタイム労働者の取り組みで、組合員増加が見られることなど、各国の最新の労働事情を紹介されました。欧州各国でも、労働組合の組織率が低下傾向にはあるが、労働協約や様々な労働法で、労働者の権利が日本より守られていることが、様々な事例によりはっきりとわかりました。また非正規社員やパートタイマーや派遣労働者への真剣な取り組みなども印象的でした。

翻って日本の労働組合運動の最大の弱点は、先生によれば企業別組合＝正社員組合にあるということになります。欧米に特徴的な産業別組合と異なって、日本の主流である企業別組合は、どうしても企業間の競争に巻き込まれてしまいがちだからです。最後にこれからの労働組合の最大の課題は、非正規社員・パート労働者・派遣労働者への取り組みであることを強調されて、先生の講演は終わり、その後質疑応答が活発に行われて、予定時間を少しオーバーして寒い冬の熱い学習会は終わったのでした。齊藤先生の講演は、その情熱と明解さゆえ、われわれに深い印象を与えたのでした。(荒牧支部長 荒木詳二)



組合から学長選考会議に 「学長選考方法の見直しに関する要望書」を提出

群馬大学では、昨年、法人化後初めての学長選考がありました。学長選考の方法は、これまでとは大きく変わりました。この新しい方式は、学長選考規程（一昨年12月に学長選考会議が決定）に定められているもので、教職員の声が反映されにくいしくみになっています。そこで組合では、6月8日、学長選考会議構成員に「学長選考方法の見直しに関する要望書」を送り、選考方法を今より民主的なものに改めることを提案しました。また、要望書には、参考例として宇都宮大学の学長選考規程を添えました。ポイントは次の通りです。

	現行方式	組合の提案	【参考】宇都宮大学
学長候補者の推薦	<ul style="list-style-type: none"> ① 評議員以外の教職員は推薦できない。 ② 評議会が推薦するには、評議員の過半数の賛成が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 教職員一般が推薦できるようにする。 ② 評議員の過半数の賛成を要件としない。 	<p>教員（講師以上の者、附属学校の教頭）、事務職員（課長補佐・事務長補佐・専門員・図書館専門員以上の者）、施設系技術職員（課長補佐・専門員以上の者）、教室系技術職員（技術専門員）が、複数の学部の教員を含む10名以上の連署で推薦できる。</p>
意向聴取投票	<ul style="list-style-type: none"> ① 投票者が不適任と考える候補者に×をつける。 ② 投票できるのは、講師以上の教員と一部の幹部職員のみ。 ③ ×票が過半数となった候補者の人数だけを公表する。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 投票者が適任と考える候補者への支持を表明する。 ② 投票資格者の範囲を抜本的に拡大する。 ③ 各候補者の得票を公表し、2次投票（さらには3次投票）の制度を設ける。 	<p>全教職員（附属学校の教諭・養護教諭・栄養教諭を除く）で1次投票。候補者を3名以内にしぼり、上記の候補者推薦権のある教職員（附属学校教頭を除く）で2次投票。2次投票で過半数を得た候補者がいない場合は、上位2名で3次投票。</p>

学長選考方法の見直しに関する要望書

貴職におかれては日頃より群馬大学の経営・運営に多大なご尽力をいただき、敬意を表します。また、昨年12月に行われた群馬大学長選考の際には、私たちの「意向聴取投票の実施に関する要望」を受け止め、同投票の実施に踏み切られたことに対し、お礼を申し上げます。

しかしながら、今回の学長選考は、過半数の投票資格者が意向調査投票を棄権するなど、教職員の意向を集約する点できわめて低調な結果に終わりました。今回の学長選考経過をふり返ってみますと、現行選考方法の深刻な問題点が数々、露呈しております。私たちは、現行選考方法に対して、以下のような抜本的な見直しが必要であると考えます。私たちは、貴職及び学長選考会議がこれらの指摘を受け止め、現行の学長選考規程、及び同実施細則等の抜本的な見直しを早期に行うよう、強く要望します。

1. 学長適任候補者の推薦について

①候補者の推薦資格を教職員一般に広げる必要があります。

現行の学長選考規程では、学長適任候補者の推薦は経営協議会及び教育研究評議会（以下、評議会）に限られますが、いずれも現職学長の運営組織内部からの推薦となり、広く学内外に学長適任候補者を求める点で不適切です。私たちは、現に他の多くの国立大学法人が実施しているように、教職員一般が広く推薦資格者となれるように規程を見直すべきだと考えます。

②評議会「選考に関する申し合わせ」の「過半数」条項を廃止する必要があります。

評議会は現行学長選考規程に基づく3名以内の学長適任候補者の推薦にあたって、「評議員の過半数の票を得た者」を推薦するという異例の「申し合わせ」を設けていますが、これは上記①と同様の理由で、きわめて不適切です。事実、今回の学長選考では現職学長の他にもう一人、教育学部教授が評議会で推薦候補者となりましたが、投票の結果（可7、否6、白票2）、学長適任候補者には推薦されませんでした。私たちは、この条項は、学長選考にあたって教職員の投票機会を狭めるものであり、極端な場合には評議会の推薦機能そのものを麻痺させる可能性もあり（全員が過半数に達しない場合）、広く教職員の意向聴取を行う学長選考の趣旨に反するものと考えます。

2. 意向聴取投票について

①「×」を付ける投票方式を改める必要があります。

学長が強いリーダーシップを発揮するためには、多くの教職員から学長への支持、信頼が寄せられる必要があります。ところが、現行の「適任ではない者」に「×」を記す投票方式は、その点できわめて不適切な方式です。今回の投票では過半数の投票資格者が棄権し、片や「×」の票数に注目が集まり、学長に寄せられた教職員の支持は残念ながら見えにくい結果となりました。これは再任された学長にとって不幸なことです。私たちは、全国的に見ても異例の「×」方式を見直し、「適任者」への支持を表明する投票方式に改めるべきだと考えます。

②投票資格者の範囲を拡大する必要があります。

多くの教職員からの学長への支持、信頼が学長

の強いリーダーシップの基盤となることからすれば、現行実施細則で講師以上の教員と一部の幹部職員に限定される投票資格者の範囲は抜本的に拡大される必要があります。助教職の新設にともない、現行規程の投票資格者の範囲の見直しは必須の問題ですが、問題を助教に限定すべきではありません。他の国立大学法人のなかには、助手、一般職職員、附属学校園教員も含め、すべての常勤職員を投票資格者とする例もかなり見られ、本学もこれらの先例に学ぶべきです。

③投票結果を正しく公表し、教職員の意向が集約できる仕組みに変える必要があります。

氏名・得票をいっさい公表せず、ただ「×」票が「過半数を超えた者 人」とだけ結果を発表する現行の方式は、投票結果の公表とは言い難いものです。それは、「学長適任者の適否について教職員等の意向聴取を実施する」(学長選考規程第5条)という学長選考会議の意図を根本から覆しかねない不適切な方法です。今回の学長選考でも、多くの教職員から「これでは投票する意味がない」との不満が聞かれました。結果公表についてのこの消極的姿勢もまた異例の部類に属します。他の国立大学法人が実施しているように、氏名・得票を公表し、併せて一次投票・二次投票（さらには三次投票）の制度を設けて、教職員への意向聴取が学長選考にあたって有効に、かつ目に見えるかたちで集約できるように、意向聴取投票の仕組み全体を見直すべきです。

以上、学長選考方法の見直しに関して私たちの要望を申し上げました。身近な参考例として、宇都宮大学の学長選考規程を同封しましたので、ぜひご参照ください。

最後に付言させていただきたいのは、今後のあり得べき見直しに際し、私たちの要望とともに、評議会及び教授会等を通じて、広く教職員の意見を汲み上げながら検討を進めていただきたいということです。現行の学長選考規定、実施細則等は遺憾ながら、評議会及び教授会等の協議をまったく経ることなく制定され、結果として十分に教職員の理解を得られない規程になったと考えます。今後の検討にあたっては、評議会及び教授会等の協議を経て教職員の意見が学長選考会議の審議に生かされるよう、十分な配慮が行われることを切望いたします。



組合の横断幕

前号で山西委員長がご紹介したように、組合の横断幕ができあがりました。1ページの写真の通り、キャンパスの風景にさわやかな彩りを添えています。



この言葉の通り、組合は、みなさんの力を結集して、群馬大学の未来を切りひらいていきたいと考えています。ひとりでも多くの教職員が組合に加わることで、そしていろいろな知恵を出し合うことで、組合は大きな力を発揮できます。群馬大学の明るい未来をつくるための挑戦です。この挑戦にみなさんのお力添えをお願いします。

《 定期大会のお知らせ 》

日時 ▶ 2007年6月25日（月）19:00 ～ 21:00

場所 ▶ 昭和キャンパス 医学部大会議室

- * 定期大会では、この1年の活動を振り返り、今後の活動について話し合います。
- * 定期大会には、各支部から代議員が参加します。
- * 組合員のみなさんには、あらかじめ議案書をお渡しします。

