



組合ニュース

ぐんだいたいタウン

Ⅱ-49号 2008.7.30 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] 027-220-7863 [fax] 027-234-4140 [e-mail] kumiai@showa.gunma-u.ac.jp



尾瀬ヶ原からみる至仏山（2008年6月）

* 組合尾瀬ツアーでの一コマ。好天に恵まりました。

2008年度新執行部がスタートしました

兄弟のように力をあわせて — 荒木委員長就任のご挨拶	2
2008年度定期大会のご報告	3
事務職員アンケート報告 — 明らかになった残業の実態	4
近づく学長改選 不透明な選考のしくみを変えないまま	6
求人のお知らせ 本組合の常勤事務局員を募集します	8

兄弟のように力を合わせて ― 荒木委員長就任のご挨拶

昨年度に引き続き今年度の中央執行委員長に選任されました社会情報学部（荒牧支部）の荒木詳二から、皆さまに就任のご挨拶を申し上げます。

需要の急増のせいかはたまた投機マネーのせいか、ガソリン価格は天井知らず、さらに地球規模の凶作に起因する食料品の値上げが相次ぐなか、私たちの生活はますます厳しくなっております。生活防衛は私たちの急務となっております。

そうしたなか、山西前委員長を中心とする前執行部を引き継ぎ、地域手当 3% 全キャンパス支給を要求して、粘り強い交渉を続け、ついに要求実現をみたことは私たちの喜びとするところであります。また組合費 2000 円キャンペーンを繰り広げた結果、多くの優れた新しい仲間を迎えられたこともまことに心強いかぎりです。

群馬大学における各支部、特に医学部 PR 委員会を中心とする組合員拡大運動は、全国の仲間からも注目され、昨年度京都で開催された教研集会で私も成果報告を要請され、発表後は全国の単組代表者から多くの熱い質問を浴びたほどでした。

また東京と宇都宮で開催された関東甲信越地区の代表者会議では、多くの熱心な活動家たちと独法化後の大学の現状や、労働組合のあり方を討議し、ともに悩みを語り合い、解決策を模索したことは、私にとってとても有益な体験でした。

欧州中世の労働組合は「兄弟団」といいました。私たち一人一人は弱くても、兄弟のように腹を割って話し、力を合わせれば、問題が解決するかもしれません。また全国の大学の皆が力を合わせれば、一大学で処理できなかった問題も処理できるかもしれません。

依然として根絶できない不払い残業、労多くして罰則のみ厳しい入試作成に関する入試手当、不明朗な学長選など、まだまだわれわれ組合にも解決すべき問題がたくさんあります。

群馬大学教職員組合は、今年で結成 60 年を迎えます。諸先輩の志を受け継ぎ、群馬大学を働きがいのある、明るく楽しい職場にするように兄弟のように心と力を合わせて皆で努力してまいりましょう。



2008年度執行部のメンバー。中央が荒木委員長。

2008年定期大会のご報告

山崎 雄介（前書記長／教育学部）

6月30日19時より、医学部大会議室において、群馬大学教職員組合2008年定期大会が開催されました。議長に阿部正樹氏（昭和）、箱田優氏（桐生）、書記

に西菌大実氏（荒牧）を選出し、7つの議案について活発に討論が行われました。

■第1号議案 2007年度活動報告(案)

全キャンパスでの地域手当3%支給の実現、時間外労働・サービス残業問題などについて、対当局交渉や組合独自の調査のとりくみが報告されました。周知のように、時間外労働をめぐるのは、昨年9月に労働基準監督署から調査・指導が入る事態になりました。時間外労働手当については、その後の大学当局での調査で職員が申告した時数について、手当が支給されるなどの進展がありました。休日出勤については、現行の振替休日では十分に対応できていない現状があり、引続き運動を強化する必要性が強調されました。

また、2000円キャンペーンにより、新採用の教職員への組合員拡大が進展している一方で、中堅層教員や事務職員への拡大に課題が残っていることも指摘されました。

さらに、現書記の定年を控え、書記を公募中であることや、組合書記局の体制についても検討が行われているとも報告されました。

■第2号議案 2007年度決算(案)

松村委員より、議案書にもとづき報告されました。

■第3号議案 2007年度会計監査報告(案)

伊藤会計監査委員より、決算案に会計処理上の問題がないことが報告されました。

以上の報告にもとづき、討議が行われました。とくに、再雇用問題については、採用後の配置等に問題があり、すでに退職しているケースが出ているとの指摘がありました。これに対しては、執行部としても情報収集に努めるので、各組合員からも積極的に執行委員あて情報を寄せてほしいとの発言が次期中執予定者からありました。

また、組合書記局体制については、現書記について再雇用という処遇でいいのか、定年延長すべきなのか、今少し検討が必要であるとの指摘がありました。いずれにしても近い将来書記の交代は不可避なので公募は進めつつも、定年問題は次期中執において検討することになりました。

これらの討議を経て、3つの議案は拍手をもって採択されました。

■第4号議案 2008年度活動方針(案)

新年度の方針について、議案書にもとづき、時間外・休日労働についてのとりくみの強化、再雇用制度の適切な運用を求めるとりくみ、教職員評価の給与・昇給への連動への批判、各職層の要求実現、大学の民主的な運営に向けてのとりくみ(とくに学長選考)などにわたり報告がありました。

■第5号議案 2008年度予算(案)

松村委員より、議案書にもとづいて提案がありました。

以上の議案につき、討議ののち、拍手で採択されました。討議では、任期制に対する批判が議案書では弱いこと、科研費間接経費などの大学当局による使途が不明確なのでこれを糺す取り組みを強めるべきこと、などが指摘されました。また、議案の内容そのものではないですが、組合員数のとくに多い昭和支部から、「組合員10名あたり1名」の大会代議員選出は負担であり、改善を検討してほしいという発言もありました。

■第6号議案 組合員の範囲の見直しについて

近年、事務職員層における課長級以上の人数が増加し、その中には組合員も含まれること、また、これら「管理職」層においては、少額の手当と引き換えに時間外労働手当が支給されないため大幅な減少を強いられるなど労働者としての権利が危機にさらされている人たちが少なくないこと、などに鑑み、2005年度大会で定めた「組合に加入できない教職員」の範囲を見直し、人事労務系を除く課長・副課長に組合員加入資格を付与するなどの変更が中執より提案されました。

しかし、これについては、人事労務系以外でも「実質的に人事権がない」とまでは必ずしもいえないケースがあること、組合員の昇進という事態については「引続き組合に所属することを認める」旨の例外規定で対処するという方法もあること、などの指摘や、慎重な検討を求める意見が出されました。これをうけて、今回は採決せず、次期中執において引続き検討することになりました。

■第7号議案 2008年度役員選挙結果及び承認

豊泉選挙管理委員長より、すべての候補者が圧倒的多数の信任を得て当選したことが報告され、拍手により承認されました。

新しい中央執行委員は、執行委員長・荒木詳二(荒牧)、副執行委員長・横尾享弘(桐生)、書記長・斎藤周(荒牧)、書記次長・原沢栄(昭和)、会計・青木武生(昭和)、執行委員・石川良樹(昭和)、犬塚元(荒牧)、小林敏雄(桐生)、以上の皆さんです。

以上ですべての議事を終了し、石川副委員長以下退任する中執役員から一言ずつ挨拶があり、また荒木委員長以下、2008年度中執役員からもそれぞれ自己紹介がありました。

事務職員アンケート報告 — 明らかになった残業の実態

組合では、本学に勤務する職員の労働環境の実態を調べる目的で、全学の一般職事務職員と一般職系非常勤職員を対象に、昨年の秋から年末にかけてアンケート調査を行ないました。ここで、その結果の概要をご報告します。まず本号で常勤事務職員アンケートについて、次号で非常勤職員アンケートについてお知らせします。なお、前号に掲載した「1月28日の団体交渉を振り返って」という記事の中でも、事務職員アンケートから明らかになった時間外労働（超過勤務）の実態を紹介していますので、お読みください。なお、これらのアンケートについての詳細は、組合のウェブサイト <http://www.union.gunma-u.ac.jp/enquete2007/index.html> に掲載していますので、あわせてご参照ください。

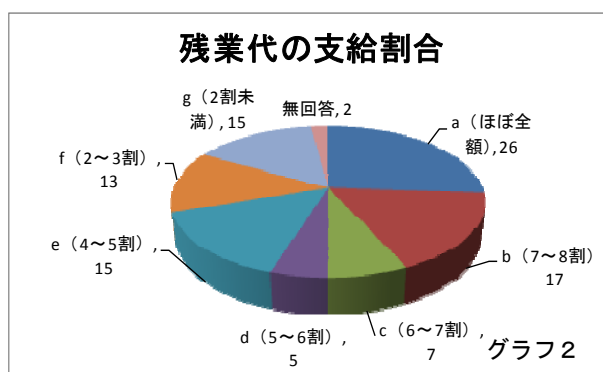
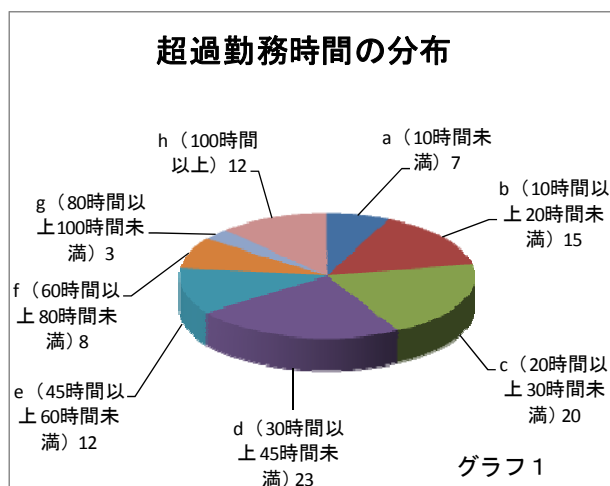
回答者の声（自由回答より抜粋）

- ・超過勤務の認識や、人事評価など、これまで管理職に求められていなかったことが急激に、しかも重大に求められるようになってきている。今は、管理職の教育が急務なのではないかと思っている。
- ・むやみに定員を削減することは、当該部署の担当職員の過剰残業を招くので反対である。そのような定員が少ない部署には、係員を増員する等の措置を行ってほしい。
- ・超過勤務については、実際に勤務した時間どおり申告して出したら、勤務時間が多すぎると注意を管理職から注意を受けた。業務多忙でやむを得ず超過勤務となっているのに、管理職の言っていることは矛盾している。
- ・人事評価において、事務職員には明確に数値化されたものがないので、いったい何を評価しているのか分からないし、目標の設定は、新たな負荷業務の設定にほかならない。
- ・法人化以降、事務職員をめぐる環境が激変し、ついていくのがやっと。今までの定員削減の中で事務職員は大きく減らされており、業務を続けていくことに限界を感じており、将来が不安である。

このアンケートは、昨年10月26日～12月14日に実施し、全学の100名の方々から回答が寄せられました（回収率：約37%。荒牧43名，昭和35名，桐生22名）。

このアンケートは、①超過勤務の実態と、②人事評価に関する職員の考えとについて調査することを目的として企画しました。折しも、このアンケートが実施される前の9月19日に、本学に労働基準監督署による立ち入り調査が入り、図らずも当局による労働時間の管理・把握が不適切であったことが示されました。

1 超過勤務について



超過勤務時間について、実態に即して申請しているか。(%)	
a(申請している)	33
b(申請していない)	36
c(申請しないこともある)	31

表1

本学の職員の残業時間は、基本的には「事前申請承認制」に基づいて把握されていますが、昨年の9月19日に労働基準監督署による立ち入り調査が入る以前は、「年間の残業時間の上限である360時間を12で割った30時間を超える残業時間を申請できない」という誤解が現場に広がっていました。しかし実際には、「暗黙の上限」を超える残業が55%あったことが示されました（グラフ1）。

残業時間が100時間（または、数か月継続して80時間）を超えた場合に、脳血管・心疾患の発症、うつ病等の精神疾患を発症するリスクを高めると言われているため、労働安全衛生法は、残業時間数がこれらの基準に達した労働者に対して医師による面接指導を受けさせることを、事業者にも義務づけています。今回の調査では、この基準に達した職員が15%もいることが確認されました。

アンケートでは、手当がどれだけ支給されているかも質問しました。その結果、43%もの職員が、実際の残業の半分も支給されていないことが明らかになりました（グラフ2）。これに関連して、実態に即して申請しているかについても聞いたところ、「実態に即して申請している」という回答は33%に過ぎませんでした（表1）。事前申請による残業時間管理においては、残業する職員が少なめの時間を申請し、実際の残業時間が申請を上回っても事後の修正申告をしないことが多くなりがちです。時間管理方法について何らかの見直しが必要ではないでしょうか。

このような長時間の超過勤務や、上記のような不払い残業が発生する要因として、「必要人員が不足しているから」と答える者が圧倒的に多く、100名中65名となっています。人員の増員が必要であると同時に、業務の効率化による業務削減も急務であると思われます。

2 人事評価の試行について

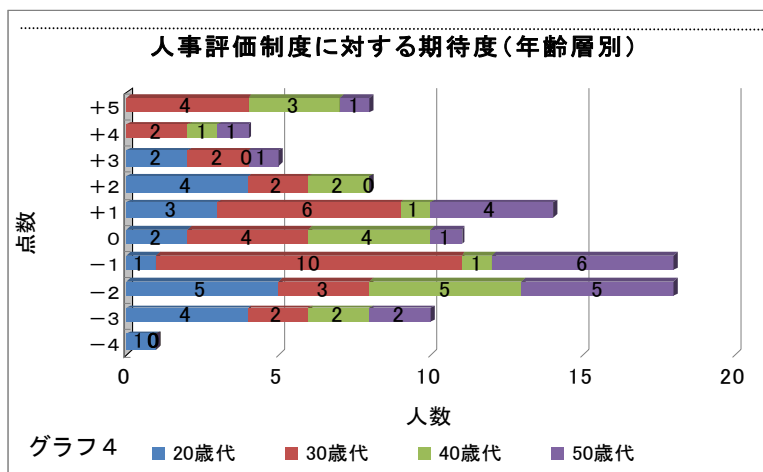
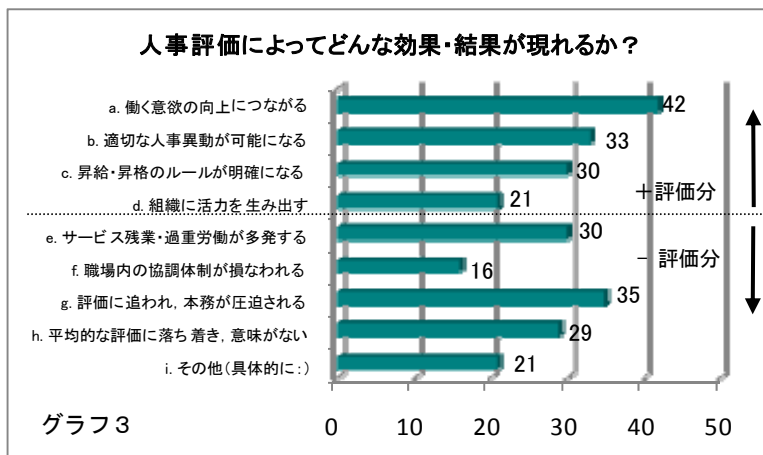
事務系職員については、昨年9月～11月にかけて人事評価の試行が行なわれました。これに関連しての「人事評価は必要か」という設問に対しては、「a. 必要」との回答が38%、一方で「b. 不要」と答えたのは12%で、「c. やむを得ない」との回答が48%と最多でした。

また、人事評価による結果・効果についても質問しました（グラフ3：複数回答）。

「働く意欲の向上につながる」「適切な人事異動が可能になる」というように肯定的に捉える職員が多い一方で、「サービス残業・過重労働が多発する」「評価に追われ、本務が圧迫される」というように、警戒する回答も多く寄せられました。

この設問への回答について、プラス評価1個を+1点、マイナス評価1個を-1点とし、回答者毎に点数化し、その分布を調べてみました。

平均化すると+0.24ですが、グラフのピークはマイナスの方にシフトしているのが見て取れます。これを見る限り、人事評価制度は、肯定的に捉えられているとは言えません。20歳代の若手でも、期待を寄せている層と否定的に捉えている層に二分されています。年齢層別では、50歳代が最も強く否定的に捉えているようです。以上のことから、人事評価に対して強く期待を寄せている層は30歳代もしくは40歳代の一部に限定されていることがわかります。



近づく学長改選 不透明な選考のしくみを変えないまま

鈴木学長の任期切れを控え、この秋に次期学長の選考が行なわれます。法人化前の最後の学長選考となった6年前も、法人化後の最初の学長選考となった2年前も、鈴木氏以外に名乗りを上げた人はなく、複数の候補者がヴィジョンを競う学長選考にはなりませんでした。今年はどうでしょうか。注目されるところです。

さて、法人化された国立大学では、学長選考の方法が大きく変更されました。大学構成員が学長を選ぶという観点からすると、大きく後退したのです。国立大学法人法12条は「学長選考会議」に、その名の通り、学長を選考する権限を与えています。意向調査投票によって大学構成員の意思が示されたとしても、その通りにするかどうかは学長選考会議次第です。その結果、意向調査投票で2位となった候補者が1位となった候補者を差し置いて学長に選考されるという事態が、いくつかの国立大学で生じています。意向調査投票の結果を覆す学長選考をめぐつては、いくつかの裁判も起きています。

以上は各国立大学に共通する問題ですが、本学の学長選考会議（経営協議会と評議会から各4人と理事2人の計10人で構成されています）によって定められた学長選考規程には、それ以上の問題点があり、選考過程がいつそう不透明なものになっています。今回の学長選考は、このしくみを改めないままに実施されようとしています。

■立候補が困難 — オープンでないしくみ

学長選考規程では、経営協議会と教育研究評議会（以下「評議会」）が、それぞれ3人を推薦できることになっています。そして、ほかの誰も推薦権がありません。つまり、経営協議会か評議会の推薦を受けなければ、学長選考へ名乗りを上げることさえできないのです。法人化前は10人の専任教員の推薦があれば立候補できたこととくらべると、たいへん狭い門になりました。

経営協議会のメンバーは学長指名です。学長の意向に反する推薦は考えにくいところです。2年前、経営協議会は現学長のみを推薦しました。

一方の評議会は、部局長などもメンバーに加わっています。評議会では、評議員が自ら立候補することも他の人を推薦することもできます。ただし、評

議会の申し合わせにより、ここで名前の挙がった人の一人ひとりについて評議員により投票が行なわれ、過半数の賛成を得なければ評議会による推薦を受けることはできません（前回の評議会での申し合わせについて見直しの意見があり、継続審議となっています）。2年前は、この投票により一人が除外され、現学長のみが推薦されました。

■きわめて異例 — 「×」をつける意向調査投票

経営協議会と評議会からの推薦の後、学長選考会議による「資格審査」を経て、意向調査投票が実施されます。もっとも、推薦された人が一人だけの場合は、意向調査投票を実施しないこともできます。2年前は推薦されたのが鈴木現学長のみだったので意向調査投票が実施されない可能性もありましたが、組合は意向調査投票の実施を申し入れ、意向調査投票が実施されました。

この意向調査投票の方式は、通常の選挙と大きく異なり、最高裁裁判官の国民審査に似ています。つまり、投票者が「この人がいい」と思う人の氏名を書くのではなく、投票者が「この人は不適任」と考える人について×印をつけるという方式なのです。国民審査は、現に最高裁裁判官である人たちの中に不適任者がいれば罷免するためのしくみです。これから学長を務めていただく方を選ぶ方式として、×印方式は不適切です。

また、意向調査投票の投票権をもつのは、講師以上の教員と一部の幹部職員だけです。それ以外の大学構成員は、「意向」さえ聞かれることはありません。学内のより広い声を反映してこそ、適任者が学長に選ばれ、学長の指導力も高まるのではないのでしょうか。

■公表されない投票結果、「参考」にされるだけの投票結果

意向調査投票が行なわれた場合でも、誰にどれだけ「×」がついたのかは公表されません。投票した人も結果を知ることができないのです。投票者の過半数が「×」をつけた候補者の人数だけが公表されます。でも、それが誰かは伏せられたままです。

さらに「×」が最小の人が学長に選ばれるとは限

らず、それどころか「×」が過半数の人は学長にならないというルールすらありません。学長選考規程に書かれているのは、学長選考会議が学長を選考するにあたって投票結果を「参考」にする、ということだけです。この学長選考規程を作ったのは学長選考会議です。学長選考会議は、自分たちだけで学長を決めたいのでしょうか。

■組合は提案します

昨年6月8日、組合は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。その要点を「ぐんたいタウン」II-45号から再掲します。

	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>

■評議会・学長選考会議・次期学長に望むこと

まず、評議会には、評議員による投票で過半数が賛成することを推薦の要件としないことを求めます。

学長選考会議には、意向調査投票の方式を抜本的に改めることを求めます。特に、「×」票方式を改めることと投票結果を公表することは、簡単にできることです。また、投票の実施に当たっては、学長適任者（候補者）の選考理由や本人の所信などを早めに公表し、立会演説会を行い、直接候補者の意見を聞く機会をもうける必要があります。さらに、意

向調査投票の結果を尊重して学長を選考することを求めます。次期学長の選考という重要な問題なので、以上の点に真摯に対応することを期待しています。

最後に、次期学長には、現在の学長選考方式を改め、教職員の声に基づく学長選考に変更することを望みます。これは、学長選考にとどまらず、大学運営の姿勢にかかわる問題です。教職員の声に耳を傾けてこそ、よりよい大学運営が可能になり、学長の指導力も発揮できることになるでしょう。

《 求人のお知らせ 》

本組合の常勤事務局員を募集します

下記要領にて、群馬大学教職員組合の常勤事務局員（週5日勤務）を募集します。

募集の基本条件

1. 群馬大学教職員組合の趣旨および目的*に賛同し、労働組合活動に対する理解を有すること。
2. 職務の内容は、教職員組合活動に必要な実務一般。会計処理、加入促進、組合員からの相談への応対、大学当局との日常的な連絡、団体交渉への参加等。詳細は群馬大学教職員組合書記就業規則による。
3. 心身ともに健康な方。
4. 大学卒程度の学力を有すること。

雇用条件

1. 採用日：2009年4月1日
2. 雇用形態：正規雇用
3. 雇用期間：常勤雇用
4. 勤務地：群馬大学教職員組合（前橋市を基本とするが、桐生市での勤務もある）
5. 勤務日および勤務時間：1日8時間週5日勤務（9：00～17：45、休憩 13：00～13：45）
6. 給与：月額172,200円～、期末・勤勉手当あり、退職金あり（すべて、国立大学法人群馬大学の給与表一般職（一）の額に準ずる）。
7. 福利厚生：群馬大学教職員組合書記就業規則による（夏季休暇、年末年始休暇等あり。加入

保険：健康保険、雇用保険、労災保険、厚生年金)

応募の締切

書類受付締切：2008年8月29日（金）（17：00必着）

選考方法（書類選考・面接）

1. 第一次選考：書類選考
2. 第二次選考：面接

面接日：後日、第一次合格者に連絡の上調整。

面接会場：群馬大学教職員組合事務所（群馬大学昭和キャンパス内）

応募方法

「常勤事務局員応募」と宛名面に明記の上、①応募の動機（800字程度）、②写真を貼付した履歴書（市販の用紙）を同封して、「群馬大学教職員組合人事係」宛に郵送してください。応募書類は選考終了後返却します。

宛先：〒371-8511 前橋市昭和町3丁目39-22

群馬大学教職員組合人事係

電話：027-220-7863 FAX：027-223-4140

E-mail：kumiai@showa.gunma-u.ac.jp

* 群馬大学教職員組合規約より

（前文）群馬大学教職員組合に自らの意思で結集する私たちは、群馬大学が「国立大学法人群馬大学」として法人化されたのを機に、あらためて働く人々の団結の必要性和重要性について認識するとともに、国民のため人類のための大学のあり方を真摯に追究すべきことを再確認した。

私たちは、私たち組合員の賃金、労働時間、その他の労働条件を改善することをはじめとして、本学に働き学ぶすべての人たちの経済的、社会的、政治的および文化的地位を向上させることを目指して行動するとともに、この目的を達成するためにも群馬大学の民主的運営を徹底させる決意である。

私たちは、群馬大学教職員組合を通じた私たちの行動が、群馬大学のみならずわが国と世界の学術文化および医療を発展させ、ひいては平和と民主主義を実現することに資するものと確信し、そのために力を尽くすことを宣言する。

（第4条）組合は、組合員の賃金、労働時間、その他の労働条件を改善することをはじめとして組合員の地位を向上させることを主たる目的とし、あわせて大学の民主的運営の徹底を期することを目的とする。