



組合ニュース

ぐんださいタウン

Ⅱ-59号 2010.12.17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



2010年執行部（左から3番目が西園委員長）

2010年執行部1回目の団体交渉 人事院勧告をめぐる経営側と対立

今年度の人事院勧告（人勧）を受けて、群馬大学教職員組合は11月9日に大学法人と団体交渉を行いました。組合は、法人化した群馬大学に人勧を適用して給与を引き下げることは法的根拠がなく、認められないと主張しましたが、大学法人は昨今の社会情勢を考えると、税金に頼る部分が大きい国立大学は人勧に準拠せざるをえないという従来の主張を繰り返し、教職員の給与を切り下げた分の予算の使い途も明らかにしませんでした。

期末手当をご覧になってお気づきの方も多いと思われますが、すでに12月1日付で給与規則が改定されており、大学法人はわれわれの反対を押し切って給与切り下げを断行しました。（→次ページに続きます）

《団体交渉報告》大学法人 人勧準拠に固執.....	2
教職員のつながりを作る場に 新委員長就任のごあいさつ／2010年定期大会のご報告.....	4
全大教・第22回教研集会に参加しました.....	5
《求人のお知らせ》本組合の常勤事務所局員を募集します.....	8

《団体交渉報告》

大学法人 人勧準拠に固執 入試手当は必要性を認め検討を約束

伊藤賢一（書記長／社会情報学部）

11月9日に、高田学長・中島事務局長（総務・財務担当理事）ら経営陣と、団体交渉を行ないました。組合からは、7名が参加しました。以下で、組合の要求内容と経営陣の回答を紹介します。

I. 給与

1. 人事院勧告に対する本学の対応について

組合は、2010年度人事院勧告（期末・勤勉手当0.2月引き下げ、56歳以上の職員俸給1.5%削減、40歳台以上の職員俸給0.1%引き下げ等）に準じた不利益変更行わないように申し入れました。群馬大学は法人化し、わたしたち教職員もすでに国家公務員ではありません。国家公務員に適用される人勧を機械的に群馬大学に当てはめることは法的にも許されるものではありません。

これに対する大学法人の回答は、確かに群馬大学の教職員は非公務員だが刑事関係の刑罰に関しては見なし公務員であり、国立大学は公共法人なので人勧に従うことが社会に対する説明責任になる、というものでした。

しかし運営費交付金は4月の年度当初に渡しきりのはずで、人事院勧告にしたがって**群馬大学に配分される交付金が減るわけがありません**。今回の人勧を適用して削減された教職員の給与は、大学法人の収入になります。その増加分の用途について組合は問いましたが、大学法人はこれに対して、「単純計算すれば1億数千万にはなるはずだが、この経費には人件費に使いなさいというミシン目が入っているわけではないので、必要な経費に使う」として、直接の回答を避けました。

代わりに大学法人側が強調したのは、大学をめぐる経営環境の厳しさでしたが、この交渉のために具体的なデータを出したわけではなく、必要なことは財務諸表に載せてあるし、各部局長に伝えてある、というスタンスでした。

組合側は、国の財政や大学の環境が厳しいことは十分わかっており、問題なのはそうした中で、経営

陣がどのようなポリシーで大学を運営していくのか、そうしたビジョンと十分な説明がなければ、労働する教職員の士気は下がるばかりであると主張しました。

国家公務員を100とした場合の給与水準をあらわすラスパイレス指数で、群馬大学の事務・技術職員は84.8で、国家公務員の平均に比べて15.2%低いこととなります。国家公務員並にするという人勧適用の際の説明でいくと、むしろ群馬大学の教職員の給与は引き上げなければならないのではないか、と組合は主張しました。

これに対する大学法人の回答は、一つには地域手当の差があって地方大学はどうしても低くなることと、国立大学時代からの評価の仕方を踏襲していて、管理職が少ないのでどうしても低くなる、というものでした。法人化したのだから管理職ポストを増やすことも制度的には可能だが、その場合は退職手当引当金の差額は大学法人が負担する仕組みになっているので難しい、ということです。

人件費を抑制することが第一の目的であり、教職員の給与水準を国家公務員に合わせることは目指していないことが明確に分かる回答です。

2. 手当等の新設・増額について

a. 附属病院・工学部における調整額・手当新設等

法人化以降、業務負担は増えているにもかかわらず、大学法人によって教職員の労働が正当に評価されていないという不満が高まっています。組合は、前経営陣が検討を約束して合意文書を交わした、負担の大きい仕事・特別の技能等を要する仕事への調整額・手当等の支給を求めました。

大学法人の回答は、合意したのはあくまで出せる

かどうかの検討と優先順位の検討であって、財政状況が合意文書を交わした時点よりもさらに厳しくなっている現在、すぐに出すことは難しい、というものでした。

さらに組合は、今回人事院規則が変わって、「人事院が定める病院」では5つの職種（理学療法士、作業療法士、言語聴覚療法士、視能技術職員、心理療法士）に調整額がついているが、こうした職種の調整額はどうか考えているのか、とたどりました。これに対しては、もう一度洗い直して精査する、という回答でしたが、大学法人側は全体としての職種のバランスを考えるという点を強調しており、現在出ている手当を見直す可能性にも言及しています。何らかの不利益変更を提案してくる可能性もありますので、引き続き注視していく必要があるでしょう。

また、工学部の労働安全衛生にかかる業務について、職員が資格を取って大学に貢献しているのだから大学は手当の形で正当に認知すべきである、という組合の考えも主張しました。大学法人はこれに対し、学部長に適切に対処してもらうとだけ回答しました。

b. 入試手当

入試手当に関する前回交渉での大学法人の回答は、「入試関連業務は本来の業務なので手当の支給にあたらない」というものでした。多くの国立大学法人が入試手当を導入する中で、この回答は本学教職員の貢献を正当に評価しているものとは到底思われません。今回組合は入試手当導入を重ねて求めました。

大学法人の回答は、入試業務に携わる教職員とそうでない教職員の間には差があることを認め、部局ごとの事情や状況、この件に関する意見を聞いて検討していきたい、というものでした。

入試手当に関しては、大学法人も団交の場で明らかにしたように、**国立大学の3分の2が支給しています**。群馬大学でも早急に実現するよう、引き続き交渉していきます。

c. 通勤手当の変更

大学法人は通勤手当の算定方法を昨年度から変更し、通勤手当支給を「節約」していますが、新しい算定方法は実情を反映していない場合があり、一部教職員から不満が出ている問題を取り上げました。

大学法人の回答は、この措置は平成20年11月の「通勤手当の認定等に関する確認について」という

人事院通知をふまえて実施しているもので、通勤手当を変更する場合には該当者に直接通知しているはずなので、説明がないということはない、というものでした。

納得がいかない場合は人事労務課の給与係に申し出て欲しい、ということです。

II. 非常勤職員の待遇改善

1. 特別休暇・病気休暇の有給化について

非常勤職員の待遇改善に関して、次世代育成支援対策推進法等の観点から、常勤職員に準じ、結婚、産前・産後及び子の看護等の特別休暇、病気休暇の有給化を求めました。

大学法人は、本学の非常勤職員の休暇については、有給の夏期休暇を付与しているとか、子の看護休暇・病気休暇の付与に関しても勤務日数の制限を設けていないなど、従前のものに比べても手厚いものにしてきているので、これ以上の待遇改善は考えていない、と回答しました。

2. 育児休業期間の扱いについて

本年6月30日より施行された改正育児・介護休業法の精神から、非常勤職員の育児休業期間を雇用契約期間から除外することを求めましたが、大学法人はこの要求を拒否しました。

今回の団体交渉も、前回同様に実質ゼロ回答という厳しい結果になりました。人事院勧告に準拠した結果、給与は2年連続のマイナスであり、年収にすると相当の金額が減っています(今回の措置は12月からの適用になっており、4月まで遡及しなかったことは評価すべき点とはいえません)。

唯一前向きな姿勢が見られたのは入試手当に関する交渉だけで、今後大学法人側から何らかの提案がなされるものと思われます。群馬大学教職員組合は、今後も粘り強く交渉を続けていきます。

現政府は国家公務員の労働基本権拡大を検討しており、人事院勧告の廃止も議論されるようになっていきます。もし人勧が廃止されるようになると、大学法人はこれを口実に給与を削減することはできなくなります。と同時に、組合の役割はますます大きくなっていくでしょう。

教職員のつながりを作る場に

— 新委員長就任のごあいさつ

西園 大実（中央執行委員長／教育学部）

今年度、中央執行委員長をつとめております^{ニシノヒロミ}西園大実、教育学部家政教育講座の教員です。

さて、今年ももはや残すところわずかとなりました。お手元には賞与が届きましたでしょうか？ 届いたには届いたがやけに少ない?! 先日の学長団体交渉も空しく、またも切り下げとなってしまいました。その根拠は、大学執行部の説明によれば人事院勧告への準拠、いわゆる「人勧準拠」です。しかし、大学への交付金がそれだけ減額されるわけではありませんので、支給されずに浮いた差額分の用途は、わかりやすく説明されるべきです。私はとくに組合の運動論などを持っているわけではなく、ごく普通の感覚の教職員ですが、この私が疑問に思うようなことはきっと多くの方の疑問でもあるのだらうと思います。

また、職場環境がちがえば、私の知らない、それぞれの立場での疑問や要望もあるでしょう。私は群馬大学 15 年目となりますが、組合のおかげでいろいろな方と知り合いになりました。大学という、事務職員を除いてほとんど異動のない職場環境では、他学部や病院などの状況を知る窓口として、組合は大きな働きをしています。このつながりのなかで皆さんの疑問や要望を出していただき、それを私たち中央執行部を通じて多くの組合員で理解、共有していくことが必要だと感じています。

えっ？ 手当獲得など運動の成果が上がらないなら、単なる愚痴のはけ口にしかならないじゃないかって？ 即物的にはそのとおりかもしれません。しかし、即物的だが刹那的な喜びで紛らわしてきた右肩上がりの時代がすぎた今こそ、落ち着いて、リラックスして組合のつながりを生かしていきましょう。

2010 年定期大会のご報告

石川 良樹（前書記長／昭和地区支部）

2010 年 6 月 28 日、昭和キャンパスの医学部大会議室において、本組合の定期大会が開催されました。議長に山田博文さん（荒牧支部）と外丸富美子さん（昭和地区支部）を、書記に箱田優さん（桐生支部）を選出し、大会が始まりました。黒須中央執行委員会委員長の挨拶、大会資格確認に続き、議事に入りました。

第 1 号議案 2009 年度 活動報告案

書記長から、この 1 年間の組合組織等に関する活動、団体交渉等の労働条件改善に関わる活動、全大教に関わる活動についての報告案が説明されました。組合組織に関しては、組織拡大の取り組みと課題、再雇用書記の契約延長辞退をうけたパート書記採用などが、述べられました。労働条件改善では 2 回の団体交渉の報告と今後の課題が示されました。

続いて、河島委員（荒牧支部）、長谷川委員（昭和地区支部）、横尾委員（桐生支部）より各支部の活動報告がなされました。さらに河島委員から教育文化部会活動報告が、齋藤委員から組織財政部会報

告が、伊藤広報部長から広報部会報告がなされました。

第 2 号議案 2009 年度 決算報告案

青木委員より決算報告がありました。

第 3 号議案 2009 年度 会計監査報告

花村会計監査委員から、決算案の通り相違ないことを確認したとの監査報告がありました。

以上 3 件について、一括して討論が行なわれました。組織拡大における各支部間の意見交換等がなさ

れた後採決が行なわれ、原案通り承認されました。

第4号議案 2010年度 活動方針案

書記長から、今後1年の本組合の活動方針が提案されました。2009年度の反省を踏まえ、組織拡大および団体交渉を通じた労働条件の改善を目指す事が強調されました。

第5号議案 2010年度 予算案

青木委員より予算案の説明がありました。また書記長より、2009年度各支部事務局助成費の不払いに関する陳謝がなされ、未払い分を2010年度予算に加算するという修正案が提示されました。

以上2件について、一括して討議が行なわれ、原案（修正案）どおり承認されました。

第6号議案 役員選挙結果及び承認

箱田選挙管理委員から、役員選挙結果が報告され、承認されました。なお、新しい中央執行委員会のメンバーは以下の方々です（敬称略）

委員長：西菌大実（荒牧支部）、副委員長：横尾亨弘（桐生支部）、書記長：伊藤賢一（荒牧支部）、書記次長：長谷川信（昭和地区支部）、会計：増子透（昭和地区支部）、執行委員：青木武生（昭和地区支部）、渡部孝子（荒牧支部）、石間経章（桐生支部）

以上で全ての議事を終了しました。この後、黒須委員長をはじめとする旧役員（中央執行委員）から挨拶があり、続いて西菌新委員長をはじめとする新役員（中央執行委員）から挨拶がありました。最後に石間旧副委員長が閉会宣言をおこない、大会は終了しました。



全大教・第22回教研集会に参加しました

9月17日から18日にかけての2日間、全国大学高専教職員組合（全大教）の第22回教職員研究集会が、横浜市立大学で開催されました。この集会は全大教が毎年開いているもので、大学をめぐる諸問題を全国の大学関係者が集まって議論する学会のような交流の場です。今回の集会は「大学の発展を社会の共通認識にするために」というテーマを掲げ、60の大学・高専・共同利用機関から206人が参加しました。群馬大学教職員組合のメンバーも4名が参加しました。

参加者から集会の様子をご報告いたします。

団体交渉の成果と課題を交流

加藤 文雄（書記）

第22回教員研究集会1日目の課題別分科会「団体交渉の成果と課題を交流し、対等な労使関係の構築を目指す」に参加させていただきましたので、その概要等を報告させていただきます。

秋田大学、名古屋大学、金沢大学、大分大学の4大学から、それぞれ2009年度の団体交渉を中心にレポート報告がありました。各大学とも、厳しい財政状況下での団体交渉、人事院勧告準拠の壁を打破するのが困難な状況であるが、粘り強い交渉の末、それぞれの大学において代替措置として、一定の成果の得ることができたとの報告がありました。



秋田大学では、①教育研究費として3,600万円を各学部に配分、②事務・技術職員に研修経費として1,000万円程度配分、③勤勉手当の優秀者の2倍増等。

名古屋大学では、地域手当を11%から12%に引上げ。

金沢大学では、①研究費として5,000万円支給、②職員に対する研修費5,000万円の確保。

大分大学では、①超過勤務手当の遵守・適正支給（2億円弱、ただし医師が主体）、②リフレッシュ休暇の導入（勤続20年で5日間の特別休暇）、③入試手当の拡充（平日実施時の支給）、④非常勤職員（パート職員）の待遇改善（3年雇用を6年雇用までに延長、結婚休暇の有給化）、⑤組合費のチェックオフの実施。

技術職員のライン制組織化をめぐって意見交換

横尾 享弘（中央執行副委員長／工学部）

今回の教研集会は、私は18日（土）のみ出席させていただいた。午前中に参加したA2分科会（団体交渉の成果と課題を交流し、対等な労使関係の構築を目指す）は別途報告があるので、午後に参加したB5分科会（技術職員）に絞って報告したい。

今回の分科会では、名工大の技術組織に関する1時間弱の報告が一件だけであった。この名工大参加者からの報告の前置きの中で、「大学の技術職員は減員の一途をたどっており、この減少傾向が止まらない場合、2040年には0になる」との指摘があった。

名工大の組織は、単科大学という点で群馬大学とは環境が異なるが、組織化がうまくいっている例として、全国の教室系技術職員組織より注目されている。従前の研究支援体制も残っているものの、外見上は、事務部門のような完全ライン制となっており、事務職員や教員組織とは完全に独立している。グループリーダーを長として、アシスタントグループリーダー、その下に（3つの）各チームリーダーが設置されており、これは事務組織で言うところの課長職であって、人事、予算に関して課長と同等の権限を持っている。他の多くの大学では、技術職員組織は曖昧な位置づけで、研究室から完全な独立体制にはなっておらず、特に予算では立場が弱く、教員、事務方の都合で左右されやすい。大学によっては、技術職員組織に独自の予算がない場合もある。その点、組織が完全に独立している名工大は、全学の予算委員会で直接請求でき、大きな強みになっているようだ。

ただ、ライン制の組織化による処遇改善という流れについては、賛否両論がある。好意的に受け止める意見も

あれば、研究室支援業務を中心として専門員ポスト増など、上位級獲得運動を中心とする従来通り処遇改善策を主張する意見も目立った。

これに関連して電気通信大の参加者から、名工大の動きと相対する動きとして「学内で、技術部の仕事が見えないとの声が強まり、研究支援業務を強化するという観点から技術部が解体され、昔ながらの研究室組織に組み込まれるようになる」との報告があった。これに対しては「教員人事が凍結されている大学が多い中で、研究室組織に組み込まれると、教員人事の都合で技術職員が安易に削減されるようになって、技術職員の存続が逆に危うくなる」との意見が上がった。

また、昇給・昇格に関する議論の中で、事務職員の昇給・昇格の比較という観点から、「事務職員組織には組織改編等でポストを増やすことができる利点があり、お手盛りで自分たちに有利なように変えられる」との意見が一部大学の出席者から上がった。これに共鳴する意見も挙がる一方で、司会者側（名工大所属）から「そうは言うが、事務職員の場合、昇任していくにつれて組織をマネジメントする能力が求められ、仕事量は確実に増えてくる。これまでの技術職員組織には、そういった組織のマネジメント能力は求められておらず、事務職員側から『技術職員は、仕事量・質は全然変わっていないのに給料だけ上がっていく』として、逆に批判される場合もある」との指摘が出された（個人的には、この司会者の意見に賛成である）。

また、関連して、鳥取大学などから、全学組織化が検討されているが医学部教員からの抵抗で動きが止まっていると発言があった。これに対して、司会者から、「全学組織であれば、大学直轄の組織であるため、学部の事務や教授会などを通さず直接予算請求ができるようになる。また、定員管理も学部教員組織や事務の干渉を受けにくくなる。全学組織化は難しいとは思いますが、可能性があるなら進めた方が良いのではないか」との発言があった。

また、関連して「ライン制による組織化を前提とした昇給・昇格の可能性を探るのは良いとして、事務職員などは、そういったライン制の仕事になれているが、我々はそういった仕事を前提には採用されていないため、慣れてない」との不安を示す意見が出されたが、これに対して司会者サイドからは「やれない、なんて言っているはいけないし、できるようになるはず」との意見が出された。

総論として、今回の分科会での議論は、「技術職員の生き残りのためには、研究室・教員等だけに役に立っているというだけでは、無理」との、司会者サイド（名工大所属）の見解に対し、従来型の「研究室中心業務の中の処遇改善を追求すべき」と主張するいくつかの大学の意見が交錯しているとの印象であった。個人的には、名

工大のように、労働安全衛生や地域貢献で、大学執行部に直接、技術職員の存在意義を示せない限り、技術職員組織の生き残りはままならないと思っている。しかし、従来からの研究室との信頼関係を崩さないことも必要で、その辺のバランスが問題になってくる。研究室・教員側の理解を得つつ、如何にして全学業務に深く入り込んでいくか、というのが今後の生き残りのカギになるように思われた。



会場となった横浜市立大学のキャンパス

《 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対応、大学当局との日常的な連絡、団体交渉への参加等。
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：2011年2月1日（以降のできるだけ早い時期。応相談）
2. 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）
3. 勤務日および勤務時間：月曜から金曜日（週5日勤務）、1日7時間45分（9:00～17:45、休憩13:00～14:00）
4. 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教職員給与規則に準ずる）。
5. 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

* 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と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。

金)

応募の締切

書類受付締切：2011年1月21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

E-mail：kumiai@showa.gunma-u.ac.jp