

	<p>組合ニュース</p> <h1>ぐんださいタウン</h1> <p>Ⅱ-73号 2015.12.15 発行</p> <p>★ このニュースは、組合費と寄付金で作られています。★</p>
<p>群大ノ未来ツクル 新しい現実 新しい挑戦</p>	<p>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</p>



団体交渉特集号

大学法人 人事院勧告通りの昇給を保留 病院問題の影響を理由に

去る 11 月 26 日、組合は国立大学法人群馬大学と団体交渉に臨みました。前号の本紙でお伝えしたように、今年度の人事院勧告では平成 27 年 4 月にさかのぼって俸給水準 0.36% 引上げ、ボーナス 0.1 月分の引上げが求められています。大学法人はこれまで、税金を投入されている以上人事院勧告に従うことが当然だとして教職員の給与を削減してきた経緯があり、組合はこれに反対してきました。今回は昨年度に引き続いて賃金引上げが勧告されているわけですが、引下げの勧告には従っておきながら引上げのときには従わない、というわけにはいかないのではないのでしょうか。

以下、要求項目ごとに交渉の様子をお伝えします。

A. 給与について

① 人事院勧告への対応について

組合：平成 27 年 8 月の人事院勧告への本学の対応はどうなるのか。

大学法人：まだ国会で〔給与法の改定が〕通っていない。おそらく 1 月の通常国会で議論されるが、改定の後で決めることになる。本学の場合、医療事故の影響で財政状況は厳しいので、給与水準引上げが出来ないこともありうる。月例給を過去に遡及しての引き上げはしない、というのが本学の原則だ。患者数や手術数の減少、特定機能病院の取消など医療事故の影響が大きく、現段階では見通しが見つからない。

組合：いつ見通しがつくのか。

大学法人：国会の状況にもよるし、経営協議会を通さないといけないので判断が難しい。他大学の状況も調べているが、実施できるか分からない、というところが多い。この段階ではいえない。

組合：今年度は第 2 期中期計画の最終年度であり、昭和地区だと駐車場や新病棟が止められているが、その予算

も事故の対応に使われるということか。執行していない予算は持ち越せないと聞いているが。

大学法人：南病棟の改修は決まっていないが、可能ならやりたいと思っている。別の問題として、業者が入札に応じしてくれないので待っている状態だ。建設資材なども高騰している。

組合：予算は大学としての使い途を考えているはずだ。持ち越せないのであれば待遇改善に使うべきではないか。

大学法人：できるだけ基盤的などころに使いたい。

組合：教職員の給与は優先順位が低いのではないか。群馬大学は他大学と比べても給与水準が低く人材が流出している。大学の判断として、いまの給与水準として群馬大学の人材を確保できると考えているのか。

大学法人：国に準拠しているので国立大学はどこも同じはず。

組合：どこも同じではない。他大学がやっていて群馬大がやっていないことは多くある。群馬大の給与は国立大学平均の95%でしかない。経営判断として何らかの形のインセンティブが必要と考えるが。

大学法人：インセンティブが必要だとは大学側も考えている。優先順位が低いというわけではなく、基盤的な人件費は確保している。状況をみて上げることはありうる。

組合：給与水準を上げるというのは組合の存在意義でもあるので、ことあるごとに取り上げたい。

② 年俸制について

組合：60歳以上の教員は強制的に年俸制に移行した。2年間は保証するがその後はわからないということになっているけれども、今後も不利益変更でないということを保証してもらえるのか。

大学法人：保証する。

組合：税金分の調整もするのか。税率は年々変化する。

大学法人：移行したときに決めたことなので、何かあれば直接人事労務課に相談してほしい。月給の人も、税金が上がれば手取り分は減る。そこまでは対応していない。

組合：人勧で給与が上がった場合は、年俸制の教員も上がるのか。

大学法人：個別に説明しているはずだが、年俸制では昇給しない。人勧の考え方はすでに盛り込んでいる。

B. 職員の待遇改善について

① 入学試験における作題・採点手当について

組合：入学試験における作題・採点手当を新設してほしい。入試手当は質の高い入試問題を確保し、また入試事故を防ぐことにつながる重要なインセンティブになる。

大学法人：つけたいと思うが、今回は社会情報学部で出題ミスがあったばかりなので、やりにくい。

組合：作題の労働は過重で病院問題と同じ構図なのではないか。労働が過重なのでミスがおきやすくなっている。

大学法人：入試は本来業務であるので意味が違う。重要なので付けたいとは思っているが、今回は時期がマズい。

組合：スタッフの数が減らされているのに業務は増えており、モチベーションが下がる一方だ。教授クラスの人が給与と定年の問題で私立大学に流出しているの、残っている人の過重負担が問題になっている。入試業務にもインセンティブが必要だ。特定の人が超過勤務でサービス残業化している。

大学法人：作題にあたる教員は順送りで行っているはずだ。

組合：コアになっている「プロ」の人がいて、その人たちが頑張っているからなんとかなっている。「プロ」の人は汗をかいている。何とか考えてもらえないか。

大学法人：責任者の負担が大変だというのはよく分かっている。今回はタイミングが悪すぎた。

組合：タイミングがあれば支給できる、という回答でよいか。

大学法人：それでよい。

② センター試験の経費について

組合：センター試験の経費が担当教職員に正当に支払われていないので、正当な支払いを求める。支払うことが不可能な場合には、センター試験受託費の用途を明らかにしその根拠を示してほしい。前回は十分な回答が得られなかった。大学入試センターからはいくらきいているのか。

大学法人：総額で2,000万円きている。使途として、人件費835万円、超勤費760万円、その他の物件費で800万円という状況。人件費とは1万円支給される入試手当で、物件費には賃貸料、消耗品、光熱費なども入っている。センター試験で2,400万円使っている。試験にかかる経費は一括で予算を組んでいる。大学としてはいろいろな所からかき集めて入試を行っているので、センターからきたものをどこに使っているか、ということはいえない。

組合：研究費の場合、では公費とプロジェクトの経費は混ぜないのが基本ルール。一緒にしてよいのか。

大学法人：入試センターから混ぜるな、とってきているわけではない。入試の経費は切り分けられない。

組合：センター試験は外部から委託されているのでないか。

大学法人：センター試験も群馬大学の入試の一環として考えて欲しい。やらされているという意識でやるから問題が起きる。センターだけをきりわけるのは難しい。もらっているお金より多くかかっているのが現状だ。

組合：受託契約のときにセンターが積算している根拠があるのではないか。契約のときに大体のガイドラインが出ているのではないか。

大学法人：確認する。相手がいる話なので、どこまで公開できるかはわからないが。

組合：公開できる範囲でお願いします。

③ センター試験における労災の責任

組合：センター試験の監督業務中に病気の受験生の対応によって感染症等に罹患した場合、労働災害扱いとされるのか。労災はどこが払うのか。群馬大学なのか、入試センターなのか。

大学法人：組織として申請するだけで、決定するのはわれわれではない。可能性がある場合は労災として申請することはある。学内で転んだ、という他の業務と同じ。なぜそこを気にするのか。

組合：センター試験と群馬大入試との関係を問題にしている。多くの大学でセンターの入試手当と、大学の入試と分けているところが多い。そこを聞いている。

大学法人：群馬大は分けていない。

④ 病院職員の手当について

組合：病院職員の手当^{*}についてはどうか。

〔※ 申入書の要求項目〕身体、精神的に負担の大きい病院勤務医療従事者に関して、人材確保のためにも適切な手当や調整額を支給すること。

1. 夜間看護手当の増額（例えば1000円以上程度）
2. 患者と直接接して業務を行うことを常例とする医療技術者（歯科衛生士、言語聴覚士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士）や退院支援を行う医療ソーシャルワーカーに対して診療放射線技師、臨床検査技師と同等の調整額を支給すること。
3. 医療従事者の各種認定に対する手当を支給すること。

大学法人：夜間勤務手当は国に準じてやっている。看護師は増やしている。医療技師も、職務内容に見合っただけの手当を支給している。いまの状況では新たな手当は難しい。

組合：夜間看護手当についてはアンケートをとっているが、夜間働ける看護師が現在減っている。時短勤務している人や産休をきちんととっている人は増えているが、夜勤できる看護師は増えていない。人材確保の観点から、プラスアルファを考えて欲しい。二番目にいっているのは、歯科衛生士や理学療法士のように、患者さんと密着してやるような仕事。法人化前の給与規則がずっと続いている。ソーシャルワーカーも患者さんと接してやる仕事。「接することが常例となる」、ということはそのうちのこと。「現状に合わせて」というのであればそこは考えて欲しい。三番目の認定については、他大学でも付いている場合があるので考えて欲しい。今すぐでなくても。

大学法人：他大学の例を調べることからやりたい。

組合：可能性がある、という回答でよいのか。

大学法人：検討する。

組合：特に看護師さんは16時間働いているので、国の基準といわれてしまえばそうかもしれないが、病院のスタッフはいろいろとストレスを抱えている。物価が上がっているのに手当は上がっていない。看護師がいなくなったら病院が成り立たなくなる。看護手当だけでも考えてほしい。回答はもらえるのか。

大学法人：他大学の例も調べてみる。

⑤ 技術職員の手当について

組合：技術職員の手当*について回答を求める。

【※ 申入書の要求項目】労働安全衛生・安全管理にかかる資格（作業環境測定士、作業主任者、電気主任技術者、高圧ガス製造保安責任者）を取得して業務にあたっている職員に対して、高度な社会的責任及び作業内容、この業務に関わることで、大学にかける経費上の負担を最小限としてきたこと等を考慮の上、手当を支給すること。

組合：桐生地区では教員の手の届かないところで労働安全衛生とか学生の安全管理には随分寄与しているし、薬品管理システム等には技術職員が関わっている。

大学法人：産業医や衛生管理には支給している。28年には技術職員2名を採用するので、ある程度緩和されるはず。財政が厳しいので、手当は今のところ考えていない。

組合：資格関係は頑張った人が見えるところなので、他大学ぐらいは支給すべきではないか。

大学法人：他大学の情報はもっているか。

組合：他大学の例というよりは、モチベーションを維持していくのに必要だ、という認識だ。

⑥ 技術職員・事務職員の採用に関して

組合：技術職員・事務職員を採用するときに、国立大学法人採用試験合格者を優先して採用することとなっているが、技術職員の場合、後日公募による採用となることが多い。公募による採用の場合は給与が低く設定されるため、有能な人材の採用の障害となりかねない。試験合格者との格差を是正してもらいたい。

大学法人：給与決定は、学歴・職歴を見ているので、たとえば博士の学位を持っていれば反映されるはず。

組合：今度2人採用試験採用する予定ではあるが、協議採用ということになった。協議採用だと給与が低くなり、有能な人材をとる場合には支障がある。一部の大学では試験採用者に揃えている、と聞いている。

大学法人：試験に合格する、ということは資格の一つ。選考採用が低いわけではない。給与表は同じ。試験という資格をクリアしていないからプラスにならない、という理解。

組合：教育研究支援に携わろうという技術職員を、試験で採用しようとするのがそもそも間違いではないか、と考えている。

組合：時間が足りないので、病院関係に関しては公開質問状という形で出させてもらいたい。人勧の見通しがつかないのが病院問題のせいだ、というのでは説明責任を果たしたことになるのではないか。

大学法人：12月の教授会を学長が回って説明する。

組合：雇用に関しては維持する、という方針には変わりはないか。

大学法人：その通りである。

団体交渉の時点では国家公務員給与に関する政府の方針がまだ決まっていませんでしたが、12月4日に人事院勧告を完全実施することを閣議決定しています。本学の場合、これまで人勧準拠を理由に何度も教職員給与を引き下げてきたわけですから、引上げの勧告だけ対応しないというのでは説明が付きません。組合は引き続き交渉を続けていきます。病院関係の公開質問状は次の「ぐんたいタウン」でお知らせします。