

 <p>Gunma University Staff Union</p>	<p>組合ニュース</p> <h1>ぐんださいタウン</h1> <p>Ⅱ-77号 2018.5.28 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] 027-220-7431 [e-mail] gu-union@ml.gunma-u.ac.jp</p>

群馬大学と団体交渉

2018年度より出題手当新設 長年の要求実現へ 採点手当は留保



団体交渉に臨む組合役員（中央が豊泉委員長）

本年3月5日、組合は国立大学法人群馬大学と今年度2回目の団体交渉を行いました。

今回、組合が2009年から毎年粘り強く要求していた出題手当の支給がようやく認められました（2018年4月より）。ただし、採点に対する手当は見送られました。他にも、副課長・副事務長の管理職扱いについて、大学法人は組合の指摘を受入れ、再検討を表明しました。

団体交渉における主なやりとりについて、お伝えします。

1. 入試業務の手当について

組合：前回の交渉で入試出題手当について前向きに検討しているということだったが、どうなっているか。同じように気をつかう、出題、監督、採点とフルセットで手当を支給するべきである、というのが組合の主張である。

大学法人：入試手当については、責任が大きいので前向きに検討している。ただ、相変わらず群馬大学は財政的に苦しく、限られた財源から支給するというので、今回については出題責任者、出題委員を

中心に考えている。平成30年4月に改正する予定で話を進めている。手当の額は予算との関係もあるので、検討中である¹。

組合：採点を担当している教員からは大分不満の声を聞いている。採点手当の方はどうか。

大学法人：今回は申し訳ないが、出題の方だけやらせていただきたい。

¹ その後4月に改正された「教職員給与規則」では入試手当の額は出題主任8万円、出題委員5万円とされました。

組合：採点は、教科によっては大変集中的に仕事をしてもらわなければならないというのが現実だ。一気にというわけにはいかないと思うが、次に重要なポイントだと思うので、検討を求めたい。

2. 副課長、副事務長の管理職扱いについて

組合：前回の交渉で、大学側からは調査するということがあったが、調査の結果はどうなったのかということと、それに対する対応についてはどうか。

大学法人：本学は迅速で実効性のある業務を行うために、職務権限を下位の職位に委任して、副課長相当まで拡大して運用してきたが、副課長・副事務長の業務内容が管理職に見合った業務であるか、また、業務に見合った手当が支給されているかどうか、労基法上の管理監督者の定義と照らし合わせながら、今回調査を行った。労働時間については就業管理システムを利用して調査し、また、部長、課長、副課長に対して、副課長の取り扱いについて意見を聴取した。

その結果、業務が多様化かつ増大する中、課長・事務長を補佐し、ある程度の権限をもった者を置くことが必要と考えるといった意見や、業務を熟知している管理職が課内調整役として不可欠であるといった意見もあった一方で、副課長等の業務内容については管理的業務より実務の方が多くなってきているとか、行使できる権限が少なく係長の権限とあまり変わらない、といった意見もあった。副課長を管理職として運用していくうちに、実態とあわないところもでてきている、と認識したところである。さらに、経営者と一体的なところで仕事をしているかという観点からすると、厳格な勤務時間管理を受けており、労基法上の管理監督者に当たらないという意見もあった。

大学としての今後の方針としては、労基法上の管理監督者の定義を参考に本学の管理職の位置づけを検討してみると、一律には言えないが副課長等は管理職ではない方が適当ではないかと思われることがあり、副課長に対して管理職手当の支給を止め、時間外に勤務した場合は超過勤務手当を支給する方向で検討している。

組合：組合側の主張を丁寧に説明してもらい、評価したい。われわれが聞いている範囲でも、管理職としての実態に見合っていないし、手当の面でもマイナスになると聞いている。ぜひこの方向で進めていただきたい。

大学法人：実施時期については、規則等の変更もあるので年度途中になると思う。

3. 教員評価について

組合：研究についての評価は複数年度になった。これに関しては、前回の交渉での要望に沿ったものであり、大学側の真摯な態度を組合としても評価したい。改めて今後も、(1) 研究領域の評価を複数年度で行う、(2) 教員評価を人事評価に用いない、という2点の継続を求めたい。

大学法人：研究領域については最長5年ということで、各学部等からもそういう意見も出てきたのでそれを認めるということである。もう一つ、教員評価を人事評価に用いないという点であるが、現学長の任期中は今のままでいく。第四期中期目標・中期計画期間では、文科省の考え方として、教員評価を人事評価に結びつける、という方向に行く可能性もある。次の学長のときは未知数だと思っている。

4. 退職金の支給水準の引下げについて

組合：退職手当規則がこの1月1日から変わり、本学の今年の3月末の退職者にとっても大変大きな影響が出ている。大きい場合には、平成24年の退職金の引き下げと合わせて、数百万円の減額となるケースが出てくる。退職手当規則を強行せざるを得ないということであれば、当事者たちに丁寧に説明をして、できるだけの代償措置を考えてもらいたい。

大学法人：医療事故の影響がとても大きく、特定機能病院復活の目途がまだ見えていないということで、補償とか、新規の手当をするというのは難しい。平成30年1月1日からの退職手当の調整率引下げも、やらざるをえないという状況である。説明については12月19日の退職者説明会のときに話している。代替的な措置はなかなか困難であることを理解してほしい。

組合：他大学の状況だと、たとえば実施を4月に遅らせるとか、休暇の手当をするとか、いろんな工夫をしているところがあるということ、それだけは申し上げておきたい。

大学法人：申し訳ないが緊急の手当を出すのはなかなか難しい。

5. 今年度人事院勧告に基づく給与水準の引上げについて

組合：今年度の人事院勧告への本学の対応は、12月の勤勉手当を0.45月引き上げ、給与水準の引上げは4月に遡らずに1月1日からという形で進められた。全国の国立大学で人事院勧告通りに実施していない大学は本当にわずかしかない。昨年度はワースト2と書いたが今年度も同じような状況になる。そのことが何を生んでいるかということ、次の表にある通り、

人事院で出している各職員の給与のラスパイレズ指数で見ると、平成24年以降は群馬大学の教員は下がり続けている。平成28年の指数は88.8まで下がった。それに対して、宇都宮大は95.0、茨城大は98.2で、大変大きな差になっている。この、群大の教員

の水準は全国的に見ても非常に低い水準で、全国86法人のうち80番目である。医療系では40法人中38番目、事務・技術職員は86法人中58番目である。これはなんとかしなければいけない。少なくとも、人事院勧告に基づいた改善を実施してもらいたい。

◎ 国家公務員と比較した場合の北関東各大学教員の給与指数（人事院資料・ラスパイレズ指数）

事務・技術職員

	H23	H24	H25	H26	H27	H28
群大	85.2	87.4	85.6	85.1	84.8	83.7
宇大	87.3	88.7	87.5	87.9	88.0	87.3
茨大	88.3	91.2	90.4	89.9	90.5	88.5

教員

	H23	H24	H25	H26	H27	H28
群大	91.7	97.5	94.7	91.3	89.5	88.8
宇大	95.4	96.7	96.7	96.7	95.8	95.0
茨大	99.6	99.9	98.9	100.0	100.4	98.2

病院看護師

	H23	H24	H25	H26	H27	H28
群大	96.1	101.1	100.1	102.5	95.4	95.4
筑波大	104.7	107.1	105.9	105.3	107.8	108.8

大学法人：本学では、従来から人事院勧告に基づいて国家公務員の給与改定が実施された場合には、増額改定、減額改定どちらの場合でも給与規則の改正日以降に実施しており、遡及して実施することはしていない。地域手当については、前橋は3%、宇都宮は6%、水戸は8%、筑波は13.6%で、この差が毎年毎年効いてくる。それから、病院を持っているところと持っていないところでは、助教等の若手教員の構成比率が影響する。27年、28年は医療事故の影響が強く出ていると思っている。医療事故の関係が払拭されれば、ある程度は考えられるが、現段階ではなかなか難しい。

組合：年齢の問題はラスパイレズ指数には影響をあたえないようになってはいるはずだ。若手の多い大学と年長の教員の多い大学を比べる場合でも、指数として処理をして比較できるようにしている。確認してもらいたい。地域手当の差はこの中に出てくると思うが、その上で、平成24年、平成25年から、26、27、28年と格差がどんどん開いていく状況をどう考えるか。病院事故で大変だったのはその通りだとしても、病院事故の影響を教職員の賃金の据え置きでカバーするのは正しいことではない。苦しいことはどこも同じだと思うが、群馬大学だけが下がり続けている。やはりこれは何とかしなければいけないし、そのために直接できることは、少なくとも人事院勧告に準拠した改正をすることである。人事院勧告に基づくというのは4月遡及をするということが、当

然前提になる。人勸準拠という言葉を使うならば、ぜひそのことを考え直していただきたい。

大学法人：ラスパイレズ指数については、こちらでも確認する。平成26、27、28年の差は、どうしても病院の医療事故が効いている。人件費が別に項目としてある場合には完全準拠できるが、削られた中から出さなくてははいけないので非常に難しい。今年度は、現時点ではまだ病院の決算が本当に黒字になるかどうか分からないような状況のなかで、教職員のみなさんが頑張ってきたのにこれ以上士気が低下するのはまずいというわけで、経営協議会の方にもお願いして実施する方向になった。まだ見通しは完全についていないがやらせてもらったわけで、とても過去に遡ってやれる状況ではない。理解してほしい。
組合：少なくとも人事院勧告の水準に準拠するというのは、国立大学を名乗っている以上は鉄則ではないか。少なくとも80何大学はそうしているわけなので、苦しい事情は承知しているつもりだが、そこは無理をしていただきたい。

6. 平成27、28年度の6月勤勉手当について

組合：次の表は、期末・勤勉手当についての、公務員と群馬大学との支給状況である。この中で最終的に公務員と群馬大学教職員では、27年は0.075カ月分、28年には0.125カ月分差がある。今年度は月数ではその差はないが、ベースとなる賃金が上がっていないので本当は下がっている。それはともかく、

少なくとも、教職員に対してこれまで国家公務員の給与規則の改正に準拠して、と公示してきたが、27年と28年については公示の内容とはっきりと違う。

合わせて0.2カ月分、勤勉手当について、群馬大学は公務員の支給よりも少なくなっている。これは大学として責任をもってカバーしていただきたい。

◎ 公務員と群馬大学教職員の期末・勤勉手当の比較（月数）

		公務員			群馬大学				公務員との差
		期末	勤勉	計(人勤)	期末	勤勉	追加支給	計	
29年	6月	1.225	0.850	4.40	1.225	0.675	0.450	4.40	0.000
	12月	1.375	0.950	(+0.10)	1.375	0.675			
28年	6月	1.225	0.800	4.30	1.225	0.675	0.225	4.175	0.125
	12月	1.375	0.900	(+0.10)	1.375	0.675			
27年	6月	1.225	0.750	4.20	1.225	0.675	0.175	4.125	0.075
	12月	1.375	0.850	(+0.10)	1.375	0.675			
26年	6月	1.225	0.675	4.10	1.225	0.675	0.150	4.10	0.000
	12月	1.375	0.825	(+0.15)	1.375	0.675			
25年	6月	1.225	0.675	3.95	1.225	0.675		3.95	0.000
	12月	1.375	0.675		1.375	0.675			

大学法人：今年度は見通しの立たない中で全てを出しているの、それを前の分も遡ってというのは、現実的に相当厳しい。その点は理解してほしい。

組合：今すぐには難しいという話だが、大学として、人事院勧告準拠をうたいながら実際には0.2カ月分支給できなかった事実を確認し、機会をみてそれを補填する、と明言してもらうことは可能か。

大学法人：過去のことはそのときに決めたことなので、保障するという性格のものではない。ただ、今後給与をどう改善していくかという中で、人事院勧告により近づけるとか、さらに別な面で改善していくとか、そういうことは本来努力していくことだ。改善したことを、過去の保障と捉えるか、大学がより良い改善をしていくなかで実現したものと考えるか、それは捉え方の違いだ。

組合：今後、勤勉手当をどうするか検討する際に、今回の経緯について踏まえてもらいたい。

大学法人：人勤に対応するための費用が政府からくるわけではないので、どういう風に維持していくかという、ある程度人を減らしていかなければならない。こちらとしてはそれはやりたくないの、そこはジレンマである。

組合：無い袖は振れないのは当然だが、教員の立場からすると、お金がないのならせめて時間が欲しい、業務のスリム化や見直しを進めて欲しい、ということはある。最近また話題になっているが、国公立大学の研究者の研究時間が職務時間の35%ぐらいまで低下していて、それを文科省は各大学で研究者が研究できるようにしてくれ、という要請を何年前前にしている。やはり大学は研究教育機関で、大学の本務はあくまで研究教育にあるので、書類の簡素化など含めて検討して欲しい。

7. 有期雇用職員の無期転換について

組合：平成29年4月に非常勤職員就業規則が改定され、非常勤職員の雇用期間限度は一律5年、非常勤講師等は10年とされた。無期転換回避のための「雇い止め」はしないように、学内に周知徹底して欲しい。また、非常勤就業規則に定められた5年間の雇用期間限度を撤廃して、無期転換を積極的に進めていただきたい。

大学法人：本学は、国からの予算や外部資金の獲得、そういった状況によって法人の運営が大きく左右されているので、非常勤職員の雇用の保障ができないこともやむをえないと思っている。29年4月1日以降の採用者に関しては、雇用期間の限度を設けることに合意して労働契約が成立すると考えている。

組合：労働契約法は、非常勤職員の雇用を安定させるために、5年間働いて6年目に入った人が無期に変われるとしたわけで、これは重要な、国の考え方として進められた法改正のはずである。これに対して、群馬大学の昨年4月からの仕組みは、5年経ったら必ず辞めてもらうということになっていて、非常勤の不安定さをさらに不安定にしている。この問題は全国的にも大きな問題になっていて、今は無期転換を進めていく、つまり5年制限を求めないという大学が次々に現れている。組合としては、労働契約法の趣旨にしたがって、5年働いていた人は無期転換のチャンスを与えていくという形の仕組みづくり、昨年4月にスタートした規則の改正を進めていただきたい。東大が5年の雇用限度を撤廃して、それで全国の動きが変わっている。群馬大学もぜひその方向で検討を進めていただきたい。

大学法人：もちろん検討しないというわけではないが、任期の定めのある雇用、という前提で大学の雇



団体交渉に臨む大学法人執行部

用をしているわけなので問題は無い。

組合：5年で切ってしまうのは、法の趣旨に反するのではないか。特定のプロジェクト等ではあり得るが、今起きているのは、従来は契約の期限がなかったけれども、改正労働契約法がスタートしたから5年の期限をつけようということ。群馬大学のパート職員は従来、雇用の限度はなく、1年更新をずっと続けられた。それが、昨年の4月から採用された人については5年経ったら、そこでいったん辞めてもらうという形に変わってしまった。

大学法人：それは分かるが、そもそも任期を定めて雇用するのがだめだということはない。任期をいままで定めなくてこれまで雇われた方については、無期にしているはずである。

組合：去年の4月に雇用された職員の場合は5年後に、いや、もう1年経ったので、4年後にその問題が生じるし、従来3年雇用とされていた期間雇用労働者は去年の4月から5年になり、そこからもう1年たったので、来年のこの時期にはその人たちをどうするかということが問題になる。じっくり様子を見ながら検討する、では間に合わなくて、来年の少なくとも年度末に向けては、大学としての新しい考え方が必要だと組合としては考えている。

大学法人：もう制度ができていますので、これから新しい問題がでるとは考えていない。ただ、新たな提案がされたことは理解した。

組合：新たな提案は、労働契約法の趣旨を活かすことが大学にとって大事だということだと理解してもらえるか。

大学法人：それは分かるが、労働契約法の趣旨は理解した上で、この制度を作っているということも理解してもらいたい。

組合：期間雇用職員についての扱いは大学の就業

規則のなかで明示されているので、来年のこの時期には従来からの5年目に当たる期間雇用職員の処遇について、規則通りであればそこで雇用打ち切りということになる。そのことについて、大学法人は問題がないというが、大変問題があると考えている。それについて検討していただきたい。その方向で考えることが今は各大学で大きな流れになっている。

大学法人：趣旨は理解した。

8. 助教の待遇について

組合：助教の、任期の付いていないポストへの移行審査が、各部局ごとに審査するのではなくて、大学全体で審査することになり、その際に、各部門の上位職採用の資格になると聞いている。これまでは、各部局での移行基準を定めて、大学は各部局の判断を尊重してきたはずだが、昇格基準を全学で作って、移行するかどうかを全学で判断することになる。これは実際どうなのか、そこを説明していただきたい。

大学法人：助教の任期については、これまで5年で再任不可だったのを、これを再任可にした。ただし、このことは任期の定めのない教員にするということではない。それから、移行審査基準は、各学部等で定めるということでこれまでと同じで、最終的な了承を全学ですということである。昇任を期待して再任する場合は、その基準は厳しくなる場合もあると思うが、そういうことが教員の質の向上につながっていくので、それ自体はそんなに悪いことではないと思う。少し誤解があるかと思うがどうか。

組合：それは理解した。

大学法人：審査基準を全学で決めようと思っているようだが、各学部等で決めてもらうので、実態はこれまでと変わっていないはずである。

組合：これは来年度（平成30年度）の4月から改正

されるのか。

大学法人：その通りである。

組合：全学的、統一的な基準を作ろうとする動きはないか。

大学法人：それはない。学部それぞれで考えていくものである。

9. 公募を行わない教員人事案件の取り扱いについて

組合：最後に、公募を行わない人事の取り扱いについて。教育学部、社会情報学部を含む昇任人事において、特別の理由がない限りすべての昇任人事を公募制で行うということが決定されたが、これは両学部の教員組織の実情とそぐわないのでやめていただきたい。

大学法人：本学としては優秀な人材を育てるのが仕事なので、優秀な教員を雇用する必要がある。そのためには、できるだけ公募でそういう人材を採る必要があるという考えである。

組合：講座制の組織と、学科目制の組織は異なる。教育学部は学科目制の典型だが、教育学部で教員の免許を出すために、たとえば社会科の免許を出すためには、社会学の先生が1人、倫理学の先生が1人必要であり、そういう形で教員組織を作っている。よって、倫理学の先生を採るときには、公募をして優秀な先生を採る。大抵は若く採用されて、そして業績を積んで、業績が基準を満たしたら、准教授であれば教授に、講師であれば准教授に、そういう形で学科目制の人事組織の場合は回っていく。そういう形でやっているのだから、公募で採用された教員がその後講師から准教授に昇任するとき、もう一度全国公募をかけてそこに応募をしなければいけない、とした場合、講師の時代に頑張ってくれた人が、採用されないかもしれない。公募を原則とするということになると、旧学科目制の場合には、教員組織の維持、あるいは、教員組織の中のプロモーション、キャリア形成がむずかしくなる、という根本的な問題を抱えることになる。

大学法人：基本的には公募を行う人事をやることは大前提である。ただ、公募を行わない人事、これはたとえば、定員が埋まっていて外から誰かを持って

くれば誰かを辞めさせなければいけないとか、学部の将来計画の中でこういう分野が必要だとか、そういう整理をきちんと行い、どうしても公募を行わない人事を行わなければいけないという特別な理由があれば、その時は、まずは学内公募をしてもらう。大原則としてはやはり公募を行ってもらう。特別な理由がある場合には、きちんと整理した上で執行役員会の中で議論していく、という制度になっている。

組合：学内公募は成り立たない場合もある。だからその1人を選ぶときに、優秀な人を全国から選んで、その人が業績を積んで上がっていく、という仕組みではじめて成り立っている。

大学法人：その人が、業績を積んでいって基準を満たしたときにどう考えるのか。その方一人だけを見るのか、学部全体で見るのか。学部全体の教授枠は決まっているわけだから、この分野だけ必ず教授が必要だというわけではないと思うので、やはり広い意味で学内公募ということも当然必要になるだろう。競争がまったくないなかで、この人は50歳になったから教授になれる、ということではない。

組合：そんな組織はどこにもない。今言われたことだと、これまでやってきたことと変わらない。

大学法人：学部の中の教授の構成や、分野の全体の状況を見ながら、あるいは将来的にこの分野をもう少し伸ばしていくとか、そういうものも含めて考えてもらう話である。

組合：いま学内の、とりわけ学科目制の形式をとっている学部の若い教員たちは本当に不安になっている。群馬大学の人事が原則として公募であるとして、その上で、各学部の事情によって昇任人事は公募をしないことがあってもいいと思うし、そうしないと成り立たない。その点は理解してもらえるか。

大学法人：公募は基本的に行うという前提の上で、執行役員会では決まっている。

組合：この問題は本当に教育、社会情報の各教員が非常に懸念していて、この間ずっと、教授あるいは教授候補の50歳ぐらいの人たちが首都圏の私大に移動している。学部固有の問題とか、群馬大学の県教委との関係とか、いろんなパイプを作ってきた人たちが出ていくのは本学にとっても損失なので、機会を改めて取り上げていきたい。

今回の団体交渉では、組合が2009年から要求しつづけてきた入試出題手当がついに実現に向けて動き出した点で、大きな前身があったと評価できます。引き続き、採点、監督業務についても交渉を継続していきます。管理職の扱いについて大学法人が見直しに言及した点も注目すべき点です。

その一方で、人事院勧告や労働契約法の解釈、学科目制における教員人事のあり方など、大学法人と見解がくい違う問題も多くありました。群馬大学教職員組合は、これからも教職員の意見を伝えつづけていきます。