

 <p>Gunma University Staff Union</p>	<p>組合ニュース</p> <h1>ぐんだいたいタウン</h1> <p>II-79号 2020.10.23 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] https://web.union.gunma-u.ac.jp/ [電話/FAX] 027-220-7431 [e-mail] gu-union@ml.gunma-u.ac.jp</p>

2019年度第1回・第2回団体交渉

期末勤勉手当をめぐって応酬

有期職員の無期転換・新学部設置でも



団体交渉に臨む組合側参加者（左から4番目が豊泉委員長）

みなさんにお伝えするのが大変遅くなりましたが、組合は2019年12月17日と2020年3月26日に国立大学法人群馬大学と団体交渉を行いました。

19年12月の交渉では、人事院勧告に基づく給与水準の引き上げについて、2号年俸制導入と教員評価について、20年3月の交渉では、（前回に引き続き）人事院勧告に基づく給与水準の引き上げについて、有期雇用職員の無期転換について、情報系新学部設置について交渉しました。とくに給与については、本学の期末・勤勉手当が人事院勧告が求める国家公務員の水準に達しておらず、結果として本学教職員の給与水準が他の国立大学に比べて見劣りする水準に落ち込んでいる現状に対する大学法人の考えを質しました。

2回にわたる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) . 人事院勧告に基づく給与水準の引き上げについて①（19年12月交渉）

次ページの表1に示すのは、国家公務員と群馬大学教職員の期末・勤勉手当の比較です。2019年までの人事院勧告は、期末・勤勉手当の引き上げを求めており、それに応じて公務員の期末・勤勉手当は4.40月（2017年）、

表 1 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（人勸，改定後月数）			群馬大学（改定前月数）				公務員との差
		期末	勤勉	計（人勸）	期末	勤勉	追加支給	計	
2019年 (R.1)	6月	1.30	0.925	4.50	1.30	0.85	0.975	4.425	0.075
	12月	1.30	0.975		1.30	0.85			
2018年 (H.30)	6月	1.225	0.90	4.45	1.225	0.675	0.275	4.225	0.225
	12月	1.375	0.95		1.375	0.675			
2017年 (H.29)	6月	1.225	0.850	4.40	1.225	0.675	0.450	4.40	0.000
	12月	1.375	0.950		1.375	0.675			

4.45月（2018年），4.50月（2019年）と増えてきましたが，これに対して本学の場合，2017年は公務員と同水準でしたが，2018年は0.225月分少なく，2019年も0.075月分少ない手当が大学法人より提示されました。

また，表2に示すのは，国家公務員と比較した，北関東の国立大学教職員の給与指数（ラスパイレス指数：国家公務員の給与を100とした場合の給料水準を指数で示したものを），事務・技術職員，教員，病院看護師について示したものです。ご覧のように，本学の教職員の給与水準は，宇都宮大や茨城大，筑波大に比べて見劣りするものと言わざるをえず，しかもその差が近年大きくなる傾向にあります。

19年12月の団体交渉では，組合はこの資料を示した上で，①人事院勧告に基づく給与水準ならびに期末勤勉手当の引き上げを，国家公務員及び大多数の国立大学法人と同様に，2019年4月に遡って実施すること，②期末勤勉手当について，人事院勧告に従う4.50月分に昨年度（2018年度）の引き下げ分0.175月分を加えて4.675月分を支給することを要求しました。

表 2 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）

事務・技術職員

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
群大	85.6	85.1	84.8	83.7	84.0	81.5
宇大	87.5	87.9	88.0	87.3	86.9	87.3
茨大	90.4	89.9	90.5	88.5	87.5	87.1

教員

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
群大	94.7	91.3	89.5	88.8	88.8	87.4
宇大	96.7	96.7	95.8	95.0	94.7	94.3
茨大	98.9	100.0	100.4	98.2	96.6	97.1

病院看護師

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2019年
群大	100.1	102.5	95.4	95.4	96.2	94.3
筑波大	105.9	105.3	107.8	108.8	109.9	109.4

大学法人：みなさんには，教育研究，社会貢献に伝えるために努力いただいております，感謝しています。その中でも財政状況は厳しい。心苦しく思っている。勤勉手当の成績率を決定するにいたる理由を説明したい。

俸給の遡及適用については，本学は増額でも減額でも一貫してして遡及はしてこなかった。今後，減額に転じることも考えられるので，必ずしも不利益とは考えていない。勤勉手当については，国の運用も4月にさかのぼるとい性質のものではなく，翌年度以降の成績率を改定し，その上で6月に支給済の成績率との差額を考慮して，時限的に当該年度の12月限りの成績率を定めている，と理解している。本学では，26年度の医療事故発覚以降，財政状況が悪化したことから，給与規則本則の改正を見送ってきた。昨年度来の交渉を経て，今年度の6月期からは本則を，従来の0.675月から0.85月に総額改定した。令和元年度の12月の勤勉手当成績率については，改定後の0.85月をベースにして，人事院勧告，本学の財政状況を踏まえて検討することになるが，これについては，本則の改定は見送って，附則にて今年度限りの時限措置として，12月のみ国の水準に引き上げるとい改定とした。5月の交渉の繰り返しになるが特定機能病院が取り消された事が大きい。今年度当初に，特定機能病院が

承認され、もちろん病院勤務の教職員の協力によるものだと感謝している。一方で、診療報酬の返還金は解決していない。全体で17億円あり、これについては保険者、市区町村、共済組合、社会保険に分割して返還しており、今年度は8億円程度になる見込み。多額の返還金が必要でこれを見据えておくことが必要。また、とくに病院については設備投資を見送ってきたので、設備が非常に古くなって耐用年数を経過している。現在、それによる医療事故はないが、診療中に不具合が生じて支障を来している。いましばらくの期間、こういった状況について辛抱してほしい。ご理解いただきたい。

もちろん、教職員の給与を軽視しているわけではない。尽力には大変感謝しており、これに最大限こたえるということで、元年度については12月期のみ国の水準に引き上げると役員会で決定した。今年度の期末勤勉手当を仮に国の水準まで引き上げると、追加費用は約6千万円になる。これでも予算の段階で措置されていた人件費から2億2千万円上積みになる。今回さらに12月期については、国と同じ0.975にしようとして精一杯予算を確保した。

国の水準通りに実行できなかった国立大学は複数あると聞いている。他大学の財政状況も厳しくて、地域手当を抑制している大学もあるそうだ。本学は地域手当を、桐生は〔本来は〕0%だが前橋と同じ3%支給している。これに必要な経費は3,700万円ぐらいになっている。

組合：一時金をめぐって大学と交渉できることは前進だと思っている。4.425月が大学の一時金の総額、国との差が0.75月、他大学の様子が分からなかったというのは、調べようがないということか。

大学法人：聞いても教えてもらえない、ということもあるし、さほど多い数ではない。

組合：全大教からいろいろな情報が入る。圧倒的大多數の国立大学法人で人事院勧告に準拠して給与改正を行っていることは間違いない。大事なのは圧倒的大多數ということだ。公務員の争議権を剥奪する代わりに、公務員に民間給与とバランスのとれた、適切な給与を保証するのが人事院勧告。多くの大学で人勧準拠といっているが、その考えに基づいて私たちも法人化後も公務員に準ずる存在として扱われてきた。多くの国立大学でも苦しいけれども、給与を人勧に基づいて改定している。本学でも、人勧に準拠して、あるいは国の給与改定があったからとして、マイナス改定のときは徹底して実行してきている。2年前は退職直前になって、退職金の規定が変わって退職金を100万円減らしているし、東日本大震災の直後は丸2年間に渡って10%減らされてきた。6千万円出して公務員並になるのだから、退職金や震災後にくらべれば僅かな引き上げだ。

今回、大学法人からもらった資料には、本学の期末勤勉手当の支給について解説がある。今までは人勧準拠という言葉で隠してきたが、今回は正直に言ってもらった。これは大きな進歩だと思う。しかし、逆に、群馬大学は、人勧並の一時金は払えないのが前提だと、そういう形で仕組みを作っている。もし、うまくいけば上乘せできるところに書いてある。人事院勧告に見合った一時金を払わない、払えないということを世間にいっているわけで、これ自身も大きな問題だ。そういった観点から考えても、少なくとも人事院勧告に見合った形での一時金の引き上げというのは、やらなければいけないことだ。

大学法人：かなり無理して2億2千万円を出すようにしようと考えた。たしかに公務員準拠と言っていて、異常な事態だということをおぼれているわけではない。特定機能病院承認取消によって、実際には7億ぐらい収入が減っており、これが4年ぐらい続いている。〔本則を改定した〕6月の対応も、改善の兆しが見られた、という訳ではない、異常事態が普通だと経営者が思っていると思われるので、これを引き上げた。かなり思い切ったということはわかっていたほしい。他の大学と状況がまったく違う。

組合：特定機能病院の件が大変だというのは随分前から聞いているが、それは教職員の生活とは別だ。教職員の懐に手を突っ込んで、苦しい状況を乗り越えようという話にも聞こえる。国立大学の教職員は、公務員に準ずるものとして、民間並の生活をするために人事院勧告という制度がある。大事なのは、職員が安心してこの大学で働ける、ということだ。

資料(表2)を見てほしい。人事院のラスパイレス指数に基づいて、事務職員と教員、看護職員について書いてある。2013年は、群馬大、宇大、茨城大とそれほど違いはない。それがいまはこんなに違っている。職員たちは我慢している。研究費も下がっている。いま、ラスパイレス指数が、群馬大は事務職員が81.5、教員は87.4。宇大や茨城大と比べてもこんな数字になっている。大学として見過ごせない数字ではないか。群馬が一番低いとはいわないが、極めて低い。予算を立てる段階で予算を組まずにおいて、年末にお金があまったら支給する、ということをしてきた。来年には期末手当が6月は1.3、12月が1.3で、勤勉手当は6月が0.85、12月が0.85と。そこから群馬大学はスタートする。もし余裕があったら最終的に12月期に少し上げるかもしれない。初めから人勧水準は出せないと宣言しているわけで、民間並の、公務員並の生活はしなくていいんだって言っているのと同じことだ。予算に組んでいなかったからというが、そもそも仕組みとして問題が大きいのではないか。

大学法人：国の場合は予算措置がされる。大学としては他のものを削ってでも人件費を確保すべきだ、という主張か。たとえばそれは物件費だったり研究費だったり、なるべく無駄を省くのが一番大事だが。

組合：それを考えるのは組合ではない。6月期のときに本則を変えることで対応してもらったことは組合として評価している。ただ、12月期はまた附則に戻ってしまい、来年はまた0.85月からスタートすることになっており、大学法人側の誠意が感じられない。来年、宇大と教育学部は共同教育学部になるのにこれだけ給与に差があっているのか。共同教育学部なのに同一労働同一賃金の原則が成り立たない。そこはどう考えているのか。

大学法人：この違いは、地域手当とか、職員の年齢構成によるところが大きい。

組合：ラスパイレス指数はそこは関係ないはずだ。

大学法人：群大と宇大では助教の数が違う。教授と准教授の比率はあまり変わらないが、助教は圧倒的に群大の方が多。数字的にはそういうことも影響している。

組合：2013年からの変化を見て欲しい。2013年もいま指摘された条件は変わらなかったはずだ。この時点では群大と宇大と茨大はあまり違いはなかった。それが現在こうなった。それは、この間の、人勧準拠といいながらしてこなかった、本学の対応が一つの、そして一番大きな理由だろう。宇大や茨城大が人勧に準拠すれば、来年になるとこの差はさらに大きくなる。職員は教員以上に差が開いている。ここは何とかしてもらわないと、職員の気持ちが離れていく一方だ。

大学法人：人件費を確保するにはなにかを圧縮しないといけなくなるわけで、そうなると設備を使えなくするとか、研究や診療に影響がでてしまう。給料は別物だというのはその通りだが、現実には無関係ではすまない。

組合：払えない仕組みを作ってしまったのが問題。期末勤勉手当については、低く本則を押さえておいて、予算がないので年末に払えないことになる。人を削れということかと組合を脅すような話ではないはずだ。

大学法人：予算の組み方についてはまた検討させてもらう。

組合：すぐに結論がでるわけではないと思うので、継続して交渉してもらいたい。

2) .2号年俸制導入と教員評価について(19年12月交渉)

組合はまた、2019年10月1日に導入された2号年俸制と、導入が計画されている新教員評価について質しました。2号年俸制への移行は、在職中の教員については「当分の間、希望した者のみ」と附則にありますが、これは「不利益変更」となる可能性があります。組合は、①「当分の間」とはいつまでなのか、「希望者」をどのように募るのか、この附則の今後の取り扱いについて、説明を求めるとともに、評価結果を「給与等に反映」するとされる新教員評価についても、②これをどのように試行し、実施しようとしているのか、説明を求めました。

大学法人：確認のためにいろんな説明会で話していることだが、2号年俸制の導入の目的は教員のモチベーションを向上させ、多様で優秀な人材を確保して、教育と研究力の進歩をめざすことなので、指摘されているような、教育研究の発展を阻害することにならないように運用を工夫していきたい。当面は希望者のみに適応を限定している。教員の意志、自由な意志に基づいて移行するのかわからないのか決定するので、不利益変更には当たらないと考える。元年10月に施行した2号年俸制に関しては、強制的な移行をするものではない。「当分の間」がどのくらいの間かということは、現時点ではきまっていない。そもそもこれは「人事給与マネジメントシステムの改善」ということで求められていて、今年2月に示されたガイドラインでは段階的に適用者を増加させ、将来の全面的導入を目指すと書いてある。「段階的」がどのくらいのスピードなのか「将来」がいつごろはかはガイドラインの文言上は分からない。希望者の募集方法については、来年1月を目途に募集開始することを考えているが、具体的な方法については、決定次第あらためて説明したい。

次の新教員評価についてだが、人事給与マネジメント改革の柱には業績評価の処遇への反映が、年俸制に限らず求められているので、直近の教員評価については給与に反映しないこととしてきたが、ずっとそういう状況というわけにはいかないと思っている。給与規則では、賞与や昇給については人事評価を踏まえて決定するので、何らかの意味での評価はこれまでもあった。今後は、給与規則で、評価を踏まえて決定しているものについて、いままでは曖昧だったが、新たな教員評価制度を活用することが考えられると思っている。具体的には、新たな教員評価制度は、単年度評価は翌年度の賞与の優秀者の選出に活用することを想定している。詳細については、あらためて説明させてもらいたい。

組合：新しい評価制度は給与等に反映、ということは掲げられているが、それがどんな形で使われるのか、とい

うのがまったく見えていない状況でデータだけ入れろという話になっているので、大変に職員の不安を駆っているということは理解してもらいたい。従来と同じ教育研究に携わっていても、この新しい評価制度が導入された結果として昇給が遅れたり賞与が減ったりすることがあるとすると、これはやはり不利益変更にあたるのではないか。現行では上乘せのときに使っているはずだが今後はマイナスにもつかうということか。

大学法人：月給制の場合は、単年度評価のみを考えている。翌年度の賞与の優秀者の選出に活用することを想定している。そういう意味では現在の仕組みと変わらないが、これまでの評価は給与に反映させないということなので、その辺が若干変わってくる。

組合：全体が従来より低く押さえられて、上乘せされる分がそこから引きだされるのか。

大学法人：そういうことではない。これまでも、仕事に来ていない人は昇給が抑えられることはあったし、規則にそういうことは入っていた。

組合：新しい人事評価が年俸制とどういうふうに絡めるのかよくわからないが、基本的に評価をする分には年俸制と同じで、何段階かに別れるはず。何段階の人だと賞与はマイナスになって、何段階の人だと賞与はプラスになる、というような形になると、やはり従来とは違った形になる。その辺の情報をきちんと出して、教員の合意を得られる形で提案をしてもらわないと困る。教員は大変危惧している。

大学法人：評価の本来の目的は教育研究活動の活性化である。教員の懸念はわかるので、実施するにはまた説明させてもらう。

組合：学部長が評価に関わるようになって聞いている。評価者の主観が入るのではないか。

大学法人：目標を立ててもらい、一年間経過したあとにチェックすることになる。目標を立てるときにお互い了解した上で一年間やって、到達度をディスカッションしてもらう。

組合：いままでは論文何本とか、客観的な評価だった。

大学法人：それプラス面接ということで、複数で評価するし、役員の二次評価もある。

組合：苦情申し立ての仕組みはあるのか。

大学法人：当然、申し立ての仕組みもある。

組合：評価の話は、優秀者の選定にすぎないとしても、これにすら不利益変更かもしれないという不信感がある。それは大学との信頼関係だと思う。信頼関係を作るために現状の給与を頑張って上げて欲しい。大学との信頼があれば、たとえ評価が下がって合理性があると思える。



団体交渉に臨む大学法人側参加者

3) . 人事院勧告に基づく給与水準の引き上げについて②（20年3月交渉）

2020年3月26日の交渉では、前年に引き続き、2019年度の人事院勧告に基づく給与水準の引き上げについて協議しました。

大学法人：今年度特定機能病院が再承認されたが診療報酬の返還金があり、当初は7億円、前回は8億円位になる見込みといていたが、現在は9億円程度返還することになっており、当初の予定より2億円多く返さざるを

えない状況だ。収支ということでみると、大幅な赤字になっている。また、病院だけではないが、設備についても耐用年数を超えているものがたくさん残っていて、早急に措置を講じなければならない。その中で財源の工面ということで、今年度については12月期のみ国の水準まで引き上げると役員会で決定した。2020年度の期末勤勉手当の支給率については、いろいろな社会状況もあるので、状況をふまえて努力させてもらいたい。

組合：本学の本則の方を、人事院勧告の改正に合わせて来年度変えるということはないということか。

大学法人：今変えることはない。

組合：今の説明は、12月のときとあまり変わっていない。12月のときは8億円返還する見込みだったのが、年明けには9億円返せるようになったということか。

大学法人：返せるようになった、ということではない。請求がきて9億円返さなくてはいけなくなった。こちらとしては、分割して払っていきたくはなかったが、そうはいかなくなった。

組合：4月以降特定機能病院に復帰して収入が増えたわけなので、公務員並みにするために、6千万円くらいは職員に還元してもよいだろう、と要求している。

大学法人：収入が増えるということはそれだけ診療行為が増えるということで、それにかかる費用もある。

組合：給料に関しては払えないが、診療報酬返還については請求がきたらその分だけ払ったということか。

大学法人：そういうことになる。法的に払わないと大変なことになるので、それは払わざるをえない。

組合：いつの時点で8億円の話が9億円になったのか。

大学法人：日々、保険者とはやりとりしており、だんだん積み上がったということだ。一気に1億円くるわけではなく、請求が徐々に積み上がった。

組合：請求の資料を出すことはできるか。

大学法人：保険者もいろいろで、大口もあれば小口もあるので膨大な量になる。

組合：財務の問題なので、いつどんな請求があったかというのは、公開するのが大きな問題ではないのか。

大学法人：保険者自体もものすごい数なので、具体的な数字がわかるような資料が出せるかどうか、検討したい。

組合：結局のところ、返還金というのは、こちらの計画通りに返せるものではなく、請求がきたらすぐに返さなければならない。したがって、年度末までいくら支払うのかが不透明な状況なので、本則は変えずに、人件費分の予算なるべく少なく見積もっておいて、というような経営をしないと年度が越せるかわからない。こういう経営状況なので、人事院勧告通りの手当の支給はできない、という理解でよいのか。

大学法人：大方そういうことだが、返還金だけではなく、設備の更新の話もある。病院はもう、日々水漏れがあるとか、壁が剥がれたとか、そういう状況で、そういう手当も必要なので。

組合：もし返還金が返せたときには、来年度は人事院勧告に則した本則の改定を約束してもらえるのか。

大学法人：現時点では返還金がいちばん大きなかたまりなので、分かりやすいものとして説明したが、他にも…

組合：その話はわかっている。人事院勧告によって公務員の給与が保証されているというのはどういうことなのか、12月に随分説明した。国立大学法人を名乗っている群馬大学がそれを削るというのは崖から飛び下りるくらい大変なことだ。いまの後半の議論のところはまったく納得できない。そうしたら給料はいくらでも削れることになる。群馬大学の教職員に人並みの生活をさせない、といっているようなものではないか。少なくとも17億円の返還が終わったら、公務員並みの給与の支給をやりたい、そのぐらいいいことは言ってほしい。

大学法人：先のことは見通せない。今後数カ月の間では状況は変わらない。検討はするが見通しは非常に厳しい。

組合：その厳しさを、公務員並みの生活をできないように、教職員の給与に転換してはいけぬ。本学も頑張ってもらいたい。

4) . 有期雇用職員の無期転換について（20年3月交渉）

本学では、非常勤教職員の雇用期間限度を一律に5年（非常勤講師等は10年）とする非常勤職員就業規則の改定が2017年4月1日から実施されています。この改定は、規則改定前に雇用されていた非常勤職員には適用されないとはいえ、改正労働契約法（2013年4月1日施行）による非常勤教職員の無期労働契約への転換（「無期転換」）を今後あからさまに阻止するもので、ほんらい「雇止めの不安の解消」を目的とした改正労働契約法の趣旨に反すると組合では考えています。また、文科省の「無期転換ルールへの対応方針についての調査」（2018年度末）に対して、本学は「通算5年以内の上限を設けるが、一定の要件を満たした場合に、通算5年を超える更新を認める」と回答していますが、非常勤職員就業規則には「一定の要件」についての記載はなく、あるのは「学

長が特に認めた場合は」という例外規定のみです。これでは、恣意的な運用が懸念され、実質的に「無期転換ルール」が無効化されているといえます。

2020年3月の交渉では、①非常勤職員就業規則に一律に定められた5年の雇用期間限度(非常勤講師等は10年)を撤廃し、改正労働契約法の趣旨に沿って非常勤職員の無期転換を積極的に進めること、②直ちに①の対応ができない場合には、別途無期転換制度を設けるか、職種ごとに「要件」を検討するなど、「無期転換ルールへの対応」を具体化すること、を要求しました。

大学法人：5年の雇用期間限度の設定については、29年4月以降新規採用者について適用されているが、労使当事者によって労働契約を締結しており、それ自体は双方合意の上なので問題ないと考えている。文科省の調査に関しては、選択肢があってその中のどれかということで回答したわけで、その中では、本学の状況を表すのに一番近い選択肢として選んだ。実際には例えば事務系の非常勤職員は、選考の上常勤職員に登用する制度があるし、医療技術系職員については平成26年に特定有期職員を新設して、5年の任期内に、選考によって無期の特定職員に移行できるよう制度を整備して、期間業務職員は減少している。能力・意欲を有している者の処遇改善は図られていると考えている。

組合：一番大事なところは、労働契約法の無期転換の考え方だ。有期雇用職員が、雇用が保障されるような、安定した働き方ができるように、そのために5年を超えて有期雇用だった人は無期に転換できる、という考え方の下にこの労働契約法の改正があったはずだ。実際に国立大学の職場でも、この5年上限というのを撤廃して無期に転換する大学も増えている。そうした中、本学は非常に厳しい対応をしている大学の一つだ。つまり、無期転換というのは事実上あり得ない、5年で必ず切らんだ、ただし、学長がとくに必要と認めた場合はこのかぎりではない、としている。文科省がこの調査をしたのは、大学が労働契約法の改正にどういう対応をしているかを知ろうとしたものだ。群馬大学は、一定の要件があれば無期転換が可能だという回答の仕方をしているが、大学の規則の方では「前項の規定にかかわらず、学長が特に認めた場合は」という形での例外しか置いていない。事実上本学では、無期転換のルールがないことになるのではないかと。どういった場合に無期転換が可能なのかを示すような方向で、まずは改善してもらいたい。どういう条件を満たせば無期転換が可能なのかを、有期雇用の人たちに示すべきだ。

大学法人：そもそも有期の雇用職員があるという前提で経営している。今の話をすすめると、およそ群大の職員は期限の定めのない職員にすべきだといっているに等しいが、それは経営上、かなり難しい問題だ。有期で雇用する職員がいて、あとは期限を定めない職員がいて、そういう中での経営。ただ法律は、そうはいっても、5年を超えて雇用したら無期の職員とすべきだろうことだと、そういう主旨だと思っている。およそ期間雇用というのは本来はなくすべきだという考えには立脚できない。

組合：希望者全員とか自動的にということが無理だとしても、「一定の要件を満たす場合に」と文科省も言っていて、「学長がとくに認めた場合に」と本学もいっているが、ではこの一定の要件とは何なのか、学長がとくに認めた場合に関しても、あまりにも恣意的で中身がまったくわからない。要求しているのは、そこを具体化して欲しいということだ。どういうルールのもとで5年を超えることができるのかを、明記しなければいけないのではないかと。

大学法人：さっき申し上げた、事務系の職員の登用制度とか、医療技術職員の特定有期職員、特定職員への移行は、周知されていると思っているが周知されていないという認識か。

組合：「学長がとくに認めた場合」ということの中身がわからない。

大学法人：それはいま申し上げたことだが。

組合：大学には従来から正規雇用への転換の試験を受ける仕組みがあるが、それは「学長が特に認める」ということではないはず。

大学法人：だから、「とくに認めた」の中には、いまいった登用制度がある。

組合：「一定の要件を満たした場合」を特例措置とは普通読まない。「学長がとくに認めた場合」はむしろ特例措置と読める。「一定の要件を満たした場合」と書いてある以上は、こうすれば5年以上働けますよ、というガイドラインをある程度示さないといけないはずだ。

大学法人：有期で雇用されている職員が無期になる制度があり、それは周知されていると思っているが、それが規則の定め方と違うのではないかと指摘については理解できるので、どうしたらよいか検討させてほしい。

組合：他大学のこともいろいろ調べていると思うが、とにかく上限を撤廃している大学がたくさんある。それが

ら、有期から無期への転換のための制度を作っている大学もある。「学長が特に認めた場合」というのは、本学以外にもあるが、これは最悪のパターンになっている。大学として労働契約法の趣旨を活かす方法で、転換のための制度を作るとか、転換のための条件を提示していくとか、進めてもらいたい。現場で経常経費で雇用されている職員は、ずっといてもらわないと混乱する、という声もよく聞く。

大学法人：そういう要望がある、というのはわかった。

5) . 情報系新学部の設置について (20年3月交渉)

社会情報学部と理工学部情報系の改組による新学部構想について、2020年1月23日の教育研究評議会において当事者である社会情報学部の反対を押し切って新学部の名称を「情報学部」とすることが決定されました。組合は20年3月の団体交渉において、①教員に対して十分な情報提供を行い、関係する両学部教員組織との協議を続けること、②新学部に参加するすべての教員に不利益変更が発生しないよう、大学法人として相応の措置を講ずることを要求しました。

大学法人：この問題は、本来は教育研究評議会で交渉するべきこと。①について、昨年設置を1年先送りして以来、両学部長、両学部の教員と検討を重ねてきた。社会情報学部からは全学で検討してほしいと要望があったのでそれを受けて、企画戦略会議としてすべての学部の学部長、研究科長を含めて、それから、設置準備委員会・設置準備作業部会で他学部の教員にも出席してもらい、検討準備を進めてきた。ここでの資料や内容については、両学部長、各委員の先生方、部会員から両学部へ情報提供を行っている。それから懇談会において、担当理事から両学部教員へ情報提供を行ってきている。何回かそういう会議や面談を行った。両学部の意向をある程度汲みあげる形で、準備を進めてきた。両学部長や部会員からは、改組すること自体に異論はなく賛同を得られていると認識している。新学部名は教育研究評議会で決定してもらったものだ。

②の不利益変更については、誤解があるのではないかと。改組に反対しているからといって、主担当を外すことはなく、われわれとしては改組に反対してもしなくても、すべての教員に対して不利益が発生することはないようにしたい。もともと全員参加でと言ってきた。改組によって評価基準が変わり、降格になるようなことはまったく考えていない。学内の委員等担当を意図的に外して教員評価を下げるようなこともしない。新学部を希望しているのに切るといえることはないし、新学部の主担当を希望しない人に不利益が生じることは考えていない。

組合：今の説明には正しくないところがある。社会情報学部から全学で検討してほしいと申し入れたことは確かだが、その後のいきさつが大分端折られている。学部名は社会情報学部でいくという話があったので参加すると返事をしたが、その後「選択肢のひとつ」とされたので参加を見送ったはずだ。設置準備委員を推薦してほしいという依頼を拒否したところ、学部長を含む3名を業務命令で準備委員に入れた。学部で賛成しているわけではない。

大学法人：これはここで議論することか。

組合：ここで議論したいのは、大学としての意思形成が、教職員も含めて十分に行われているかということとだ。きちんとした手順を踏んでいないのではないかと。

大学法人：学内できちんと決定をして、文科省にも説明し、手続きはおかしくないと言ってもらっている。

組合：社会情報学部では「社会」のつかない学部では協力できないと決定している。

大学法人：その内容も説明された上で、評議会の中で決定している。

組合：大学当局としてきちんとした手続きで進め、十分な情報提供をして、皆が納得して積極的に新学部に行けるようにしてほしい。

今日の話すべてに共通していることだが、新しい機器が必要だから給料我慢してほしいとか、水漏れも直さなきゃいけないんで給料我慢してくれとか、最初から5年で契約しているから問題ないんだとか、この大学では教職員が軽んじられている。今の話も、当事者がすごく軽んじられているような印象を残念ながらいまの大学は与えてしまっている。そうではないということを示してほしい。

新学部で不利益変更はないという話だったが、これから移る理工の情報系の教員は桐生と荒牧を頻繁に往復するわけで、往復しながら従来通り教育研究もしなければならない。これは明らかな労働強化だ。この辺のことをどう考えているのか。

大学法人：何とか配慮したいとは思っている。