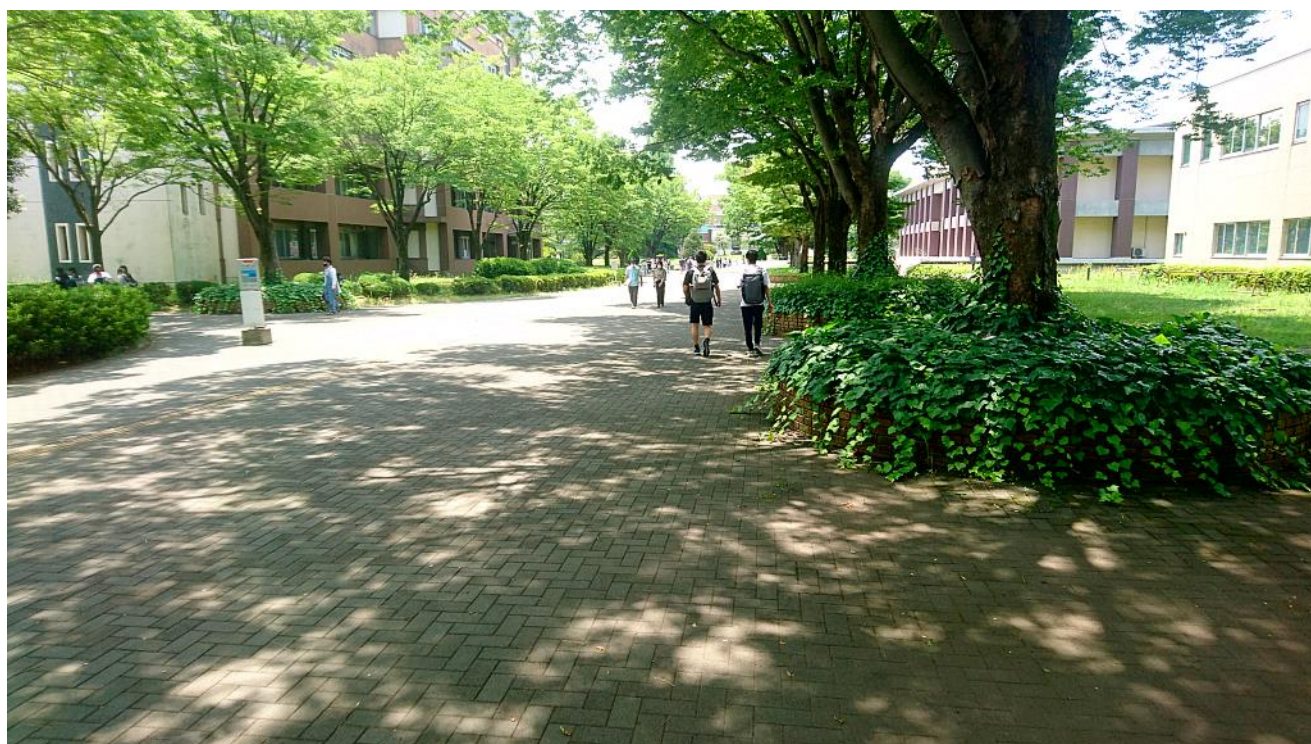


	組合ニュース ぐんださいタウン Ⅱ-80号 2021.10.8発行 ★ このニュースは、組合費と寄付金で作られています。★
群大ノ未来ツクル 新しい現実 新しい挑戦	群馬大学教職員組合 [URL] https://web.union.gunma-u.ac.jp/ [電話/FAX] 027-220-7431 [e-mail] gu-union@ml.gunma-u.ac.jp

群馬大学・新執行部と書面で団体交渉 期末勤勉手当の附則対応を批判 入試手当，コロナ対応，研究費でも交渉



学生が徐々に戻ってきた荒牧キャンパス

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2021年1月に大学法人群馬大学に対して団体交渉を申し入れ、石崎泰樹・新学長名での書面の回答（4月14日付）を受け取りました。

以下に、組合からの要求、大学法人からの回答、組合の解説、の順番で掲載いたします。

A. 給与に関する事項

1. 人事院勧告に基づく給与水準の改善について

【要求】2020年度の人事院引き下げ勧告（4、50月から0.05月引き下げ、4.45月へ）の中、本学では昨年度の4.425月から0.025月引き上げ、ようやく国家公務員と並ぶ4.45月分の支給月数が実現したことを

歓迎したい。とはいえ、本学の対応は依然として給与規則の本則ではなく附則によるものであり、来年度の期末勤勉手当は公務員、他の国立大学法人よりも0.15月分低い4.30月を基に勘案されることになる。国立大学法人教職員の給与は、少なくとも人事院

表 群馬大学と国家公務員の期末・勤勉手当

	支給 月	群馬大学				国家公務員				公務員と の差
		期末	勤勉	計	計（年間）	期末	勤勉	計	計（年 間）	
2020 年度	6 月	1.30	0.85	2.15	4.30 (4.45)	1.30	0.95	2.25	4.45	▲0.15 (0.00)
	12 月	1.30	0.85 (1.0)	2.15 (2.30)		1.25	0.95	2.20		
2021 年度	6 月	1.30	0.85	2.15	4.30	1.275	0.95	2.225	4.45	▲0.15
	12 月	1.30	0.85	2.15		1.275	0.95	2.225		

勧告の水準に関するかぎり、その都度の財務状況に応じて補填したり・しなかったりするようなものではなく、予算を立てる段階で本則に書き込んで、その水準を確保すべき性格のものである。今回、人事院勧告の水準に並んだことを機に、本則を改定し、来年度の期末勤勉手当を4.45月とすることを要求する。

【回答】 期末勤勉手当の支給率については、附属病院の医療事故発覚以来、給与規則の附則によりその年度限りの措置として対応してきました。

令和3年度につきましても、本学の財政状況は依然として厳しい状況が続くことが想定されますが、出来る限り国に準拠する方向で検討したいと考えています。

【解説】 令和2年度における期末勤勉手当の公務員との格差が解消されたことについては、厳しい状況の中それを実現した大学執行部の努力に敬意を払いたいと思います。とはいえ、他大学の状況を見ても人事院勧告準拠は当然のことです。本来組合と大学で行われるべき交渉は、人事院勧告水準以上の支給が実現できるかどうかであるはずですし、実際にほとんどの大学でそのような交渉が行われています。また、2020年度の人事院勧告はマイナス勧告（期末勤勉手当を4.50月分から4.45月分に引き下げ）だったにも関わらず、群馬大学としてはプラス支給（4.30月分から4.45月分に引き上げ）でした。これは、教職員給与をめぐる本学の厳しい状況を示しています。

さて、組合では「給与規則の本則改定」を強く要求しています。その理由は、本則に書かれた数字に基づいて、期末勤勉手当の当初予算が組まれるからです。令和2年度の期末勤勉手当は4.45月分でしたが、これは附則改正によって12月分勤勉手当を0.15月分増額したためです。回答にもあるように、附則は「その年度限りの措置」であり、本則は依然として4.30月分のままです。本年度もこれに基づいて当初予算が組まれているはずですが、したがって今年度

の当初予算では一般職員一人当たり4.30月分しか用意されておらず、昨年度水準を満たすためにも、年度後半になってから新たに財源を確保する必要があるわけです。

このことが、大学と教職員の間の不要な軋轢を生み出すこととなります。この軋轢は、ここ数年の学長交渉によって初めて明るみに出たことです。

そもそもなぜ本則改定ではなく附則で対応するのか。回答にもあるように、財政状況の見通しが悪く、例年通りの支給が困難である可能性があるからだ、というのが大学側の回答です（なお、2009年以来、群馬大学は附則のみで対応してきました。2015年に附属病院医療事故が発覚し、急速に財政悪化していくわけですが、それが原因ではないようです）。期末勤勉手当の水準を低くしておくことで、その分他に回せる予算が増えるわけですから、大学運営にとっては附則対応は便利なものかもしれません。しかし、言い方は悪いかもしれませんが、それは教職員の給与を前借りしているのと同じではないでしょうか。本年度でいえば、教職員一人あたり0.15月分の期末勤勉手当を借金しているようなものではないでしょうか。

これに対する大学側の見解は、本則に書かれている水準が本来のものであり、不当ではないというものでした。しかしそれは、私たちの労働が一般的な公務員の水準よりも低く見積もられていることを意味します。ただし、誤解のないよう明記しておきますが、年度後半になるにつれ、大学は期末勤勉手当増額分を捻出するのに多大な努力を払っています。学長交渉時に大学側から「我々も教職員のために必死にがんばっている」という説明を受けますが、それは事実であると判断します。学長交渉時には、誠実な説明もなされています。しかしながら、そもそも本則を改定し、当初予算でプールしておけば、こうした労力は必要ないはずです。本則改定での対応は、教職員にとっても大学にとっても益のあるものだと思います。

組合としては、冒頭に記したように昨年度の対応

を一定程度評価していますし、大学執行部を悪し様に言うつもりもありません。問題は、附則対応というやり方にあります。長年に渡る組合との交渉の結果、6月期の勤勉手当は0.65月分から0.85月分に本則改定されました。期末勤勉手当については附則対応を完全に止め、毎年本則改定のみで対応していたくよう、再度要求していく所存であります。

2. 有期雇用職員の無期転換について

組合をはじめとして、学内の各学部等からも多くの疑念と反対の声があったにもかかわらず、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る。この改定は、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あり、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不当な改定である。また、多くの有期雇用職員によって支えられている大学の業務の円滑で継続的な実施にとっても、その不利益は計り知れない。

無期転換の回避を意図して本学同様の動きを見せてきた各国立大学法人は、各界から厳しい社会的批判にさらされており、東大をはじめとして、有期雇用の5年期限を撤廃して改正労働契約法の趣旨に沿って無期転換を進めている法人も少なくない。

【要求】 本学においても以下の対応を要求する。

- 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。

【回答】 非常勤教職員は、原則、異動（配置換）は行っておらず、短期雇用を前提としています。そのため、全職種を一律に無期転換にすることは想定しておりませんが、人材確保が特に困難な職種などを対象に運用することを検討しています。

【解説】 改正労働契約法の下にありながら、「非常勤教職員は……短期雇用を前提としています」とどうして言い切れるのか、不思議でなりません。パート職員などの有期雇用（多くは一年契約）で働く人が契約を更新して5年間働き続けたら、その後は雇止めの心配なく働き続けられます（無期転換）、というのがこの法律のルールだからです。一般企業と同様に、大学もそのルールを実現することを求められているのですが、逆に本学では2017年に就業規

則を変更し、一律に「5年で雇い止め」を原則にしてしまったのです。それまでパート職員に5年期限はありませんでした。今回の回答で「全職種を一律に無期転換することは想定していません」とありますが、組合は「一律に無期転換」を求めているのではなく、労働契約法の趣旨に沿った、現在の「一律の雇い止め」原則の撤廃であり、「無期転換ルール」への対応です。組合としては、法の趣旨を歪めないよう、引き続き交渉していきます。

【要求】 2) 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、大学は「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」という類型の下で回答している。ところが、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ある。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。この調査結果から見ても、本学は労働契約法の趣旨に反するもっとも硬直的な対応を続けている大学の一つである。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する。

【回答】 当該調書の回答様式が選択式であったことから、本学の実際の運用にもっとも相応しい回答を選択したものです。

なお、当該調書にも記載しましたが、具体的な対応内容として「学長が特に必要と認めた場合には、5年を超える取扱いも出来るようにしており、人材の少ない分野等で後任を探すことが難しい場合等に対応出来るようにしている。」としています。

【解説】 「学長が特に認めた場合」というのは、「無期転換ルール」への「対応」ではありません。厚労省のリーフレットには「安心して働くため」の「無期転換ルール」と書かれています。「後任を探すことが難しい場合」などという大学側の都合ではなく、この「ルール」をどのように制度に落とし込むかが問われているのです。それは、不安定な条件で非常勤職員を雇用する大学側の責任であり、コンプライアンスの問題です。東大や埼玉大など14国立大学ではすでに雇用期間を撤廃しており、5年期限を残す大学でも別途に無期転換制度を設けて、無期転換を進めている大学が少なくありません（別紙の全大教調査より）。近隣の茨城大学などでも、無期転換細

則を設けています。他大学に倣って責任ある雇用を行うよう、引き続き交渉を続けていきます。

参考：茨城大学の細則

<http://houki.admb.ibaraki.ac.jp/act/frame/frame110001142.htm>

B. 教職員の待遇改善に関する事項

3. 入試業務手当について

組合では以前から入試業務手当の充実について要望を出し、交渉を続けてきた。

入試業務手当については、高田学長時代から全関係教員に1万円の手当支給が始まったが、作問・監督・採点業務は一つのミスも許されない責任の大きな業務である。したがって、「入試業務は通常業務であり、特別な手当を必要とはしない」という従来の大学側の主張に対し、危険手当に類似した特別手当を支給するよう、組合は要求し続けてきた。平塚学長時代に作問手当支給が実現したものの、以下で述べるように未だ十分とは言えない。

具体的には、全学入試（前期・後期入試）、学部入試（推薦入試・帰国生入試など）の別を問わず、入試ミスを犯した関係者は処分の対象となりえる。これは入試業務の責任が、全学入試でも学部入試でも同様に重大であることを意味しているが、現在の制度では、作問手当支給対象者は全学入試問題作成者に限定されており、学部入試の問題作成者には支給されていない。これは同一価値労働同一賃金の観点からみても不当な措置である。

【要求】そこで、

- 1) 筆記試験のみならず、面接試験を含む全ての入試問題作成者に対し、相応の手当を支給することを要求する。
- 2) 作問だけでなく、監督・採点も重要な入試業務である。とりわけ数学の採点業務は担当者が数日間缶詰になって行う負担の大きな業務である。組合の立場は、原則として全ての入試監督者・採点者に対する相応の手当を求めるものであるが、まずは早急に数学の採点業務従事者に対し、相応の手当を支給することを要求する。

【回答】1) 及び2) について、併せて回答いたします。

入試業務は、各学部により担当人数や業務内容にばらつきがあるため、他大学の状況等も参考にしながら、今後改めて検討していきたいと考えています。

【解説】群馬大学では現在、いずれかの入試業務に

従事した教職員には10,000円（教員以外の職員にあつては5,000円）、さらに学部一般入試の出題主任・出題委員にはそれぞれ追加で80,000円、50,000円の入試手当が支給されています。

入試業務に関して、大学側は長らく「通常業務の一部だ」という態度を示し、手当支払いを拒否してきました。しかし組合の粘り強い交渉の結果、出題委員への手当支給は2019年度から実現しました。この点に対する大学側の理解と方針変更について、組合は高く評価しています。

とはいえ、手当はまだ全学入試（一般入試）の作問に限定されてしまっており、監督業務や採点業務は除外されています。作問についても、学校型選抜（推薦入試）などの学部主催の入試は対象外になっています。すべての入試には大きな責任が伴い、危険業務手当と同様、特別な手当で支給に値する業務です。共通テスト・一般入試に限らず、入試ミスや監督ミスに対する社会の目は厳しくなっています。小さなミスであっても受験生のSNS発信などで社会に拡散され、大きな問題になる懸念もあります。したがって全ての入試業務に手当が支給されるべきだと考えています。

もちろん、入試ごとに業務負担や責任の多寡が異なるため、組合は手当を一律に支給すべきだという要求をしているわけではありません。入試業務に携わる教職員にとって不公平感がなく、また責任に応じた手当が支給されるよう、今後仕組み作りを進めていただけるよう、改めて求めます。

【参考：近隣大学の状況（組合独自調査）】

- ・宇都宮大学では前期入試の作題委員に5万円、作題委員長に8万円が支給されており、群馬大学と基本的には変わらない状況である。
- ・埼玉大学では共通テスト手当が3,600円支給され、入試試験手当は点数制が導入されており、2,100円（1点）支給という方法が採られている。点数は業務の内容や負担に応じて細かく決まっており、具体的な業務の点数に関しては下記の通りである。

〈個別学力検査〉

学部入学試験委員長・試験場主任 30点（63,000円）
問題作成・採点に関する専門委員 20点（42,000円）
問題作成・・・・・・・・・・・・・・ 10点（21,000円）
監督（1日）・・・・・・・・・・・・・・ 4点（8,400円）

- ・茨城大学では学部ごとに運用が異なるが、例えば教育学部の場合、共通テストの試験監督委員には一日当たり2,000円、一般入試・推薦入試の試験監督委員には一日当たり3,000円などである。工

学部では作問委員には42,000円、採点委員に7,000円、試験監督者に3,000円（すべて1試験当たり）となっている。

4. 入試実施における新型コロナウイルス感染症対応について

新型コロナウイルス感染症が拡大する中で、入試業務の遂行に対して不安の声が上がっている。万が一受験生が嘔吐した場合、汚物処理の仕方について専門的な指導がないこと、体調不良の受験生を一般教職員が看護しなければならないこと等、トラブル対応体制を懸念している教職員は多い。この点について改善を要求したい。具体的には、以下の4点である。

【要求】1) 各事業所毎に専門的な処理従事者、医療従事者を配置することを要求する。

【回答】学部入試においては、新型コロナウイルス感染症による体調不良者を含めた、体調不良者全般に対応するため、「群馬大学入学試験に係る確認対応ガイドライン」に基づき、各試験場に「救急医療班」や「医師又は看護師」が配置するよう、それぞれの実施要項等で定めています。しかしながら、受験生の少ない一部の大学院入試については、「医師又は看護師の配置」がなされていない現状になります。今年度の入試については、全ての入試で配置するよう検討してまいりたいと思います。

【解説】感染症患者を対応するにあたり様々な補助金等が支給されています。しかしながら、医療スタッフに対しての支給額や事務の待機手当やコロナ搬送に関わる危険手当の支給など不十分との話があります。財政状況の問題はありますが、負担を強いられていることは事実ですので、現状を把握した上でスタッフの負担にあった対応を求めていく必要があります。

【要求】2) 上記が難しい場合でも、感染防止用品(衣類、手袋など)を整備し、その使用法などについて、責任者にレクチャーをすることを要求する。

【回答】新型コロナウイルス感染防止の観点から、試験場を受け持つ各学部において感染防止用品（アルコール消毒液、マスク、非接触型体温計、フェイスシールド等）を整備しています。使用方法などについては、監督者説明会等において説明を行うこととなっていますが、引き続き、入試担当者へ使用方法等についての説明を徹底していきます。

【解説】引き続き、関係教職員の安全と安心を確保

できるよう、対策を求めています。

【要求】3) 実際に処理業務・医療業務に携わった教職員に対しては、特別な手当を支給することを要求する。なお、参考にあるように、すでにそれを決定している大学もある。

（参考）埼玉大学は「防疫等作業手当」として、「新型コロナウイルス感染症のまん延防止のため緊急に行う措置に係る作業に従事した教職員に支給する。1日3,000円」としている。

【回答】提示のありました埼玉大学では、新型コロナウイルス感染症が出た場合に教室等の消毒作業に携わった職員に対し支給しています。他大学の状況を確認の上、対応について検討していきたいと考えています。

【解説】引き続き、検討を求めています。

【要求】4) 今年度はもとより、来年度以降も新型コロナウイルスや新たな感染症蔓延が懸念される。教職員および学外者に対する健康管理の責務を果たせるよう、大学法人には引き続き適切な体制の整備を要求する。

【回答】本学では、新型コロナウイルス感染防止の対策を講じるため、令和2年3月19日に「群馬大学危機対策本部」を設置しました。全国的な感染状況及び群馬県の「社会経済活動再開に向けたガイドライン」等を踏まえ、「群馬大学における新型コロナウイルス感染症対策について」を作成しており、学内ポータルサイトにも掲載し随時更新を行い、情報共有を図っています。今後も引き続き、感染状況等に応じ適切な体制の整備及び対策を講じていきます。

【解説】引き続き、検討を求めています。

5. 病院勤務医療従事者の人員配置や待遇（手当・調整額）について

【要求】新型コロナウイルス感染症蔓延に伴い、附属病院に勤務する医療従事者の感染リスクはもとより、言われなき差別に晒される社会的リスクも増大している。群馬大学はいち早く医療従事者に対する特別な手当支給を開始しており、この点について組合は高く評価をしている。その上で、以下の2つを要求する。

1) コロナリスクに対する手当は、人事院規則九 - 一二九（第三章第七条二項）では、「新型コロナウ

ウイルス感染症の患者若しくはその疑いのある者の身体に接触して又はこれらの者に長時間にわたり接して行う作業その他人事院がこれに準ずると認める作業に従事した場合にあっては、四千円」となっているが、群馬大学では 3,000 円である。そこで、一日当たり 4,000 円への増額を求める。

- 2) 群馬大学でもコロナ患者病棟を作り、受け入れを始めたと聞いている。コロナ治療に直接関わる医療従事者に対し、1) に加えて更なる特別手当を求める。

【回答】 附属病院職員におかれては、感染リスクを抱えながら、日々新型コロナウイルス感染症患者への対応にあたっていたらいており、頭が下がる思いです。本学でも、こうした状況に対して下記の対応を行っています。

- 1) 新型コロナウイルス感染症の患者対応に防護具を着用して診療業務に従事した者に 3,000 円／日を支給しているところですが、増額については附属病院の財政状況を確認して検討したいと考えます。
- 2) 感染症の患者を入院させるための感染症病棟又は感染症病室に配置されている教職員（教職員俸給表（一）を除く）が感染症の病原体に汚染されている区域において患者の看護及び作業等に従事した場合、防疫等作業手当として作業に従事した日 1 日につき、290 円を支給しています。

引き続き、新型コロナウイルス感染症の診療に関わる医療従事者の勤務状況を注視し、手当の見直しを図っていく予定です。

【解説】 群馬県では「群馬県医療機関・薬局等における感染拡大防止等支援事業」として補助金を制度を設けており、対象の中に「賃金、報酬、謝金」とあります。もしも本学がこの制度を利用しているのであれば、1) については人事院規則通りに支払うことができるはずですし、支払うべきです。「附属病院の財政状況」というかたちですべてを一緒に一括に扱われることについては違和感があります。補助対象期間が「令和 2 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日まで」ですので、同制度を利用している場合は 4 月まで遡って手当を支給することを強く求めます。

参考：https://www.pref.gunma.jp/02/d10g_00144.html

(※)

6. 独法化以降に拡大した組織に対する人員配置や待遇について

独法化以降に拡大した部門では、以前より組織化されていた部門と比べ承継職員数や役職、待遇面で

格差がある。承継職員数は安定かつ有能な人材確保に影響を与え、特に承継職員数が少ないと新入職員は年俸制かつ経歴加算を認められないという問題が生じている。また、業務負担に伴う調整額についても認められておらず、学長辞令の役職も存在しない。通常業務と管理業務を担うスタッフへの負担が懸念される。同じ組織で勤務する医療スタッフとして同等な環境にすることは健全な病院運営に寄与すると考える。

【要求】 1) 採用時の経験者の経歴加算および学長任命の管理職について

現在、年俸制に職員に関しては経験が加味されていない。今後、安定した組織運営のために有能な経験者を雇用する点で問題となる恐れがあることから、承継職員同等の経歴加算を求める。また、臨床検査技師および診療放射線技師以外は学長任命の管理職員配置（主任・技師長）がない。適切な組織運営のためにも学長辞令管理職の配置を求める。

【回答】 職務経験を有する有能な医療職員を確保する観点から、職務経験を加味した初任給決定を可能にする必要があると認識しています。この制度は、病院収入を財源として平成 26 年度の新たに導入したのですが、現在の本院の財政状況は、診療報酬の自主返還金等の影響により大変厳しい状況となっており、今後、財政状況を注視しながら、その上で初任給決定方法など制度の見直しについて検討していきたいと考えています。

そのような状況下で、臨床検査技師等の学長発令の管理職配置に関しては、職務内容、人員構成、責任の度合い、予算、キャリアパス等を総合的に勘案し、決定しておりますが、法人化以降、増員した医療技術職員について、実態を確認の上、必要な処遇の見直しを検討する時期に差し掛かっていることは理解しています。しかしながら、病院内の均衡を考慮することや、予算の裏付けの確認も必要不可欠であると考えています。限られた予算の範囲内で、どのような将来計画で人員管理をしていくべきか、病院の運営・経営状況を踏まえ、今後、検討していきたいと考えています。

【解説】 法人化前と医療体制が異なり、医師看護師が中心ではなく、新たな医療技術職が関与する体制になっています。それに伴いスタッフも増員されてきましたが、人事管理については以前のまま文科省予算があるかどうかで判断されているように感じます。現状に合わせ、各部門間の不整合性を改善する

ための再構成を求めていく必要があります。「財政状況を注視しながら」という条件付きですが、大学側が「初任給決定方法など制度の見直しについて検討していきたい」という積極的な姿勢を示したことについては評価したいと考えます。

【要求】2) 患者に接する医療従事者の調整額について

給与規則が独法化以前のままであり、現在の組織に合致していない。新型コロナウイルス感染患者に対してレッドゾーンにて医療提供するなど様々なリスクを有する患者と接する点では調整額が支給されている他職種と同等に感染リスクなどある。感染リスクや業務負担を加味した上で、同様な短大3卒資格である臨床検査技師および診療放射線技師と同等な調整額支給を求める。

【回答】医療従事者の俸給の調整額は、職務の複雑、困難若しくは責任の度合又は勤労の強度、労働時間、勤務環境等著しく特殊な職に対し俸給の調整額を支給しています。

俸給の調整額を別の職種へ拡充するかどうかについては、特殊性のある業務の従事割合や病院の運営・経営状況を踏まえ、今後、検討していきたいと考えています。

【解説】大学側の回答にあるように、新たな職種の業務について把握し、現在支給されている職種との整合性をとれるよう、調整数を再考する必要があります。問題を共有できたと思いますので、引き続き改善を要求していきます。

C. 群馬大学にかかわる事項

7. 校費（研究費）について

理工学府で2020年度に研究室に配分された校費は（スペースチャージなどひかれて）教授30万、准教授20万程度であった。教育学部では教員一人当たり12万円程度、社会情報学部では24万円程度である。もはや研究室として、教育研究ができるような状況ではない。科研費その他の経費で学生・院生教育の質を担保しようにも、外部資金はプロジェクトに紐づけられているため、教育目的での使用は目的外利用に当たる懸念がある。

研究そのものについても、教員一人ひとりが努力し、共同研究の実施、競争的資金の獲得などによって研究活動を維持しようとしているが、多様な基盤的研究はできず、流行のテーマに研究が限定されてしまう傾向にあり、長期的視野に立った研究は困難

である。

西澤佑介によれば（「没落する地方国立大の何とも悲惨な台所事情 個人研究費年50万円未満の教員が6割」、西澤佑介 2018/02/05『週刊東洋経済』）、「科学論文数の世界シェアの順位は主要先進国の中で日本だけが顕著に落ちており、文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学研究のベンチマーキング2017」によれば、2013～2015年における国立大学の科学研究論文は3万1850本と10年前から2620本減、8%減」、「競争原理による集中は、マクロで見ても研究力を強くはしなかった。週刊東洋経済が2018年2月5日発売号の特集で国立大学における研究費と論文の生産性を独自に調べてみたところ、一握りの上位大学だけに資金を過度に集中させても論文の生産性は結局上がらない」としている。

【要求】1) 校費に当てる財源が厳しいことは認識しているが、現場では教育崩壊と研究衰退に対する危機感が広がっている。組合では、健全な学生・院生教育と強固な研究基盤を確保するために、各研究室に配分される校費の増額を要求する。

【回答】大学が配分した予算は各部局の予算委員会において審議の上、各研究者へ配分されています。部局毎に必要とする管理的経費や人件費などに違いはあるものの、定員削減や管理的経費の増加に伴い外注化等が進められ、研究者個人への配分が減少しているため、各研究室に配分される公費の増額を要求されることは理解できます。大学としても引き続き国へ予算要求を行います。国からの運営費交付金のみならず多様な財源の活用をもって大学運営を行うことが求められています。教員の皆さまにおかれましても経常的に必要となる経費や配分予算に対する効果的効率的な執行について、再度見直していただき、また、補助金などの資金獲得に向けて大学運営にご協力いただきますようお願いいたします。

【解説】大学側も運営費は大学の教育研究に大切との認識があることが確認されました。「研究者個人への配分が減少しているため、各研究室に配分される公費の増額を要求されることは理解できます。大学としても引き続き国へ予算要求を行います」と回答しています。本案件は長期的視点に立つべき問題として、大学側は国大協等関係各所と共同しつつ国へ働きかけていくべきと考えます。

【要求】2) 2021年4月から、共同研究における間接経費を10%から30%にすることが決定された。この措置によって、共同研究の打ち切り、あるいは直

接経費の減額等に伴う外部資金の減少が生じるのではないかと、という不安の声が多く聞かれる。運用にあたり、これらの問題が生じる場合は、直ちに見直しを求めたい。

【回答】これまで本学では、共同研究の実施に際し、研究に必要な直接経費の10%を間接経費（研究の管理的経費）として相手先からご負担いただき、共同研究に関する付随的な費用の一部に充当してきましたが、令和元年度から直近3か年の共同研究実施状況を元に間接的経費の積算を行ったところ、現状の10%では費用が不足し、間接的経費の大学負担（持ち出し額）が大きいことが明らかとなりました。また、国からの運営費交付金の減額により大学の管理運営が非常に厳しい状況が続いており、大学の経費削減の努力だけでは共同研究における間接的経費不足を吸収できず、産学官連携活動のみならず教育研究活動全般に大きな影響を及ぼしかねない状況になってきています。本学としても研究力の強化及び産学連携促進のための支援体制を拡充することを目指し、共同研究における間接経費の比率を改定させていただいたものでありますことをご理解の上、ご協力くださいますようよろしくお願いいたします。

なお、共同研究の打ち切りや減額等が生じそうな場合については、大学として相手方の企業等に丁寧な説明を行い、理解を得るよう努めたいと考えています。

【解説】校費の減少に伴い、補助金・共同研究費などの外部資金なしではやっていけないと考えている教員も多いと思います。そのため、共同研究の打ち切りや減額等は死活問題と想像されます。その点を考慮して「共同研究の打ち切りや減額等が生じそうな場合については、大学として相手方の企業等に丁寧な説明を行い、理解を得るよう努めたい」としたことは、強いメッセージとして肯定的に評価します。したがって関係教員におかれましては、共同研究の打ち切りや減額等が生じそうな場合は速やかに大学に相談するのがよいと思います。

8. 新学部（情報学部）について

【要求】2021年4月から情報学部が学生受入を開始する。数年間は社会情報学部と情報学部が併存することになるが、学部として、学生が入学時に約束した授業を開講する義務があるため、最後の学生が卒業するまでは担当教員の教育負担は継続される。多くの教員は新学部と旧学部を二重に担当することになり、管理運営面での負担も増大することは必至で

ある。そのため桐生から移ることになる理工学部情報コースの教員だけでなく、社会情報学部の教員にとっても、過重労働が懸念される。専任教員で対応できない部分は、非常勤講師を依頼せざるをえない。すでに2019年2月の団体交渉で、組合は改組が教職員にとって不利益とならないよう配慮を求めたが、あらためて十分な予算の確保を要求する。

【回答】社会情報学部及び旧理工学部が存続している間の教員の負担増の懸念については、理解できません。今後の全学予算等の状況を踏まえ、可能な限り、非常勤講師を含めた支援等、状況に応じた対応をしていきたいと考えています。

【解説】社会情報学部の学生定員100名に対し情報学部の定員は170名であり、すでに関係教員の負担は増えています。教授会を初めとする諸会議も、情報学部と社会情報学部・理工学部の2階建てで運営されることになり、今後、学部運営が本格化していくにつれて教職員の負担が増加していくことは必至です。この回答そのものは大学法人の誠意を示したものとと言えますが、学部からの要求にどこまで対応していくのか、組合としても注視していきたくところです。現場からの声をぜひ組合にお届けください。

本ニュースの確認を大学法人群馬大学に求めたところ、
5.【解説】（p.6 左側）に関して次のような指摘がありました。

「本学では、当該補助金の制度を利用していません。これは、本学が申請を行った「新型コロナウイルス感染症を疑う患者受入れのための救急・周産期・小児医療提供体制確保事業に係る補助金」と重複して申請することが出来ないためであり、同補助金は、設備整備等の補助を目的としており、人件費は補助対象としていません。そのため、手当の増額については、付属病院の財政状況を確認して検討する必要があります。」