



組合ニュース

# ぐんださいタウン

II-81号 2023.12.14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](mailto:gu-union@ml.gunma-u.ac.jp)

## 群馬大学と団体交渉

# 昇任人事の外部公募で平行線

## 非常勤職員の無期転換，諸手当でも交渉



団体交渉に望む組合側（左から2人目が櫻井委員長）

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2022年3月17日と2023年3月24日に大学法人群馬大学と団体交渉を行いました。本号では23年3月の交渉についてお知らせします。

### A. 教職員の待遇改善に関する事項

#### 1. 人事院勧告に基づく給与水準の改善について

組合：2022年度の期末・勤勉手当が本則改正によって人事院勧告水準の4.40月分支給となり、長年の組合の要求が通ったかたちとなった。光熱費の高騰等に伴う財政難の中、勧告通りの引き上げを実施したことについて、大学側に感謝したい。

2023年度も本年度を踏襲し、本則改正によって期末・勤勉手当の支給を行うとともに、人事院勧告水準を最低限とすることを要求する。

大学法人：光熱費のこともあり、現時点では完全実施できるとはいえないが、教職員の士気に関わると考えているので、できるだけことはしたいと考えている。夏ごろに人事院勧告がでるはずなので、場

合によってはそのときに相談するかもしれない。

組合：理由と合理性が大事だと考えている。何かあったら相談してほしい。

#### 2. 有期雇用職員の無期転換について

組合：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年とする非常勤教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、改正労働契約法による非常勤教職員の無期労働契約への転換をあからさまに阻止するものであり、改正労働契約法の趣旨に反する脱法行為である。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。

他大学では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。文部科学省の調査では全国立大学法人86法人の中で9法人が契約更新に上限を設けておらず、これらを含む32大学が非常勤講師の契約更新に上限を設けていない。本学においても以下の対応を要求する。

第一に、非常勤教職員就業規則に一律に定められた雇用期間限度を撤廃し、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。

第二に、上記の文部科学省の調査に対して、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。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。

第三に、非常勤講師については、各種専門家の多忙化によって引き受け手が減少しており、現場では担当者を見つけるのに苦労している。とくに非常勤講師に関しては速やかな無期転換推進を要求する。

**大学法人：**法の趣旨は指摘の通りであるが、いろいろな要素を加味しなければならない。本学にも優秀な職員を正規職員に登用する試験があり、毎年採っている。能力がありやる気のある人は、むしろ常勤職員として残ってほしいと考えている。

**組合：**何人ぐらい応募があり、何人採っているのか。

**大学法人：**年によって違い、今年度は財政的な事情があつてかなり絞った。全体で10人いかないぐらいで、事務補佐員からは3人。

**組合：**事務補佐員のままで5年以上いられる仕組みも作ってほしい、というのが組合側の主張だ。

**大学法人：**もちろん恣意的に採用している訳ではない。個々のケースで事情が異なるので、一概に示すことは難しい。逆に、他の人でもできるような業務を特定の人をずっと雇用してもらうのは、機会均等の面から心配がある。

**組合：**われわれとしては他の人にもできるとは考えていない。大学の業務はかなり複雑。今働いている人は貴重な人材なはず。

**大学法人：**そのような業務を行われている方は登用試験に挑んでほしいと考えている。

**組合：**しかし法律の意図はそこではない。法の趣旨は雇用の安定のはず。希望者全員の無期転換が難しいとしても、事務補佐員のままで無期転換できる枠

を増やしてほしい。

**大学法人：**枠を作っても、誰を採用するかは判断が難しい。

**組合：**原則として残ってもらい、問題がある人には退場してもらい、という訳にはいかないのか。

**大学法人：**それはさらに難しい。

**組合：**実際に無期転換の上限を設けていない大学もあるので、そういうところを参考にして人事を見直したらどうか、という声が現場からでている。

**大学法人：**これからも環境は変わっていくと思うので、こういった場で意見交換していきたい。

**組合：**われわれも勉強してよい仕組みがあつたら提案していきたい。三点目の非常勤講師の話はどうか。

**大学法人：**非常勤講師の確保は現状難しく、10年超えても必要な方には残ってもらっている。

### 3. 入試手当について

**組合：**組合では以前から入試手当の充実について要望を出し、交渉を続けてきた。

入試手当は一つのミスも許されない責任の大きな業務である。平塚学長時代に出題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いえない。

第一に、全学入試には手当がでるが推薦入試など学部の入試にはでない。同一価値労働同一賃金の原則に反している。学部の入試でもミスがあつてはならず、責任の重さは同じ。第二に、採点業務の大変さ、とくに数学の採点は3、4日缶詰になって緊張する日が続くので、危険手当に相当するものが必要。第三に、共通テストが振替となっているが、この時期は振替がとれない場合も多い。2022年度には検討する、という答えであつた。

**大学法人：**入試は本来業務。経営状況とも関係してくるが、大学としてできることはやっておりこれ以上は難しい。

**組合：**しかし一方には手当を出している。他方には出さないことは説明がつかない。

**大学法人：**出せるところはなんとか出しているということでご理解いただきたい。本来業務とわいつつ、負担をかけていることは承知している。

**組合：**手当が出せないのであれば時間を工夫してほしい。三点目の話はどうか。

**大学法人：**入試はあらかじめ日程が分かっているので、代休でなく振替で対応してもらっている。

**組合：**翌月に回すことはできないのか。

**大学法人：**月をまたぐと割増賃金が発生してしまう。

**組合：**だからできないというのは分かるが、実際問として振替ができない教員は多い。毎日何がしかの業務がある。ペナルティがある業務に無償で就いて

いるという不満もある。ペナルティがある以上、危険手当があるべきだ。

**大学法人：**通常の業務でもペナルティはあるので、日ごろから誠実に業務に臨んでいただいていると認識している。

**組合：**しかし入試の場合は度合いが違う。現場ではモチベーションが下がっている。

#### 4. 技術職員組織改組について

**組合：**技術職員の改組が叫ばれており、理工学系技術部からは、改組にかかる意見や案を研究担当理事等に上げているが、それについて検討されているのかどうか不明で、大学側の改組案で一方的に進められるのではないかと不信の声が出始めている。

**大学法人：**大学として組織化するというので、積極的に動いていると聞いている。部局の教員や技術職員と意見交換を行っていると言っている。

**組合：**その具体的な中身が示されていないので技術職員から不安の声が出ている。

**大学法人：**不安があるのは分かるので、どこかのタイミングで説明するように担当者に話しておく。

**組合：**情報学部の改組のときもそうだったが、改革を進めたい大学と既得権益を守りたい教職員、と見えるかもしれない。しかしそうではなくて、実際に現場で困った事態になっている。改革する側は現場の教職員の声をきちんと聞いてほしい。

**大学法人：**現場の方、技術職員の方の意見をしっかり聞く、とわれわれも聞いている。本学は文部科学省のコアファシリティ構築支援プログラムに申請していたが、これは単なる機器の集約化だけでなく、技術職員を独立した一つの組織として、機械だけでなく職員のリソースを全学でうまく使うというのが事業の本質だ。ファシリティ事業をやる以上は技術職員の組織化はセットだと考えている。現状がどうなっているのかというのは不安だと思うので、そこは伝えておく。

#### 5. 技術職員の賃金体系の改善について

**組合：**技術職員は法人化以降、組織的に労働安全衛生・作業環境測定等、その他職場環境の改善、安全衛生管理・法令順守に努めてきた。また、近年は技術職員の高学歴化が進み、採用時に修士修了以上が標準となってきており、従来型の単なる研究支援ではなくて、研究者・教育者としての役割も期待されている。にもかかわらず、賃金体系は未だに高卒採用で特定の研究室業務が主だった頃の昇給昇格条件が維持されたままである。民間出身で、最近だと博士の資格を持つ者が採用されていても、前職の給与を下回るという問題も発生している。これらのこと

に関して、次の二点を要求したい。

一点目は、法定の必要要員であるかどうかにかかわらず、資格を保持して業務を遂行している者に対して手当を支給すること。具体的には、法定衛生管理者以外の衛生管理者、作業環境測定士、作業主任者、高圧ガス保安責任者、電験三種を保持し、業務を行っている者に対して手当を要求したい。

二点目として、試験採用以外の技術職員の採用にあたって、経歴や保持する資格・学位に応じて、試験採用並みの処遇で採用できるようにしてほしい。特に高度な技術力を持っていても、現状では技術職員として採用されて処遇が低くなっている。採用時に技術専門職員以上の待遇での採用も可能となるような制度に改善するよう要求する。

**大学法人：**一点目については、手当は労働の対価なので、資格に対して払うものではないと考える。いろいろな資格を持っているとは思いますが、それで手当するのはなかなか難しい。二点目については、採用の仕方では給与が異なるというのは確におかしな話で、ここは疑問に思う。他大学の状況も調べさせていただきたい。組織化の際にも給与体系は検討材料になるはずなので、職制も含めて総合的に検討させていただきたい。また、大学として必要な場合には技術専門職員の公募はありうるが、技術職員の公募で、技術職員を採用してみて、能力があるから技術専門職員にする、ということはない。

#### 6. 法人化以降に拡大した組織に対する病院職員の人員配置や待遇について

**組合：**役職の学長発令が進んでいることは評価するが、承継職員数において大きな格差があり、今後も是正を検討してもらいたい。また、現場のスタッフ不足が深刻である。看護職は賃金の改善があったが、他の医療職は改善されていないことへの不公平感が大きい。負担が大きい職種への調整額が実情に合っていない。臨床検査技師や診療放射線技師にはリスクに対する調整額が出ているが、理学療法士や歯科衛生士、視能訓練士等の方が患者さんに密着してリスクが高い。そういうところも実情に合わせてほしい。

**大学法人：**この4月に就業規則を改正して臨床工学士長や理学療法士長といった役職を整備している。後段のリスクを踏まえた手当については、病院は要望を聞いて手当をつくるシステムがあるので、そこに出してほしい。ここに書いてあるものはまだ要望がきていないようだ。要望が出されれば必要かどうか審査され、財源が確保できれば、こちらに上がってくるので、そのスキームに載せてほしい。

**組合：**病院長に出せばよいのか。

大学法人：昭和地区事務部総務課に確認してほしい。

## 7. 群馬大学の経営の見通しと校費(研究費)について

組合：2022年度は対面授業・物価上昇等に伴う光熱費の増加により本学の財政がひっ迫しているとの説明があり、光熱費節約の努力が図られているとの認識である。一方、2023年度も同様であり、場合によっては研究費がなくなる可能性が示された。これに対して、懸念の声があがっている。次年度以降の運営の見通しについて教えてほしい。

大学法人：すべては全体の予算規模にかかっている。全体のパイは決まっている。人件費を増やすには、そのための費用を、研究費を削って持ってこなければならぬ。その究極の選択をしなくてすむように、全体の財源を増やす努力を本学はしなければならぬ。本学は今、少し負担にはなっているが、外部資金を獲得できるような投資に回そうということをやっている、申し訳ないがすこし我慢してほしい。外部資金を獲得していくための好循環を生み出せるような体制を作っているところだ。

組合：そういう説明があればわれわれも納得できる。病院の医療事故対応が済んで大学の財政は回復したはずではないかという声が組合にも寄せられている。

大学法人：将来へ向けて体質改善を行っている途上なので、外部資金の獲得を是非お願いしたい。獲得した外部資金を獲得が難しい部局に回るようにし、裾野が広がるようにしたい。

組合：われわれだけではどうにもならない面もあるので、国に対しても要望してほしい。

大学法人：国立大学協会の会議では、すべての大学の学長が文部科学省の高等教育局長に要望している。

## 8. 情報学部・共同教育学部における昇任人事の外部公募について

組合：本学では学部を問わず昇任人事の外部公募を行う方針であるが、情報学部・共同教育学部ではいわゆる「学科目制」を敷いているため、昇任人事の外部公募は「学科目制」にそぐわないとして、組合では内部昇任を認めるよう2018年度から要求し続けてきた。これは既得権益を守ろうという意図からではなく、深刻な人事問題が存在するからである。共同教育学部、情報学部における昇任人事の際に、原則として内部公募ができるようにしてほしい。

大学法人：学生にとって最適な教員を採用したいと考えており、基本は公募であるべきと考えている。学外公募に内部の方にも応募いただきたいと考えている。

組合：たとえば、共同教育学部の法学の教員が定年退職した場合、法学の先生を取らざるを得ないので、

倫理学や東洋史の准教授は応募できない。

大学法人：そこで法学と決めずに、共同教育学部を強化するのにふさわしい専門の方の採用を検討いただきたい。

組合：それができない。教員免許の関係で、法学の教員は絶対必要。

大学法人：大きいくくりの分野で公募を行うなど工夫できないか。他の大学の状況はいかがか。

組合：他大学もできていない。建前の公募をして、実質的にその人しか応募できないような条件をつけている。そんなことをすればその大学の評判は落ちる。いろいろな大学で問題になっている。

大学法人：いま指摘された問題があるのであれば、大学の評判が落ちることのないよう外部にも説明できて、他の役員も納得するような提案をお願いしたい。

組合：従来は准教授・講師で若い人にとって、その人が業績や経験を積みば教授にしていた。一段目は外部公募だが二段目は内部昇任になる。

大学法人：今は、教授昇任はすべて外部公募の方針としている。

組合：外部から優秀な人がきたら、准教授はずっと教授になれない。

大学法人：競争性を確保するためにも、外部公募の方針としている。

組合：そもそも競争に参加できない。法学の公募に倫理学者は手を挙げられない。

大学法人：共同教育学部に合った採用と昇任の仕組みが必要ということだが、そうであれば、役員ミーティング等に提案してもらい、最終的には執行役員会議に提示して了解が得られれば、新しいやり方を取り入れる可能性もゼロではない。

組合：学部長がすでに何回も説明しているはずなので、学部長からもう一度丁寧に説明していただく必要がある。労働問題になるのを恐れて、若手が他大学に流出するような制度は望ましくない。

大学法人：組合の要望はお聞きした。もう少し分かりやすいかたちで、具体的にお示しいただき、再度お話を聞きしたい。



大学法人側の交渉団