

第 26 回中国四国地区教職員研究集会

法人化以降の団体交渉・成果と課題

レポート集

## 第26回中国四国地区教職員研究集会

1. 日時 : 5月30日(土) 13時～17時終了後、懇親会  
5月31日(日) 9時30分～11時50分  
(2日目終了後、単組代表者会議)
2. 場所 : 香川大学幸町キャンパス研究交流棟5F・研究者交流スペース
3. 参加費 : 無料  
懇親会費 : 1,000円(変更)【会場受付にてお願いします】

### 4. 集会日程

<第1日目> 5月31(土) 13:00～17:00

- |             |   |
|-------------|---|
| 13:00       | 受付開始                                      |
| 13:30～13:50 | 開会集会<br>開会挨拶_(香川大学 武蔵)<br>中四協議長挨拶_(安東)    |
| 13:50～15:20 | 講演「THE団体交渉～組合の強化を目指して～」<br>講師 全大教 長山書記長   |
| 15:20～15:30 | 休憩  |
| 15:30～17:00 | レポートと討論<br><u>香川→広島→岡山(2)→愛媛→島根(各15分)</u> |
| 17:30～19:30 | 懇親会                                       |

<第2日目> 5月30(日) 9:30～12:00

- |             |   |
|-------------|---|
| 9:30～11:00  | レポートと討論<br><u>徳島→高知(2)→鳥取→山口(3)(各15分)</u> |
| 11:00～11:10 | 休憩  |
| 11:10～11:40 | 全体討論と総括                                   |
| 11:40～11:50 | 閉会式                                       |
| 12:00～13:00 | 第56回中国四国地区協議会単組代表者会議                      |

2015年5月30日

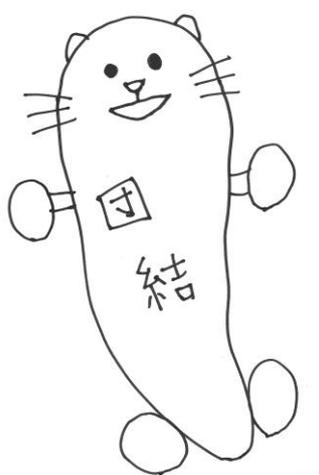
第26回中国四国地区教職員研究集会レポート @香川大学

高知大学教職員組合

岡田 健一郎

組合広報活動におけるゆるキャラの活用と、2015年度新歓活動について

### 1、組合非公認ゆるキャラ「カワウソさん」



プロフィール  
作成の経緯

これまでの利用実績

- ・組合ニュース
- ・各種チラシ
- ・メーデー

### 2、2015年度新歓の概要

新入教職員オリエンテーション

- ・京大病院のパワポ
- ・アンケート+連絡先

岡豊オリ（医学部）

朝倉オリ（その他）

加入状況……3名

### 3、今後の課題

## 団体交渉での成果

高知大学教職員組合 原崎道彦

これまで大切なところではいつも物別れに終わってきた団体交渉だが、今年の春の団体交渉(3月3日)では、それなりの成果を上げることができた。

### 1.. 成果の概要

団体交渉の成果を報告する組合機関紙「こぶし」(4月8日)から。

**★成果その1★**4月から国家公務員並みに地域給が導入されます。高知大学では平均2パーセントの給与引き下げとなります。3年間は現給保障されますが、3年だけです。そのことについて、現給保障が終わる3年後に、何らかの措置をおこなうことを大学が約束しました。これまで大学は、国家公務員並みを原則に、国家公務員に合わせた給与引き下げを悲しいほど機械的におこなってきましたが、ついに今回、給与引き下げを補う何らかの措置を約束しました。もちろん、3年後の措置の内容については交渉を続けてゆきます。

**★成果その2★**労働契約法が改正され、5年を超える契約更新がなされた非常勤職員は無期雇用へと転換することが義務づけられています。契約更新が5年を超えないように契約を打ち切るとのこと(いわゆる「雇い止め」)をしている大学もあります。今回の交渉では、無期雇用が見込まれる事務系の非常勤職員を無期転換まで雇用すること大学が保障しました。

**★成果その3★**改組等のための採用人事に優先的にポイントがつかわれた結果、30歳代、40歳代の教員の昇任人事が著しく遅れている部局が存在します。昇任人事のそうした遅れの責任が大学にあることを大学が認めました。あわせて、昇任人事の現状や問題について学部長に聞き取り調査することを約束しました。

### 2. 交渉の内容

●人事院勧告に連動した(2015年4月からの)給与引き下げをおこなわないことを求めます。

#### 【団体交渉】

組合：かりに人事院勧告に準拠するとしても、大学として代償措置を工夫する余地はあるはずだ。

大学：全く考えていないわけではない。55歳以上の職員の場合、減給保障の3年間で終わった時、減給分に追いつくのは難しいと考えている。55歳以上の職員についてはダメージが大きいので、3年後に、評価によって優秀者の割合を増やすなどの工夫ができないかを検討している。何もしないということはない。何かできないか考えている。

組合：働きやすい職場、働きがいのある職場にすることも大切だ。給与を上げることと同じ効果をもつ。

大学：考えてはいるが、組合からもアイデアを出してもらおうと助かる。

法人化以降ひたすら「人勧どおり」をくりかえしてきた大学が、その姿勢をくずしたことは大きい。このままでは底なしに労働意欲が低下しかねない、という危機感が大学にもあるのかもしれない。

ただし、55歳以上の職員に限定した措置については、「機械的なばらまきでいいのか」という意見が組合内にもあり、組合内で意見をまとめながら、大学と交渉を続けてゆく予定。

●あらためて、現時点ですでに5年を超える契約更新がなされている非常勤職員が無期転換を希望した場合の前倒し実施を求めます。前回の団体交渉では、前倒し実施をしないことについて「他大学の状況等を参考に検討しました」との回答がありましたが、高知大学が率先して実施することを求めます。

#### 【団体交渉】

大学：前倒しはおこなわないが、現時点で無期労働契約への転換が見込まれる事務系の非常勤職員については雇

用を保証する。該当者には今年度中に、その旨を文書でお知らせする。

組合：無期転換を避けるために契約更新をおこなわないこと（いわゆる雇い止め）はしない、ということか。

大学：無期雇用が見込まれる者についてはもちろんだ。これまでおこなってきた3年毎の試験もおこなわない。

「現時点で無期労働契約への転換が見込まれる事務系職員」に該当するのはどのような事務系職員かについて、さらに人事課に問い合わせた結果、以下の回答があった（4月23日）。

今回、事務系の非常勤職員について「現時点で無期労働契約への転換が見込まれる」と判断した際の基準は、以下のとおりです。

下記1～3のすべてを満たす場合

- 1 平成24年度以前から、雇用契約が反復更新されていること
- 2 無期労働契約への転換申込権が生じる平成30年度首（H30.4.1）において、本学の非常勤職員の雇用年齢の上限である60歳未満であること
- 3 雇用の財源が、無期労働契約への転換申込権が生じる平成30年度以降も担保されると見込まれること  
ただし、上記3については、プロジェクト等により期限のある場合は、その終期が平成30年度以降であっても、今回は「見込まれる」とは判断していません。

2012年以降に雇用された事務系非常勤職員、通年契約の非常勤講師の無期転換が、次の団体交渉課題となる。

●改組等のための採用人事に優先的にポイントがつかわれた結果、昇任人事が著しく遅れている部局が存在します。昇任人事の著しい遅れは、研究や教育にたいする教員のモチベーションを著しく損ないます。昇任人事の著しい遅れを部局の問題とすることなく、全学的な対応をおこなうことを求めます。

#### 【団体交渉】

大学：ポイント管理を機械的におこなうつもりはない。5年計画で融通をきかせながら、人事をすすめてゆきたい。

組合：人件費を抑えながら、改組のための採用人事をおこなっていることにつけが、すべて30歳代、40歳代の教員の昇任にまわっているのが現状だ。採用された若い人も昇任できない。昇任人事の遅れは大学の責任だ。学部の問題ではない。

大学：昇任人事の現状や問題について学部長に聞いて調査することにしたい。

高知大学では、部局に配分されたポイントを部局の判断で運用するシステムになっている（教授のポイントが1.0、准教授が0.8、講師が0.69、助教が0.67）。限られたポイントで多くの人材を雇用するために、採用を講師に集中させたものの、その結果、その後の昇任の見通しがまったくたないという状況が全学にひろがっている。これまで大学の姿勢は、各部局における工夫の問題というものだったが、今回その責任が大学にあることを認めさせたことも大きな成果。引き続き昇任問題を団体交渉でとりあげてゆくことになる。

## ホワイトカラーエグゼンプションと過労死等防止対策推進法の経済的背景

山口大学馬田

### I はじめに

ホワイトカラーエグゼンプションや長時間労働の経済的背景について説明し、過労死防止等の対策について説明する

### II 経済的背景

#### II-1 簡単なマクロ経済学理論（ケインジアンのかえ方を基本に）

##### 1. 政府も海外との取引もない場合

$$Y = C + I$$

$$\text{GDP} = \text{民間消費} + \text{民間投資}$$

需要が大きければ、GDPは大きくなる。

$$Y = \pi + RN$$

$$\text{GDP} = \text{利潤} + \text{賃金}$$

$$\pi + RN = C + I$$

$$\text{利潤} + \text{賃金} = \text{民間消費} + \text{民間投資}$$

$$C = \alpha RN \quad 0 < \alpha < 1$$

$$\text{消費} = \text{消費性向} \times \text{賃金}$$

$$\pi = (\alpha - 1) RN + I$$

$$\text{利潤} = (\text{消費性向} - 1) \times \text{賃金} + \text{民間投資}$$

労働者が賃金を全額消費すれば、経済全体の利潤は投資に等しい。

労働者が貯蓄をする場合は、投資が増えれば経済全体の利潤は増加し、賃金が増えれば利潤は減少する。

##### 2. 政府と海外との取引がある場合

$$Y = C + I + G + NX$$

$$\text{GDP} = \text{民間消費} + \text{民間投資} + \text{政府支出} + \text{純輸出}$$

$$\pi + RN = C + I + G + NX$$

$$C = \alpha RN$$

$$\pi = (\alpha - 1) RN + I + G + NX$$

労働者が賃金を全額消費すれば、経済全体の利潤は投資、純輸出、政府支出の和に等しい。

労働者が貯蓄をする場合は、投資、純輸出、政府支出が増えれば経済全体の利潤は増加し、賃金が増えれば利潤は減少する。

円高で輸出は伸びない、財政赤字で政府支出は増えない、消費の成熟で投資が増えないで、経済全体の利潤は増えない。

限られた利潤を奪い合う構造。

## II-2 肉体労働から知識労働へ

肉体労働、工場労働の場合は、労働時間が増えれば労働の成果は増えるが、知識労働の場合は、労働時間が増えても労働の成果が増えるとは限らない。そもそも、知識労働の場合は、何で労働の成果を測るのか難しい。

## II-3 個々の企業はどうやって利潤を増やすか

1. 価格を安くして、競争力を上げて売り上げを増やす。そのためには、賃金を安くするのが一つの方法。したがって、サービス残業、ワンオペ等が増える。

2. 画期的な新製品、ビジネスモデルを考えだす。そのためには、労働時間ではなく、アイデアに対して支払う。ホワイトカラーエグゼンプション。

## III 過労死増加の危険

上記の方法は、過労死を増やす危険性が出てくる。したがって、過労死防止のための方策が必要になる。

## IV 対策

1. 労働時間に上限を設ける。一日、週、連続労働時間、労働時間の間隔等。この労働時間の制限は労働生理学等から決まるもので、企業が勝手に決められるものではない。労働基準法第 36 条、過労死等防止対策推進法にもこの規定はない。これは問題。

2. ストレス等の大きい職場では、リフレッシュ等のための休憩時間、年休等を確保する。

3. 知識労働の生産性を高める。これは難しい。時間をかければ成果が出るとは限らないが、短時間で過大な成果を求めるのも問題だろう。

4. 賃上げ。賃金を上げた方が GDP は大きくなる。巨額の内部留保をため込むよりも賃金の支払いを増やした方が経済はうまく回る。

(参考)

厚生労働省の労働基準法改正案

ホワイトカラーエグゼンプションの導入企業は以下の 3 択のいずれかを選ぶ

①勤務間インターバル規制の導入（勤務終了時から翌日始業時まで一定の休息時間を確保）

② 1 か月単位の労働時間 or 在社時間の上限規制の導入

③ 1 年につき休日 104 日の取得

## 国立大学法人化以降の山口大学における団体交渉、成果と課題等

山口大学教職員組合 鴨崎 義春

### はじめに

昨年の岡山教研の場で、「法人化後の大学による労働条件の変化」についてレポートを提出したが、今回の大会テーマが「法人化以降の団体交渉・成果と課題」、記念講演が「THE 団体交渉～組合の強化を目指して」とされたことから、この一年間の山口大学でのとりくみを踏まえて昨年のレポートを一部修正・補強し、「再度」レポートさせていただくこととした。

2004年（H16年）4月の国立大学法人化後、国立大学教職員の労働条件とそれを左右する労使関係は、国公法・人事院規則等の世界から労働基準法・労働安全衛生法・労働基準法等の世界に移行し、労働条件は労使交渉によって決定されることとなった。しかし「基本給」は、山口大学でも他の国立大学同様、人事院勧告にもとづく国家公務員給与の変更に準じて決定されてきた。例外は、2012年度から2013年度の2年間に渡って人事院勧告とは関係なしに、「震災復興」を大義名分として閣議決定を根拠に強行された「大幅切り下げ」についての対応である。このことを含めて、給与・勤勉手当等が引き下げられた際には「労働条件の不利益変更」として、多くの大学でその都度、様々な「代償措置」を獲得してきた。しかし、その「成果」は一律ではなく個別大学の経営陣の考え方・大学の財政事情や組合の力量によって少くない違いが生じている。

本レポートでは、当組合が一昨年の定期大会以降、大学に対する要求書提出・団体交渉をどのように進めてきたかを報告した上で、法人化後、山口大学での代償措置を含む「独自の制度改善」あるいは「制度改悪」がどのように実施されてきたのかを報告する。

### 1. 随時要求・随時交渉～2013年秋以降の要求書提出・交渉関係経過

山口大学教職員組合は、従来から様々な要求書等を提出し、それぞれ大学との折衝・協議・交渉等を進めてきた。また、その都度「くみあいニュース」を発行し、要求書・交渉結果等を記事としたものはすべて「全教職員配布」としてきた。これにより、組合の要求や組合のとりくみへの教職員の関心を高め、大学当局の対応にも一定の影響を与えるようになってきたと言える。本レポートでは、2013年秋以降のとりくみ経過等を紹介する。

#### 2013年後半期

- ・ 10月23日（木）：①「メンタルヘルス問題の抜本的解決を求める要求書」提出
- ・       "               : ②「裁量労働制適用教員の労働実態について（懇談要請）」提出
- ・ 11月1日（ ）：③「教員以外の者の定年延長等についての要求書」提出
- ・       "               : ④「給与大幅減額問題等についての要求書」提出

- ◎11月26日(火): 団体交渉(1): メンタル・パワハラ、給与・退職金大幅減額、職員の定年延長
- ◎12月4日(水): 団体交渉(2): 55才以降昇給停止、現給保障廃止
- ◎12月10日(火): 学長と組合委員長との「懇談」
- ◎12月18日(水): 団体交渉(3): (11/26からの交渉継続)
  - ・12月19日(木): ⑤「55才以降昇給停止問題についての団体交渉申し入れ」提出
- ◎12月25日(水): 団体交渉(4): マイホリデー、サバティカルリープ、特別貢献手当

#### 2014年前半期

- ▽2月13日(木): 大学による就業規則改正についての組合への説明会
  - ・2月19日(水): ①「就業規則改正等に関する団体交渉申し入れ」提出  
(再雇用関係規則改正・早期退職者募集制度・大学教育職員の年俸制)
- ◎2月20日(木): 団体交渉(1): 再雇用関係規則改正、早期退職者募集、年俸制、附属教員時間外手当
  - ・3月3日(月): ②「給与大幅減額措置軽減要求に関わって年度末予算執行についての質問及び団体交渉開催申し入れ」提出
  - ・3月10日(月): ③「年俸制導入問題等についての団体交渉開催申し入れ」提出
- ◎3月14日(金): 団体交渉(2): 年俸制等、給与大幅減額問題
  - ・3月17日(月): ④「団体交渉開催についての申し入れ」提出
- ◎3月19日(水): 団体交渉(3): 年俸制、給与大幅減額問題、交渉結果確認の再確認
- 3月24日(月): 「2013年11月以降開催の団体交渉結果を踏まえて制度改善に関わる検討の進展状況について(人事労務担当理事名)」受領
- 3月25日(火): 「団体交渉結果に基づく確認書(人事労務担当理事⇄委員長)」締結
- 3月26日(水): 「労使協定期間についての覚書(学長⇄吉田事業場過半数代表者)」締結
  - ・4月15日(火): ⑤「給与大幅減額分の教職員への返還もしくは緩和措置実施を引き続き求める要求書(賃金支払いの催告)」提出
- ◎5月2日(金): 新学長と組合四役との懇談会
- ▽6月4日(水): 大学による組合への「年俸制」説明会

#### 2014年後半期

- ▽9月3日(水): 人事課による組合への「年俸制・人勸・専門看護師手当」説明会
  - ・9月19日(金): ①「年俸制導入計画についての団体交渉開催申し入れ」提出
- ◎9月26日(金): 団体交渉(1): 年俸制導入問題
  - ・10月30日(木): ②「学校教育法等一部改正に伴う学内規則総点検・見直し問題について」提出
  - ・          〃          : ③「大学教育職員への年俸制導入問題について(申し入れ)」提出
  - ・11月6日(木): ④「過労死等防止啓発月間のとりくみについての申し入れ」提出

- ・11月11日(火)：⑤「各種がん検診等の実施方法変更(検診経費の有料化)についての申し入れ」提出
- ▽11月18日(火)；人事課折衝：検診経費有料化問題等
- \*11月19日(水)：山口大学、「過労死等防止月間周知通知」発出
- \*11月25日(火)：山口大学、「胃検診等及びVDT健診受診希望者調査(自己負担額は調整中)」発出
- ◎12月3日(水)：総務担当副学長との懇談(学校教育法)及び団体交渉(各種健康診断)
- \*12月4日(木)：山口大学、「総選挙における服務規律確保通知」発出(重大な誤り！)
- ・12月8日(月)：⑥「衆議院議員総選挙に関する学長名通知について(申し入れ)」提出
- ▽12月9日(火)：人事課説明会：給与問題
- \*12月10日(水)：山口大学、「政治活動禁止通知」の訂正通知発出
- ・12月15日(月)：⑦「教授会規則等見直しについての申し入れ」提出(→評議員等へも送付)
- ・12月16日(火)：⑧「給与改正等についての団体交渉申し入れ」提出(12/9口頭⇒文書12/15付け)
- ◎     "                 : 団体交渉(2)：検診経費有料化問題
- ・12月19日(金)：⑨「ブラックバイト問題についての要請書」提出(11/25付け文科省通知を踏まえて)
- "                 : ⑩「昨年度確認事項についての進捗状況に関する申し入れ書」提出
- ◎12月22日(月)：団体交渉(3)：検診経費有料化問題等
- ▽12月24日(水)；年俸制実施要項説明のため、人事課担当者来室
- "                 : 「山口労働局への要請(14時～15時)」：県労安センター企画
- ◎12月25日(木)：医学部長・附属病院長との懇談会(執行部&小串分会)
- ▽12月26日(金)：人事課担当者から、年俸制実施要項案の説明

## 2015年前半期

- ・1月30日(金)：①「組合費のチェックオフについて(申し入れ)」提出
- ▽2月5日(木)：人事課長折衝(賃金切り下げ提案)
- ・2月12日(木)：②「給与制度改定案についての団体交渉申し入れ」提出
- ・2月18日(水)：③「教員への単身赴任手当支給についての申し入れ」提出
- ・     "                 : ④「附属病院で勤務する技術補佐員等の処遇改善について(申し入れ)」提出
- ・     "                 : ⑤「労使協定に関わる資料提供について(申し入れ)」提出；吉田過半数代表と連名
- \*2月20日(金)：人事課長から組合へ連絡：検診経費無料化復活決定とのこと
- ▽3月9日(月)：人事課長説明会(就業規則改正案等)
- ◎3月10日(火)：団体交渉(1)給与改正・危険手当・単身赴任手当・ブラックバイト・チェックオフ協定
- ◎3月13日(金)：大阪大学長へ「長期在籍非常勤職員雇い止め」についての抗議(要望)文送付
- ▽3月24日(火)：2015年度労使協定案についての説明(人事課⇄過半数代表者&組合)
- ・3月27日(金)：⑥パワーハラスメント問題の抜本的解決・根絶を求める要求書」提出
- "                 : 労使協定見直しについての確認書締結(学長⇄吉田事業場過半数代表者)

- ・ 4月 6日 (月) : ⑦「ブラックバイト対策」のとりくみ強化についての申し入れ」提出
- ▽ 4月 15日 (水) : 人事課長・給与決定係長来室 (55才以上の者への差額支給措置について)
- ・     "           : ⑧「平成 27年度 (2015年度) 山口大学予算説明会開催についての申し入れ」提出
- ▽ 5月中旬       : チェックオフ協定締結 (6月) へ向けた大学側担当者と組合の実務協議
- ◎ 5月中・下旬 : 団体交渉 (2) : 日程調整中

## 2. 国立大学法人化後の要求実現・労働条件改善等

### 1) 独自の要求にもとづく制度改善等の実績

- ①大学入試センター試験手当 (大学入試センター配布予算を踏まえ、2006年1月実施分から適用)
- ②事務職員昇任人事の不利益是正 (学生担当部署・女性・組合員昇任促進)
- ③時間外勤務の実態を踏まえ、特別条項に基づく上限時間見直し (2009年度協定を3ヶ月の暫定協定とし、2009年7月に年間上限時間を360時間から480時間に変更した)
- ④教員の定年年齢引き上げ (2009年11月: 63才から65才に待遇切り下げなし実施)
- ⑤年金支給開始年齢繰り延べに対する対応 (2014年3月退職者から)

### 2) 労働条件の不利益変更に対する代償措置として獲得した制度改善例

: 資料 (H16年度以降の人事院勧告に伴う労働条件切り下げに対する代償措置等一覧: H24.3.28) 参照

### 3) ここ数年、立て続けに進められた大幅な労働条件切り下げと代償措置等

- ・ 給与大幅減額 (2012年6月~2014年3月)
    - ⇒夏季計画年休 (3日) の特別休暇への切り替え (2013年)
  - ・ 退職金支給率の大幅切下げ (2013年1月以降の退職者から)
    - : 104/100(2012年末迄)→98/100(2013.3)→92/100(2014.3)→87/104(2015.3)
    - ⇒2013年3月定年退職者は従前通り支給
  - ・ 55才以降昇給原則停止 (2014年1月の定期昇給から停止)
    - ⇒該当者のみ、「マイホリデー (3日)」を5日に延長
  - ・ 現給保障措置の廃止 (給与構造見直しによる大幅減額分保障: 2006年度からの措置を2014年3月廃止)
  - ・ 2014年人事院勧告「給与制度の総合的見直し」にもとづく切り下げ⇔3年間現給保障
- \* この他、「早期退職者募集制度(2014年度)」「大学教員への年俸制導入 (2015年1月)」等の重要な制度変更あり。

### 4) その他

- ・ 宿舍入居期限 (10年限度) 設定~弾力的運用約束 (2013年10月)
- ・ 健康診断経費有料化方針決定⇒撤回・無料維持 (2014年度: 2015年度以降も無料化継続確定済み)
- ・ 外国人研究員雇用手続きの不備指摘⇒事務連絡で不利益是正

### 3. 要求実現のための手立て、様々なとりくみ

#### 1) 交渉

- ・団体交渉応諾義務・資料提示義務・代償措置実施義務等の「武器」を活用したとりくみ
- ・交渉結果を踏まえた「確認書締結」、交渉結果をくみあいニュースで全教職員配布
- ・交渉当事者能力ある者の対応=学長・財務担当理事の出席要求／労働委員会提訴はまだ行っていない  
～「学長との会見」「女性教職員と学長の懇談会」の活用

#### 2) 世論形成

- ・ガバナンス改革問題等では学内の世論形成、意思決定機関構成員への働きかけ重視
- ・大学による「制度変更についての全教職員対象説明会」に対するとりくみ

#### 3) 過半数代表制度の活用

- ・事業場過半数代表者によるとりくみ
  - ：時間外及び休日勤務に関する協定（三六協定）・裁量労働制協定
  - ：懲戒審査委員会委員としてのとりくみ
- ・衛生委員会での労働者側委員(過半数代表者が指名)によるとりくみ
  - ：メンタルヘルス問題へのとりくみ強化
  - ：冷暖房期間の弾力的実施（2005年の猛暑を機に、「期間限定」から「外気温」に）
  - ：安全衛生対策等推進（建築工事中の防塵対策措置、学内交通安全対策、健康診断用施設設置等）

## 給与改定について大学執行部との交渉過程

島根大学職員組合中央執行委員長 初見真知子

### 労働委員会の斡旋にいたるまで（昨年度の中執対応）

2014年7月8日 組合から質問状の提出：執行部は人勸を実施するとの回答

12月9日 理事との懇談：人勸を実施する理由を全学に説明するように求めるが拒否される

12月26日 団体交渉：大学側が誠意ある対応をとると発言

12月27日 大学当局による給与規定改定の一斉メール

2015年1月16日 団体交渉：給与規定改正の説明なし

2月25日 労働委員会への斡旋受理

4月17日 2回目の斡旋で合意成立

- 学長が必要と判断したときは団体交渉に出席するものとする。
- 不利益変更を受けることとなるものへの代償措置について、真摯に協議する

### その後の経過（本年度の中執対応）

6月19日 団体交渉

大学側からの提案なし。8月か9月に提案するとの発言。

代償措置についての確認書について検討

11月11日 団体交渉

人件費はすべて学部に渡しているので、代償措置をする予算はないとの回答

11月25日 確認書取り交わし（6月19日に検討されたもの）

11月26日 団体交渉

55歳昇給停止について執行部の提案

休暇の検討、メンタルヘルスのためカウンセラーの配置、金銭措置として旅費、研究費、研修費

2014年人勸実施について

2015年4月1日からの2%減と14年度12月一時金の引き上げ(0.15月)

55歳昇給停止についてはペンディング、14年度人勸実施は妥結

11月26日 確認書取り交わし（11月26日の交渉内容）

12月1日 学長意向投票

高い投票率で現職が敗北

1月14日 大学執行部と意見交換会

人勸実施は学長の意向、金銭的代償措置はしない

2月17日 団体交渉

大学執行部案

- 「シニア教員の教育研究力の向上とシニア職員の自己啓発・能力開発を支援」申請したものに教員3万円、職員2万円を上限として支給する

2月中旬に募集開始し、3月中旬に募集締め切り、3月下旬に現学長の任期中に採択を決定  
平成27年度の1年間

- 「55歳を超える職員には新たな特別休暇制度で年間2日を4月からの実施」
- 「健康管理に関する相談」外部業者と契約し平成27年度より実施

現給保障ができないことについて、ただ「人勸準拠」というだけで説明がなく、金銭的代償措置がないことから、合意せず。

その後、大学執行部から3月末に団体交渉の申し入れがあったが、組合としては新たな提案がない限り交渉はできないと拒否

幹旋の合意では「学長が必要と判断したときは団体交渉に出席するものとする。」とあり、交渉の過程で人勸実施の根拠として「学長の意向」としているのにもかかわらず、学長は交渉に出てくることはなかった。

現在の状況

4月24日 新執行部へ解決を求める要望書を提出。

#### **余談：学長意向投票の取り組み**

- 「望まれる学長像（案）」への意見書として学長選考会議に立会演説会の実施、意向投票の尊重、選考過程の透明性を要求
- 2人の立候補者に公開質問状を提出、その回答を全学配布
- 女性部による昼休みの「候補者と語る会」
- 「学長選に行こう 島根大学職員組合」とかかれたのぼりをメインストリートに配置

#### **成果**

- 立会演説会が開催され、多くの教職員が参加した。
- 89.2%という非常に高い投票率
- 学生の意向投票への関心を喚起

第26回中国四国地区教職員研究集会

単組名：広島大学教職員組合／報告者氏名：和田純子

レポート題目：2014年度団交における契約職員の処遇改善報告

広島大学教職員組合と大学は団交を月約2回程度のペースで行っています。2014年度の団交において契約職員の処遇改善について、2つ成果がありました。その経過と成果について概要を報告します。

(背景) ・広島大学での状況 広報紙「ひろば47号 2012/9/27発行」 【資料1】

・組合の契約職員数「組合員数推移表」 【資料2】

### 1. パート契約職員の病気休暇拡大について

(経過) 主に組合要求を記載

2013年11月29日(統一要求) パート職員も常勤及びフルタイムと同じ内容で制度化することを要求。

2014年 5月22日(大学回答) 同一の扱いは困難、しかし特別無給休暇の日数増加は労働環境の改善として考える。

7月17日(第77団交) \_\_「同一の扱いは困難」はおかしい。年次有給休暇のように比例的な付与に。

9月 8日(第78団交) \_\_常勤、フルタイムの連続90日とパート年間10日まではあまりに較差がある。

9月12日(第79団交) \_\_ (大学) 4月改定に向けて検討したい。(組合) 年内までには。

....

2月 2日(第87団交) \_\_現行10日を60日に拡大、週4日以下勤務者にも傾斜付与、という提案を受ける。

2月 9日(第88団交) \_\_検討結果、了承と報告。日数について意見、診断書の扱いについて質疑応答。

2月23日(第89団交) \_\_診断書の扱い(連続7日間を超える場合提出)について確認し、了承。

(成果) 2015年4月1日より一の年度内60日無給休暇付与(週5日勤務) 他【資料3】

### 2. 契約職員への一時金支給について

(経過) 12月2日(第84団交) 「2014年度人事院勧告に連動する給与制度改定案」を受け、契約職員にも一時金要求。

12月8日(第85団交) \_\_常勤職員並みの本給引き上げ分(月額0.3%相当の年間分)を要求。

2015年 1月19日(第86団交) \_\_支給対象者、算定方法、対象職種について大学提案について質疑応答。

2月 2日(第87団交) \_\_病院診療医について確認、算定式の数値(在職月数等)について質疑応答。

2月 9日(第88団交) \_\_一時金算出方法の再提案を受け、その案で了承し決定。

(成果) 2015年3月末までに契約職員への一時金支給。

....

3月 9日 広報ポスター「やった!組合の要求実現!!」....【資料3】

(感想など) 状況としては、大学全体での契約職員の増加に対し、組合への勧誘等も機会をとらえ行ってきたが、組合員数は大きくは増加していない。また、契約職員は勤務時間、仕事内容、職場の雰囲気などにより、まとまった組合活動参加は難しい状況が見受けられる。しかしながら組合ではこの間、各支部に契約職員担当者という窓口を設置し、組織的に問題や悩みをすくい上げるよう努力をしてくれている。その中で、無給ではあるがパー

ト職員の病気休暇の拡大を実現したことは、「病気になっても休めない、辞めないといけなくなる。」という不安を軽減し、働き続ける安心と意欲に繋がる成果になったと思う。そして、契約職員への一時金支給については、常勤職員に対する提案が大学から出されたときに、瞬時に契約職員へ拡大するようにと要求を行った。特に当年の執行委員長は長年の組合の取り組み内容を熟知しているため気付きと対応が早く3月末までの支給につながったと思う。1年交代の役員体制ではそのようにタイミングを捉えて、いつもすぐには難しいと思うが、その点留意して活動をつなげていかななくてはいけない。また、契約職員の組合活動参加には課題やハードルが多いが、雇用の不安などから加入だけをしておきたいという方も多く、その辺りを配慮して粘り強く取り組む必要があると感じる。以上

【資料2】

単位=人数 毎年5月1日現在の組合員数

組合員数推移表						
支部／年度	2013	常勤 契約	2014	常勤 契約	2015	常勤 契約
事務局	9	5 4	9	7 2	14	8 6
総合科学部	68	54 14	67	53 14	66	52 14
文学研究科	28	26 2	27	25 2	28	26 2
教育学研究科 (旧 学校教育学部)	77	71 6	77	70 7	70	63 7
国際協力研究科	8	8 0	7	7 0	7	7 0
社会科学部 (旧 法・経済学部)	24	22 2	24	22 2	21	19 2
理学部	43	30 13	40	27 13	34	24 10
工学研究科	34	28 6	35	28 7	32	26 6
生物生産学部	62	55 7	63	54 9	62	50 12
図書館	11	4 7	8	2 6	7	2 5
霞 旧医学部 旧原医研 旧病院 旧歯学部	249	193 56	211	150 61	203	139 64
附属東雲	32	30 2	37	34 3	33	31 2
附属小	3	2 1	3	2 1	4	3 1
附属中・高	48	46 2	43	40 3	38	35 3
附属三原	32	26 6	32	26 6	30	25 5
附属福山	41	40 1	39	38 1	40	39 1
組合本部(書記局職員含 む)	5	4 1	5	4 1	5	4 1
合計	774	644 130	727	589 138	694	553 141

(参考) 2014年4月の全職員数 5,844名(役員、非常勤職員は除く)

3月26日

(組合員からの報告メール抜粋)

お世話さまになります。  
本日、下記の一時金の明細をいただきました。  
私のまわりの契約方々はとても喜んでおられました。  
これも組合のおかげだと言われていましたので、あわせてお礼申し上げます。  
今回の1回限りに終わらずに今後もこういう機会が増えていきますことを切に希望いたします。  
有難うございました。執行部の方々にも宜しくお伝えくださいませ。

団体交渉の一部報告

# やった！組合の要求実現！！



## その1 パート契約職員の 病気休暇の拡大 実現！

現行 パートタイム契約職員 週5日  
以上の勤務者のみ、

一の年度内

**10**日  
無給休暇

2015/4/1より

一の年度内

**60**日  
無給休暇

※ 病気休暇が連続して1週間(休日を含む7日間をいう。)を超える場合は、医師の診断書の提出が必要です。  
【常勤職員と同様】「この1週間を超える」は同一の病因での適用です。1週目と2週目が違う病気の場合は適用外です。

	一の年度における付与日数
週5日勤務	60日
週4日勤務	48日
週3日勤務	36日
週2日勤務	24日
週1日勤務	12日

※表中日数はすべて「勤務日」。不連続取得可。

上記日数60日は週5日勤務の者についての記載。  
勤務日数に応じて左記に定める日数を付与。

団交開催日  
12/8(月)  
第85回  
団交

1/19(月)  
第86回  
団交

2/2(月)  
第87回  
団交

2/9(月)  
第88回  
団交

2/23(月)  
第89回  
団交

3/5(木)  
第90回  
団交

## その2 契約職員への一時金支給 実現！

# 一時金支給 実現！

2015年3月末までに支給

契約職員への一時金支給 例 ...それぞれ個人によって支給額は異なります。

職名	職種名称	号俸	(a) 1週間時間	(b) 在職月数	(c) 【パート】基礎額(1h単価)	(d) 【フル】基礎額(1m単価)	(e) 支給額
1 教育研究補助職員		6			12	20,160	
2 契約一般職員		1	35		12	20,160	
3 契約一般職員	パートタイム	5		12	11	18,480	
4 契約専任職員		1			14	20,160	
5 契約専任職員	契約職員	2	30		14	20,160	
6 契約環境整備員		1			14	20,160	
7 特任教授		11				200	2,400
8 特任助教		5				2,100	25,200
9 病院助教	フルタイム	3		12	1,600	19,200	
10 研究員	契約職員	2				2,400	28,800
11 契約一般職員		2				2,000	24,000
12 契約薬剤師		3				1,900	22,800

【契約職員に対する一時金の算出式】 ※(a)支給額の算出方法 (正確には以下の算出式) ・パートタイム契約職員 (a)=(c)×(a)×4(週)×(b) ・フルタイム契約職員 (e)=(d)×(b)

パートタイム勤務者

$$\frac{\text{① 最新の常勤職員の月給月額(②26.12現在)}}{\text{② 現在の月給の標準となった常勤職員の月給月額(②26.12現在)}} \times \frac{\text{③ 12ヶ月(30時間45分×12週)}}{\text{④ 所定労働時間数(②26.41~②27.3.31) ※3月は夏込み}} \times \text{⑤} = \text{一時金支給額}$$

フルタイム勤務者

$$\frac{\text{① 最新の常勤職員の月給月額(②26.12現在)}}{\text{② 現在の月給の標準となった常勤職員の月給月額(②26.12現在)}} \times \frac{\text{③ 在職月数(最大12月)(②26.41~②27.3.31)}}{\text{④}} \times \text{⑤} = \text{一時金支給額}$$

これを到達点とせず、  
今後ともさらなる待遇  
改善を目指して粘り強い  
交渉を続けます！



広島大学教職員組合  
✉ il.union@hiroshima-u.ac.jp TEL/FAX 082-422-7556



広報紙

# ひろびろ

No.47

2012年9月27日発行

配布対象 広大全教職員

発行 **広島大学教職員組合**

〒739-0046 東広島市鏡山 1-7-2 (広大西口)  
内線(東広島 84) 5390 TEL/FAX 082-422-7556  
メールアドレス union@hiroshima-u.ac.jp

ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>

【ニュース】契約職員(パートタイム)の事情は知っていますか? / 過半数代表候補への支持署名を / 年休取得について ほか

【ミニひろびろ】チョコレートの散歩道(6)  
スペインとフランス

## 広島大学における休暇に関する処遇比較表

2012年7月1日現在 広島大学教職員組合

	休暇種類	常勤職員	契約職員	
			フルタイム	パートタイム
1	病欠休暇	90日まで有給	同左	無給で10日まで
2	選挙権行使等	有給	同左	同左
3	裁判員・証人等	有給	同左	同左
4	骨髄移植関係	有給	同左	無給
5	社会貢献活動	5日まで有給	同左	
6	結婚	5日まで有給	同左	
7	産前休暇	6週間まで	同左	無給
8	産後休暇	8週間まで	同左	無給
9	妻の出産	2日まで有給	同左	無給
10	産前産後時の子養育	5日まで有給	同左	無給
11	1歳未満の子の授乳等	1日2回各30分まで有給	同左	無給
12	9歳3月末迄の子の看護	5日まで有給	同左	無給
13	親族の葬儀等	1日~7日まで有給	同左	同左(勤務が週5日以上の場合)
14	親子配偶者の法事(15年内)	1日まで有給	同左	
15	夏季(盆)休暇	3日まで有給	同左	同左
16	災害休暇	連続する7日まで有給	同左	
17	災害等での出勤困難	必要期間有給	同左	同左
18	災害等での退勤困難	必要期間有給	同左	同左
19	生理休暇	必要期間有給	同左	無給
20	妊産婦の保健指導等	週1回~4週1回まで有給	同左	無給
21	妊娠中の交通混雑悪影響	1日1時間以下の有給	同左	無給
22	妊娠中の業務悪影響	休息・補食時間の有給	同左	同左
23	大学認めるレクリエーション参加	16時間まで有給	同左	無給
24	共済組合の健康診断	2日の範囲内で有給	同左	同左(健康保険)
25	要介護家族の介護・世話	5日まで有給	同左	無給

### 契約職員(パートタイム)の事情は知っていますか?

教員を除いた病院以外の(以下同じ)常勤職員の人数は2003年の685人から、2009年までに619人へ減りました。その同じ期間に、契約職員(フルタイム)は58人から64人へ、契約職員(パートタイム)は526人から596人へ増加しています。つまり、契約職員(パートタイム)は大学の運営に欠かせない役割を果たしており、その比重はより高まっています。また、多くの場合、同じ職場で内容がよく似た仕事を担当しています。

しかし、契約職員(パートタイム)の働く条件は、契約職員(フルタイム)と大きく異なっています。具体的には、  
● 月給ではなくて、時間給なので、毎月給料が違う。祭日があることを、喜べない。  
● 期末手当がない。

● 常勤職員・契約職員(フルタイム)には病欠休暇、出産などの特別な事情に与えられる24種類の特別有給休暇があるが、契約職員(パートタイム)の場合は8種類だけの特別有給休暇で、その他はすべて無給休暇か無給休暇としてさえも規定されていない。(上表参照)

契約職員(パートタイム)は大学の運営にとって貴重な存在となっており、このような状況を改善するように大学側へ働きかける必要があります。教職員組合は、契約職員全員の状況改善を要求して来、また、要求していますが、それと同時に、今後パートタイム契約職員の条件を改善することにも力を入れていきます。

## 法人化以降の団体交渉・成果と課題

通常、学長や理事との意見交換は「懇談会」と銘打っている。「団体交渉」という名目で徳島大学教職員労働組合が行ったものは、事務職員の未払残業代支払い交渉が 2 回。今回はその経緯について報告する。

### 【第一回 未払残業代支払い交渉】

2009 年 4 月、さる事務職員の方より組合に相談。

5/11 未払い時間外労働賃金支払いの団体交渉申し入れ。

5/28 団体交渉：大学側は賃金支払いを拒否、「本人が勝手に職場に来ていた」と主張。

6/25 第二回団体交渉：大学側、過去 2 年分の賃金支払いを認める発言。

8/21 第三回団体交渉：大学側、「時間外労働とは認めないが、紛争の早期解決のため未払い賃金相当額の半額を支払う」と提案。

9/24 第四回団体交渉：大学側、「1 日 1 時間×2 年分の全額を支払う」と提案。

10/15 第五回団体交渉：合意事項は、

- 1) 一日 1 時間について時間外労働に相当する労働時間とみなす。
- 2) 労働時間管理者の課長がいた 1 時間を労働時間に相当する時間の算定の根拠とする。  
(2 年分で百数十万円の支払い)

詳細は下記ウェブページを参照。

<http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/document/200905service.html>

### 【第二回 未払残業代交渉】

2015 年 3 月、さる事務職員の方より組合に相談。

3/26 未払時間外労働賃金支払いの団体交渉申し入れ。

人事課担当職員と対応を協議、組合の主張を全面的に受け入れるなら対面交渉は不要ということで合意。

4/16 大学側より、組合側の主張を全面的に受け入れる旨、回答。

団体交渉申し入れ文書は次頁に貼付。下記 URL にも掲示。

<http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/document/2015317service.pdf>

大学側回答文書は次頁に貼付。下記 URL にも掲示。

[http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/document/20150417service\\_answer.pdf](http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/document/20150417service_answer.pdf)

### 【二回の交渉の違い】

- ・ 第一回は、人事課も初めてのことで、「おたがい勉強しながら」進めたために時間がかかった。
- ・ 第二回までに、組合と人事課の間に「信頼関係」ができており、組合の主張の正当性が人事課によって速やかに認識された。



# 組合だより

186号  
2015年  
1月28日

発行所 岡山大学職員組合  
〒700-8530 岡山市北区津島中 2-1-1  
電 話 086-252-1111 (代)  
7168 (内線)  
直通 TEL&FAX 086-252-4148

ホームページ <http://hb4.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/>

メールアドレス [ODUnion@mb4.seikyoku](mailto:ODUnion@mb4.seikyoku)

目次：年俸制に関する団体交渉特集号 1~3, 見解 4~7, 質問と回答, 8, 要求書提出、12/24 団体交渉報告  
9~11, 年俸制に関するアンケート集計、お知らせ 12, 寄稿「年俸制のあり方を考える」

## 年俸制特集

### 年俸制 — やはり、制度見直しを求めたい —



#### これまでの経緯

年俸制について組合は、公式、非公式を含めてこれまで4回の話合いの場を執行部と持ってきました。

#### 1. 10月17日事務局との懇談会

年俸制案が出来た段階で、10月17日に事務局と意見交換の場が設定され、案の概要について話を聞きました。そこでは、大学院手当、家族手当等々が年俸に吸収されて無くなるという案が中心的話題となりました。つまり、現在、貰っている手当を年俸制移行の基礎資料とし、その後は、手当を考えないというのです。これは、現在貰っている人は必要がなくなってもいつまでも受け続け、貰っていない人は、移行後、手当が必要になっても、貰えないということを意味します。それは公正さに欠けると主張しました。

#### 2. 11月6日団体交渉

まず会議冒頭において、事務局から、大学院手当については、年俸基礎額に吸収せず、別立てで考えるとの答弁がありました。組合は、我々の主張が理解されたものと、その修正を歓迎します。しかし、家族手当等について当局はなお、年俸制吸収に固執する姿勢を崩しませんでした。我々はこれを批判しましたが、現在でも、これは修正されていません。

ところで、この団体交渉では、より具体的に年俸制を理解するために、モデルケースを設定して、年俸の具体額および5年、10年、15年後のシミュレーションを示すことを求めました。(組合だより 182号参照)

#### 3. 11月18日の団体交渉

この団体交渉で、我々が求めたモデルについてのシミュレーションが示されました。1.(5), 1.(6)のモデルです。(本号4頁参照)。なお、この間に、教育研究評議会が開催され、年俸制導入が決定されています。制度の詳細、整合性を検証もせず、提案と同時に採択する、同協議会の無責任な姿勢に我々は強く抗議しました。

#### 4. 12月24日の団体交渉

我々は、11月18日の回答を詳細に分析し、11月28日に質問書を提出しました。(本号5頁参照)。これに対する回答もないまま、大学執行部は、全学説明会を鹿田、津島で始めました。12月から年俸制を導入するためです。我々は、説明会で我々の考える問題点の一部を指摘するなどの活動を展開、12月19日には再度、年俸制導入などに関する要求書を提出し、団体交渉を要求しました。結局、質問書への回答は、12月24日の団体交渉当日に示されました。時間がかかったとはいえ、大学執行部が誠実に回答されたことは高く評価します。とはいえ、この回答により、問題点がよりクリアーになったと考えます。この大学側の案および回答を検討して摘出した問題点について、以下、展開します。今後の再検討の材料とすることを求めます。



## 案モデルの問題点



さて、昇級モデルです。本号4頁, 1.(6)  
 (1)の昇級モデルを見ると、一見、問題はなさそうです。34歳で助教に採用され、業績を挙げ続けられ、36歳講師昇任、43歳准教授昇任、50歳教授昇任で、生涯賃金は年俸制の方が、1100万円ほど上回ります。頑張っただけより早く昇任すればさらに上回りますし、遅ければそれだけ不利という訳です。頑張るインセンティブになりそうです。  
 1.(6)(2)をみれば、頑張っただけで40歳で教授に昇任すれば更に1200万円違ってくるという訳です。

ところが問題は、格付けと昇任ルールにあります。案によれば、最初の格付けは、月給制を参考にしてその年齢・職種の直近上位に格づけられます。その後、助教から講師への昇任で12グレード、講師から准教授で10グレード、准教授から教授で8グレードUPとされます。すなわち、34歳で助教に採用された人を見れば、その後、早く昇任すればするほど有利ということになります。一見、問題はなさそうです。

しかし、36歳、講師で採用された人を見てみましょう。1.(5)を見ると、年収672万円です(4頁)。しかし助教から36歳で講師に昇任した人は、年収744万円です(4頁, 1.(6)(1))。これで前者採用者はやる気が出るのでしょうか。同じ36歳講師で、この開きです。こうしたことが起こるのは、昇級の基本原則に問題があるからです。すなわち、このモデルが、助教からの採用を基本モデルとしていることにあります。そして、昇級の最初の格付けは、月給制を参考にしてその年齢・職種の直近上位に格づけ、一度格付けされると次に昇任するまで格付けは不変という原則が採られています。これを「**直近上位格付け、昇任なき限り昇給なし**」の原則と呼ぶことにします。この原則からすれば、講師採用は助教からの昇任ではないので不利になるのです。

この講師採用の例について不合理ではないかとの質問も含め11月28日に質問状を提出しました。この回答は、12月24日に行われ、「**不利となる場合は、1つ下の職種からの昇任メリットを取り込む**」ことにしたという回答を得ました(本号6頁, 3の回答。但し、標準年齢までという説明でした。標準年齢は、教授50歳、准教授43歳、講師36歳、

助教34歳とのこと)。これで同額となります。組合の主張が採用された二つ目です。但し、標準年齢以上の採用にはこの適用はありません。また、2つ下の職種からの昇任メリットはありません。

12月24日回答2(3)の表(6頁)を見れば、問題は明らかです。28歳准教授で採用された場合、何歳で教授に昇任しようと、教授での年俸は864万円になります。仮に40歳で教授になったとしても、月給制の場合と比較して、3000万円安くなります。これは、「**不利となる場合は、1つ下の職種からの昇任メリットを取り込む**」としても、准教授採用の場合、+10グレードしか加算できないので、基礎となる年俸(准教授時の年俸)が660万円となるからです。

教授採用では更に矛盾が大きくなります。40歳で教授を採用した場合、「**不利となる場合は、1つ下の職種からの昇任メリットを取り込み**」、8グレード加算して年俸は840万円であり(6頁, 回答4)、これ以後、どんなに業績を上げようが、定年まで840万円のままとということになります。

この制度の奇妙さは、40歳准教授採用の年俸が840万円(3頁, 1.(5))となり、40歳教授採用の年俸も840万円になるというところにも現れます。しかも40歳で採用された准教授は、その後、教授に昇任すれば8グレードアップして936万円になる可能性があります。40歳で採用された教授の方は、840万円のままだです。これが、業績を反映し、優秀な人を採用するための年俸制と言えるのでしょうか。

確かに格付けとは別個に、毎年行われる業績評価はあります。しかしB評価は年俸の3.5%が増額されるにすぎず、それも1年ごとに原点に振り戻すこととなります。その人が優秀な人で、仮に25年間に25回B評価を取れたとしても、735万円程度にしかならず、とても3000万円以上の穴埋めにはなりません。



## 我々の視点—正義—

結局これば、「**直近上位格付け、昇任なき限り昇給なし**」の原則に思想がないからだと言わざるをえません。いま流行の正義論からすると、これは配分的正義の問題です。配分的正義とは、各人に何かを配分するときの公正さにかかわる原則で

す。配分的正義には、適格性、必要性、能力などの原理が使われます。適格性とは、受け取る側がどれだけそれに値しているか、必要性とは、配分される側がどれだけ必要としているか、能力とは、配分されるものをどれだけ有効に活用できるか、を意味します。沢山働いた者が余計に受け取る（すなわち業績主義）というのは適格性の原理です。しかし、父親が買ってきたケーキを家族で分ける場合、適格性で配分するのでしょうか。現実には、子どもに多くを与えるでしょう。これは必要性の原理と呼ばれます。能力原理は、大学入学試験を考えてみればよいでしょう。大学教育を活かす能力もつと思われる者を優先的に入学させるのが正義と考えられているのが分かります。適格性、必要性、能力のどれを配分において最も重要な原理と考えるか、その設計こそ組織を活性化させたり、やる気を阻害したりします。適格性の原理だけが正しい訳ではありません。年功序列を今回は否定したといいますが、年功序列には、必要性（妻子を養える賃金を！）と、適格性（経験値と仕事の内容、積み上げられた業績）と、身分制（年上が偉い）が混在していたと言えましょう。このどの部分を評価し、否定するのか、もっと綿密な検討が必要です。家族手当等を否定する今回の案は、必要性原理を否定するからでしょうが、我々はそれには反対です。

### 我々の視点—市場—



団体交渉では、40歳教授採用など我々の世界では考えられない。世界的に評価された研究者なら別だがという発言が良くなされました。しかし、それは、学問分野で異なります。即戦力として、あるいは、学部の年齢構成からして教授人事を行わざるをえないことは多々あります。そしてその人が、他大学の教授である場合、その人が世界的研究者だからというわけでもないけれど、是非来て欲しい優秀な人だから教授ポストを用意せざるをえないことはよく起こります。こうした市場を無視しては、採用はできず、責任を持った研究・教育体制を整えることはできません。



### 結論

今回の案は、34歳前後で助教を採用することが恒常的な学部には、問題は生じないように思われます。むしろメリットがあるかもしれません。しかしそういう人は、岡大に長く居るほど有利です。他に移ると、退職金が継続されないかもしれません。他方、准教授で採用される人、教授で採用される人には不利です。これでは、若く優秀な人を、准教授や教授で採用することは不可能です。あるいは来てくれたとしても、すぐ出て行ってくれと言っているに他なりません。

しかも、50歳以下で教授採用された教員は、「不利となる場合は、1つ下の職種からの昇任メリットを取り込み」の原則が働き、+8グレードとなり、50歳で年俸948万円となりますが、51歳採用ではこの原則が働かず、年俸864万円となります。

更なる問題点は、「直近上位格付け、昇任なき限り昇給なし」の原則を採用する結果、28歳で助教に採用された人は、昇任しない限り、年俸528万円のままで（5頁、(1)）。他方、34歳で助教に採用された人は、600万円のままで（4頁、1.(5)）。両者が、昇任しないまま、40歳を迎えると、同じ40歳、同じ助教で、同じ仕事をしていても、528万円と600万円の差が生じます。これで気持ち良く働けるでしょうか。

今回の案の、毎年行われる業績評価は、確かに適格性の原則に基づいていると言えるかもしれませんが。しかし肝心の格付けは、どの正義原則にも当てはまりません。助教で採用されるのが最も有利であり、しかも早いほうが有利とは限らない、不可思議な制度です。採用年次により固定される、運に任せた身分制原理と言わざるをえません。家族手当等を敵視する今回の案は、必要性の原則を否定し、それに代えて、不可思議な身分制を提案しているのです。我々が、制度の見直しを要求している理由がお分かりいただけるでしょうか。

我々は適格性の原理と必要性の原理の最適な組み合わせを求めます。我々は再度、

(1) 新規採用について月給制と年俸制の選択を認めること。

(2) 現在提案されている年俸制について制度の再検討を行うこと、を求めます。

(執行委員長 中富公一)

## 11/18の団体交渉で示された大学提供資料（別紙モデル）

### 1. (5) 採用の場合。年齢・職種でみた月給制との比較

（単位：万円）

職名	制度	1年目	5年目	10年目	15年目
教授 (50採用)	年俸制	948	4,740	9,480	14,220
	月給制	938	4,802	9,630	14,460
准教授 (40採用)	年俸制	840	4,200	8,400	12,600
	月給制	746	3,838	7,872	12,054
講師 (36採用)	年俸制	672	3,360	6,720	10,080
	月給制	670	3,478	7,215	11,090
助教 (34採用)	年俸制	600	3,000	6,000	9,000
	月給制	594	3,043	6,256	9,575



### 1. (6)

#### (1) 34歳助教採用，50歳教授昇任の場合

（単位：万円）

職名	制度	助教	講師	准教授	教授	職名累計	月給制 生涯賃金	年俸制 生涯賃金
教授 (50昇任)	年俸制				960	15,360	26,681	27,816
	月給制				902	14,928		
准教授 (43昇任)	年俸制			864		6,048		
	月給制			760		5,609		
講師 (36昇任)	年俸制		744			5,208		
	月給制		670			4,950		
助教 (34採用)	年俸制	600				1,200		
	月給制	594				1,196		

#### (2) 34歳助教採用，40歳教授昇任の場合

（単位：万円）

職名	制度	助教	講師	准教授	教授	職名累計	月給制 生涯賃金	年俸制 生涯賃金
教授 (40昇任)	年俸制				960	24,960	28,353	29,136
	月給制				813	24,399		
講師 (36昇任)	年俸制		744			2,976		
	月給制		670			2,759		
助教 (34採用)	年俸制	600				1,200		
	月給制	594				1,196		

## 11/28 年俸制についての質問書を提出，12月24日回答

### 11/28 の質問と 12/24 日の回答

**【要求】** 11月6日と18日に行われた2回の団体交渉を通じて、年俸制が抱える問題点、特に新規採用者への導入について指摘し、拙速な導入を行わないよう交渉を行ってきたところであります。団体交渉での議論により、年俸制について組合は理解を深めて参りましたが、今なお、良く理解できていない点がいくつかあります。11月26日に開催した全学教研集会では、年俸制導入をテーマに討論を行い、団体交渉で明らかにできなかったポイントを洗い出しました。以上を踏まえ、以下の質問について説明を求めます。

1. **【質問】** 28歳で助教に採用した場合のモデルを別紙モデル1(6)(1)のような形で示して下さい。その場合、昇任しなかった場合の各職種における生涯賃金を、月給制の場合と年俸制の場合との比較が可能な形で算出して下さい。38歳で助教に採用した場合のモデルもお願いします。

**【回答】** 収入見込案累計額比較をすると以下のとおりです。算定条件としては前回お示しした資産と同じ規定適用により算定しています。



### 12/24 の団体交渉で示された大学提供資料 (別紙モデル)

(1) 28歳助教採用，50歳教授昇任

(単位：万円)

職名	制度	助教	講師	准教授	教授	職名累計	月給制 生涯賃金	年俸制 生涯賃金
教授 (50昇任)	年俸制				972	15,552	29,975	31,200
	月給制				894	14,882		
准教授 (43昇任)	年俸制			876		6,132		
	月給制			781		5,609		
講師 (36昇任)	年俸制		756			5,292		
	月給制		670			4,948		
助教 (28採用)	年俸制	528				4,224		
	月給制	517				4,537		

(注) 試算には、退職手当分・税金等の調整額や業績評価による増加分は含まれていません。

(2) 38歳助教採用，43才准教授，50歳教授昇任

(単位：万円)

職名	制度	助教	講師	准教授	教授	職名累計	月給制 生涯賃金	年俸制 生涯賃金
教授 (50昇任)	年俸制				996	15,936	23,345	25,272
	月給制				872	14,717		
准教授 (43昇任)	年俸制			888		6,216		
	月給制			750		5,446		
助教 (38採用)	年俸制	624				3,120		
	月給制	623				3,182		

(注) 試算には、退職手当分・税金等の調整額や業績評価による増加分は含まれていません。

2. 【質問】 28歳を准教授で採用，40歳で教授に昇任した場合の年俸モデルを，別紙モデル1(6)(2)のような形で示して下さい。

【回答】

(3) ○28歳准教授採用，40歳教授昇任

(単位：万円)

職名	制度	助教	講師	准教授	教授	職名累計	月給制 生涯賃金	年俸制 生涯賃金
教授 (40昇任)	年俸制				864	22,464	33,462	30,384
	月給制				853	25,000		
准教授 (28採用)	年俸制			660		7,920		
	月給制			612		8,462		

3. 【質問】 別紙モデル1(5)36歳で講師を採用した場合の672万円と，1(6)(1)36歳で講師に昇任した場合の744万円の違いを，なぜ違うのか説明して下さい。

【回答】 本学の年俸制は、上位職への昇任を評価する制度としており、採用と昇任では年俸制が異なります。今回、標準年齢での採用についてもその年俸が月給制と比較し、不利となる場合には、1つ下の職位からの昇任メリットを取り込めることとしましたので同額になります。

4. 【質問】 別紙モデル1(6)(2)40歳教授昇任モデル960万円となっていますが，40歳を教授で採用した場合も960万円となりますか。ならないとしたら年俸は幾らになりますか，それは何故ですか？ その場合のルールを明確にして示して下さい。

【回答】 40歳教授で採用した場合は、年俸額840万円となります。この差は、前の質問と同様に採用と昇任の差によるものです。この試算では助教採用からの昇任メリットを受けており、採用の場合は1つ下の職位からの昇任メリットしか受けないため、准教授以上では差が生じるためです。

なお、標準年齢以前に昇任される方は業績年俸によるメリットも多いと思われます。

5. 【質問】 別紙モデル1(5)50歳教授採用948万円と別紙モデル1(6)(2)40歳教授昇任960万の違いはどこから来るのですか？

これを業績で評価したからだとすれば，この場合の業績とは何を指しますか。

【回答】 4の回答と同じです。

6. 【質問】 昇任モデルを示されていますが，昇任の基準を教えてください。

業績によるとすれば，業績とは何を意味しますか？ 誰が判断しますか？

学部毎に判断するとされる場合，学部推薦者は全員昇任すると考えてよろしいですか。



【回答】 従来と同様です。

7. 【質問】 これからの給与にとって，採用，昇任時のグレードへの格付けが決定的意味を持ちます。なぜなら一度格付けが行われると，そこで固定され，昇任しない限り，基本年俸は上がらないからです。昇任する場合もグレードアップ巾が決まっている場合、採用時の格付けが退職時まで影響することになります。しかしながら，採用時の格付けは，月給制で換算した直近上位に位置づけると説明されていま

す。それは業績による評価ではなく、採用時の年齢（研究歴）による評価であり、それで固定するという制度です。そう理解して宜しいでしょうか？



【回答】 新規採用者については、月給制からの移行者と同様に決定することとしています。ただし、業績を反映した特例での給与決定制度を設けており、採用であっても個々の業績によっては、その適用を受けることが可能な制度としています。

8.【質問】 「採用時の年俸を上乗せできるのは世界的研究者の場合だけ」と阿部理事は述べられていますが、「世界的研究者」の定義と誰が決めるのかお教えてください。

【回答】 教育研究上の業績が認められ、極めて権威のある賞を受賞した場合等、学長が特に認めた場合には、役員会の意見を聞き、学長が最終的に決定いたします。

9.【質問】 年俸制に移行する場合、移行者に不利益を課さないためには、税金等の補填が必要です。25%移行する場合の補填費は、2.5億円と聞いています。100%では10億円です。この財源はどこから出るのですか。最初の2年間は国から来るとしても、その後、研究費か新規採用者にしわ寄せが行くと思いますが、そう考えてよいですか？

年俸制移行者には税金の補填が行われますが、新規採用者にも補填が行われるのでしょうか。そうでないとすれば、月給制と年俸制とを比較して同額になったとしても、新規採用者の年俸制は不利と考えて良いですか。

文科省はせめて20%導入を、と言っているのに、なぜ100%導入をめざすのですか。

【回答】 文部科学省として年俸制導入を促進していることから、平成28年度以降についても必要な財源については予算措置があるものと考えています。新規採用者についても税金・保険料等に対する補填を行う制度となっています。

岡山大学は、研究大学、臨床研究中核病院、そして国際的に優れた教育大学として、10年後、世界ランキング100位以内を目指す改革プラン実現のための施策のひとつとして、業績の処遇（給与）への反映度を高め、優秀な教育・研究者を確保し、組織内の活性化を図り、更なる発展を目指すための給与制度として年俸制を全教員へ導入するものです。

10.【質問】 現在提示されている年俸制は、少なくとも新規採用者にとって公正な制度とは言えません。また、長期に貢献してもらえる優秀な人材を採用することも不可能です。新規採用者について、その導入を1年延期し、制度を再検討するお考えはありませんか。

【回答】 年俸制は、問9にもお答えしたとおり、評価を反映し、優秀な教員を確保するための制度として導入しております。また、問7及び問8にもお答えしたとおり、評価反映部分の特例も設けており、一概に公正な制度ではないといえるものではないと考えております。更に、評価反映方法として、昇任により処遇する制度も導入しており、長期に貢献してもらえる優秀な人材確保も可能な制度で有ると考えております。

しかしながら、年俸制制度導入による状況は引き続き検証を行っていき、必要と認められる場合には、制度の見直しも視野に入れつつ運用していきたいと考えています。



# 組合だより

187号  
2015年  
3月11日

発行所 岡山大学職員組合  
〒700-8530 岡山市北区津島中 2-1-1  
電話 086-252-1111 (代)  
7168 (内線)  
直通 TEL&FAX 086-252-4148

ホームページ <http://hb4.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/>

メールアドレス [ODUnion@mb4.seikyoku](mailto:ODUnion@mb4.seikyoku)

目次：1~3, 60分クォーター制の問題点と改善策 4~5, 質問書提出しました 5~6, 全大教情報  
6, 病院協議会総会報告 6~7, 旅日記 7~8, 単組だより

## 60分クォーター制の問題点と改善策 50分4学期制 (討議資料)

組合だより 185号に、文学部田中秀和先生に「アメリカにおける大学のカレンダー制度について」をご寄稿いただいた。これを受け、職員組合と科学者会議は共催で、学内教研集会第3弾「英米の大学と岡山大学の学期制」を3月2日に開催し、田中先生に講演をお願いし、議論を行った。それに加えて、本「組合だより」を読んでいただいている立命館大学仲井邦佳教授より、ご論攷「大学の単位の実質化と一五週間問題—大学の慣行的側面と国際的現状の観点から—」(『大学創造』第28号)をお送りいただいた。これまで組合は、労働条件、研究条件の悪化が生じないことに重点をおいて交渉を行ってきた。今回の田中先生の論文と講演、そして仲井論文により、岡大方式60分クォーター制の問題点がかなり明らかになってきたと思われるので、学生にとっての新制度の意味にも目を配りつつ、今回それを討議資料として提起する。今後、大学執行部への要求事項として煮詰めていきたいと考えているので、我々の提案について皆さんからのご意見をいただきたい。なお、この討議資料は、私が執行委員会に提出したもので、田中先生、仲井論文から知見を得たものであるが、文責は中富にあることとお断りしておきたい。

執行委員長 中富公一

### クォーター制の問題点



#### 1. グローバル基準への無理解

クォーターは4分の1のことで、1年の4分の1=3ヶ月のこと。したがって、アメリカでクォーター制という場合、1学期3ヶ月×3学期制をいう。

岡大のいうクォーターは8週間で、誤解を生じかねない用語となっている。ちなみに、4学期制への移行を検討している東大は、学期とよんでいる。したがって、本稿でも、以後、学期と呼ぶこととする。

なお、アメリカの大学カレンダーは185号で田中先生が書かれているがもう一度整理する。

**アメリカ型セメスタ**は、3時間×15週間+試験週  
週2時間講義+週1時間のセミナー形式の授業  
これが欧米で一般的。4ヶ月×2セメスタ

**アメリカ型クォーター**は、3時間×10週間+試験週  
3ヶ月×3クォーター (もう一つのクォーター  
は休暇期間、ないし留学生対応)

アメリカでも20%程度の採用率。他の英語圏  
(英、加、豪)では見られない。

岡大現行セメスタは、2時間×15週+試験週

岡大型1学期は、120分×8週-試験週

岡大型学期の2コマ(1単位)は

アメリカ型セメスタの37%

アメリカ型クォーターの56%

こんな単位がグローバルで役にたつのだろうか。

#### 2. 試験期間が確保されていない

定期試験は、学生にきっちり勉強させるためにも不可欠。

「大学では定期試験期間が通常の授業時間と別に設けられるが、別途設けることには意義がある。一つは、授業に出席する負担をなくして試験勉強に専念させるためである。

加えて、教室条件の問題もある。定期試験受験の学生数が普段授業に出席する学生数を大きく上回ることよくあり、より大きな教室の手配が必要である。欧米では単位を取得できなかった学生が、次セメスタ1や次学年度に試験に再挑戦する際、授業には出ないで試験にだけ来ることもあり、容認されて

いる。

さらに、試験時間の問題がある。欧米の大学では、試験の形式は通常、論述問題である。そして、一時間で解答できる量とレベルではなく、二、三時間（または、それ以上）試験が続くことが多い。つまり、通常授業の時間よりも定期試験の時間が長いので別途日時を設けて試験を設定する必要性が生じるためである。」（仲井論文）

## 2-a 8週間に試験期間は含まれない？

とすると、いつ試験をするのか。ましていつ採点するのか。

試験を課さないとなると、「そうした授業が増えるほど、レポート一つ一つの負担を軽くせざるをえないなど、学修の実質化に逆行する懸念があるのではないか」（中教審「柔軟なアカデミック・カレンダーの設定について」第23回大学教育部会，2012年12月27日，配布資料二，4頁）

## 2-b 含むとすると、講義は7週間。



これまで、15回に定期試験を含んではいけないと言っていた見解を取り消すのか。15回を2学期に分けたら、7+8回。どちらかは定期試験を含んではならないはず。

但し、「定期試験を含めない論の唯一の根拠であった2008年答申の『これには定期試験の期間を含めてはならない』の解釈は、第六期大学分科会大学制度部会の一年以上にも渡る議論で実質的に修正されている。」（仲井論文参照）試験を含む場合、2時間×7回で1単位を出すことになる。1単位の講義は薄い授業にしかない。15週受講するから、一定の知的訓練ができる。1単位では、入門の入門で終わってしまう。このような単位を山のように積み上げるのを勧めるのか。授業の実質化はどこへ行った？

なお、最終週の60分を講義に、60分を試験に、という考え方もあるが、学生に試験のための学習期間を与えないのは、学生の思考力の涵養，知識の定着化を考慮しない論である。

かりに最後の1週を試験期間としたとしても、教室の確保，採点に大きな問題が生じるであろう。

## 3. 休講に伴う、補講期間をどうやって確保するのか。

人間は病気することも、急用ができることもある。

また学会等への出席は研究資質の維持・向上のためには不可欠。8週間でどう手当てするのか。それとも8週間は8回ではないのか。

## 4. 結局、何のためにクォーター制にするか、いまだに不明確

当初は、グローバル化のためとっていたが岡大方式が、なんらそれとは関係ないことが明らかとなった。学生が留学しやすいと言われていたが、どれだけ留学するのか。また、6月、12月から学期が始まる国はない。

大学の学生への説明には「1クォーターと夏・春休みでインターンなどを経験」ができるからメリットがあると書いてある。

こんなに長いインターンを引き受けてくれる所はない。むしろ最近では2週間を確保することさえ困難。

## 5. クォーター制にメリットがあるとすれば、教員が留学しやすいということだろう。

しかし全員の教員が行くわけではない。プラット・ホームだけ準備して利用したい人だけ利用すれば良い。

### 小括

いま大学執行部は、「2クォーターにまたがる授業は論外である」「1クォーターで完結する授業にせよ」と言っているらしいが、1単位の授業化を進めるとすれば、試験期間（学生の試験準備期間も含む）を予定しない制度であることも鑑みれば、授業内容を薄く、軽くするものでしかない。逆に、週2日240分（2単位）を考えているとすれば、ついて来られない学生が続出するだろう。プラット・ホーム作りは認めてもよいので、授業が2学期にまたがること（実質セメスタ制）を認めるべきである。

## 60分制の問題点



### 1. 大学慣行を知らない、法令解釈の誤り

大学執行部は、大学設置基準21条を、1時間=60分であって、これを実質化し本来の姿にするのだということを根拠にしている。

21条は次のように規定している。

第二十一条 各授業科目の単位数は、大学において定めるものとする。

2 前項の単位数を定めるに当たっては、一単位の

授業科目を四十五時間の学修を必要とする内容をもつて構成することを標準とし、授業の方法に応じ、当該授業による教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮して、次の基準により単位数を計算するものとする。

一 講義及び演習については、十五時間から三十分時間までの範囲で大学が定める時間の授業をもつて一単位とする。

この21条、22条、23条と27条の解釈をまとめて1単位の意味は次のように理解されてきた。

- (a) 各授業の期間は半期15週(15回ではないことに注意…筆者)、定期試験等の5週間を含めて、年間35週設定すべきこと
- (b) 教室内15時間の学修と教室外30時間の学修をもつて1単位とすべきこと
- (c) 何らかの試験(定期試験でなくてもよい)を課すべきこと

大学執行部の解釈の誤りは、この「1時間」を読み間違っていることである。これは大学の慣行および国際的慣行を踏まえて解釈すべきである。

ヨーロッパの大学では、akademisches Viertel (academic quarter)という言い方がある。これは授業が15分遅れで始まるという習慣である。国や大学によっては時間割に休憩時間を設けていない。例えば、「1限:8時~10時、2限:10時~12時」なら、1限の授業が10時に終わっても次の教室への移動等に15分程度かかるので、実際には2限は10時15分から始まる。また、時間割上は2時間であっても長時間集中しての受講はできない、休憩も必要であるので途中で15分程度休憩を取る。このように、2時間の授業は実質的には90分であり、この慣習を根拠に日本の多くの大学でも1コマ90分を2時間と数えていると思われる。

ところで、2011年にアメリカでは単位の再定義が行われた。これまで慣行的に50分を1時間とみなして、「授業1時間×3倍×15回=45時間」としていたが、実時間の50分で計算し直し、「授業50分×3倍×15回=37.5時間」と再定義したものである。これはオンライン大学が出現してきたので実時間で計算をしようという試みであるが、新しい定義によると45時間の代わりに37.5

時間と1単位の時間数も減っているのも、現実には全く同じことである。(仲井論文)

大学設置基準の1時間を授業時間60分と読まなければならない根拠はどこにもなく、ヨーロッパは、1時間=45分、アメリカは、1時間=50分で運用しているものであり、日本でも同様である。つまり、休憩時間を含めて1時間と理解すべきなのである。

## 2. 教室外学習時間の確保への配慮のなさ

法令遵守を言うならば、教室外30時間の確保こそ重要である。ところが、大学執行部にそのような発想は全くなく(試験時間を確保しないことにそれは典型的に現れている)、学生を教室に長く置いておけば学生にとってためになるかのような発想に陥っている。

60分授業で教えられることは50分授業でも教えられる。学生の自主的な学習を助長する授業システム、授業方法こそが望まれる。

## 3. 非常勤講師の確保の困難性

通常の大学の授業形態をとらず、しかも1.3倍の授業時間を要求するこの制度では、非常勤を依頼することがきわめて困難である。

## 4. 60分制にメリットがあるとするれば、アメリカ型の履修モデルを導入できるところである。

アメリカ型は、週2時間講義+週1時間のセミナー形式であった。この週1時間のセミナー型が設けられることであろう。

但し、このセミナーは通常は、ティーチング・アシスタントによって行われている。この制度の導入は、岡大においては今後の課題であろう。

## 結論 改革の見直しが望ましいが、

それが不可能であるとするれば、



- A せめて60分は50分(または45分)に変更すべきである。非常勤のこと、夜間のことを考えれば尚更である。
- B 第1と第2学期、第3と第4学期をまたぐことを許すべきである。むしろこちらの方が望ましい。
- C 制度導入を1年延期すべきであろう。
- D 何のために改革をしようとしているのか、教員、学生にきちんと説明し、疑問に答えるべきである。

# 組合だより

第189号

2015年

6月 日

発行所 岡山大学職員組合

〒700-8530 岡山市北区津島中 2-1-1

電話 086-252-1111 (代)

7168 (内線)

直通 TEL&FAX 086-252-4148

ホームページ <http://hb4.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/>

メールアドレス [ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp](mailto:ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp)

目次: 1: 要求書提出 2~3: 質問書に対する回答 3: お知らせ 4: フーテン旅行記

## 60分授業・クォーター制導入に関する要求書を提出

クォーター制, 60分授業の導入に対する要求と質問について, 研究条件, 労働条件の悪化をもたらすことのないように努めるとの回答を11月6日付で法人から得ている。組合ではこの点を高く評価しており, また, 各学部での様々な問題に対処するために設置した高等教育開発推進機構が有効に機能することに大きな期待を寄せている。一方組合には, 各部局の単組より, 部局レベルでもたらされる研究条件, 労働条件の悪化について, 大きな懸念の声が寄せられている。これらの懸念を踏まえ, 研究条件, 労働条件を悪化させないように, 各学部を指導していただきたい。

岡山大学職員組合は, 以下の項目について要求する。



- (1) 「教職員の労働条件の悪化をもたらすことのないように努める」との回答を得ているが, 各学部での改革においてこのことが徹底されるよう指導すること。
- (2) 年間授業ノルマの標準が90分10コマとされていたが、仮にこれが継続している場合、60分授業では、60分15コマ以内とすること。
- (3) これまでの17:45を超える勤務が生じる場合、子ども等のいる家庭に配慮すること。
- (4) 今回の改革に伴い、教員、事務職員共に事務量が増加しているが、これに報いるため、この改革に関する特別手当を新設すること、職員について勤務時間が延長される場合、超勤手当を支給すること。
- (5) せめて60分は50分（または45分）に変更すべきである。非常勤のこと、夜間のことを考えれば尚更である。
- (6) 60分授業を導入するのであれば、非常勤講師手当を見直すこと。
- (7) 60分クォーター制は全学共通のプラットフォームとし、運用は各学部に任せること。完全クォーター制なることが言われているが、第1と第2学期、第3と第4学期をまたぐことを許すべきであること。
- (8) 導入に関しての検討時間を十分に確保すること。
- (9) 何のために改革をしようとしているのか、教員、学生にきちんと説明し、疑問に答えること。

## 平成27年(2015)3月11日「年俸制導入に関する質問書」に対する回答

1. 以下の表では、助教から講師への昇任で12グレードが守られておらず、19グレードアップしていますが、どのような準則が使われたのか説明して下さい。

12/24の団体交渉で示された大学提供資料(別紙モデル)

(1) 28歳助教採用, 50歳教授昇任

(単位: 万円)

職名	制度	助教	講師	准教授	教授	職名累計	月給制 生涯賃金	年俸制 生涯賃金
教授 (50昇任)	年俸制				972	15,552	29,975	31,200
	月給制				894	14,882		
准教授 (43昇任)	年俸制			876		6,132		
	月給制			781		5,609		
講師 (36昇任)	年俸制		756			5,292		
	月給制		670			4,948		
助教 (28採用)	年俸制	528				4,224		
	月給制	517				4,537		

(注) 試算には、退職手当分・税金等の調整額や業績評価による増加分は含まれていません。

### 【回答】

標準年齢(講師36歳, 准教授43歳, 教授50歳)以下での昇任に対しては、早期に昇任できる業績を有している者であると評価し、通常の昇任のグレード加算だけではなく、そのグレードが月給制と比較して不利となる場合にあっては、グレードを調整できる制度としているため、このような結果になっております。

2. 12/24の団体交渉で示された大学提供資料(別紙モデル)によると、40歳准教授採用の場合年俸840万、40歳教授採用の場合も年俸840万、となっていますが、これを不合理だと考えませんか。考えるなら何か措置する予定はありますか。

### 【回答】

標準年齢以下の年齢で、若くして採用された場合についての各職階間の比較については、制度設計時から考慮して設計しておりますが、全ての年齢に対して対応することは予算等を勘案いたしますと不可能です。

しかしながら、今後、実際の運用において、そのような結果により教育研究上支障が生じたことが各部局において明白である旨の申し出が複数部局においてあるような場合にあっては、検証対象とすることもあり得るものと考えております。

なお、平成26年11月18日の団体交渉でお示した准教授40歳採用の年俸額に誤りがあり、正しくは816万円であったため、教授40歳採用の年俸額840万円とは異なっておりますことを申し添えます。

3. 扶養手当など必要性の原理によって配分すべき手当が年俸制移行時に固定され、必要があっても支給されず、必要がなくても支給される制度となっていますが、この根拠となる考え方についてお教えください。

## 【回答】

年俸制においては、生活給に関する手当については、別建ての手当として支給することとせず、年俸額に含まれるものとして考えております。その他の職務等実績に応じて支給される大学院担当による手当や通勤手当については、引き続き年俸額に含まず支給することとしています。

本来的には、本学における年俸制制度設計上、生活給に関する手当については対象外であるべきと考えておりますが、年俸制制度新設時における特例として在職者均衡を図る趣旨で現状の生活給に関する手当を年俸額基礎とする制度としてしているところです。

4. 年俸制移行に伴い分配が想定されている退職金の計算について、これから岡大到定年までいることを前提として総額が計算されていますが、もし他の国立大学に移籍した場合、その大学での退職金の基礎額は、岡大から通算されるのか、それとも、私大に移籍するときと同様に、計算のし直しがあるのでしょうか。

## 【回答】

退職手当に関しましては従前と同様に国立大学法人間においては、通算されることとなっております。

5. 年俸制において毎月の俸給は、基本年俸と業績年俸とに分けられていますが、これは岡大の業績が悪くなれば業績年俸が減少することを意味するのですか。

## 【回答】

年俸制を適用される教員の業績反映度を高めることによりモチベーションを高め、更に成果を挙げることを目的として、業績年俸を制度化しているところです。本学の業績とは、基本的には無関係なものとなっております。

6. 業績年俸が評価を反映する部分であるとすれば、基本年俸とは何を意味するのですか。合理的に理解すれば、生活に必要な俸給ということになります。とすれば、基本年俸は、必要性の原則にしたがって、例えば子どもが大学生の頃に最大になるなど、配慮することは考えられませんか。

## 【回答】

年俸制制度は、業績による成果を反映させる制度であり、月給制において行われていた年功による昇給を行わない等、根本的に異なっており、全く新しい給与制度であることをご理解頂ければと思います。

7. 京都大学は、次のような見直しを予定しています。岡大でも同様な問題があるとするれば、見直すべきだと思いますがいかがですか。

「年俸制に移行した場合、6月と12月に賞与として支給していた期末手当分を毎月支給するインセンティブ手当にのせてお支払いすることに伴い、年金額の基礎の一部となる賞与の額が下がることから、一部の対象者において年金の受給額に不利が生じる場合があります。これを解消するため、年俸制給与規程の見直しを行います。」

## 【回答】

本学では、京都大学で適用されている制度と異なり、現行年金制度において、年金の支給額には不利益を被らないような制度設計にしております。

8. 同じく京都大学は、年俸制について次のような見直しをしています。これについて岡山大学も見直す予定はありませんか。

「先日、文科省から年俸制導入促進費の精算方法等について事務連絡がありました。その通知の中身を精査したところ、年俸制移行後に業務上又は業務外により死亡された場合でも、移行日の前日までの退職手当は自己都合による支給率しか措置されないことが判明しました。さらに、年俸制に移行した場合、現時点では早期退職制度の対象から除外されることとなります。この2点について、月給制の場合より不利な扱いとなることから、死亡や早期退職の場合に、ある時点で年俸制か

ら月給制に戻す措置を理事裁定で定めます。」

**【回答】**

死亡退職・早期退職の場合にあっては、国立大学法人への文部科学省による年俸制導入促進費の精算方法の通知において、有利な方法での精算が可能とされております。

9. 12月25日付の日経新聞記事に、国立大の2013年度の決算が掲載されていましたが、当期総利益において、岡山大学は赤字転落し、前年25位から85位まで大きく順位を落としています。今回、大きく赤字転落した理由について説明して下さい。

**【回答】**

国立大学法人会計基準においては、原則として、損益が均衡するように制度設計されていますが、一部の会計処理において運営努力の如何に関わらず利益や損失が生じることがあります。本学の平成25年度損益計算書における当期総損失653百万円の主な要因については、病院再開業に伴う総合診療棟の新営など施設・設備の整備を行ったことにより減価償却費が増加したことやPCB廃棄物の処理期限が迫ったため、国からの予算措置前に自己財源で一部の処理を先行して実施したことから臨時損失へ計上(161百万円)したこと、また、岡山大学病院に対して行われた特定共同指導により、過年度診療に係る返還金が発生することが決定されたことから臨時損失へ計上(118百万円)したことなどによるものです。

10. 2013年11月19日に行われた団体交渉において、「組合は、平成24年度の平均年間給与額の広島大学との比較で、一般職員がマイナス1%程度であるのに対し教員がマイナス3%程度と大きな差がでるのは何故か説明を要求した。これに対して法人は、このことについては調査を行うと回答した」との確認事項を取り交わしています。この件について、調査結果をご回答下さい。

**【回答】**

岡山大学教員と広島大学教員の給与水準差の理由について

- ◆ 平均年間給与額に含まれている通勤手当に差がある。

岡山大学 51,000円

広島大学 109,000円

- ◆ 地域手当に差がある。

岡山大学 3%

広島大学 広島市勤務者 6%、広島市以外勤務者 3%

※ 平成25年5月現在のデータでは、広島市勤務教員数が447人で、全体の26%である。

調整手当3%の年間給与への影響額は、平均230,000円程度と考えられる。

- ◆ 広島大学独自の手当による差

診療業務における貢献が著しい職員の処遇を図るとともに、モチベーションの維持に資するため、医師及び歯科医師等に対し、一時金として、職及び従事する診療の区分等に応じて、30,000円～300,000円の「診療貢献手当」が支給されてる。

(参考)

俸給表、初任給基準とも同じである。

# 中四国教研集会報告レポート：香川大学における交渉の状況と課題

2015年5月30日+31日

会場：香川大学研究交流棟

教育学部教員組合 委員長 安東恭一郎

## 1, はじめに

法人化以来大きな変化を求められる大学は、中期目標を達成するためその運営の中でわれわれ働く者に労働条件や研究環境の改定を求めてきました。このような激動する職場において今求められる組合活動は、親睦会的な役割としてではなく、また大学側が提示する就労規則改定に対して決定事項の説明を聞くアリバイ作りの参与者としてでもなく、まず大学当局と交渉すること、そして互いに合意形成していくことをその本務とていく場面にあります。

そのためには全学の単組が情報交換しながら結束して大学当局と向き合い、粘り強い交渉を重ねていくこと、組合員に我々がどのような状況に置かれているかを広報していく必要があります。また、実りある交渉を進めていくためには、他大学の動向情報を収集し比較すると共に、今我々にどのような情報が必要で、相手側から何を引き出すかを焦点化しておくことなどが重要です。

そして大学当局のペースに引き込まれないためには、交渉に求められる知見を整理し予め焦点化しておく必要があります、そのためには全国組織・全大教の対大学交渉に関するアドバイスをいただくこと、そして労務専門の顧問弁護士を配置するなど、交渉の方法について専門的知見を得ながら対応していくことも求められます。

本レポートでは、香川大学における大学当局との交渉の状況と内容、そして課題について提示します。

## 2, 労働協約の締結を拒む大学当局・団体交渉ではない、これは説明会である

前年度、組合が団体交渉として臨んだ場面において大学当局は配付資料に「就業規則改定に関する説明会」と題する資料を配付し、これに対して組合側が「資料表書きを交渉資料と改めるように」と求め、30分以上に渡るやり取りの末「配布資料の表書きを交渉資料と書き換えて後日送付する」との対応がありました。しかし現在まで説明会資料を団体交渉資料と書き改めた表書きは送付されていません。

これまで、香川大学当局は組合に対し「組合と団体交渉を行う必要はない、説明会を開催し意見を聴取すれば十分である」という一貫した態度を変えようとせず「説明会は開催するが団体交渉ではない」という対応を繰り返してきました。

すなわち、われわれの就業に関する重要事項について決定前に組合側と交渉の場面を持つことはなく、評議員会で決定された事項について形式的な説明会を開催し、そこで組合および過半数代表者から意見を聞く、意見は決定に反映されることはない、という状況を繰り返してきました。

われわれはこうした大学当局に対して「不利益変更関する事項については団体交渉の場を持ち、その交渉を決定に反映させること」を求めてきました。

この要求に対し、昨年度2月の団体交渉場面（説明会場面？）で、労務担当理事は「われわれは組合と労働協約を結んでいないので事前に交渉を行う必要はない、改定に関してはこうして説明会を開催し、ここで意見を求めているのだから問題はない」と回答し、説明会で十分であるとの対応でした。

われわれは、組合と大学当局とが交渉によってより良い職場環境を作り上げていくことが必要ではないか、と労働協約を結ぶことを求めましたが、担当理事は「今後もこのように大学当局に対し好意的ではない組合と協約を結ぶつもりはない」と締結を拒否し現在もその態度を変えることはありません。

香川大学は全大教に加入している単組は教育学部のみであり、これまでの団体交渉記録を見る限り全国の大学状況を把握し情報交換しながら戦略を練って当局と向き合っている様子はありません。教育学部組合は、他学部単組に対しこれまで再三全大教加入を促しその必要性を伝え、単組執行部にはその必要性を理解していただいているのですが、未だ加入に至っていないのが現状です。

また、組合執行部の任期が1年で、専従もいないことで当局との交渉内容や交渉術を引きつぐことができず、このことが当局の有利に働いている背景ともなっています。

以下に、昨年度の課題となった事項について提示します。

### 3、2014年度までの給与に関する状況・俸給表改定および地域給について

大学に勤務する教員にとって、給与改定は私たち働く者の生活基盤に関わる最重要課題です。その給与基準がこれから大幅に見直されようとしています。

今回人事院勧告によって一旦給与は（僅かながら）引き上げられるように見えますが、来年度4月からの俸給表見直しによって再び給与は減額（2～4%）される可能性があります。このことに関する説明は次回団体交渉で行われるものと思われま

す。なお、本来支給されるべき地域給について、これまで全く支払われてきませんでしたが、今回人事院勧告で高松市は3%地域から6%支給地域へと例外的支給額増の地域となりました。地域給の支給について当局の対応を明確化していく必要があります。

香川大学当局は給与支払い基準についてこれまで人事院勧告を理由に減額を繰り返し、この不利益変更を「独立行政法人通則法63条3項でいう情勢適合の原則」に従う措置として漫然と優先させてきました。このような中で、拙速なあるいは結論先にありきの団体交渉は「誠実団体交渉義務違反の不当労働行為」に該当します。

香川大では、前学長時代から、社会一般の情勢＝人事院勧告との主張で、人勧通り実施する事には高度の必要性がある等として、就業規則の一方的不利益変更（賃下げ）を繰り返してきました。

しかし、この間明らかとなった全大教高専協議会の東京都労働委員会への救済申請への文部科学省からの陳述書によれば、「国家公務員の給与は、社会一般の情勢を構成する一つの事情」にしかすぎず、「労使の意思決定を拘束するものではない」、と明確に述べており、人勧＝国家公務員給与は、社会一般の情勢そのものではないという事が確認されました。

この見解を使えば、大学側が通則法の「社会一般の情勢への適合」のみを持って、一方的不利益変更の「高度の必要性」があると言い張ることはできなくなったと考えます。

香川大学の場合、事務職員給与のラスパイレス指数は、82.1で、教員も89.4です。すなわち、香川大学教職員は現状でも給与は国家公務員事務職水準より低く、まさしく社会一般の情勢を考えれば、香川大学において賃下げする理由は全くないと言っていいでしょう。

他方、当然ながら、この賃下げを理由として運営費交付金の減額はありせんから、大学側は財政状況を賃下げの理由には出来ません。

大学側は、今年度のわずかな賃上げとボーナスの支給月数の引き上げを餌に、今月中の決着を求めて来るでしょうが、来年度以降の大幅賃下げを許さない立場から、就業規則の一方的不利益変更<sup>1</sup>に断固抵抗していく必要があります。

それでも大学側が強行した場合は、組合として、労働委員会への救済申請と、無効確認の裁判提訴をも視野に入れていくことも選択肢として考なくてはならないでしょう。

何れにしても、大学執行部に、不利益変更は労働者の合意がなければ出来ないという大原則を自覚させることが、今求められています。

#### 4. 就業規則の一方的不利益変更（賃下げ）に対する要求事項とそれに対する回答

(1) 香川大学の職員給与平均は全国国立大学法人88大学の中で83番目と最低レベルにあり、その平均値と比較して92.1という指数です。したがって、指数によれば全国的な標準よりも7.9ポイント低いことになる。年間給与支払総額では上位大学と比較して400万円近い年収の差があり、四国内平均でも60万円以上低い。大学当局としては、人事院勧告による給与改定に準じる以前に、まず香川大教員の給与水準を他大学並にすることが急務ではないか。

**回答1（2015、2月当時）** →国に準じた俸給表に従って支払われており、法人化以降も人事院勧告に従って給与を支払ってきた。ゆえに問題はない。他大学と比べても低いはずはない。差額は諸手当によるものであろう。

**回答2（2015、5月事務説明会）** 各大学がWebサイトで公開している給与水準はいわば公開用の見せかけの水準であり必ずしも実態に即したものではない、あくまでも情報公開用に作成させたものだから実態を反映させたものとはなっておらず、公開されたものをもって水準を比較することはできない。

(2) 香川大学では、地域給3%がこれまで全く支払われてこなかった。今回の人事院勧告では高松市は3%から6%に引き上げるよう勧告された。それにもかかわらず、本日の説明会では地域給に関する説明は全くされておらず、不誠実ではないか。そもそも当然支払われるべき地域給を支払わないことに対する説明がなされていない。

**回答1（2月当時）** →地域給を支払わないのは香川大学と医科大が統合する際に63歳停年・香川大と65歳停年の医科大との停年を65歳に一致させる財源として充てたもの。このことに関してはこれまでの組合との交渉で説明し、了解も得ている。来年度以降の地域給支給に関しては、合理化と抱き合わせないと支給できない。2月の人事計画が出そろった時点で判断したい。

**地域給の支給（4月から）** →香川大学教職員対し一律に0.3%の地域給が支給された。これは人事院勧告の本年度1%増額分に相当するものと説明された。1%とせず0.3%とする理由

について、1%引き上げる財源を確保した上で、香川大学教職員一律に支給すると0.3%となる、との説明であった。すなわち、香川大学は地域給支給対象となる幸地区（教育学部、法学部、経済学部など）および工学部、そして支給対象とならない三木地区（農学部、医学部）があり、これらに不平等とならない措置とした。

#### <1%支給に関するさまざまなトリック>

地域給支給に関する2月の説明会の場面で、医学部より「地域給支給の対象職員に医学部附属病院職員を入れないでほしい、1%支給に医学部病院職員を入れることで0.3%まで下げる理由になるとかえって迷惑である」との意見があった。医学部附属病院は独立採算制であり、東日本震災の時2年間10%給与削減された時にも削減をしなかった経緯があり、地域給支給といった加算場面だけ連動するのは矛盾するだろう、との判断からだった。また、本来3%支給した上で本年度から1%ずつ3年後には6%とするのが人事院勧告に準じる対応ではないか、と問いただしたが、0.3%を3年間引き上げて0.9%引き上げとなる見通しと回答された。

また、こうした地域給支給に連動して3年後の俸給表の見直し2から4%の引き下げは行うのか、引き下げ幅は地域給支給率0.3%に準じたものとして計算されるのか、について回答を求めた

**回答（5月事務説明会）** → 俸給表の見直しは既に決定されたこと、現行から2から4%の引き下げになることは決定事項である。なお、3年後には現在教授以上に課されている1.5%の減給措置が解除されるので、地域給0.9%に加えて2.4%の給与引き上げになるので、俸給表が下がったといっても実質は加算分も加味すればそんなに減額される訳ではない。現在でも年俸制に移行すれば1.5%の減額措置は解除されるので、積極的に年俸制に移行して頂きたい。

**（注意）** 3年後には減額されることが前提となる回答となっているが、人事院勧告に従えば、3年後には俸給表の見直しで2~4%減額されることになる。一方、地域給は6%支給となり、さらに1.5%の減給措置が解除されるので、給与は2~4%+1.5%増える計算になる。

#### 5. 年俸制実施について

曖昧な評価基準で業績給による差別をつけていくのは困難ではないか、業績給の高い部分の給与はどこから賄うのか、加算措置が2年しかなく、その先の見通しが無い、2年以降は学内で優秀教員の加算金を負担しなくてはならなくなる、このようなやり方は制度として持つと考えているのか、60名であれば持つのか。

回答→人件費の払う額は決まっている。優秀な人に集まれば、ある程度は持ち出しになるのは仕方ない。4月現在で48名が年俸制となっている。これからの新規採用者は全て年俸制となる。

加算給はどこから出るのか、評価、特に優秀ほどの程度出るのかを想定しているのか

回答→結局は相対評価で運営する，相対評価は各学部で決めている，評価基準については各学部  
に委ねる、ポイントで割り当てている。1月1日実施を変えるつもりはない，決して早い方  
ではない。徳島・高知は10月1日から取り組んでいる。

## 6, 今後の対応

これら回答はわれわれの要求に対して誠実に対応したものとはなっておらず，粘り強い交渉  
を来年度も引き続き行い，納得のできる対応を求め成果を得ることが求められます。以下の要  
求事項は本年度に限らず歴代の組合執行部が要求し続けてきた内容です。特に地域給支給に関  
する要求は毎年重要要求事項として取り上げられてきましたが，大学側当局は組合・執行委員  
が単年度毎に入れ替わることをよいことに交渉を引き延ばし，解決を見ないまま次年度に問題  
を先送りしてきました。

本年度は，全学組合執行部委員・半分の構成員を2年任期とすることで継続的な交渉を行い，  
要求事項に対する成果を確実なものとしていくことを提案いたしました。

## 男女共同参画推進室のニーズ調査とその結果解釈についての妥当性

鳥取大学 教職員労働組合  
中央執行委員長 小林勝年

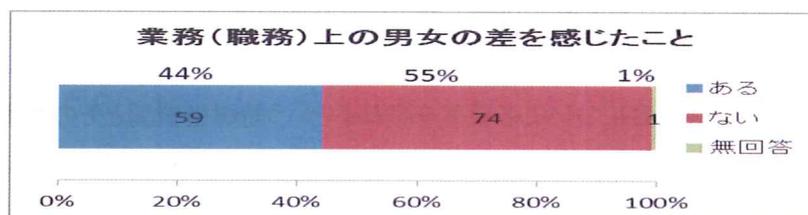
本学においては2009年男女共同推進委員会の設置後、2011年に「男女共同推進室」が設置された。

2012年度には「女性研究者研究活動支援事業（事業期間：平成24年度～平成26年度）」に採択され、希望する女性研究者には研究支援員が配置されるなど研究環境の整備が進められてきた。しかし、女性教員在職比率の目標値に地域学部は未だ達成されないことを理由に「女性限定公募」が継続され教員補充がなされていない。この間、労働組合はこうした問題を指摘しながらも2011年10月には①男女共同参画推進委員会の男女構成比についてほぼ半数とすること ②男女共同参画推進委員会の構成員として労働組合の代表者を含めることの二点を要求してきたが改善には至っていない。それどころか室の運営は学長・理事からのトップダウンが基本で、特命准教授の専任教員1名・事務補佐員1名と9名の兼任教員とスタッフ数だけは増やしてきたが、いずれも男女共同参画に関する研究業績の無い者が当たっている。（学内には男女共同参画論や労働法・人権論を専門としたり、地域の男女共同参画推進委員を務めてきた実績のある教員がいるというのに・・・）

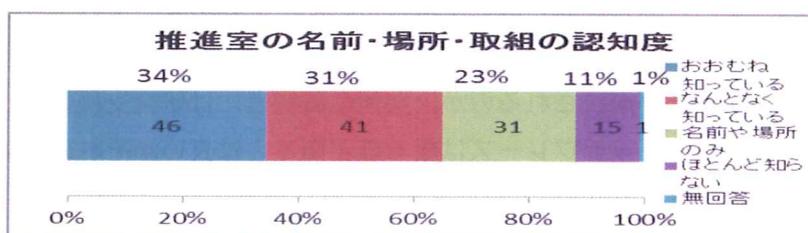
こうした中、昨年度3月17～27日室の取り組みとして初めてニーズ調査が行われ、その結果が5月15日に公表された。以下、調査結果より問題点を指摘する。

### 【問題点1】回収率の低さと調査時期の問題

医学部を除いた鳥取キャンパス749名の教職員を対象に実施された一斉メール方式のアンケート調査であったが、回答者は134名、回収率18%であった。内訳をみると教員と職員の比はほぼ同程度で年齢幅は30～40代が最も多かったにもかかわらず子どものいる人は全体の57%であった。更に注目すべきは32%という女性の割合で、それを実人数に換算すると42名の女性の意見しか集められなかったということになる。これは卒業式・年度末の書類整理という多忙期に実施された影響もあろうが、それにしてもキャンパス全体の調査というには異常に低い回収率と子育てや家事との両立で困難を感じている人の回答が少なかったという結果はニーズ調査として致命的な欠点と言えよう。業務上の男女差別を指摘した者が回答者全体の44%（59名）であったことからこの層からの取り出しこそ真のニーズ調査にふさわしいと考える。



### 【問題点2】推進室の認知度の低さ

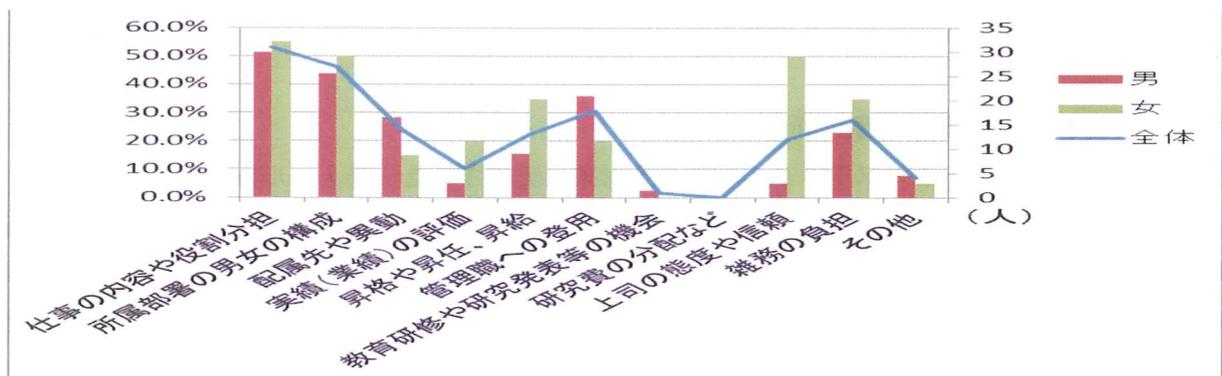


報告書においては「おおむね知っている」「なんとなく知っている」を合わせると65%の認知度になると指摘するが回収率が低いこととおよそ回答しなかった者の多くが「無関心層」であったとすれば学内での認知度は相当低いと推測できよう。併せて以前は独立した建物内に置かれていたにもかかわらず本年4月より地域学部棟3Fに事務室が移動し現在では更に認知されていない状況にある。4件法としては不適切な選択枝である。

**【問題点3】男女共同参画を進めていく上でどのような効果があると思いますか？という愚問**

ニーズ調査と言いながら男女共同参画を進めていく上での効果について教職員に尋ねており、愚問とも思えた。自由回答欄には「そもそも権利の問題」「本学では無理」「周りの負担が増えることもある」などの批判的意見が寄せられていた。しかし解説においては「効果がない」と回答した者が少なかったため「男女共同参画を推進していくことを多くの人が期待している」と強引な解釈を展開している。尚、選択枝は以下の通り。①男女ともに働きやすい環境になる ②女性の研究（仕事）意欲が向上する ③ライフイベント理由とする離職者が減少する ④研究（仕事）が継続できる ⑤多様な人材が活躍できる ⑥大学が活性化する ⑦女性理系進学者が増加する ⑧大学のイメージがアップする ⑨特に効果はない

**【問題点4】差別の有無は尋ねるがその具体的な課題への追求なし**



男女別に指摘された男女差別の内容が上図。女性は「上司の態度や信頼」「雑務の負担」「実績（業績）の評価」「昇格や昇任、昇給」などの項目が男性より高い。反対に男性は「管理職への登用」「配属先や異動」の関心が高かったがそれらの問題へは言及されなかった。しかしこうした課題に言及することこそが男女共同参画を推進するヒントとなるはず。例えば、女性が差別として挙げた「上司の態度や信頼」の背景にはセクハラ・パワハラ・マタハラなどの問題が潜在しているという分析こそ必要なはずなのに。

**【問題点5】予め用意された支援内容について必要度を尋ねるとい誘導型質問とその活用方法**

介護（ケア）タクシー・子育てタクシーサービス・夕食持ち帰りサービスなど具体的なサービスを挙げその必要性を尋ねているがそもそもサービス内容さえ理解されていないものが多かった。育児・介護中に必要なサービスについては「急に休んだ時のサポート体制」や「休暇の取りやすい環境」など職場改善が先ず挙げられ次に「学内の保育施設」などが求められた。その結果を受けて今夏より夏休み限定ではあるが学童保育を学内に設置することが決定された。しかし職場改善への働きかけを保留し学内に学童保育を設置することですべてが解決されるのか。女性の研究者には研究支援員を、女性の事務職員には保育施設の利用を、というキャッチフレーズはなるほど聞こえは良いがそれ以外の多様な支援内容を省略されはしまいか。お金で買えるサービスやハードばかりに頼っていては真の意味での男女共同参画は推進できないだろう。

## 学校教育法改悪に伴う山口大学の規則改定とガバナンス「改革」

山口大学 滝野正二郎

はじめに

昨年の学校教育法改悪により、山口大学においても諸規則が改定された。

その諸規則改正の概要と、それ以外の所謂「ガバナンス改革」に関する事象についてご報告したい。

### 一、諸規則改定

#### 1. 学長・副学長等に関する規則（2014年度改定）

学長：本法人を代表し、その業務を総理する。→大学における全ての校務について、包括的な最終責任者としての権限を有するとともに、本法人を代表し、その業務を総理する。

副学長：学長を補佐し→学長を助け、学長の定めるところにより、校務をつかさどる。

所掌事項に関し事務局等を指揮、監督する→校務をつかさどる。

副学長の選考：経営協議会及び教育研究評議会の議に基づく→報告する

学長特別補佐の選考：経営協議会及び教育研究評議会の議に基づく→報告する。

#### 2. 学部長選考

一昨年(2013年度)の先行改変により、学部での「推薦」レベルでは大きな改変はなし。  
ただし、最終決定において「役員会の議を経て」→「役員会の意見を聴いて」

#### 3. 教授会に関する諸規則改定（2014年度改定）

教授会は、当該学部又は研究科に係る次の事項について審議し、学長に意見を述べなければならない。(教授会規則第3条)

「意見を述べる」事項

- (1) 学生の入学又は卒業及び課程の修了に関する事項
- (2) 学位の授与に関する事項
- (3) 学則第52条第2項に規定する学生の休学に関する事項
- (4) 学則第63条に規定する学生の懲戒に関する事項
- (5) 学則第64条第2項に規定する学生の除籍に関する事項

2 教授会は、前項に掲げるもののほか、学長が別に定める教育研究に関する重要な事項について審議し、学長に意見を述べなければならない。

※「別に定める教育研究に関する重要な事項」

- (1) 中期目標・中期計画及び年度計画のうち教育研究に関する事項
- (2) 教育課程の編成に関する事項
- (3) 学部又は研究科の自己点検・評価に関する事項
- (4) 大学教育職員の教育研究業績等の資格審査に関する事項
- (5) 学部長候補適任者又は研究科長候補適任者の選考に関する事項

(6) 学部附属教育研究施設長候補者の選考に関する事項

- 3 教授会は、前2項に掲げるもののほか、学長、学部長及び研究科長がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、並びに学長、学部長及び研究科長の求めに応じ、意見を述べることができる。

◎議を経て→意見を聴いて

改定の検討中、組合もまた一部の評議員も「議を経て」とすべきと主張。

しかし総務企画担当副学長

「議を経てより意見を聴いてのほうがきちんと意見を聴くということであり、意見を尊重することなのだ」と強弁。

☆報告者が所属する人文学部拡大教授会では、4月・5月の会議時間が大幅短縮。

1時間程度（2ヶ月連続でこのように短いのは報告者が在職した28年間で初）。

話し合われる項目が減少。

## 二、その他の「ガバナンス改革」

### (1) 予算関連

- 今年5月19日の総合科学実験センター専門医委員会において

「4月21日（火）の大学研究推進機構運営委員会にて当初予算配分額に対し大学研究推進機構全体で一定の裁量経費（財務課積算額の10%を予定）を確保する案が示された」

機構長（＝学術・研究担当副学長）裁量経費

→今回の専門委員会で予定されていた予算策定方法の審議が先延ばしになった

→大学研究推進機構全体の方針が決まり次第、予算策定方法について次回以降の専門委員会で審議。

- 一般学部（経済学部で説明あり）

従来、学部長裁量経費と学長裁量経費は別々に配分があった。

今年度から、学長裁量経費を配分して、残りを学部長裁量経費として配分する。

5月8日までに、学長裁量経費（「学長戦略経費」？）に応募。

5月末日、学長がどの項目に配分するかを発表。

6月上旬、配分金額決定。

その後、学部長裁量経費を決定。

学長裁量経費優先

学部長「残りも配分」

### (2) 学部改組等

学部改組や大学院設置等においても、総務企画担当副学長に権限が集中し、担当副学長も捌ききれず、事務が停滞しているとの情報あり。

### (3) 内部統制会議

2015年4月7日の部局長会議 総務企画担当副学長説明

山口大学の意思決定の流れ

→内部統制を掌るために、従来の役員懇談会を内部統制会議に組織替え。

何を統制するつもりか具体的には不明だが、このような命名をすること自体要警戒。

山口大学  
総務企画  
担当副学長

## 資料

### 1. 学校教育法

第93条 大学に、教授会を置く。

- ② 教授会は、学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとする。
  - 一 学生の入学、卒業及び課程の修了
  - 二 学位の授与
  - 三 前2号に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの
- ③ 教授会は、前項に規定するもののほか、学長及び学部長その他の教授会が置かれる組織の長（以下この項において「学長等」という。）がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、及び学長等の求めに応じ、意見を述べることができる。
- ④ 教授会の組織には、准教授その他の職員を加えることができる。

### 2. 山口大学学則

（役員の職務及び権限）

【旧】第16条 学長は、本法人を代表し、その業務を総理する。

【新】第16条 学長は、学校教育法（昭和22年法律第26号）の定めるところにより、大学における全ての校務について、包括的な最終責任者としての権限を有するとともに、本法人を代表し、その業務を総理する。

（単位の授与）

【旧】第37条 教育課程の修了は、所定の授業科目の修了によるものとし、授業科目の修了者には所定の単位を与える。

2 授業科目修了の単位の認定は、当該学部教授会において行う。

【新】 2 授業科目修了の単位の認定は、当該学部教授会の意見を聴いて、当該学部長が行う。

（編入学者等の単位の認定）

【旧】第48条 編入学、転入学、再入学又は転学部を許可された者の既修得単位の認定及び修業年限の決定は、当該学部教授会が行う。

【新】第48条 編入学、転入学、再入学又は転学部を許可された者の既修得単位の認定及び修業年限の決定は、当該学部教授会が行う。在学すべき期間の決定は、当該学部教授会の意見を聴いて、当該学部長が行う。

（休学）

【旧】第52条 学生は、次の場合学長の許可を得て休学することができる。

(1) 疾病により2か月以上学修することができないとき。

(2) その他特別の理由によって学修できないとき。

2 学長は、前項各号のいずれかに該当し、学修することが適当でないと認められた場合は、当該学部教授会の議を経て休学を命ずることがある。

【新】 2 学長は、前項各号のいずれかに該当し、学修することが適当でないと思えた場合は、当該学部教授会の意見を聴いて、休学を命ずることがある。

(表彰)

【旧】第62条 研究その他の業績の顕著な学生に対して、学長は、教育研究評議会の議を経て適当な方法をもって表彰することがある。

【新】第62条 研究その他の業績の顕著な学生に対して、学長は、教育研究評議会の意見を聴いて、適当な方法をもって表彰することがある。

(懲戒)

【旧】第63条 本法人の規則に違反し、又は学生の本分に反する行為のあった学生に対しては、当該学部教授会の議を経て、学長が懲戒する。

【新】第63条 本法人の規則に違反し、又は学生の本分に反する行為のあった学生に対しては、当該学部教授会の意見を聴いて、学長が懲戒する。

(除籍)

【旧】第64条 次の各号のいずれかに該当する学生は、当該学部教授会の議を経て、学長が除籍する。

(各号省略)

【新】第64条 次の各号のいずれかに該当する学生は、学長が除籍する。

2 学長は、前項に掲げるもののほか、次の各号のいずれかに該当する学生は、当該学部教授会の意見を聴いて、除籍する。

(1) 成業の見込みがないと認められる者

(2) 正当な理由がなく欠席が長期にわたり、修業の意思がないと認められる者

(改正)

【旧】第66条 この学則の改正は、役員会の議を経て、学長が行う。

【新】第66条 この学則の改正は、役員会の意見を聴いて、学長が行う。

### 3. 山口大学教育研究評議会規則

評議員の選出および任期に関して

「議に基づき選出」→「から選出」

雑則

「議を経て」→「意見を聴いて」

### 4. 山口大学学部教授会規則

(審議事項)

【旧】第3条 教授会は、当該学部に係る次の事項（理学部及び工学部にあつては第3号の事項を除く。）について審議する。

(1) 教育課程の編成に関する事項

(2) 学生の入学又は卒業その他その在籍に関する事項及び学位の授与に関する事項

(3) 大学教育職員の人事に関する事項

(4) その他教育研究に関する重要事項

【新】第3条 教授会は、当該学部又は研究科に係る次の事項について審議し、学長に意見を述べなければならない。

- (1) 学生の入学又は卒業及び課程の修了に関する事項
  - (2) 学位の授与に関する事項
  - (3) 学則第52条第2項に規定する学生の休学に関する事項
  - (4) 学則第63条に規定する学生の懲戒に関する事項
  - (5) 学則第64条第2項に規定する学生の除籍に関する事項
- 2 教授会は、前項に掲げるもののほか、学長が別に定める教育研究に関する重要な事項について審議し、学長に意見を述べなければならない。
- 3 教授会は、前2項に掲げるもののほか、学長、学部長及び研究科長がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、並びに学長、学部長及び研究科長の求めに応じ、意見を述べることができる。

※山口大学教授会規則第3条第2項に規定する教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定める事項について

第1条 山口大学教授会規則（昭和28年規則第6号）第3条第2項に規定する教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定める事項は次のとおりとする。

- (1) 中期目標・中期計画及び年度計画のうち教育研究に関する事項
- (2) 教育課程の編成に関する事項
- (3) 学部又は研究科の自己点検・評価に関する事項
- (4) 大学教育職員の教育研究業績等の資格審査に関する事項
- (5) 学部長候補適任者又は研究科長候補適任者の選考に関する事項
- (6) 学部附属教育研究施設長候補者の選考に関する事項

第2条 学長は、前条各号に定める事項を変更するときは、教授会の意見を聴いて、定めなければならない。

## 5. 山口大学副学長に関する規則

(任務)

【旧】第2条 副学長は、全学的な立場から学長を補佐し、学長の定めるところにより、所掌事項に関し事務局等を指揮、監督する。

【新】第2条 副学長は、全学的な立場から学長を助け、学長の定めるところにより、校務をつかさどる。

(選考)

第3条 副学長の選考は、国立大学法人山口大学の理事及び職員のうちから学長が行う。

【旧】2 学長は、前項の選考を行うに際しては、経営協議会及び教育研究評議会の議に基づくものとする。

【新】2 学長は、前項の選考を行ったときは、直近の経営協議会及び教育研究評議会に報告するものとする。

6. 国立大学法人山口大学学長特別補佐に関する規則

第3条 学長特別補佐は、本法人の職員のうちから、学長が選考する。

【旧】2 学長は、前項の選考を行うに際しては、教育研究評議会の議に基づくものとする。

【新】2 学長は、前項の選考を行ったときは、直近の教育研究評議会に報告するものとする。

7. 研究科長・学部長の選考規則

「役員会の議を経て、学長が行う」→「役員会の意見を聴いて、学長が行う。」

8. 副学部長の選考規則

【旧】……学部長が指名し、教授会の議を経て、学長に推薦する。

【新】……学部長が指名し、教授会の意見を聴いて、学長に推薦する。

9. 山口大学名誉博士称号授与規則

【旧】第5条 名誉博士の称号は、教育研究評議会の議を経て学長が授与する。

【新】第5条 名誉博士の称号は、教育研究評議会の意見を聴いて、学長が授与する。  
(名誉教授もほぼ同じ)

10. 国立大学法人山口大学における大学教育職員等の任期に関する規則

【旧】各学部……研究科委員会教授会の議に基づき、学長が定める。

【新】教授会（略）の意見を聴いて、学長が定める。

11. 国立大学法人山口大学客員教授及び客員准教授選考基準

【旧】各学部教授会（略）の議に基づき、学長が行う。

【新】教授会（略）の意見を聴いて、学長が行う。

12. 山口大学大学院学則

「研究会委員会又は教授会において」「教授会が……認めた」「教授会が……とする」「研究会の定めるところにより」「研究科委員会あるいは教授会で選考の上」→「当該研究科長が教授会の意見を聴いて」「学長が当該研究科委員会又は教授会の意見を聴いて」

13. 山口大学学位規則

「研究科委員会又は教授会の議を経て」→「当該教授会の意見を聴いて」