

2025年度 第22回定期大会
単組交流・報告集
＝2025年8月30日＝

全国公立大学教職員組合連合会

今回の単組交流では、

- ・物価高騰をめぐる大学運営(研究費等の労働環境)への影響
- ・「ガバナンス、教員人事、非常勤教職員の処遇、学費」などの問題

等に触れながら、各単組からの報告を行い、その後、質疑・討論などで交流が進められました。

【名寄市立大学教職員組合】

法人化のを中心に報告をしていきたいと思えます。

これまで名寄の加藤市長は、「大学での議論を尊重し後押しする」ということで、大学側から法人化を求めなければ、法人化しないと、ずっと言っていました。しかし、2020年頃からその姿勢が変わり、22年4月、市長四期目を迎えた後、所信表明で法人化の検討をするということを挙げ、それ以降、名寄市立大学の法人化が議会で議論になっていきました。

昨年の秋以降、局面が変わり、法人化に関して検討する場を設ける、ということで、市長直下に「名寄市立大学在り方検討委員会」というものが設けられました。

当初、10回ぐらいは議論をするという話でした。したがって、今年度の年末くらいまでは話し合いをするのだろうと思っていました。しかし、4回だけで終わり、8月1日には、もう答申を出す、ということになりました。

そして在り方検討委員会の議論が終わる前、6月25日に、今度は議会内に「名寄市立大学の経営に関する調査特別委員会」を設け、こちらも、約2カ月間で短期集中型の調査を行う、ということになりました。

調査と言っただけでしたが、もうすでに実は決定するという内容で、委員会は7月16、31日、8月12、18日の4回で終わらせました。8月12日の委員会での模様は新聞報道にある通りです。

名寄市立大学の現学長は、法人化には反対です。

もともと、組合の役員も経験されておられ、拙速である、法人化によって、国立大学や公立大学でも、色々な問題が起こっている、と在り方検討委員会の中でも意見を述べてきました。そして法人化しなくても、法人化のメリットと言われていることは実現できる、ということも述べてきたのですが、調査特別委員会は8月18日をもって決定ということになりました。

9月の定例会が月曜日からは始まり、おそらくそこで決定し、12月には予算を組んで設置準備室を設け、来年度用意をして、2027年度には法人化する、という流れになるのではと思われます。(注:その後、設置準備室は10月1日に開設され、人員の配置も行われた、と名寄市立大学教職員組合から報告がありました)

本来、名寄市立大学の現状と課題は何か、その解決のためにはどのような改革が必要で、その改革の1つとして法人化が必要なのか、という流れで議論すべきところをすっ飛ばし、法人化ありき、で進んでいるということのようです。

組合としては前面には出ず、学内で議論がなされるよう見守ってきました。ところが、急ピッチで進んでいることもあり、なかなか議論の組み立てが学内でうまくいきません。これではいけない、ということで、来週の金曜日に市議、参与会のメンバーにも声をかけて、組合主催の集会を設けるということからスタートさせます。

法人化問題のほかには、資料の機関紙をご覧いただければと思いますが、図書館の職員のことに関し、書面協定が成立しました。うちの組合は非現業系の直営の公務員の職場ですので、労働協約は結べません。しかし、書面協定は成り立つ、ということで、ここまでこぎつけることができました。ある種大きな成果であると思います。図書館には色々な問題があるので、引き続き取り組んでいきたいと思います。

【秋田県立大学教職員組合】

物価高騰をめぐる大学運営、研究費等への影響ということなのですが、研究費については、毎年のように徐々に、2.3%ずつ減額されているという感じです。ただ、一応大学の方針として、学生教育費は可能な限り維持する、ということで、とうちの大学独特かもしれませんが、大学4年生と大学院生、各研究グループに所属している学生分の教育費が割り振られるのですが、こちらは減額なく支給されている状況です。こちらは私たちの方で、使いたいように使える予算になっていますので、さほど緊迫感はないという感じです。

しかし研究費は減っていくので、外部資金を積極的に取ってこい、というような方向性にはなっています。

教職員の給与については、以前から何度か報告していますが、本学は、ほぼ全員が5年ごとに改定の年俸制です。昨年度から、人事院勧告とそれに伴う地方公務員の給与の給水準の変更ということに合わせ、一応契約時に、この年はいくらこの年はいくら、と毎年ちよとずつ年俸が上がるような契約になっていて、一度契約したらもう変わらない、とい状況ではありません。

教員評価によって、上位5%に入ると、年俸に上乘せがあり、下位5%に入ると、年俸の減額があり、実際適用されている人がどれくらいなのか、把握できてはいませんが、中には、評価の面で不利益を被っている人もいるかもしれないです。

全体的に問題になっているのは、教員人事の関係です。

新しい理事会に2年前に変わりました。方針変更といいますか、「大学の改革」ということで、学部再編、学科再編などを行っている関係上、なかなか欠員の補充が進んでいません。

しかも人件費が全然今足りない状況になっているので、もともとの定員からも減員にする、元々の定員を補充することはない、と言われており、そのおかげで教員の負担・負担感が増えてきているということがあります。

学内委員会や入試の業務とかが負担になっている、と労働環境アンケートでも出ており、それなりに委員会を減らすとか、入試業務を軽減するという対策が一応経営当局から出されてはいますが、やっぱり人手不足感は否定できないという感じになっています。

秋田県立大学の場合、非常勤の教員はほとんど居ませんが、事務の方で嘱託職員とか臨時雇用の職員が居られ、この方々は5年で契約が切れる制度になっています。

半年ぐらい期間を開ければ再雇用はできるのですが、5年以上になって無期転換になるというのは、大学当局は引っかかるようで、組合としてもなんとかいろいろ方法を考えて、5年を超えても勤務できるような体系にしてくれないか、毎年のように申し入れています、なかなかうまくいっていないというところ です。

事務職員の方が、仕事で慣れてきて、こちらとも呼吸が合ってきたところで、5年で退職してしまい、しかも新しい人も見つからない、という状況があり、苦慮しているところです。

質疑・討論

Q：臨職の職員さんが、5年で雇用が切られてしまうということですが、人数的にはどのくらいの方がいらっしゃるのでしょうか。

【秋田県立大学教職員組合】

各学科にお2人ぐらいずつとか、各研究室で個別に雇用している研究補助とか研究員という方々も、5年の縛りは全部適用されており、そういう方も含めて、キャンパスがいろいろ分かれていますが、私のいるキャンパスでは30人ぐらいだと思います。ですので、全体ではもうちょっと多いと思います。

【宮城大学教職員組合】

宮城大学の研究費の状況です。研究費につきましては、とりあえず現状維持ということで、大きく減らされてはおりません。教育費につきましても、なんとか維持していて、全体的には減っていますが、学生に直接関係するような教育費については、一応シーリングはかからないということで、行っております。

一方で、施設の維持費には、5%のシーリングがかかっており、器具の修繕等の予算がどんどん減らされています。図書費なども減らされておまして、これまで洋雑誌を電子ブックで購入ができていたものが今までのようには購入できなくなっている状況が発生しています。

所属している食産業学部は、設立から20年経っておりまして、ちょうど器具がだいたい更新の時期に入っていますが、その大型機器の更新ができなくて、苦勞しております。一部は、食品衛生監視員やハサップなど資格に関係しているものは、優先的に更新されますが、それ以外のものは、ずっと壊れたままになっています。器機がたくさんあって、これはなんとかしなきゃいけないという状況です。

給与に関しましては、他の大学さんの状況がわからないですが、県の方からもらっているんで交渉の余地がないですよ、というような、大学としての対応になっています。

今、問題になっているのは、「もしかしたら県の職員よりも給料が低いのではないか」、という声が事務職員の方から上がっています。ここをしっかりと調べて、もし低いのであれば、きちんと要求して、給与を上げてもらわないといけない、ということになっています。

特に、事務職員が、一般職から管理職に上がった時、当然、残業手当とかが減らされますので、そうすると給与の減額が大きいらしい。そのために、やめていった職員が結構おられます。ここはなんとかしなきゃいけないんじゃないか、という点が宮城大学では問題になっております。

組合の内部の話になりますが、これまで執行部を担ってきた先生方が、たまたまだと思われていますが、複数名、管理職になられ、そのために組合自体がすごく人材的に手薄になってしまったということがございます。その先生方が、長く組合を引っ張ってこられたということもありますし、これまで、コロナ禍もあって、あまり組合員の間でいろんな話し合いが行わ

れてこなかった、ということもあり、今、組合活動が、非常に低調になっているのではないかと思います。

今回も、新しい執行委員を選ぶ際も、結構その執行委員の定数が埋まらない、という状況が出ており、これもなんとかしなければならぬ、と考えているところです。

もう一点、私の方で気になっているところは、宮城大学では、定年になりますと多くの場合、特任として2年から3年ぐらい雇用関係を結びます。そうした場合、特任の教員は学内委員会の委員をやることができませんので、若手の方に委員会が重なってしまい、若い人にしわ寄せがいつているというところがあって、なんとかしてほしい、ということが、組合の方に強く意見として出されております。

【東京都立大学労働組合】

物価高騰の関係で言うと、旅費の見直しが行われました。基本は、実費精算ということです。ただし、「文化人類学」を研究しているような人たちは、ホテルがないような場所に出向かれるので、その時は、見込みでかまわない、ということになっています。

学費について、大学院の博士課程については、給与のようなお金を年間280万、研究費を50万払うことになっていますが、これが、国籍要件を設けて日本人と特別在留資格者-在日韓国人・朝鮮人-に限る、ということで、海外からの留学生は省くということになりました。

一方で、大学は、国際化ということで、国際系の新学部を作ることや、各学科に英語学位プログラムを入れる、としていますが、外国人をそういうところから排除するというのは、いかがなものか、ということです。

昨年12月、組合は、英語学位プログラムについての公開質問状を出しています。

「リベラルアーツの新学部ではなく既存の学科に設置するのは何故か」と質問しています。

この段階で、大学側は「新学部を作る」とは言っていません。1月の知事の記者会見でそのことが表に出てきました。実は、既に議論はしていたのに、組合の質問に対して新学部については一切答えていないんです。大学のガバナンスの問題です。国際化の問題でも、実はその前の年の3月から議論を始めていたんですけども、それが表に出てきたのは9月ということで、これも知事の記者会見で初めて表に出てきました。かつてでしたら、やっぱり学内でちゃんと議論した上で、知事が記者会見するなら記者会見をしたわけですけども、今はいろんなことが、知事の記者会見があって、初めて知るというようなことになっています。

労働条件の問題では、非常勤の人について、今まで事務については3年までしか勤務できなかったのですが、5年まで勤務できることになりました。残念ながら5年で終わって、無期転換はできないのですが、やっと5年に延ばしたということです。

人手不足で、3年ごとに終わらせていては人が来ない、ということで、やっと組合の要求-最低限5年は雇う-ということも、今度からやることになりました。

それから、10月に最低賃金が上がることになります。東京も60何円か上がります。都道府県ごとですから、金額に差があるにせよ、最低賃金が上がるわけです。そうすると、

アルバイトの人の賃金を上げないといけなくなります。最低賃金が低いところでは、日本一最低賃金が低い、と言われたくないものですから、国の目安よりも、上げるところが出てきます。ところがそのために、それを賄うことができないので、10月から実施するものを翌年の1月やそれ以降に延ばすところが出てきます。

これから各大学で、非常勤の人の賃金問題に取り組まれると思いますが、その時に県の最低賃金を下回っているのは法律違反です。通常は10月に最低賃金は改正されるものなのに、それを、お金がないために、先送りにするところが出てくるわけです。そういう問題について、きちっと議論する必要があるということです。

都立大学でも、これぐらいの目安で上げます、ということを書いてきました。

これは実際、労使交渉事項なので、実際に決まってからやらないといけないのですが、予算要求をする関係で、これぐらいの目安で予算要求をしますよという形で現段階で示されています。

【都留文科大学教職員組合】

物価高騰の影響ですが、給与、それに連動する形でいろいろな手当等の改正の交渉が、一応3月で終わりました。

4月以降、プロパーの職員の方に対する、人事評価制度が始まりました。来年度には、勤勉手当に成績率の導入が行われることとなります。教員についても、今年度の交渉の課題になってくると思われます。

特任の教員の報酬について、今までは専任の教職員の給料表準拠でしたが、これが固定された金額を明示する形に変わりました。今後、ちゃんと見合った形であるか、改正が行われるか、ということが課題になってくると思います。

物価高騰との関係では、大学に付属した宿泊施設がありますが、その料金が大幅な値上げになり、人によっては、月当たり万単位で出費が増える場合がある、ということで、交渉中の議題になっております。

それから雇用の問題です。今年度末に、特任の教員の5年任、期雇い止め問題が発生する可能性が指摘されています。

それから学長補佐を今後、管理職にしたい、という提案がなされていて、継続議題になっております。

大学全体の動きについて言うと、2010年代後半に、新しい学部・学科を作りました。基本的には教員養成系の大学だったのですが、教員養成系の拡大路線が10年ほど前にありました。ところが2021年から法人の第3期中期計画が始まり、特に今の学長が就任した2023年頃から、その前からの方針だと思いますが、設置自治体の政策に合わせる、あるいは追随する形で、施設の拡大整備が進んできている傾向があります。

6号館というものが開館され、そこに市のデジタル推進拠点が同居する、あるいは市が掲げている「教育首都」という政策に連携する形で、新しく附属小学校になる学校と連携した大規模な公開研究会というものが動き出しました。文科省の学習指導要領に沿った路線に、大学が動員される、ということではないかと思えます。

今年、学内に「フィールドミュージアム」というものも開設されました。こちらも設置自治体の地方創生事業の一環である「生涯活躍のまち・つる」事業のために新しい施設が作られた、ということです。

今の学長は、少子化時代の大学の生き残り、ということをごとさらに強調して、大学のブランド戦略を推進しています。ホームページの教員の紹介の欄に、企業等に提供できるシーズ、研究の種を書き込む欄を作ったり、教員への人事評価制度導入を検討していたり、ということがあります。

生き残り、との関係で言うと、教員養成だけではなく、「プラスアルファ」を作る、という方針を出し、授業アンケートのあり方の変更や、卒論の重視等をトップダウンで打ち出してきているという問題があります。

あるいは県が行っている、県の教員になる人を養成する、カリキュラムを学内に作るという、補助事業に参加する等も、トップダウンで決めてきていると傾向があります。

全体として、国・県・市の施策に追随する傾向が深まっているというふうに思われます。公立大学ですので、地域に根差した大学、ということには必要ですが、内側・下からのものというよりは、上から外からの形で進んでいって、学内の教員は必ずしもそのことに自覚的ではなく、追随しているという傾向が出てきている、という問題があるように思います。

【新潟県立大学教職員組合】

物価高騰に関して、この間、大きな動きとしてはありません。それまで抑制されていた研究費の復元がありました。

昨年度、地区協議会で話題となっていた、通勤手当が増える、これまで最大8万円ぐらいいったものが、15万円ほどになる、ということがありました。

今、新潟に単身赴任で住んでいる教員もいますし、東京から通って来ている教員もいます。基本的には新潟で、ということになっていますが、新学部ができたところなので、大学としても、ある程度東京から通うことを認めている部分があります。新しい若い教員も東京から通いたい、ということがあり、新潟で住む人と東京から来る人で、学内業務等の不公平感があるのが課題の一つになっています。

大きな課題としては、実際、増えた分の通勤手当の経費的な部分をどのように確保していくのか、ということがあります。法人に話をしていくと、現在、人員が定数よりも少ないため、その余剰部分で調整をしているということです。いてなので、人員が足りていない部分をしっかり補うことの方が、要望としてはあります。人員を減らして、その部分で手当の増額分を調整している、というのが、教職員組合としては納得ができませんから、どうしていくのか、交渉を続けているところです。

2、3日前に、大学で入試ミス、しかも初歩的な内容の、があったことが報道されました。学部が違うところで起こっているのも、現在詳しいことはわかりません。入試の問題は大変なことなのですが、今後、チェック体制等がより厳しくなっていくのではないかと思います。

組合としても、このような状況を踏まえ、入試業務は、緊張感がある大変なものであることから、入試手当等のあり方等について取り組んでいこうと思っています。

その他の諸手当等の不十分なもの、特に海外の引率や休日のあり方が、引率教員の大きな負担になっているので、そういったところを明らかにしながら、必要なところをしっかりと支給するように要望しながら進めていきたいと思っています。

【長野県立大学教職員組合】

長野県立大学は、もともと短期大学だったのが、4大化して今年で8年目になります。4年制になるところで、組合と様々な議論をしながら進めてきた、と伺っております。コミュニケーションを取りながら、今も進めているところです。

今回の物価高騰における問題に関しては、先ほど、他の大学の方も言われていたように、宿泊費高騰の問題がありました。規則的にはまだ変更になっていませんが、規定されている金額を超える場合は、添付資料をつけることによって、実費支給という形に方向も変わってきています。

長野県立大学では、海外プログラムが必修になっていますが、引率の際のその手当や支給額も、レートに合わせて変化できるような形で、昨年度の5月初めに行った方に関しても、追加で支払われるというようなこともあり、比較的柔軟に対応していただいているのではないかと考えているところです。

続いて、ガバナンスに関する問題に関しては、学長の任期が4年・二期ということで、開学して8年目の今年、初めて学長の選考が行われています。実際に学長選考会議の方から提案された方と内部からの推薦者の2名の方が今、候補として挙がっています。ヒアリングの結果も詳細に共有されながら、選考が進んでいる状況です。まだ最終的な結果は出ていませんが、選考を今後見守っていく必要があると感じているところです。

加えて、教員人事に関しては、完成年度以降も後任人事がスムーズに行われてはいませんが、カリキュラムの再編が8年目を迎えて進んでおりますので、これも今後注視していく必要があるかなと感じているところです。

課題としては、任期の問題があります。教員の任期は、基本的にない状態で進んでいますが、助手の人事が開学の際は無期雇用だったものが、開学4年目を経て、新規の助手の採用の段階から3年任期、という形で任期がつかまりました。任期を伸ばすように、組合としても交渉していますが、現行の変更には至っておりません。そのあたりの交渉が今後の課題かなと考えています。また、

先ほども他大学さんでありましたように、職員の任期というのが、あの私のところでも、3年任期という形で進んでいます。これも毎回交渉で、伸ばしてほしい、という話はしていますが、現行の修正には至っていません。さまざまな大学の皆さんのお話を聞きながら、5年任期へ進めていращやのようなので、交渉として続けていきたいと考えているところです。

学費に関しては特段引き上げや、さまざまな変更の動向は、現状ない状況です。

質疑・討論

Q: 助手の方を3年任期に縮めたということでしょうか。

【長野県立大学教職員組合】

縮めた、というよりも、もともと規定的には3年になっていました。着任の時のルールとしては、短大の時は無期雇用という状態で続いていたようです。4年制になるときに3年、任

期という形でルールが変わり、それが適用され始めたのが、4年目からというような状況になっているようです。

Q: 労働契約法の関係もあって、何回か再任を繰り返すと、無期雇用に転換、となるのですが、まだそういうところまでは、っていないということでしょうか。

【長野県立大学教職員組合】

実際、3年任期となると、2年ぐらいで助手が入れ替わるってような問題が出てきています。3年満たした助手の方がまだいらっやらない状態です。入れ替わりが特に激しくなっていて、無期転換の話になっていないのと、その3年雇用になった方が組合に加入されないケースや、もともとの契約はそうなっているのだから、というところで、どうしても主張しにくく交渉できていないという状況ではあります。

【金沢美術工芸大学教職員組合】

金沢美術工芸大学の現状としましては、令和5年度後期に新キャンパスへ移転しまして、おかげさまで現在は授業も軌道に乗りました。教員、学生ともに落ち着いて教育研究の活動に取り組んでいます。

設置団体である金沢市とも、引き続き良好な関係を築けておりまして、特段問題なく運営できていると思います。

研究費・教育費については、現状維持の状況で、物価高騰の影響はあまり出ていません。設備の維持費については、昨年、運営状況がデフォルトになっており、おそらく、今年度色々な影響が出てくるのではないかと考えております。

教職員組合としては、新キャンパス移転の際に新設された共通工房に、技術専門員という方を15名、任期付きですが、お迎えしており、彼らが安心して専門性を発揮できるように、今後の処遇の改善について、継続して検討を進めたいと考えています。

【静岡県公立大学教職員組合】

労働条件に関しましては、資料の教職員組合ニュースも参考にしてください。教員の方の労働条件に関しましては、2024年の4月、法改正のことがあり、裁量労働制のことで、事務の方から裁量労働制を選ぶのか、それとも普通の勤務の時間帯を選ぶのか、というようなことがあり、ほぼ裁量労働制を選んでいる状況になっております。

その際、出勤簿の提出が義務化され、その出勤簿の集約をする、という状況ではありましたが、特に勤務実態等の報告がなされておりませんでしたので、組合から報告を求めました。年末の段階では報告してもらえず、年明けに報告がありました。

出勤簿の提出をしていますし、超過勤務の状況について話をしました。実態としては、教員の方は提出が少ない、提出した人からは、超過勤務は見られていないようだ、という報告でした。職員に関しましては、繁忙期が時期的にありますので、その時期に関しては、やはり超過勤務の人がいますけれども、普通の勤務の時間帯で、協定を超えていない状況での超過勤務になっている、という報告を受けています。

教員は、研究が主たる業務ではありますが、どうしても委員会業務等があり、研究も含め、土・日・祝日にも業務をしている教員が多い、ということですので、そこに関する手当の支払いについて、希望が出ていました。

その土・日・祝日に関しましては、事前に事務の方に手続き書類を提出しないと手当が出ない、という状況になっておりますので、もう少し柔軟に対応できないかというようなことも、交渉を進めている状況になっております。

事務職員の方のことにに関して、昨年度から今年度にかけてのことですが、「不必要」とも言える人事異動がありました。入試業務を行う入試室がほとんど総入れ替えのような状況になってしまったり、全体で一番要とするようなところが異動になってしまったり、ということがあり、教員への負担が増えた、ということになってしまいました。

異動のあったところも、総入れ替えのような形になったため異動され方たちへの負担も多い、ということで、これは問題ではないか、ということをお大学側に伝えております。

無期転換した専門員への就業規則が作成されていないという、処遇のことに関する改善のことがあり、今後、組合の方では、専門職員向けの就業規則や、正規職員への採用時への優遇制度の導入などについても要望しております。

研究費に関しましては、一般研究費と特別研究費に分けられているのですが、一般研究費も減額になっておりますし、特別研究費に関しましても大幅に減額が起っております。また、予算的に厳しい、ということで、図書費の減額も生じており、電子ジャーナルとか専門誌、大学院で使いたいような専門雑誌に関しましても、なるべく削減できるものを削減するように、という内容のことを大学側から言われているような状況になっております。

学費のことにしましては、特段大きくは上がっていませんが、理事長兼学長と組合三役で、4月に少しお話をさせてもらった経緯があり、その時に授業料の増額の話が少し出ています。

物価高騰等を含め、やはり大学運営が難しい、ということがあり、授業料増額も考えている、というような話は出ておりますが、すぐに、という動きにはなっておりませんが、そのような状況になっております。

質疑・討論

Q：事務職員の異動で、入試の担当の方がほぼ全員異動されたということですが、その方たちは、固有職員か県からの派遣職員か、また、有期雇用職員の方でしょうか。

【静岡県公立大学教職員組合】

長く勤めていた有期雇用の方が退職されたのだと思います。県の職員も結構入れ替えということになっております。

これに関しては、事務長へお伝えしたとき「県職員の今後のことを考えて」ということでした。大学側のマイナス面というよりも、その職員の方たちの未来、今後のことを考えて異動したんだ、という回答でした。大学の運営よりも、県の職員さんのキャリアアップのことを考えると、やはり異動が必要なんだというようなご回答も、その中に少し含まれていました。

県からの職員は3年ごとと、5年ごとに異動が行われていると思いますが、専門員という有期の方が、この業務をするために、ということで採用されるわけですが、今回、その人たちを（その業務外の部署に）異動させています。したがって、なんのための専門員なのか、全く意味が分からないことになっております。

キャリアアップだ、等を言いますが、全くその理由が分からない、納得できない理由でどんどんこう人を異動させている、というのが現状になっています。

【名古屋市立大学教職員組合】

まず、物価高騰をめぐる大学運営についてです。

海外出張時の宿泊費について、円安の影響を考慮し、支給条件が緩和されたことになっています。が、これはまるまる認められるわけではなく、事前に規定の料金よりも、教員がエクスペディアとかブッキング.COMで、ここの平均はこれぐらいですよ、というのを全部プリントアウトして出して、事前申請した時のみ認められるとなっています。

それをやらなかったら、いくら高いところでも、いくら基準に合わなくても、規定の料金しか払われません。ということで、教員の負担も増えていきますし、それをチェックする事務職員の負担もどんどん増えているということになります。しかも紙で印刷して申請しないといけない、ネットでの申請はダメという、ペーパーワークがどんどん増える、時代に逆行した状況で進んでいます。

それからガバナンス、教員、人事等々ですが、まず不透明な教員採用人事というものがありません。

名古屋市立大学は、教授人事の場合は、理事会に必ず2人候補を挙げなければならないことになっています。研究科としては、この人で、ということになっていても、候補者を2人あげないといけない。その結果、理事会で我々がこの人で、と思っていたことがひっくり返される、ということがままたまあり、なぜそうなったのか、理事会は、研究科の専門分野等を理解している人ではない、ということで、研究科の方が想定していた人事と、全く違う人事になってしまう。

もしくはどうしても欠員補充でなければいけない人事を却下されて、もう一回人事を最初からやり直さなければいけない、ということで、研究科の教員の負担が非常に増えています。これはなぜこうなっているのかということが全く分かりません。

教授人事について、候補者を2人あげなければいけない、というのは医学部のルールです。医学部がやっているから全学部それをやれ、という話になっていて、全く実情と合っていないというところがあります。

それから、非常勤講師の「劣悪な」処遇についてです。

名古屋市立大学は、公立ですので非常にコマ単価が安い、プラス名古屋市、および名古屋市に隣接する市町村から来ていただいている非常勤講師には、交通費が支払われません。実質、時給から交通費が引かれていきますので、一コマだけ来ている先生は持ち出しが多くなってしまふ、二コマ来てやっとなんとかかなるかな、という感じです。

結局これがどういうところに影響を及ぼすかという、来ていただきたいような力のある非常勤講師の先生、特に語学、外国語の先生、外国人の先生を、名古屋市の近隣には外国語に強い大学がたくさんあって、非常勤講師にもボーナスが出ている大学もありますので、そういう先生たちを、今、名古屋市立大学は引っ張れなくなって、非常勤講師の部分でも不足をしているというところがあります。

もう1点、図書費について、やはり円安の影響を大きく受けており、教員側がどうしても欲しい電子ジャーナルで等、本がなかなか購入できなくなっているというのが実情です。

その他の大学に関する問題です。

この間、こういう場では報告してきましたが、この4月に、市のリハビリテーションセンターという施設も病院部門を市大化させ、名古屋市立の病院施設は1つもなくなりました。ゼロです。すべて市大病院、医学部附属病院です。結局、名古屋市議会で医療政策についてどう審議されるのか、という結果になりました。

市の病院局というものがなくなり、市にある外郭団体30のうちの1つとして、大学が扱われ、その中の政策として議論されるだけ。だから、年に数時間議論されるだけになっていました。名古屋市の医療政策を100%放棄した、ということになるのではないかと組合は考えています。

次に、附属一貫校の新設についてです。

昨年秋の市長選挙で新市長が誕生しました。そのマニフェストに、名古屋市立大学附属小中高一貫校を新設することが掲げられています。あと3年でこれを形にしろ、ということが、最重要ミッションとして大学に来ています。

名古屋市立大学は教育学部がありません。附属高校となれば、法律的にクリアしなくてはならないことがたくさんあります。名古屋市や市立大学の執行部は、おそらく教育学部附属高校のようなものではなく、既存の高校から市立大学にエスカレーター式で、編入させる、というようなことを考えているのではないかとされています。

9月に入ると、一貫校新設を担当する監(局長級)が新たに置かれることになっています。

質疑・討論

Q: 海外出張時の宿泊費等について触れていただきましたが、大阪公立大学でも、円安の影響が出ているということで、一定範囲までは実費で領収書が出れば支給されるということになりました

しかし結局、その財源としては、自分の持っている研究費から出せるようになるだけで、教員が別に良くなったとかとにしたわけじゃないって結論になったのですが、これは名古屋市大さんでも同じことでしょうか。

【名古屋市立大学教職員組合】

同じです。自分の個人研究費、もしくは科研費等の外部資金から、今までは規定の金額しか出なかったのを、それ以上に支払いますよ、ということなので、教員にとっては別に手持ちの財布は一緒です。使えるお金が増えたということではないです。

持ち出しのリスクがちょっと減ったというだけです。自己負担が減ったけれども、だからといって裕福になったわけではないです。

【三重短期大学教職員組合】

物価高騰をめぐる大学運営・研究費等の労働環境への影響ですが、研究費については、下がってはいません。もちろん上がってはいませんが、下げられてはいません。ですが、物価高騰がこれだけ進んでいますので、やっぱり負担感は増えていますし、実質下がっていることには変わりはないのかなという気はしています。

他の大学さんからもありましたが、旅費のところが少し変わりました、出張の日当が廃止になりました。

人事からFAX文書で、4月1日から変わります、と新旧対照表という形のものが発出されました。それによると、日当がなくなって、その代わりに宿泊費が変更になりました。それまで定額になっていたものが、都道府県ごとに額が定められるということになりました。

東京に行くパターンが比較的多いのですが、東京の場合、一般職だと1万9000円、特別職だと2万7000円という形になりました。宿泊手当というものが、日当がなくなった代わりにできたところになります。

ガバナンスとか人事については、学長は比較的穏やかな方で、何をやるにしても、基本的には学科の意向を尊重します、という形をとっています。

全学的な運営の中で、最終的な意思決定は学長にあるわけですが、だからといって学長が独断で走る、強権発動をして、決めた以上必ずこれをやります、とかいうようなことはありません。

非常勤についても、もちろんお世辞にも好待遇ではないですが、下げる等のことにはなっていません。ただ何分、三重という土地柄、非常勤の方をその確保するのが正直難しいので、やはり労働条件を上げてほしい、というのは、常思っているところです。

学費に関してですが、値上げの話は全く出ていません。

本学は夜学の2部がありますが、2部の学費はかなりリーズナブルです。年間で授業料が15万円、半期で7万5000円です。学費が安いのは、学生にとっていいことだと思うのですが、2部という学部学科の特徴もあってか、学生を充足できない、ということの方が、むしろ問題です。

いわゆる高等教育の無償化の影響なのか、もう需要がないのか、多分両方だと思いますが、2部の定員の充足ができていません。

大学全体の収支でいけば黒字だとは思いますが、中身を見ると、定員充足できていない、となってくると、役所の方から、いろいろ考える必要があるんじゃないですか、という話が出てきています。本格的に決まっているわけではありませんが、2部についての検討をする必要があるのではないか、という雰囲気があります。

独法化の話も全然出ていないので、比較的平和に、大学運営はされています。

ただ、ちょっと不透明だなと個人的に感じているのは、次の学長が誰になるか、という点です。現学長があと2、3年すると定年退職になってしまうので、その次は一体誰がやるのだろうと。

人材として思いつかないところがあり、学長や市長、市議会議員に短大への理解のない人がなってしまうと、「もう短大いらないよね」、「独法化した方がいいんじゃないですか」等を言い出しかねない人が出てきた場合は、どうしようかな、と思っているところです。

質疑・討論

【東京都立大学労働組合】

1点補足があります。旅費について、パック旅行みたいなものも、今度認められるようになりました。それに伴う手数料等も認められるようになっていきます。

しかし問題は、大学は法人カードを出しているのですが、その法人カードが個人の口座に紐付けされているんです。ある時期に来たら、お金の引き落としが行われるわけですが、今は現金で銀行口座に入れていない人が結構いて、そうすると、銀行口座にお金が入ってないから海外に出張できない、みたいな問題があり、組合としては、法人の口座に紐付けするように要求をしているということです。

もう1点、通勤手当が15万円までとなりました。非課税枠が15万円となった、ということです。通勤手当が増えると、その額に応じて、社会保険料の基準となっている報酬月額が増えることになり、それぞれの保険料（掛け金）が引き上げられるということが起こります。本人も、事業主である大学も引き上がります。

だから遠くから通われると、必ずしもいいことばかりではない、ということです。

Q：宮城大学さんの、大学の職員が県の職員より給与が低い、というのはどういう状況なのでしょう。ほとんどは、設立団体の職員給与と同じ体系になっていると思うのですが。

【執行部】

県から派遣の職員は、派遣法に基づいて、県の職員と同じ条件になっているはずですので、プロパー職員のことだと思います。

【執行部】

先ほどの最低賃金の話です。

今回は平均63円という引き上げになっていますが、秋田はそれに17円上乗せして80円、最低賃金が上がります。その影響で、2026年の3月1日から実施、ということになっています。

岩手が16円、群馬が15円上乗せするとなっていて、実施時期を後ろにずらすことにしています。

自分のところの最低賃金がどうなっているか、実施時期がどうか、ということを調べておかないと、アルバイトの人の賃金の交渉ができないことになるので要注意です。

Q：都留文科大学の、教員に対する人事評価制度のことで、どのようなものが導入されようとしているのでしょうか。

例えば、研究費だけ、あるいは賞与だけ、あるいは給与にも適用するのかとか。この目標管理的なものをやるのだと思うのですが、どのようなことが予想されているのか、つかんでおられるのか、お伺いしたいです。

【都留文科大学教職員組合】

教員についてはまだ導入されていなくて、今年度から本格的な交渉が始まると思います。職員については、今年から人事評価が導入されていますが、高い目標を設定して達成できたかという評価と、もう1つは達成するプロセスで努力をしたかという、大きく2つの枠組みで、いくつか指標を具体的に設定して評価をする、という仕組みが職員には導入されています。それと同じものが教員に入っていくのかどうかは、まだわからないです。

組合と交渉して、合意できるものを、ということを事務局長は言ってはいました。反映される範囲としては、給与本体ではなくて、勤勉手当に職員の場合は限られているようです。

2年前ぐらいに組合も了承して、一応、職員には導入することが決まっているということです。教員の話は、はっきり言ってスタートにもついていないのではないかと思います。

【執行部】

勤務評価は、地方公務員法の中でもう何年も前に、「勤務評価をしなさい。さらにその結果を給与に反映させなさい」というのが、条文の中に入っています。ですから大学に、派遣職員の方がいらっしゃると、その方は、大学の仕事をしても、県や市の職員として、一定の評価をされ、給料が左右されるということになります。

そうすると、一緒に働いている大学固有の職員の勤務評価についても、じゃあついでにやろうか、という形で、公務員に引きずられる形で、やられるようになる。

教員については、多分、地方自治体の方には、同じ立場の教員で派遣されている教員という方は居られず、全員固有職員か、それともきっちり直営の大学で公務員か、という区切りしかないものですから、引きずられてやらなければいけない、という意味合いはないはずです。その辺も含め、何故、という交渉はやられてもいいのではないかと思います。

【都留文科大学教職員組合】

固有職員に導入された経緯は今おっしゃった通りです。

教員については、あの一応の法人の中期計画の中に教職員について、人事評価システムの導入ということは一応書かれてあるので、当局側が、くるまあ、正当性があることはある、という状況です。

【執行部】

給与に反映されることについては、当然労使交渉事項です。

だから、制度をどう構築するか、きちんと交渉をやりましょう、ということになります。

【京都市立芸術大学教職員組合】

物価高騰をめぐる大学運営、に関して、研究費自体は変わっていません。宿泊費などに対しても、一律な支給になっていることに変わりはなく、海外への出張の場合でも、同じことになっていると思います。

学生対し、学費とは別に学科別・専攻別に集めている「自習費」というものがあり、それが足りなくなってきた、値上げ等をしているため、その実態調査行っているところです。

京都市立芸術大学も令和5年の後期に移転、キャンパスの床面積がかなり大きくなり、光熱費が増えたため、「節約してください」ということは言われています。

人事に関することですが、投票制で丁寧なことをしているので、トップダウンで、ということとは起こっていません。

非常勤講師に対する給与は、もう何十年も上がっていないという状態で変化がないので、そのことについては、ずっと要望しています。そこを上げてしまうと、今と同じ人員数や時間数が確保できなくなってしまうことになり、あまり強く要望できない状態が続いています。

非正規職員に対しての交通費は支払われていますが上限があります。

移転してキャンパスが大きくなりましたが、昨年まで喫煙所がなく、喫煙者とそうでない人との権利について話し合われ、1か所だけ、喫煙所ができました。遠い、や数を増やしたて欲しい等、話し合いが続いています。

移転してから、設備の面で改善されたという点と、オートロックの箇所が増えたことにより身体障害者の方には使いづらい面があり、その改善を要望しています。

質疑・討論

Q: 人事の投票制度は教授会で、でしょうか。

【京都市立芸術大学教職員組合】

教授会で、全員で投票します。

調査委員会が設けられて公募が行われ、だいたい3名ぐらいに絞られ、全員で投票して3分の2以上の承認が得られれば選ばれることになっています。

その3分の2に満たない場合は何度か繰り返し、それで決まらない場合は、その投票は流れて、また新しく再公募されるということになっています。

時間はかかりますが、丁寧に行われていると思います。

小さな大学ですから、専門性が高い人を選びたい、ということで、このような人事が行われています。

【大阪公立大学教職員組合】

まず、これまで取り組んできました中央労働委員会への再申し立てについて、報告させていただきたいと思います。

大阪市立大と大阪府立大学が統合されて新しい法人ができました。で、その際の就業規則において、大阪市大学の一般職員についてのみ、不利益変更が強行されるという事態が起きました。それに対し、不誠実団交と支配介入について、大阪府労働委員会に救済の申し立てを行いました。しかし、「新しい就業規則の周知について組合も同意していたように、読み取れる」、「組合が具体的に、不利益変更に対する資料要求をしていない」、等で法人の行いはやむを得ない、ということで棄却されました。これが不当なものでしたので、中央労働委員会への再審査申し立てを行いました。

ただ、第36期の会長から、できるだけ命令を書きたくない、和解を推進にせよ、というような発言があったようで、これに起因する和解の押し付けや審理の長期化、命令内容の弱さ、というのが問題になっていました。労働関係の弁護士の中でも話題になっている、という状況でした。

審査にあたる公益委員は、当初、金銭的解決の必要性もあるんじゃないか、ということをおっしゃって、和解調整というのはありましたが、法人の方が、金銭が発生する解決案を拒否した、という段階から、少し公益委員の態度が変わり、意味のない和解案がどんどん出てきて、結局、期日は9回に及びました。調査が長期化して2年以上かかった、ということになります。

最後の争点整理をめぐっては、組合の方は、「合意していない一般職の給料表の切り替えを周知したこと」についての設定をせよ、と意見を出したにもかかわらず、公益委員

の方は、「就業規則の全体を周知したこと」が、不当労働行為かどうかを判断する、ということ強行しました。このような事態に対し、委員の忌避の申し立て、この人には任せられません、という申し立てをしましたが、これは、棄却されました。

公大連の皆さんからも署名のご支援をいただいていたのですが、5月の終わりに、申し立てが棄却されるという結果になりました。

支配介入に関しては、法人は、周知後も継続協議事項について合意を目指して交渉を継続していた、という内容でした。不誠実交渉に関しては、引き続き協議すると言っていたので、合意達成の可能性を模索する相応の努力をしていた、という、非常に曖昧な言い方で判断を出しました。また、財務状況を示す資料の提示を求めたということも認められない、組合からそもそも言っていないので、法人はそういう説明をする義務はなかった、という不当な判断が行われています。

弁護団の評価を資料に記載しています。やはり和解が不調になる、すなわち、公益委員の命令を書かなければならなくなるやいなや、府労委の命令を踏襲するという路線に変更した、という見立てです。

組合としても、さあどうしようかということ審議し、最終的には命令の取り消しを求める行政訴訟、東京地裁への提訴を行うことを決め、現在、弁護団の方で訴訟の準備を進めてもらっているところです。

次に、物価高騰等をめぐってのことです。

大学の方では、光熱水費の増や書籍、雑誌、電子ジャーナルの高騰、あるいは海外出張費の高騰、病院の方では、薬剤費用、材料費、光熱水費、人件費の増加、それに対して診療報酬が上がらない、という構造的問題が直撃しているというのは、他の大学さんでも、附属病院さんでも同じ状況だと思います。

それに加えまして、大阪公立大学特有の問題が起きています。まず背景ですが、財務状況が非常に悪くなっている、何故なのかというと、新大学が開設となったとき、その準備のための業務が終わったよね、ということで、府市の方が運営費交付金を一気に削減し、2022年度、いきなり34億円足りない、という状態からスタートになりました。2024年度の決算にいても、13億円の目的積立金を取り崩してなお、12億円の赤字が出る、大半は病院の赤字なのですが、大学セグメントでも1億円強の赤字が出たという結果になりました。

法人の方の収支不足の対応策として、統合話が出る前の職員数にまで削減する、2割相当の削減、という方針が出ています。この度、それを2030年度、今の中期計画期間でやる、という方針を出しています。その後が一番問題ですが、この夏になりまして、大阪府の方が予算の査定の中で、新しく作る森の宮キャンパスの事業費、もともと900円相当あったのですが、これが上振れして80億円増えたので、この分を法人が自主財源を捻出することによって、対応せよ、というようなことを迫ってきました。

さらに、財務部のコメントとして、学生数と教員数の比率が我が公立大学は高い、私大と府大で重複していた学部、つまり、理部・工学部・看護学部の学生数を減らせ、そして大学院の博士課程を強化せよ、重複していた資格課程-栄養士と社会福祉士-を再編せよ、ということで、かなり具体的などころまで口を出してきているという状況になっています。

続いて、収支不足の中で各研究科への予算配分、基盤研究費の減額が続いております。昨年度、法学研究科では、必要最低限の図書費の執行ができない、ということもありました。さらに今年度は、各研究科に配分される経常予算のうち、研究費に関しては据え置かれましたが、もともと、学生数かける単価で算出されてきた基盤的教育運営費という部分について、決算分析に基づく最低限の経費という設定で、変更・減額費が行われ、締め付けに終わりが見えない状況に立ち至っています。

次に、非常勤教職員の処遇にも影響が出ております。大阪府・大阪市で、会計年度任用職員の方の給料が引き上げられていますが、法人の非常勤職員については、当時の市長が「新大学設立時の規模を維持する」ということを述べたというのが理由で、引き上げに必要な運営費交付金が措置されず、給料月額、あるいは、時給単価の引き上げが行われていないということになっています。

最低賃金の話が出ていましたが、大阪府は10月16日付で1177円に上がることになっています。

大学の時給単価の中には、最賃に引っかかってくる場所が出てきます。時給単価の中で、例えば研究補佐という職種は、A・B・C・D・Eというふうにランクが分かれていて、それぞれ百円刻みの差で時給設定がされています。ここが近年の最賃の大幅な引き上げによって、差が潰れていっている、もともとその業務の内容やスキルに応じて分けていたのに、そこが潰れてしまうような、状況になっています。

限定正社員のなごころの給料表には、月額ですが最低賃金に引っかかってくる場所があるということで、法人が、改定をどのように提案してくるか、注目しているところです。

次に、学費についてです。

もともと大阪公立大学は、国の制度とは別に、大阪府独自に授業料減免措置を行ってきました。昨年度から所得制限を撤廃して、大阪府民は完全無償化を実施する、ことに段階的に進んでいます。ところが、急に降ってわいたのが、80億円を負担せよ、という大阪府からの要求で、それに対して法人が出してきたのが、実験機器充実負担金、実習充実負担金の徴収というものです。今は、施設費が十分措置されておらず、やむを得ず、獣医学部だけが徴収しています。こちらを全学に拡大する、という案が出てきています。9月の役員会で決めてしまおう、という進め方をしています。学生からお金を取るということで、いろいろ問題が出てきます。

学生から徴収できるのであれば、法人は、この分研究科には配分しませんよ、と言われる可能性が高い、実習とか設備利用の程度というのは、学部や学科によって全然違うものであること、さらに獣医学部の方では、親御さんから使い道に対して、開示請求を受けている、ということもあります。学部単位で金額を設定できることになっていますが、実習がない等、本来徴収する根拠のないところも徴収してしまうことになると、やはりリスクが大きくなると思います。

また、徴収した額をどう使うか、という点に関しては、教員の仕事になり、過不足がないか、目的外使用がないか、等、負担になるし、それから会計処理についても事務エリアの負担も懸念されることです。

そして、府外の、無償化の対象外となっている学生は、年間54万の授業料を払っていますが、そこに最大年間18万5000円が増額、35%もの値上げになります。大阪公立大

学は西日本を中心に、レベルの高い学生さんに来てもらうという強みを持っているのですが、そこを切り捨ててしまうことになるのではないかと、すなわち大学の価値自体を棄損してしまうのではないかと、という懸念が出てきています。

最後に、ガバナンスについて、新大学の中で法人の経営戦略とか策定決定は、OMU本部というところで行うことになっています。教員の組織、教授会や教育研究審議会という組織とは、完全に切り離された状況になっています。重要な事項が、構成員が知らないところでも進められてしまい、出てくる資料も、別扱いでそこだけ出てこない、あるいはそもそも下部の会議には役員会で決まってから降りてくる、という進め方がされています。

今回の学生負担金の決め方についても、もともと「学部・学域将来構想委員会」というものが作られ、そこに、これから15年以上いる若手の教員を出して、と上から指示がかけられ、各学部から出てきた2名ずつで作られたワーキンググループの中で原案が検討され、その上の委員会で報告され、その次は9月の役員会でも決めてしまいます、というような進め方がされています。

質疑・討論

Q:新しい施設を作るときには、資材等の建築費が値上がりしていることですし、今後も足りなくなる、ということが起これば、そこも大学で賄うように、という話になりかねない。

【大阪公立大学教職員労働組合】

施設自体は、地独法の考え方で、設置時に設置団体が作るなり、現物出資のようにして、その解消についてもお金を出すというやり方でやってきたのに、なぜここだけいきなりこのようなことを言われるのか、ということがあります。

万博で200億、300億円の上振れは許しているのに、なぜ法人にということが急に出てきたので、法人には、どういう根拠で言われているのか、ということを確認しています。

もともと森ノ宮の新キャンパスは、1000億程度の規模で事業費がかかります、となっていました。府市が無理やり規模で事業引っかけるところを、府市が無理やり査定して900億円、9割の建物にしてしまっ、全然狭い、途半端な、学生さんの教育スペースも活動スペースも全くないような建物にしてしまい、さらに上振れするってあるので、本当に何がしたいのか、高等教育を設置団体としてどうしたいのか、疑わしいような状況になっています。

【兵庫県立大学教職員組合】

兵庫県立大学です。旧神戸商科大学の東地区の教職員組合と姫路工業大学の西地区教職員組合があります。

兵庫県立大学でも、学費の無償化が始まり、物価高騰の動きというものもありますので、今後いろいろなことが出てくるのではないかと、思っており、引き続き注視していきたいと思っております。

東地区に関しては、プロパーの職員がまだいない状況です。雇い止め等の問題は、パートの職員さんとかであります。教職員組合に職員の方がまだ加入されていない状況であり、定期的に、職員の方とも懇談の場を持つという形で、職員の方々の問題を教員の方でも共有する、ということに努力を図っているしだいです。

ガバナンスに関する点では、2点、研究所の廃止と出退勤のオンラインの打刻に関することです。

まず1点目の研究所です。昨年度の2月の末、教授会の承認なしに、社会科学系の研究所を廃止する、ということが降ってわきました。3月中に新しい研究所、産学連携に関する研究所を作るということで、一部の職員がいましたが、その処遇も考えることなく、基本的にはすぐに廃止しなさい、ということがありました。

東地区は、特に神戸商科大学を母体にするところですので、紀要、研究総書等の発表というのは今日非常に重要な、研究の発表資料です。そういったものを一括して研究所が扱っていたこともあり、どうするのかというところで、3月には慌ただしく対応したことになります。これらの総括については、今後きちっと精査していく必要があるだろう、というふうに考えております。

2点目、出退勤の打刻が昨年度の後半から導入されることになりました。この点に関して、我々裁量労働制に見合った形のシステム設計ではなく、おそらく県庁の職員の方々の勤務体系に合わせた形のシステム設計になっており、特に西地区では、天文台等がありまして、夜間に仕事・研究をするということが当然考えられます。工学部の方では、時間に限らず、さまざまな実験等を行っているので、柔軟な時間管理というのが必要になってきます。そういったところが今のところ考慮されていませんので、引き続き今年度も大学本部の方に、適正な形で裁量労働のうえ、勤務実態に合った形での打刻が実現できるように訴えていきたいと思っております。

こういった組合の要望を大学本部に伝えていくにあたっては、過半数代表としての組織の人数というものが、非常に大事になってきます。

西地区の方で、どうかして、より多くの組合員を獲得することができないか、模索しているところですので、もし何かいい案がありましたら、ご提供いただければと思います。

西地区と東地区は独立して組合の活動をしておりますので、こちらの連携も引き続き図っていくということで、今年度の活動をしていきたいと思っております。

質疑・討論

Q：西地区と東地区は定期的な交流はされているのですか。

【兵庫県立大学教職員組合】

まず西地区と東地区の執行部を決めた段階で、連合執行部会というのを開き、そこでの意見交流で、それぞれの組合が年度、どういう活動していくのかということのを合わせ、その後は大学本部との折衝がありますので、その際には事前に集まってお話をする等を行っています。年に数回、東西の地区の意見交流の場を設けています。

Q：勤怠管理は、具体的にどのようなものを使っているのですか。

【兵庫県立大学教職員組合】

スマートフォンやパソコンで、大学が作ったシステムに出勤しました、退勤しました、と押すことになっています。

パターントップとして、出勤できるのは多分1時間ぐらいで、終わるのも6時か7時で終わってしまうという形で、時間の幅が非常に制限されているシステム設計になっています。

ただ、自宅にいても出勤のボタンを押すことができますし、研究でも押すことができるということになっています。その点ではある程度譲歩してくれたのかなと思っています。

Q 設定変えれば別のこともできそうですが。

【兵庫県立大学教職員組合】

そうなんです。だから県でやっているのと同じように、ということなのだと思います。

Q: 深夜にやれば手当をつけないといけない、ということもあるかも。

【兵庫県立大学教職員組合】

手当に関しても、土日等につけない、という。やってもつけないということで、おそらく県庁の職員の方々が本来やっていないことに関しては、教員に関しては裁量労働制ですからないですね、ということになっています。

もう少し我々の勤務実態に合う形のシステム設計をしてほしいなと思います。

【神戸市看護大学教職員組合】

大学の予算は減っているため、図書費に関しては、電子ジャーナル等を整理していかないといけない、ということが出てきています。研究費、教育費に関しては維持されています。人事に関しては、退職した教員とかの補充に関して、学長の意向を組んで、補充すべきところを補充するというようなことになっていて、看護の方の教員はすぐ補充があるのですが、一般教養に関しては、語学に関しては補充されていますが、ちょっと止まっている状況になっています。

週に1回、研究室に掃除機をかけるというのがありましたが、これが月に1回になりました。掃除機は用意されているので、必要であれば自分でかけてくださいとなっています。

今年度から入試に関しての作題手当が出るようになりました。その代わりと言ってはなんですが、大学院の授業手当が昨年度までは1コマであっても、職に応じて定額で出ていましたが、今年度からは担当コマ数によって金額が変わることになりました。非常勤講師の手当よりも低い金額になりました。

組織に関しては、今年度からスリム化ということで、委員会の数が減ったりしています。先ほどの話もありましたが、教授会の権限はなくなっていて、去年までは教授会の下に教務委員会と入試委員会という委員会がありました。これが教授会と並んで、他の委員会と同じように学長の直下に置かれる形になり、ますます、教授会の力が削がれている印象があります。この組織にするとときに、執行部からは、情報共有は教授会と密にやっていくというような話で、それは行われています。それだけで済むのか、というような弊害が出ているわけではありませんが、教授会に報告で降りてくるだけ、という状況もあります。

組合として、法人側に働きかけているのが在宅勤務です。自宅等、大学以外のところで働くことを認めるようにという要求は出しています。いい回答を変えられなくて、今のところ出てきているのが、警報が出たときに、オンラインで授業するなら自宅でも構わない、という程度なので、そこをなんとか、少なくとも大学院の授業をオンラインでできる形で在宅勤務を認めてほしいという要求は出しています。

通勤手当に関して、神戸市看護大学でも上限が15万ということになりましたが、新幹線通勤が認められていません。これは神戸市に倣って、岡山や京都から通われている方にすいては、持ち出しが多いというような状況です。車通勤に関しても、神戸市に倣っていると、神戸市は阪神高速しかないためコストが限られますが、もう少し西の方へ行くと他の高速道路もあるわけで、そこは通常の勤務通路に当てられないことになっているので、法人として独自の、ルールを決めてほしい、という要求は出しています。

給与ベースは、昨年度の人事院勧告があったベースアップがされています。今年度どうなるかの提案はまだ来ていません。

外大さんと同様の扱いですが、60歳以上の昇給がストップするというような話が、出ています。

質疑・討論

Q：入試の作問手当は組合から要求されていたのですか。

【神戸市看護大学教職員組合】

一応、色々な手当をつけてほしいという要求はしています。要求した中の一つにあったと思いますが、一方で、院の手当がなくなった、ということになっています。

Q：在宅勤務の話が出ています。

静岡県立大学でも在宅勤務を認めてほしいと要求していますが、なかなか認められません。在宅勤務が認められているところはあるのでしょうか。

【大阪公立大学教職員労働組合】

事務のエリアでは、コロナの時に、出勤を控えなさい、在宅にきなさいという、ことがあり、その後、コロナのことが落ち着いたときに、職場の中で、できるようならやってもらってもいい、と少し緩い運用に変わっています。教員に関しては、もともと裁量労働制で、人事給与システム上で出退勤について自分の手元でできるため、キャンパスに来なくてもいいことになっています。

【静岡県立大学教職員組合】

静岡県立大学は、裁量労働制ですが、教員も1日1回はキャンパスに来なさい、ということになっています。

【大阪公立大学教職員労働組合】

原則、ICカードで打刻しなさい、とはなっていますが、そうではない勤務も当然あることが前提になっていて、自分で人事給与システムに直接入って、自分で記録してください、ということになっています。でもしてない人は、まあ知らんよ、ということ。

キャンパスまで出勤しない日も欲しい、というのは教員の中ではあることなので、裁量労働制と勤怠管理をファジーなことになっていると思います。

記録はしないと、やはり労基署から勤務時間管理について指摘されるだろうから、システム自体は入れた、打刻自体は入れましたよ、ということにしていると思います。

【神戸市看護大学教職員組合】

法人事務局も、多分、公立大学の組織にアンケート等を取って調べて、「どこどこはやってます、どこどこはやってません」、という資料を出してきていました。

その中で、勤務実態が把握できないからやりませんという回答が理由として挙げられています。勤務実態を把握する、という面ではどうなのでしょう。

【大阪公立大学教職員労働組合】

裁量労働制だと、時間の配分の仕方も自分で決められますよ、ということになるので、その実態が正しいかどうかの判断が法人にはできません。

具体的な業務の指示をしなくてもよい、これをしなければいけない、と言ってしまうと、逆に裁量労働制ではなくなってしまう。

【名古屋市立大学教職員組合】

勤務時間を管理するために、カードをタッチする、というのには、教員からかなりの反発がありました。

大学側も、安全配慮のために、働き方を把握するために、という程度の柔らかい文章で導入させてください、ということでした。健康管理という名目。

裁量労働制だから、業務自体は、指示はできないけれども、雇い主としては、従業員の健康を管理する義務もある、というのがあり、何時から何時まで働いた、何時間働いた、これが、給料で残業手当が出るわけじゃないけれど、長時間働きすぎると、それは健康を害する要因になるだろうからやめてください、みたいな形になっていると思います。

そういう管理ということだと思いますが、出張に行けば打刻もできませんし、その延長ぐらいで、少くともみなし勤務の日があってもでもいいのではないかと思います。

今年から、出張に行くとタイムカードは持っていませんが、その代わりに、ホテルを出た時間、ホテルに戻ってきた時間を勤怠表に自分で入力しろ、ということになりました。教員は、当然ですが、みんなブチ切れて、少なくともうちの学部では誰もやっていません。

かと思えば、出勤してきて打刻して、5分そこでうろうろして、今度退勤を打刻して帰る、とりあえず来たという証明だけはできた、それで健康管理できるのかって非常に疑問です。

特に人文系だと、うちの学部にも居られますが、おうちに古文書等が置いてあって、それを研究室に持っていけない、だから自宅勤務で、自宅で例えば論文執筆をします、と申請して認められています。しかし、「あらかじめ」申請して、その上で認められることになっています。

【兵庫県立大学教職員組合】

兵庫県立大学は、打刻システムを入れるときに、大学からの説明では、健康管理で、ということがありました。我々教員組合としては、これを教員評価に結びつけないように、という要望はした上での導入ということになりました。

【静岡県公立大学教職員組合】

静岡県立大学でも、そこには結び付けない、とは言っています。

研究室に入った時、出た時には、自動的に記録が残るようになっていたらしいですが、それを把握していけれども、それを何かに使うということはしません、というのは言っています。

【神戸市外国語大学教職員組合】

神戸市外国語大学教職員組合では、いくつか議論がなされてきました。

1つは、昇任人事の公平性に関することです。新しい教員が、かなり入れ替わりで入ってきて、1年目から公募で申請をするという形は取っておりますが、新しい教員が1年目、2年目、3年目と立て続けに、業績が潤沢にあるにもかかわらず、特定の人だけが落とされている、という現状を鑑みて、昇任人事の適正な公平な人事というところで議論になりました。

また、教務に関連するところですが、ST比、1人の教員に対して学生さんの張り付きの人数、量的な指標が、文科省の方では、学部ごとに検討されているということで、学部の中にある学科とか、コースごとの不均衡やコマ数等について、一応示唆されております。

他にも、もちろんベースアップですとか、育児休暇の問題ですとか、他の大学と同様に、いくつかのポイントがありまして、そういったものが議論され、解決とまではいかないまでも、今も協議が継続中というところではあります。

質疑・討論

Q:神戸市高専が法人化されて、外国大学の法人と同じ法人での運営となったと思いますが、何か影響はあったのでしょうか。

【神戸市外国語大学教職員組合】

労働組合の方には、高専との連携、という意味での問題は入ってはきてはおりません。

【島根県立大学浜田キャンパスユニオン】

まず、島根県立大学浜田キャンパスの活動について、報告します。

毎年だいたい12月に法人と団体交渉をしています。6月組合員全員を集めた定期総会をしています。それ以外に、制度改革があると、法人から執行委員が呼ばれて説明があり、それについて、組合員からの意見を聴取する、という3本立ての活動が、浜田キャンパスユニオンの活動ということになっています。

重点として法人との団体交渉というのがあるわけですが、主な要望事項として、研究費、学内の研究助成の水準を維持してほしいということをお願いしています。

研究費に関して、私は新学部になるときに着任して5年になりますが、それ以降、変わってなません。私が着任する前には、下げられた時期があると聞いていますので、今後下がらないという保証はありませんので、絶えず注視し、維持ないし、物価高も踏まえると、上げてほしい、ということは団体交渉を通じて要望し続けています。

学内の研究助成に関してですが、キャンパスのある浜田市の、テーマが指定されている共同研究、自由なテーマですと、島根地域国際センターという島根県の研究所があり、科研費が最近なかなか通らないということが増えてきて、心太的にそちらへ出す人が増えてきている、という状況があります。こちらの改善も要望しています。

他に、予算等の決定過程がどのようになっているのか、その点の透明化の話を、毎年申し入れています。

次に、入試に関することです。私が着任したときに大きな制度変更があり、学部体制が2学部5コースになり、さらに来年4月からデジタル経済経営コースという新しいコースが設置されるということになります。こういった入試の方針の改正があります。

ユニオンから出した要望としては、入試の手当の確保をきっちりしてほしい、部分によって増額してほしい、ということを出しています。方針の頻繁な変更は一度決めたらある程度安定させてほしい、方針が変わると、やはり現場で対応するのに時間がかかるので、と要望しています。

私が着任してから、つまり新学部になってから、授業の担当コマ数増えたとか、そういうことはありません。しかし、他大学と比べてどうなのかは、正直よくわかりません。

一方、大学院の方では、改善点としては、一時期、本当に開店休業に近い状態の時がありました。最近一気にまた受験する人が増えてきました。それに伴って、開店休業を前提とした運営ではなく、大学院にふさわしい人員配置が大事になって来るのではないかと、思っています。

地方の公立大学を取り巻く状況について、申し上げたいと思います。

1つ目に、教員の確保は、するしかありませんが、教員間の格差是正や配分の見直しには限界があると思います。底上げしないといけない。誰かの負担をこっちに据え替えるやり方では、難しいかなという気がします。人員増が必要です。

2つ目が、地域密着が、ボトムアップではなく、トップダウンで動いています。これについて、地方を取り巻く現状を考えて、議論していかないといけないかなと思っています。

地方自治体を取り巻く環境は、その地方の独自性を出すということと、都市部の良さを取り込むという、この2本立てで行かないといけない状態になっていると思います。最近の地方自治体は、オリジナリティーを出すことの方に、偏重しすぎてしまって、一方で学問の普遍性というのは結構大事で、そのバランスをどう取るか、難しい状況になっています。

島根でも、島根の良さを出す方式でいくのか、東京の強みを取り込む方式でいくのか、というところで、それが県内出身の学生割合や、県内就職者の割合の是非ということに繋がっています。功罪両面、プラスマイナス両面あると思います。

最後は役所の論理をそのまま大学に持ち込むことの問題点です。アカウンタビリティ、というのは、かなり癖者だと思います。結局、お金を使ったんだから説明責任果たせ、っていうような状況が、いろんなところで出てきています。そういったことも負担を大きくすることに繋がっているのではないかと思いますので、その点とどう付き合っているか、アカウンタビリティの原則を、場合によっては緩めることが必要ではないかと思っています。

地方の公立大学の現状の問題点を見つける、同時に、なぜそういうことが起きているのか、地方自治体を取り巻く背景、みたいなところから、議論していかないといけないのではないかなと、思っています。

質疑・討論

Q：地域の特性と言いながら、一方で、国際化と言ってやっていることがバラバラだったりします。島根ではどうでしょうか。

【島根県立大学浜田キャンパスユニオン】

国際化ということも強調していると思います。断言はできませんが、地域の場合も国際場合も、現場密着をすごく重視する方向に動いてきているのではないかと、いう気はします。「グローバル」などという言葉がありますが、どっちつかずな感じがします。

浜田キャンパスには、地域政策学部と国際関係学部があり、両極端すぎる感がありますが、それが併存している感じです。

ですがやはり、どちらかという地域貢献の方を重視しているのが現状です。議論思考より現場志向、実践志向という傾向が、いずれにおいても、結構鮮明になっているかな、というところがあります。

【名古屋市立大学教職員組合】

国際化と言って、何をやりたいのか、という、英語教育に力を入れる、ということ言ってくる。国際化、イコール英語教育、いったいいつの話をしているんですか、という感じですが、来年度から新入生全員にネイティブのクラスを受けさせるということが始まるんですが、それも誰も聞かされてない、

私は語学教育の責任者ですが、それを聞かされたのがついこの間のことです。

スタートは4月で、うちに専任でいるネイティブの教員にそれを言ったら、全員「誰が決めたんだ、給料どうなるんだ、我々の人権は」と怒り心頭で、今、実はすごくもめています。

そういう意味では、地方の公立大学が、まさに「グローバル」ということで地元に着するなか、やっていることがバラバラで。上だけで方針を決めて、下にある日突然開示されて、みんなが騒ぎ立てるといった状況になっています。

Q: 島県立大学ができた当初、学長の方が、「地方にある大学だから、外国はもちろんのこと、少なくとも東京で学会があったりする際、旅費が非常に必要だ」ということから、かなりのお金額を（研究費に）つけた」とおっしゃっていた、と、以前ユニオンの方が報告されていたのを思い出しました。

現在のこの物価高騰の折、さまざまな状況の中で、旅費は、増えているのですか。減っているのですか。

【島根県立大学浜田キャンパスユニオン】

研究費は、私が着任してから変わっていませんが、それ以前に減らされています。本音を言うと、増やしてほしいですが、絶対に減らさない、と確約されているわけではありませんので、絶えずそこは牽制球を投げておく、注視はしておかないといけないと思っています。

公大連の活動方針にもありましたが、財源を理由とした削減に反対する、ということがありましたが、そういったことはうちの大学も含めて注視する必要がありますし、減らさないでください、というのではなく、増やしてほしい、ということは言っていかなきゃいけないと思いますし、実際、団体交渉の時にも伝えていきます。

【東京都立大学労働組合】

今度、国立大学が、物価高騰に見合って、基盤経費を増やすことになっています。当然、公立大学もそれに準じて、上げていくということにならないといけないと思います。

【島根県立大学浜田キャンパスユニオン】

外部資金獲得とセットで話をされるのですが、科研費は、選択と集中になってしまっかなか通らない、という人が増えています。科研費を取った後の打ち合わせになるはずだったのが、科研費再挑戦の打ち合わせに変わってしまった、などという話も聞こえてきています。

【山口県立大学教職員組合】

山口県立大学では、附属図書館が外部委託になりました。どのような図書館運営をするか公募し、丸善かTRCか、どちらかが落札して運営している、という状況です。図書館長は教員から出ていますが、もともと実質的な権限はなく、実際の運営は外部委託の会社がしているという状況です。

土曜日も開館していましたが、土曜日には利用者が少ない、ということで、実質的には、職員の給与を削減したい、ということが一番の理由だと思いましたが、土曜開館をやめました。

次に、県からの予算が少なくなった、ということを含めてだと思いますが、昨年度後期から突然、教育にあたって、学生に配る資料を紙で配るな、ということになりました。ネットが使えるので、教員がPDFファイルなどでアップして、それを学生がダウンロードして、自分のタブレットやパソコンで使ったり、あるいはプリントアウトして使ったり、ということになりました。紙は原則廃止と。

どうしても使わなければいけない、例えば授業中に行う小テストだとか、そういうものは紙でいいけれども、それ以外の資料等はPDFファイルなどにしてアップしなさい、ということです。

それから経費削減については、実習経費が、学生各自の負担になるかもしれない、という状況のようです。私は実習に携わっていませんので、詳しいところはまだ分かっていませんが、お金がないので、かつて県が直営していた時は、実習費はいただいていた。法人化してから取ってはいけない、ということで、取らなくなって、そしてまた取るという、というふうに展開しています。で、近隣の山口大学に聞いたところで、先生たちが学生に対して教育費として充てるお金を、実習経費に充てる、などということを考えている、ということでした。

非常勤講師の件ですが、本年度4月1日から非常勤講師のみの就業規則ができました。それまでは非常勤職員という大枠の中で非常勤講師は扱われてきたますが、非常勤講師の就業規則を特則が作られたということです。10年任期あるいは5年任期の方も含め、無期転換を認める、ということになり、60歳までに無期転換をされた方は、60歳でいったん定年退職、それから再雇用は65歳まで、65歳を限度としています。しかし、無期転換をしない非常勤の先生たちは、そのまま勤務し続けることができるという、ちょっと不思議なルール改正になっています。大体、山口県立大学では、70歳ぐらいをめどに、非常勤をお願いしているというところですよ。

無期転換の話ですが、教員以外の無期転換は、事務職の方が先行しており、ようやく何年前、コロナの頃だったと思いますが、組合が強く主張して無期転換の整備が全面的に導入され、職員の方が希望されれば、無期転換を認めているようです。断っているという事例は聞きません。

組合員の組織率の問題です。他大学からもお話が出ていました。

山口県立大学は、かつては教員組合で、ほぼ100%の組織率でした。それが今は3割かどうか、というふうにどんどん低下し、組合費をいただいて活動するのも非常に困難な状況になってきたな、思っております。

組合だけではなく、各組織には親睦団体のようなものがあるかと思います。例えば忘年会だとか、送別会だとか、いろんなことをする。このような親睦団体にも、もう入らない、という人たちが増えてきた、という状況で、組織離れというか、そんな状況になっているかなと思います。

最後に、実は私は非常勤講師です。定年退職して、それからまた非常勤講師として勤めて、長いこと組合にもお世話になっていましたので、何かお手伝いすることがあれば、ということで、あの執行委員をさせてもらっています。

質疑・討論

【東京都立大学労働組合】

非常勤講師の無期転換についてです。都立大学でも非常勤講師は無期転換ができます。5年でできます。ところやはり、無期転換した非常勤講師については、再雇用云々ではなく65歳で定年になり、無期転換しなければ年齢制限はありませんよ、というものになっています。

無期転換して定年がないと、やめてください、というタイミングがなくなってしまう。組合も判断するとき、無期転換できるということを優先にして、常勤の人と同じように、このケースでは定年を入れるということについては、同意した、ということです。

【山口県立大学教職員組合】

昨年度の交渉の中で、不思議なルールだな、と思いましたが、無期転換そのものにはご本人が判断、選択されることであり、導入すること自体は了承した、ということです。

Q: 図書館を外部委託したことは、衝撃的なことのように思います。

学生の反応等はどのようなものでしたか。

【山口県立大学教職員組合】

学生たちの反応はあまりなかったということです。

ただ、先生たちは、驚かれました。レファレンス業務等、専門性の高いサービスが担保されるのか、心配されていました。

ほぼ同じ時期に雑誌のバックナンバー、現在も継続的に購入していない雑誌は廃棄させました。勉強させる気がないのか、とおもうしだいです。で、廃棄させて空いたスペースを学生たちの自習室にする、ということでした。ただ実際、学生は、場所があんまりよくないので使っていないようです。

Q: 附属図書館の委託について、他になにかありますか。

【大阪公立大学教職員労働組合】

旧大阪府立大では、とくに紀伊国屋に委託をしていて、新しくできる森之宮キャンパスにも森之宮ライブラリーという図書館ができますが、そこも恐らく業務委託になると思います。たまたま旧大阪市立大学は、直営の学術情報総合センターで、図書館の司書もいらっちゃって、ということになっています。結局、委託、委託、で先細りという感じです。

【兵庫県立大学教職員組合】

うちも、数年前から丸善に委託しています。

【名古屋市立大学教職員組合】

司書以外は外部委託です。司書の方は嘱託職員です。

それ以外は、丸善さんに委託しています。

【大阪公立大学教職員労働組合】

図書業務自体が、司書という職種の地位というのが、変わってきてしまっているというのがあるかな、と思います。本のことだけじゃなく、いわゆる情報化の部分まで担ってほしい、というのがあるので、それだったら事務職員でいいか、というふうに。位置づけ、あり方を見直すということで、今までの大学図書館とは違う姿に進んで行っている、という感じですか。

【東京都立大学労働組合】

都立大学では、図書館は地の拠点だということを、労使交渉の中でも確認し、非正規職員を正規化しています。今年も1名非正規が正規化されました。

【大阪公立大学教職員労働組合】

正規の司書がいらっしゃいますが、結局、法人化した後から退職不補充という形で、後は、限定正社員みたいな方が代替をしているような形です。

【東京都立大学労働組合】

公共図書館などはそういう風になっていますが、大学の場合はアカデミックライブラリーだ、普通の図書館とは違う、という主張で取り組んでいます。

Q：紙の資料の廃止に関して、学内ではどのような反応でしょうか。

私は情報系で、どちらかという紙を廃止して電子で、ということを推奨していこうと思っているのですが。

【山口県立大学教職員組合】

詳しい状況はわかりませんが、教える側へのアンケートはありました。いくつか項目があって、先生方として、どう思いますか、という。教育効果が上がりますか、低下しましたか、ということもありました。

私は低下した、と答えました。学生は、今や、ノートもタブレットやPCで取っている場合もありますが、そうではなく、いろいろ紙に書き込んだりするというのが、効果的だ、という人もいますので、その人にとっては、データで配信する、というのは、どうかな、というふうには思います。

ただ、隣の山口大学の先生たちに聞いても、電子配信が主流で、紙を配ることはあまりない、ということです。でも、その理由はお金がないからであり、「教育効果」等ではない、というものです。

【九州歯科大学教職員組合】

昨年度までは、教員組合ということで活動していましたが、今年度から職員も加わるということになり、今年の4月から、加入者を増やしていこうという段階です。職員の立場として報告させていただきたいと思います。

物価高騰に関して、県からの運営費交付金で運営が成り立っているのですが、基本、何もかもが県に準じて、ということから始まっています。旅費も見直しがありましたし、研究費の削減もありました。

学部棟と附属病院があり、附属病院は築30年近く、大学棟が築20年近くになるため、いろいろなものが経年劣化等で修繕や更新が必要なのですが、大学のお金ではとてもそういうことができないので、県に予算要求をしているところです。しかし、なかなか予算をつけてもらえなくて、節約しながらやっています

全体的に教職員は不足しており、休職も出ています。コロナの関係で、教員にも事務職員にも、感染対策等で業務がかなり増えました。そういうところには、国からの補助金が出たりしましたが、今、自主財源でできないものは、県の方に要求をしています。現在、附属病院の大規模な外壁工事を行っていますが、県に出してもらっています。

毎年毎年、予算要求をしても、なかなか認めてもらえず、入札をするにも、仕様を落として、レベルを落として、予算内に収めるようにしています。

教員の人事について、人事は、教授会の投票によって決まっています。教員の公募について、定数があり、定員数内で不足していれば学内で公募し、定員外になると、外部で公募するという形でやっています。

非常勤職員の処遇について、契約期間が5年を超えるものは、理事長に申し出れば無期労働契約となり、定年は60歳ということになっています。

学費は、変更は行われていません。

質疑・討論

Q：職員の方の加入はどれくらい入られたのでしょうか。

【九州歯科大学教職員組合】

病院の方の技術職員さんは、結構協力的で入ってくださっています。事務でいうと、40人ぐらいプロパー職員がいますが、入っているのは、3人です。

今の若い人たちは、組合とかの参加に興味がなく、どうやって入ってもらおうか、っていうところを、今、協議しているところです。

技術の人は結構入ってくれていますが、事務の方は、ちょっと面倒くさい、とか、お金を払ってまでそんなにしなくていい、とかが見受けられるので、今は、デメリットじゃなくこうメリットとして、組合員以外の人からの要望があっても動かないよ、ということを書いていきたいと思っています。要求をしていけるのは、組合があるからだ、ということを理解してもらいたいと思っています。

Q：九州歯科大学さんは、教員の組合として長く活動してこられて、職員も加入できるようにしたい、とお聞きしたのが1年ほど前だったと思います。

他の大学の皆さんも、教員を中心として活動されているところが多く、職員の方に呼びかけてもなかなか加入してもらえない、という話を聞いて来ました。

1年前に職員も、という話があって、今年になってすぐに加入されて、組合の役員にもなって、ということはすごいことだと思います。何が決定打だったのでしょうか。

【九州歯科大学教職員組合】

まず教員は、無条件に、教員に採用された時点で、100%入るのが当たり前になっているようです。その中でも若い方は一部、退会しますっていうこともあるようです。

私も今年度、教員の方から、声をかけやすいと思われたのか、そういう話があるけどどうか、と声をかけられました。私は病院も含め、色々なところで勤務しているので、先生方にも顔が、よく知られているし、ぜひ入ってくれないか、ということを言われました。

署名するところでは、教員だけなんだな、職員はないんだな、ということ不思議に思っていたことがあり、組合というところで、いろんな意見を出していけたらいいな、と思いました。

公務員ならではなんでしょうが、55歳を超えると昇給がなくなる、何のためにそうそういう理由になるんだろう、や、退職の年齢が65歳になって、再雇用であれば、業務が減って給与も減る、ということがありますが、私が疑問を持っているのは、業務も減らないのに給料だけが減るって話はおかしいじゃないか、と思っていました。教員の方に言ったら、ご存じありませんでした。県に準じて、と言われるばかりだったので、組合に入って、意見をいいたいな、と思って加入しました。

【福岡県立大学教職員組合】

物価の影響について、学費は、変更はありません。洋雑誌の価格が上昇し、図書予算の見直し、限られた予算の中で、必要最低限なものを買うような状況に、近年になっています。

それから研究費については、物価とあまり関係なく、少なくとも2012年以降は年々年々ちょっとずつ減少していて、毎年減少傾向にあります。

学部で事務の方を雇ってまして、学部の実習などの事務作業をしていただいています。その方たちのお給料の半分は、科研費の間接経費で賄うようになっています。近年、科研費がなかなか取れなくて、教員の研究費をちょっとずつ削って、その事務の方、非常勤の方ですけど、2人のお給料に当てる、などといった状況が生じております。

そうした予算が削減される中で、学部で紀要を出し、冊子という形で印刷していたのですが、その出版費用も圧迫されていて、もう少し予算減らす、ということで、デジタル化で経費削減したり、抜き刷りが欲しい人は、自分の研究費で申し込んで払ったり、という状況で対処しています。

入試センターの共通テストについては、以前から交渉事項になっていましたが、入試センターからは、大学に対して手当てが出ているはずですが、教員に対しては出ていないという状況で、おそらく大学の足りない部分に回されているのかなと推測しております。

教職員の待遇については、教員の任期制が廃止されました。公募しても、任期があると、うちのような地理的にちょっと不自由なところ、不便なところにある大学は、なかなか集まらないということもありまして、任期制は昨年度から廃止されました。

給料の話が出ていましたが、今、年俸制とそうではない教員が併存しているような状況です。2006年度に公立大学法人に移行した後の採用者は、年俸制という形で給料をいただいている状況です。

福岡には、九州歯科大学さん、それから福岡女子大学さんと県の三大学がありまして似たような状況だと思いますが、県立大学の図書館については、丸善さんに外部委託をしている状況です。

近年、前委員長が頑張ったということもありますが、非常勤の事務職員の方の待遇改善というので、成果を上げておりまして、希望する方の無期雇用転換というのがかないました。今後、非常勤の事務職員さんの待遇をもう少し良くしていければ、組合としては月

給制であるとか、休職についても整備できたら、という形で交渉の争点に入れております。

その他の点については、看護学部にも所属されている方から、よく組合にご相談事があります。やはり上下関係であるとかパワハラの問題、本学が立地している大学の近辺で、新しい看護学部が設置されるということもあり、いい教員ほど取られてしまうなど、流動性が高まっている等。組合に入ってくださいの方も、看護学部では相対的に少ないです。ただ、いろいろな悩みをおっしゃる方も多いので、今後どうやっていったらいいのか、考えていきたいことだなと思っております。

質疑・討論

Q：共通テストの手当は、大学入試センターから各大学へ業務委託をしているわけですから、その委託業務に従事している人にお金を出さない、ということが法律的にどうなのか、弁護士さんに相談すると、なんらかの回答が出てくるのではないかと思います。

休日の振り替えだけでいいのか、という……。

【福岡県立大学教職員組合】

時間外の手当だけは、出してもらえるように交渉したので、5時15分以降の2時間分の手当が出ているという状況です。何回も交渉してきていますが、その計算はできない、と言われてます。光熱費とかいろんなものに費用がかかって、計上できない、という説明を受けています。引き続き交渉を続けていければと思います。

Q：共通テストに関して、手当がきちんと出ているところについて、情報を集めるのがいいのではないのでしょうか。

【福岡女子大学教職員組合】

物価高騰について、出張費は、特に宿泊費については、他の大学さんと同じように、かなりアップされました。

ただ、手当がなくなりまして、その分、もしかしたら場所によっては、入ってくるお金が減ることがあるようです。

外部資金を取れ取れ、というふうに言われておまして、この前、教授会に学長がわざわざ出てきて、科研に出すようにというふうには、はっぱをかけて帰っていかれた、ということもありました。

組合としては、サバティカルを導入して欲しい、と、ここ数年言っていますが、全く進みませんので、外部資金を取る準備といたしまして、サバティカル等も、他大学と同じように導入してください、ということ強く要求したいなと思っております。

もう一つ、物価高に関連して、盆前に事務の方から連絡があり、夏休みただけだけでも、職員の方のお昼休みをそれまでずらしていましたが、それを一斉に12時から13時までとして、事務の部屋の電気を全部消す、それで節約したい、そういうふうな試みがされてきました。

2、3日前に、たまたま職員さんに聞きまして、電話が来るとか、そういうこともさすがにないので、休めるんだけれども、真っ暗な中でお弁当を食べる、というのは、精神的によろしくない、ということで、ぜひやめていただきたいという話が出ています。それを交渉したいと思っております。

教職員の特に雇用関係ですが、先ほど福岡県立大学さんはねえっと任期制がなくなったというふうに言われていましたが、福岡女子大学はまだ5年の任期制が残っております。私もようやくこの4月から、任期制がなくなり、無期ということで働いていますが、やはり福岡の方で、任期制で、ということになると、なかなか先生たちが応募してくれないという状況がありますので、女子大学でも、任期制をなくしていただきたいと思っております。

年俸制に関しましては、県立大学さんと同じで、両方の制度がまだ残っている状態になります。

教員人事については、去年1年間、完全に止められましたので、補充が全くできず、と困っておりました。採用が今年からまた始まりましたが、新学科ができますので、そのためのもので。

私は文系の方の学科ですけれども、こっち減らされて向こうが増やされて、みたいな学科間での不均衡というものが出てきたので、組合としては、慎重に、というお願いをしているところです。

それから、女子大では国際化、ということを出していますが、国際化が英語になっているということで、英語による授業をやりなさい、ということ、学長に2年ぐらい前から言われまして、教員の負担が増えるということで、今問題になっているところでもあります。

もう一つ、うちは女子大学ですので、そこだけ、私たちの課題をお伝えいたしますと、トランスジェンダーの学生を入学させる、ということ、6月でしたか、学長が公表いたしました。

それでいろいろと問い合わせ等々が来るわけです。うちは、1年生は全員寮ということにしておりますので、じゃあ寮にそういうトランスジェンダーの学生が入ってくるのか、という点について、いろんな問い合わせがオープンキャンパスの時などにありました。

学長は、打ち出したのはいいんですけど、それに対する対策を考えてなかったみたいで、これから検討します、という返事しかできませんでしたので、しっかりしてほしい、ということ、私どもの方から言っていきたいと思っております。

質疑・討論

Q:トランスジェンダーの学生が入ってくるとなると、お手洗いやお風呂等、センシティブな場所は、どういう対応をされるのですか。

寮はもちろんですが、学内も大変だと思います。例えば改築をすとか、増設をすとか、何か対策は取られているのでしょうか。

【福岡女子大学教職員組合】

同じことを、私も学長に伝えました。

結局、検討委員会で2年間ぐらい検討した、と聞いていて、その上での決定と聞いていましたが、それ(設備等)を考える委員会をまたさらに作る、ということです。

トイレは、多目的トイレがいくつかありますので、それを、というようなことですが、そういうところに入ることも嫌だ、という方もいて。色々なタイプのトランスジェンダーの学生さんがいらっしゃいますので、その辺りをどうするのか、ということです。

お風呂に関しては、学内には寮にしかお風呂がありませんので、そこに関してはどうするのか、私としてもお答えができない状態いいです。

Q:そもそも「トランスジェンダー」の方が入学してくる、ということ公表すること自体、問題がないのでしょうか。

【福岡女子大学教職員組合】

学長が、6月か7月にホームページに出す、ということで、それまでは外部に言うな、と言われていました。

私は、入試関係の部署にいまして、先週、韓国の方に行って、留学生のあっせんに行ってきましたが、やはり、そこに質問が集中してしまいます。なかなか広報にも行きにくくなってしまって、困っているところです。

一応、4年後からということになっていますので、今の在学生在が卒業してから、ということです。受験生が高校2年生になるタイミングぐらいには、詳細を詰めるという考えなんですけど、留学生に関しては4年間寮におりますので、来年入学する子が4年生になる時には、トランスジェンダーの1年生が入ってくる可能性があります。早めに伝える必要があったのですが、そこまでは考えてなかったようです。

【東京都立大学労働組合】

国際化について、朝日新聞に報道されていました。「日本で暮らす外国人が増える中、外国籍など海外にルーツのある子を対象にした大学入試が広がり、昨年度は少なくとも23大学で行われた」。

どういうことかということ、両親やどちらかが外国籍の人で、高校までで、日本語がまだ怪しい人たちを受け入れ、大学で卒業させる、社会人入学みたいな形で受け入れている大学があるということです。

全部英語で授業をやるのが国際化ではなく、母国では成績良かったけれど、日本に来たら日本語が分からない、特に感じて引っかかって、という人たちがいるわけです。都立の場合では、そういう子は定時制の高校に行きます。それから先、やっぱり大学へ進学できない、ということで、高等学校の組合から都立大に何とかしてくれないか、という話が出ています。

大学の組合を通じて当局には言っていますが、残念ながら、学長や副学長のレベルでは、英語で授業をやるのが国際化である、という枠を超えていません。

【福岡女子大学教職員組合】

うちの学長がもともと英語専攻の方なので、そこから出てきたアイデアのようです。

福岡は、ぜひアジアにも目を向けたいと思っていますが、なかなか難しいです。

【都留文科大学教職員組合】

国立大学については、文科省の概算要求で、基盤経費については物価相当分の増額を含んだ概算要求になっているとの発言がありました。

公立大学の場合は、原資は地方交付税です。総務省が来年度予算の概算要求で、地方交付税の大学分について、国立大学と同じように、物価上昇分の増額を含めた予算要求をしているかどうか、わかるのでしょうか。

【大阪公立大学教職員労働組合】

地方交付税交付金として自治体には入ると思いますが、それをどう大学に運営費交付金として措置するかというのは、設置団体の裁量なので、そこが連動するようにはあまり思えない、連動してないというところが、そもそも問題なのかなと思います。

【都留文科大学教職員組合】

地方交付税交付金という言い方は、財務省の言い方で、地方自治を重視する場合は、地方交付税という言い方が正しいです。

問題が2段階あって、総務省から設置自治体に来る交付税の大学分がどうなっているかということと、設置自治体が大学に交付する運営費交付金がどうなっているか、という2段階あると思います。原資は国から自治体に来る交付税の総額の部分なので、このところが物価高騰分でアップされていないと、組合としても交渉の余地がなくなってしまうし、逆にアップされているのであれば、交渉する場合に増額されているじゃないか、なんで設置自治体にちゃんと大学として要求しないんだ、と強気で交渉できると思います。

要するに、基準財政需要額がアップするかどうかという問題です。

【東京都立大学労働組合】

総務省の概算要求の中に、基準財政需要額を上げろ、という内容が入っているかどうか、ということですね。

それが地方交付税として入ってきたときに、満額を全部大学に払ってくれるか、あるいは基準財政需要額よりも余計に出しているところもあれば、全部出してないところもある。

先日、京都にある福知山公立大学が、次年度、予算を5000万削る、という報道がありました。基準財政需要額の中から5000万円を削って、市の予算に付け替えるということです。

まさに、地方自治の問題で、国から来たお金をどう使うかは地方自治体の判断になります。かと言って、基準財政需要額が上がっているのに、大学の予算が増えないということが事実でそうあったとしたら、これは労使交渉で主張できると思います。

【執行部】

総務省の動きについては、これまで、その動向をどこかで聞いてきたという経験がないので、どこまでできるかはわかりませんが、例えば、公立大学協会に問い合わせるとか、などはできると思います。ただ、公立大学協会自身が、そこまでつかんでいるかどうか、またわからないところですが、探りを入れてみたいと思います。