

**2025 年度 地区協議会  
単組交流報告集**

2026 年 2 月 24 日

全国公立大学教職員組合連合会

2025年度地区協議会は、11月24日、12月7日、12月20日の3回、近畿・中部・北陸地区、中国・四国・九州地区、北海道・東北・関東・甲信越地区、それぞれの協議会として開催されました。

公大連執行部より、人事院(人事委員会)勧告制度のおさらいと今年の勧告のポイントについての解説が行われました。

中でも、2024年に勧告された「給与制度のアップデート」により、2025年度から実施されている内容について、詳細な解説が行われました。

#### 2024年人勧での給与制度のアップデート

部長職（教育職では教授職の級が該当）について、以下のような変化があった。

◎昇格：昇格時の昇給幅を大きく改善

（最大5万円、教育職では従来より2.5万円程度改善）

●昇給：良好では昇給せず、「特に良好」もしくは「極めて良好」の判定が必要

◎昇給：昇給可能な「特に良好」区分以上は従来からの25%から40%に改善

△昇給幅：良好=0号、特に良好=1号、極めて良好=2号

◎給料表：給料表の間引きを行い、号俸の間差額を改善（1号昇給で従来からの4号相当）

なお、55歳以上でも特良昇給は残るため、これ区分された場合の昇給額も従来の4倍になる。

アップデートに際し対応の状況が以下のように対応が分かれている

・国家公務員教育職俸給表（I）を参照している大学（自治体）

給料表参照と同時に、特昇、昇格時昇給幅等の扱いも揃えた大学

鹿児島県立短期大学など

給料表は参照するが、普通昇給は1号（従来からの4号昇給）確保した大学

三重短期大学、名寄市立大学など

・独自の給料表で運用する大学

特に変化無し（給料表・特昇とも従来どおり）

名古屋市立大学・大阪公立大学など

また、11月に行われた公立大学協会との懇談の報告が行われ、その後、単組交流が行われました。

単組交流のテーマ

- ・2025年度賃金確定への交渉経過・結果
- ・在宅勤務について
- ・附属図書館の運営について
- ・大学入学共通テストに関する手当について
- ・その他、各大学の活動報告と交流

各大学それぞれからの報告・意見交換等、交流を行いました。

北陸・中部・近畿地区協議会（2025年11月24日）

【金沢美術工芸大学教職員組合】

・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

今年度は現時点では交渉をしていません。昨年度は人勧に伴う意見書提出を12月10日に提出、2025年3月31日に大学からの回答があった、と前任者から聞いております。

・在宅勤務について

教員は、週に1回の研究日や、専攻により在宅勤務が可能となっています。様々な事情で取れないこともあります。仕組みとしてあります。

職員は事務局に置いてある業務用の自分のPCを自宅のPCで遠隔で操作するような金沢市のシステムを活用し、子育て中の職員や、体調のふるわない時などに積極的に活用されている印象です。ただし、非常勤職員（技術専門員含む）には導入されていません。

・附属図書館の運営について

附属図書館の概要を資料に載せております。

学外者の利用について、調査研究を目的として、館内で資料の閲覧を希望する場合は入館可能となっています。

・大学入学共通テストに関する手当について

特別な試験手当のようなものは一切ありません。2日の勤務のうち、1日は振替え休日、もう1日は時間外手当を支給、大学入試センターからの試験監督者の経費の支給額では、その1日の時間外手当の支給額を全額賄えないため、監督手当などの支給はありません、ということを経理から言われています。

具体的な金額は特になかったため、他大学の資料を見て、手当が出ているものもあり、聞き方によっては出してもらえる、ということをお返事させていただきます。

・組合の活動他

2025年度の活動について、資料に記載のとおりです。

質疑・討論

Q：金沢市の、自分のパソコンを自宅から遠隔操作できるというのは、金沢市では以前からされているのでしょうか。

【金沢美術工芸大学教職員組合】

どれぐらいの期間はわかりませんが、特に市のホームページにも載っていませんが、システム自体があるのでそれを大学の方でも使っている、という回答でした。

Q：プロパーの職員の方も同じようにできるのですか。

【金沢美術工芸大学教職員組合】

プロパーの職員も、結構在宅勤務をしているので、使っていると思います。市派遣の職員だけじゃなく。ただ、非常勤職員は使えないことになっています。

Q：このようなシステム自体が珍しいことだと思います。一般企業ではあるとは思いますが。

【金沢美術工芸大学教職員組合】

雪のすごい地域で、バスも時間通り動かないという面があり、そういう需要があ

るのかと思います。愛知県芸さんからいらっしゃった職員さんと話した時、バスは何故時間通り来ないんですか、と聞かれたことがあります。私も赴任した時びっくりしました。

Q：大学入試センターの手当て、時間外勤務分は全額賄えてないため、というのはおかしい話で、おそらく事務の方では、何に対して何人必要、それに対して経費がこれだけ、という一覧があるはずで、言い方としてはおかしい。何時間を何人分、という計算コストで申請しているはずなので、金額を明らかにさせる必要があると思います。

【執行部】

自大学の入試であれば、大学の行事だからということで、休日に出勤されたら、代休取ってください、で済まされてしまうこともあります。共通テストについては、入試センターから費用とされる金額が入ってきます。

【金沢美術工芸大学教職員組合】

少なくとも、申請の際の書類を見せてもらわないといけないと思います。

Q：試験会場ですか。

【金沢美術工芸大学教職員組合】

移転して新校舎になったということもあり、今年からは試験会場です。それまでは、金沢大学さんに行ってお手伝いをしていた、という形になっております。

Q：教員に従事する担当は、どれぐらいで回ってくるのでしょうか。毎年ではなく、2年に1回ぐらい？

【金沢美術工芸大学教職員組合】

昨年着任なのではっきりわかりませんが、昨年着任でその年に回ってきました。

Q：図書館は、直営されているのか、それとも業務委託でしょうか。

【金沢美術工芸大学教職員組合】

直営です。図書委員会があり、そこにプロパーの職員さんも来て、ということをやっております。

Q：時間外も直営ですか。

【金沢美術工芸大学教職員組合】

委託はないはずですが。正規の方が1人と、それ以外は、雇用形態はわかりませんが、学生バイトも使ったりはしています。

ただ、この期間は人件費の関係から開館できないから土日は閉めるしかない、夏季とかそういった時には、お休みにする、ということはありません。

Q：12月10日には年末一時金が支給されると思います。国人勧や各人事委員会勧告で0.05月分プラス、が勧告されていますが、金沢美術工芸大学の教職員の方は、何月分の支給になるのか、聞いておられないのでしょうか。

【金沢美術工芸大学教職員組合】

金沢市がどうするのか自体、それに対して早くしてください、みたいなことはなくて、去年も、12月入ってから説明があり、遡って支給されたように思います。

## 【執行部】

場合によっては、とりあえず12月の10日に去年の基準で支給、後で精算、というところもありますが、一般的には、市が条例改正をして、新しい基準で支給することがそろそろ決まっているころだと思います。

一方、大学は公立大学法人ですので、結局、大学が最終的には決断することになります。その時に、基準になるのが金沢市の給与改定で、金沢市の給与改定は石川県の人事委員会の改定率を参考にして、財政状況見ながら自前で決めるという形になっていますので、少し遅れるのは確かですが、もうそろそろ決まっていなければいけないはずです。

## 【静岡県公立大学法人教職員組合】

### ・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

先月、法人職員の給与に関する細則の一部改正ということで、法人の方から組合に、県と一致するように改正、という理由で、給料表のアップデート、昇格の方の改正、途中の号給を抜いた形での給料表にしていく、給料に関しては特に下がるということはない、現在の状況とそんなに変わりがないという説明でした。

11月27日に運営会議があるので、そこで組合の方からの意見が特になければ、このまま給料表を提示したい、12月1日に施行、令和7年度の4月1日から適用する、という説明がありました。

特別なところに関しましては、初任給のところの、上昇・アップになるような給料表になっていて、扶養手当に関しては、手続に関するものが入っていませんでしたので、細則の方に入れる形で、改正の方の話が進んでいます。

内容としては、特に大きな給料の減額になるということはなく、現状維持、今年4月1日から適用されると、今年度教授になった先生に関しては、少しその幅が上がった、というような説明を受けました。

### ・在宅勤務について

県の方が、在宅勤務を認めていない、ということで、以前から団交等でも伝えていますが、そのままになっています。

### ・附属図書館の運営について

一応開館時間は長く、20時45分まで開館していて、学生が学習できるような形をとっているような状況ではあります。

休業期間等は大学と同じような形で休業。また土曜日開講のときは開館です。

### ・大学入学共通テストに関する手当について

国から提示された内容そのまま、試験実施本部の本部要員が一律、大学入試共通テストの手当額が15,000円です。

救急救護に担当する方が20,000円、リスニング警備に入った方が4,500円、試験監督が4時間以上で21,000円。四時間未満で10,500円。リスニング監督補助員に関しても4,500円という、一律な提示になっています。

これに関して、1月は教員にとって非常に繁忙期で、振替休日や代休を取るのが困難、という意見を多く出していますが、できる限り代休を1日取って、あとは、手当はこの内容でいきます、という方向で今年の話は進んでいるかと思っています。

2日間連続で試験監督の業務に従事する教員もかなり多いのですが、1日だけで、という提案も、組合の方からしています。それについての回答はなく、そのまま共通テストの人員配置は進んでいるような状況になっております。

・組合の活動他

10月の下旬に学長との懇談会を開催しました。

執行委員と各学部3、4名の方が参加してくださいました。フリートークで話は終わった、という形にはなっていますが、そのような活動も行っております。

一方、組合への相談なしで、賞与カットと研究費削減の話が出ております。

大学運営会議の方に直接、事務方から、報告事項が入っており、静岡県は財政困難ということで、予算の現状と令和8年度の予算の見込みが明示されております。光熱費に関しまして、県の方から光熱費の支援金が支給されることに毎年なっていますが、そこが難しい、というような話もあり、大学としても、赤字になっているのが現状です。

予算事業の事務を抜本的に見直す、ということで、県で実施しているサマーレビューの中で、大学が対象となっていたのは事実で、来年度の大学の運営についてのページがありました。

その中で出ている案として、組合の方に全く相談なしで賞与のカット、5%カット、8%カット、という案と、合わせて研究費をカットするという案が出ております。今月26日の運営会議にその案を出していく、という説明だけが、運営会議が終わった後で、法人人事室の方から組合三役に対し行われた、という状況です。

この賞与カット案に関しましては、大学の教職員だけが対象となっており、県から派遣される職員に関しましては、対象にならない、というようになっており、今大変、苦慮しているところです。

どのように対応すればいいのか、模索しているような状況になっております。

## 質疑・討論

Q：給与改定はどうなっていますか。

【静岡県公立大学法人教職員組合】

それは、県に準じる形で、先に回答書を出しておきたいということで、それだけは組合の方に報告がありました。それと同時に、賞与カットについて、もう教育審議会の方に出しました、という説明を受けた、という状況になっています。

大学運営会議に、報告しなければいけないことがあり出席していましたが、初めて聞く話で、皆さんびっくりして戸惑って、「えーなんかもうこう決まってるんだ」みたいな感じで、何も言えなかった、というのがほとんどの教員の反応でした。

ここで組合が何か言わない限りは、多分何も言えなくなってしまうので、今、対策を練っているところです。

Q：県の派遣職員はカットしないっていうのも、いかがなものかと思えます。法人から給与は支払われているわけですから。

【静岡県公立大学法人教職員組合】

そうです。解せないことが多くて。

いくつか引き下げの案が出ていて、最後一番低いところに落とすんですけど、少し脅しっぽく8パーセントが出されていて、皆さん驚いていた感じでした。

Q：不利益変更ですから、絶対労使交渉事項です。労使交渉が成り立っていないければ、表に出していい話ではないと思います。

交渉をして結論が出ない限り、現行の就業規則通りに支給するのが筋だと思います。

【静岡県公立大学法人教職員組合】

法人に、不利益変更だ、ということが頭がないのだと思います。頭がないから、県のお金がないからもうやります、というような感じで、いきなり上からっていう感じでした。

そもそも、赤字だから下げていいよって、そんな簡単にできることなのか、ということだと思います。

労使合意がないとできない、労使合意もなしにやるのはおかしい、ということで、断固抗議しようということで、組合の中ではまとまると思うんですけど。

【執行部】

国立大学でも、運営費交付金が追加で支給されるわけじゃないので、今年の3%の給与引き上げをどうするのか、という問題が言われています。去年は17大学が、4月に遡っての給与改定を行うことができなかった、という話です。要するにそれだけのお金がなくて。

こういう言い方は変ですが、これから上がる給料を少し抑え、でも、今の就業規則に記載されている中身は守る、というのが常識的なやり方ではないかと思います。

給与改定をするけど、賞与はカット、結局、給与改定は派遣職員が静岡県と連動してしまうので、ということかもしれない。でも、静岡県も、財政が不足しているのなら、静岡県の職員も賞与もカットするっていうことであれば納得もできるかもしれないけれど、なぜ、大学だけが痛みを伴うことになるのでしょうか。

静岡県が、賞与もカットする、給与引き上げを少し見送る、ということであれば、話に応じないこともないけれど、そうでなければ、バカバカしい話になります。

Q：理由については何も説明されないのですか。

【静岡県公立大学法人教職員組合】

物価高騰、特に光熱費がすごく上がっており、県からの補助がなくなるので、職員の賞与に手をつけないともうやっていけないんですよ、という説明でした。

Q：県からの派遣の人はそのまま、ということに関する説明は？

【静岡県公立大学法人教職員組合】

そこは何もなかったです。

大学運営会議で出された資料だけでは不足しているので、もう少し詳細を提出して欲しい、ということで、組合の方には提出がありました。

その時に、事務職員の執行委員がいるので見たところ、例えば、他社の企業とコラボして、予算をどこかから捻出する、そういうような前向きな予算捻出に関することは全く提示されておらず、もっと検討すべきところがあるにも関わらず、最終段階としか考えられない賞与カットというところに先に来るっていうのはおかしいのではないかと、ということは執行委員会内の意見として出されています。

【執行部】

少なくとも、まず交渉をして考え方を示せ、というところから始めるしかないですね。

【静岡県公立大学法人教職員組合】

執行委員の方が少し疑問に思って、県議会議員の方に相談をしたら、まだ県の方からのこの全体の予算は出ていないので、大学が携わる教育、機関を扱う部署があるので、そこにも一応申し入れ書みたいなものも同時に出したらどう、という助言をいただきました。この件については、どういうふうに進めていいのかな、と思っているところです。

ご経験があればご助言いただきたいと思ったんですけれども、いかがでしょうか。

【執行部】

議員への働きかけも必要かもしれませんね。

その時には、県からの派遣職員はカットされないけど、ということも訴えていく。

静岡県立大学分の基準財政需要額が、きちんと交付金で渡されているのかも聞いてみる必要があります。そこを全額出していないくて、賞与カット、というのは、違うと思います。機会を逸したら、あとあとで取り返すなんて絶対できなくなるので急がないとダメだと思います。

カットが来年度から、ということであれば、来年度の運営交付金、静岡県の予算はこれからな決まるわけだから、まだ最終決定ではないはずですよ。

静岡県と連動だったらしょうがないかもしれません。静岡県も痛く、職員も痛むのであれば、派遣職員はカットなし、も関係なくなって、みんなで痛み分けになりますから。

地方自治体の派遣職員は、法律に地方公務員の派遣法というのがあります、派遣先で働いている間、自治体で働いているのと同じ処遇にする、というのが前提にあります。3年、最長5年の派遣を、同じ条件で給料を出すことで派遣を受け入れるという形になっているので、派遣職員はカットなし、となくなってしまいます。

そんな大変だったら、静岡県の職員もカットしたらどうですかと言うのは、憚られることかもしれませんが。

【静岡県公立大学法人教職員組合】

とりあえず、最初にそういった情報は出て来ませんでした。

Q：在宅勤務に関連してお聞きしたいのですが、団体交渉でDX化を進めてほしいと常々言っていますが、全然進めてくれない。まだまだハンコを押さないといけない、という文化が残っていて、在宅勤務が進まない背景としてあるように思います。

皆さんのところでDX化はどれくらい進んでいるのでしょうか。

【名古屋市立大学教職員組合】

今検討しているところです。何年か前にDX推進委員会を作り、1・2年、何を進めていくかを検討して、事務の方だと、押印の省略も、洗い出しをしているということです。電子決裁など。実質どうか、という点では、教員の方は不便、不自由さはあまり変わっていないようです。

逆に、今年の4月に旅費の規程が変更になりましたが、旅費システムが改定されず、提出する書類が増えてしまった、ということが起こっています。

その辺のシステム改修も含め、今、検討しているという、まだ触りの段階なので、誰も何も恩恵を受けていない状況です。

### 【京都市立芸術大学教職員組合】

全部手書きで、出勤簿にハンコも押しています。

研究費の執行には、ハンコは必要なく、サイトで自分の何かあったことを入れていく、こういうものを買いたいとか、出張に行く等を報告する形です。

事前に報告しておけば、事後に引かれていくことになっています。立替払いはできるだけしないように、とされています。経理の方はすごく大変だと思います。

### 【名古屋市立大学教職員組合】

#### ・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

執行部からの報告にありました通り、初任給層だけでなく、中高年齢層でも3~4%の賃上げを実現することができました。

初任給の層は5.6%ぐらい、昨年は、初任給層が11~12%ぐらい、中高年齢層が多分2%前後だったと思います。ということで、今年はかなり中高年齢層に手当ができました。

できた理由は、対象企業規模が50人以上から100人以上になったということはもちろんですが、名古屋市の原資の活用方法で、若年層への積み増し分を特別に確保することが今年からできるようになったということも、今回の改定につながりました。

昨年から言われていた地域手当の引き下げ、名古屋は15%から12%にするということで、今年度も令和9年度から実施しなさい、という勧告が出されています。名古屋市労連では、その3%分を本給に積み替えることが名古屋市と合意されており、本給が上がると退職手当に影響するものですので、早期に前倒して実施しろ、ということをお願いしてきました。結果、来年度に1%を積み替えし、再来年度から3%を積み替えるということで合意されています。

制度的には、4級主任は、課長補佐(従来の「係長」のこと)に受験することなく課長補佐に任じられる級です。その4級に昇級、昇格することを辞退する職員がかなり多くなってきており、名古屋市では役職者を確保するために3級の上位号給を足切りする、3級にとどまっていると給料が上がらない、という制度にすることになってきました。大学でもそういう方向になっていきます。

インフルエンザに罹患した場合、病気休暇を申請するのですが、今後、ドラッグストアなどで購入した抗原検査キットの検査結果の画像でも承認を受けることができるように、運用が緩和されました。1月1日から実施されます。

それから勤勉手当の基礎額から扶養手当の月額等を除くことになりました。来年の6月の夏季手当からです。

市大独自の賃金交渉として、教員の教育職給料表を独自に設定しますが、これは市の改定方法に沿って改定されることが27日に妥結をする予定です。

愛知県の最低賃金が63円上がりました。愛知県は10月18日が実施日でしたが、大学では10月1日で実施をさせました。ただ、10月改定は最低賃金を下回る部分のみの改定であり、全体の引き上げについては今後の交渉課題、この秋も交渉課題になっています。

昨年度から引き続いて、契約職員制度の見直しを行うために、今年度から労使勉強会を月1回開催してきました。組合から、職場によっては正規職員と同じような仕事をしているにもかかわらず、賃金が半分ぐらい抑えられている、ということの問題視してきたわけですが、大学側は契約職員というのは補助的業務を担うところなんだ、という位置づけを変えようとせず、処遇の改善には依然として今後ろ向きの状態が続いています。

・在宅勤務について

コロナ禍においては教員以外にも在宅勤務が認められていましたが、5類に移行した際にその措置は廃止されています。

教員については、就業規則の勤務時間規定の中で、「教員の研修の特例」(第23条)に「教員(教授、准教授、講師及び助教をいう。)は、授業に支障のない限り、理事長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。」という項目があります。

ただ、ありますが、これを使っている方は多分少ない、いらっしゃらないんじゃないかなど。フィールドワークに行くとかいうことであれば、出張で手続きされる。

家で研究を純粋にするために出勤せずに家にいます、という場合、あまり使っておられないのではないかなという気がしています。

・附属図書館の運営について

図書館は、大学の直営でやっております。

法人化以前は、契約職員等がなかったので、司書が12名いまして、4つのキャンパスそれぞれ4つの分館があり、トータルで司書12名、主事3名、パート・再雇用6名という体制でした。

法人化以後、どうするのか、委託等の話も出ましたが、当時の課長との間で、直営の運営が継続されることになりました。

しかし、2025年現在、法人職員で司書としての採用はなく、事務職員としての採用のみになっております。契約職員は司書としての採用はありませんが、有資格者を優先的に配属する、という形で、一応司書の資格を持っている契約職員が配属されている形が保たれています。

今の状態だと管理部門を除き、4分館で法人化前から在籍する司書4、主事5(うち司書有資格者1)、契約8(夜間対応2)、パート8(うち司書4)ということになっています。

主事のうち、司書有資格者1名というのは、令和3年度に、このままだと図書館の司書資格を持っている正規職員がいなくなってしまう、という危機感を持った管理職の方で、「司書(学術情報)」という別の枠を設け、学内公募で司書資格を持っている事務職員、という形で1名配属したということになっています。

それ以降、その形での配属が行われていないので、今後どうなるのかは不透明です。

契約職員の割合が増えていて、契約職員が8名、パートが8名という形で、非正規が5割という運営状況になっています。契約職員8名のうちの2人は、2分館で夜間開館を直でやっており、契約職員の夜間対応の1名とパートタイム職員の1名の2名体制で夜間21時までの開館をしております。

川澄分館とか他のいくつかの分館で日曜開館をやっているのは、委託をしております。北千種分館の夜間と川澄分館の日曜日は業務委託をしていますが、他の分館は直で時間外開館をしております。土曜日も職員がローテーションを組んで、出勤して対応をしているという形です。

来年度は、アジア大会などでお金がかかるので、名古屋市からの運営費交付金が削減される、という話があり、お金が減らされるというのが、事前に各部局の方に通達が来ておりました。物件費が足りなくなる、ということで、今後、時間外業務委託のお金が出せない、ということで、時間外開館の業務委託できなくなるというような状況にもなっているということです。

・大学入学共通テストに関する手当について

資料に別表を載せています。監督者も医務室勤務の医師についても時給 1,500 円ということに定めています。

名古屋市大に裁量労働制が導入されたのが 2012年の3月です。裁量労働制が適用されるまでは、監督業務に従事した教員には 1時間あたり2,750円が支払われていました。裁量労働制が適用された初年度は、超勤対応に切り替えました。そうしたら、ものすごい額の手当を払わなければならなくなっていました。これで大学側があわてて、原則振替です、ということに決定されてしまいました。

そうすると、2日とも振替で 1円も手に入らない、という先生がたくさんいて、これはまずい、ということで組合も声を上げて、その翌年から、この振替の有無にかかわらず、振替によらずに手当を支給するという形式に改めさせました。

今、基本 1,500 円で運用されていますが、一昨年に薬学の先生から監督になかなか手がない、という声も上がってきて、理事会側も動き、1,500 円は基本払いますけれども、振替ができない人については超勤対応します、というやり方になっているわけです。

ダブルスタンダードということで、振替ができない場合は、超勤すると先生たち 2 万とか 3 万とかにももちろんなるので、そういう手当額が加わるわけです。ただ、振替ができる場合でも 1,500 円、時給 1,500 円を払いますという制度になっています。

・組合の活動他

現在、学長選考が実施されており、2名の候補適任者が推薦されています。12月の10日ごろに意向調査があります。以前は理事長と学長一体でしたが、別置されてから学長選考が行われるのは、今回で2回目です。前回と同様に、組合では公開質問書を作成して、今両候補の回答を待っているところです。

質疑・討論

Q：共通テストの試験監督をされている方に 1,500 円支給される、というのは大学側から支給されるのですか。

【名古屋市立大学教職員組合】

そうです。入試センターから入って来るお金を配置される人数、時間で割ると、このぐらいの金額になるかな、というものです。10年以上改訂してないので、もう少し上げてもらってもいいかな、と思います。

Q：それは時間内でやっても、超勤とは別ですか。

【名古屋市立大学教職員組合】

超勤とは別です。一度こんな大学もあるっていうのを、実例を見せて交渉されるといいかもしれないですね。

【京都市芸術大学教職員組合】

・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

2025年度の給料改定について、交渉自体はまだやっておりません。12月3日ぐらいに予定しております。要望書自体は作成し、もう一度執行委員会で見直しているところです。

給与自体が引き下げられるということは今のところ聞いていません。一時金に関しては 0.05 月分の引き上げを実施するという事です。

10月1日、臨時職員の給料とティーチング・アシスタントとリサーチ・アシスタントの

報酬金額が、京都府の最低賃金の引き上げに伴って改正されました。それに関しても交渉しようと思っていたら、もう既にされていた、ということです。一応交渉の中には入れていましたが、送られてきた回答の素案によると。改定されていました。

学部卒業生のティーチング・アシスタントが 1,100 円でしたが、京都府の最低賃金が 1,122 円になったので、1,250 円になるなど、全体的に百何十円ぐらい上がりました。

保健師さんや美術大学ですのでモデル等の方々、臨時職員の事務方の方も全て 100 円ぐらい上がっています。

#### ・在宅勤務について

基本的には在宅オッケーです。芸術大学なので、実技の教員はあまり在宅勤務という形ではないですが、学科の教員と職員の方々には在宅の日があったりします。

語学や座学の教員は、半期ごとにオンライン授業を希望する、というのがあり、希望されると、それを在宅勤務と呼んでいいのかもわかりませんが、授業の形態を選択するという申請を行い、それが教授会で発表されて、授業の形態がオンラインで可能、ということ、自分たちで判断して認められたから、在宅で行うという形です。職員の方は、家庭の事情とか、いろんなことで、本日在宅ということが机に置いてあることがあるので、多分それを確保されているのだらうと思います。

実技の教員は、週に 1 回の研究日というのがありますが、実際そんなにできない、という感じはします。裁量労働制なので、一応、前期後期の勤務表を登録するのですが、実際どういうふうにいるかは、あまりチェックされていません。仕事したらハンコ押す、みたいな感じで、みんなやっていると思います。

逆に、すごく長く働いていたり、休日返上みたいなことがあったり、資料をめっちゃめっちゃ作らないといけなくて宿題いっぱい持って帰っていたり、みたいなことは日常茶飯事で、それに関してのお金は一切払われないので、どうかならないか、と思っています。

教員が過度の運営業務を行う必要がある場合は、相応の手当を考えること、という一文を、要望書に入れましたが、これに関しては、「過度の運営業務ってどういうことですか」「具体的なことを教えてください」と言われて、すごく答えにくくなって、どうしよう、となってしまいました。わかりやすく考えると、本当は自分たちの裁量で何とかしないといけないのは否定しないですけども。

例えば大学院の試験問題とかを、ちっちゃい範囲でやっているところはいいのですが、英語の先生が全学部の英語の出題をして、その採点もして、みたいなことをやっているのに 1 円ももらってないんです。テストの問題を作って採点する、何百人分の論文、選考小論文など、いろんなものを結構一手に学科の先生がやっていることがあります。そういうことに別物として払われていないのは「どうですかね」ということを今言っているところです。他大学はどうなっているのかな、というのも気になっていたりしています。

#### ・附属図書館の運営について

図書館は直営です。開館時間は 9 時から 20 時が基本で、土日祝は基本的にお休みです。平日のみやっております。

日本伝統音楽研究センターというのがあり、そこは水木金曜に、10 時から 17 時が開館時間になっています。

大学の教員の中から図書館長が選出されています。他にも資料館長など、いろんな長が

あり、結構大変です。新しいキャンパスの3階にあり、市民の方も来れますが、基本的には学内の方が利用するという感じの場所になっています。

・大学入学共通テストに関する手当について

新しいキャンパスに移転してから、共通試験の予備試験の試験会場になりました。隔年ずつ全体が当たる、ということになっていて、今年は私も当たっています。

それに関して、いくら払われるかっていうのは何にも聞かされていません。いくらかはもらえるようになっていて、ぐらゐの感覚です。1日いくらです、ということが明記された委嘱状ではなかったの、これどうなってるのかな、と今改めて思っているところです。払われないわけではなさそうでした。

2日間にわたってなんですけども、事前に聴き取りがあり、どうしても1日しか都合がつかないという時には1日だけでも大丈夫でした。1日しか行けない人同士を組み合わせる、というシフトになっており、そういうことも可能だということです。

本試験の方は、私も何回か行きましたが、確かに支給されてたな、という感覚はあります。

今年はほぼ全員の先生方がやります。事前講習みたいなのを受けたり、部屋を全部片付けたら、という業務を1日でやるということを知られている状況です。

#### 質疑・討論

Q：共通テストの1日だけできる人と合わせて2日やるというのは、1日だけの人たちも手当は1日分出るということですか。

【京都市立芸術大学教職員組合】

出ます。

Q：入試に関する業務に対して、手当は全くでないのでしょうか。

【京都市立芸術大学教職員組合】

通常業務ということで、全く出ません。

Q：作問に当たれる人と当たれない人が必ずいて、差が出るため手当化されるのですが、全員が作問に当たれるのですか。

【京都市立芸術大学教職員組合】

全員が当たれるものではないです。すごく偏っています。

Q：「あなたしかできないんだから、それは当然業務ね」みたいなことでしょうか。それは裁量労働外として、強く言っているいいことかもしれないですね。

最近では、出題ミスだとかあると、かなり責任を問われることもあることですし。

【京都市立芸術大学教職員組合】

そうなんです。

大学院の方で、去年、1人で作問していたら、記載ミスみたいなことがあり、1人でやっているは大変だ、ということで、2人でダブルチェックしましょうみたいになったのですが、ただ単にダブルチェックになっただけで、手当がどうこう、ではありませんでした。

【大阪公立大学教職員労働組合】

・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

交渉スケジュールについて、資料に載せております。設立団体よりもかなり遅れて給料改定が行われる状況になっています。

11月中旬に提案があって、11月には団体交渉で決めて、12月1日付で給料表まで改正する、ということをやっていましたが、大阪府から情報が出てこない、1月には昇給について

の事務がある等で、時期が遅くなっているという問題がありました。

スケジュール以外の問題として、大阪府から独立した大阪府立病院機構では財政難を理由にして給料改定や一時金の引き上げをストップしており、3年間で120万円の損が出ている、と算出している府の職員団体もあります。大阪市民病院の方は、引き上げを実施しているようです。

先ほど執行部からのお話もありましたが、国立大学の17法人で遡及することができなかった、ということもあり、独立行政法人が、設立団体の改定通りに引き上げを実施できないようなケースが出てきているということです。大阪公立大学でも、大学セグメントも少し赤字が出て、法人の方は17億の赤字を出しているという状態になっているので、引き上げに、もしかしたら制限がかかる一形としてはその改定率の抑制であったり、改定の実施時期の延期であったり、遡及不実施とか一代償措置によって何かやる代わりにお金は上げませんよ、みたいなおかしな案が出てくるのではないかと懸念しています。

今年度に関しては、森之宮キャンパスの80億円の上振れ分を払え、と言われているという中でも、10月に行った法人運営懇談会の中で、理事長が教職員の給与に手をつけるつもりはありません、とおっしゃったので、そこは大丈夫なのかなと思っています。給与の改定も12月の頭には提案する予定です、ということが出てきており、一時金の方は、大阪府の改定通り上げるという内容になっておりますので、適切な改定案が出てくるとは思っています。しかし、実施時期については2月にしたいという提案も受けており、やはり遅くなるのではないかと考えております。

#### ・在宅勤務について

教員に関しては、ほとんど裁量労働制が適用されておりますので、基本的に職員に関することです。

導入の経過についてです。コロナが流行った時期、緊急事態宣言発出後、在宅勤務に積極的に取り組みなさい、出勤率を下げなさい、ということになり、理事長名で各所属に通知がありました。

緊急事態宣言が解除されて以降も、しばらくは時差出勤や在宅勤務を活用していこう、ということになり、その後、2023年4月1日付で在宅勤務に関する規程が策定されたという経過になっております。

策定にあたっての考え方が整理されています。

一つの継続的な勤務形態として在宅勤務制度を検討、具体的には規程を整備していく必要がある、在宅勤務の目的としては、働く場所の柔軟な活用、通勤時間の短縮、心身負担の軽減、仕事に集中できる環境での業務の実施、業務効率化、時間外労働の削減、その後、個人や介護と仕事の両立の一助として仕事と生活の調和、ワークライフバランスを図る一助になるのではないかとというようなメリットが書かれております。

実施の体制に関して、各部署の体制、業務自体に合わせて柔軟に活用していくということで、教職員が所定の手続き、申請をして、所属で認められればやってもいいですよ、というような内容になっております。

業務として具体的にどうするか、もともと大阪市立大学の時からVPNのソフトウェアを使って学内ネットワークの中の自分の部屋のプライベートネットワークに入って、自分の端末にリモートデスクトップで入るという使い方をしていました。

新大学となった際、ネットワークが更新になり、大学法人の方が共通で調達する、いわゆる事務端末というものについては、セキュリティの観点でVPN経由のリモートが原則不可ということになり、新クライアント化する専用のUSB Dongleを借りて帰って、おうちでそのUSBのDongleを自分の機械に挿してリモートで入るという形に変わっています。

これまでに挙げた課題や問題点について、資料に3つ挙げております。

やはり手当支給の問題です。家でパソコンを自分で設備する必要がある、家にいることによって光熱費がかかってくる、ということがあり、国や設立団体の方では、在宅勤務等手当が支給されるようになりましたが、大阪公立大学では支給されていません。

組合員からは、手当が出ないことに対する声は出てきていません。在宅勤務の位置づけとか使われ方として、それほど必要性が高くないという状況にあるためです。どちらかという、職員側が明日から在宅したいんだけど、という形で、それに対応している、という状況です。

職員募集の際、在宅勤務ができる、リモートワーク可、のような形でPRしているわけでもない、そこまで必要性が高いという状況にはなっていません。

もう一点の問題点として、附属病院との不均衡な点が増えたということがあります。

大学では、台風が来る、台風が来るから次の日はJRが止まります、地下鉄が止まります、ということになると、その時点で帰宅困難になっては困るので帰りなさい、次の日も出勤しなくていいです、という有給の特別休暇扱いになります。

一方、病院職員の方は、タクシーを使ってでも来なさい、這ってでも来なさい、ということになってしまっており、元々不均衡がありました。さらに、ここに今、事務職場では自分の都合に合わせて在宅勤務をしてもいい、つまり家にいても仕事をしているということになるのに、病院の方では、そもそも家で勤務をするという概念自体がないという不均衡がまた一つ増えた、という問題があります。

それから三点目に、育児介護に関する休暇制度の境界性が不明瞭、ということです。

基本的に職員側がしたいです、と申出をする形になっているので、出勤はできないけど、家だったら仕事ができる、というのは、ご本人が怪我をして出勤自体がしんどい、という状況でなければ、家族の要件であることが多いと思われます。

一方、勤務制度としては、子の看護休暇や介護休暇の制度もあり、家でお子さんや親御さんの面倒を見つつ仕事をするということに対して、「それでも勤務をしてくれている」と捉えるのか、「いや、それって勤務時間中に違うことをするっていう前提じゃないのか」、という、在宅勤務に対して見方の差があるという状況ではないかなと思います。

10月1日の育児・介護休業法の改正の方では、在宅勤務が育児期の柔軟な働き方実現のための選択肢として書かれていたように、ワークライフバランスにプラスになるんじゃないか、ということもあります。どちらの考え方もあり得るのですが、大学も病院も含めて、いわゆる現地性が高い業務が多いという中で、この二つがどういうバランスになっていくのか、見ていきたいと思っています。

#### ・附属図書館の運営について

まず旧大阪市立大学の方は、1996年に図書と情報の館ということで、図書館機能と情報処理ネットワーク機能を統合した学術情報総合センターができました。その直後には、本務の司書の方が34名-ここが最大の人数-いらっしゃいました。

その後、一部夜間に業務委託が入ったりしましたが、2006年に法人化を迎えて以降、本務の司書の方は補充されることがなくなってしまいました。契約職員の方を中心に回って

いるという状態になっています。ただし、直営は残っているという状態です。

旧大阪府立大学の方は、法人化されたときから、アウトソーシングで弾力的な事務制度を作っていくんだ、というのを目標に掲げており、2011年に業務委託が一部入って以降、業務委託が拡大し、2019年に大阪市立大学と法人が統合されたときには本務の司書がいらっしゃらないという状況になっていました。

紀伊国屋書店さんに委託をしているという話をずっと聞いていたので、おそらく当時は全面委託ということになっていたと思います。

現在の状況ですが、2022年の新大学設置に際して、図書館機構というのができ、その下に元々あった図書館がぶら下がるという形になりました。

主要キャンパスである杉本、阿部野、中百舌鳥、新しくできた森之宮の図書館、合わせて4つで今動いているという形になります。事務組織として学術情報課庶務担当というのがありますが、その他の図書館業務に関しては、大半を紀伊国屋書店に委託しているという状況になっております。

法人雇用の方については、旧市大の杉本図書館と阿部野の医学図書館にいらっしゃるのみで、その中でもカウンターとか目録業務、土日夜間の業務については業務委託が入っているという形になっております。

本務の司書の方は4人になっていまして、その他は契約職員の方ということですが、直営になっている杉本、阿部野の図書館でも、図書館業務の方に本務の事務職員の方が配置されております。

組合としてはこれを機会に、事務職員の本務登用制度をするときには、司書の契約職員の方も受けさせてほしい、という話をして、実際に実現したのですが、よくよくお話を聞いてみると、ご本人たちは司書として正規の職員になりたい、というふうに思っているということもあり、今年度は司書として本務登用するようという要求書を出しております。

- ・大学入学共通テストに関する手当について  
支給額について、資料に一覧を載せております。

これが現在の金額になります。もともと、大阪市立大学と大阪府立大学で、全然違う手当の払い方、金額になっており、2022年に、新大学でこの共通テストを入試センターから受託するという段階になって、やっと提案があり、交渉を行いました。

大阪市立大学では、従事した教員に対して、大学入試センターから措置される経費、人件費分というものがあらかじめ明確になっておりますので、入試のときの役職に応じて謝金という形で支給されてきました。

職員の方は、本来業務という扱いで、休日の振替を前提に出勤してもらい、手当なしという措置になっておりました。大阪市立大学では、新しいこの表になる時に、教員への支給額が共通となり、支給金額が減る、という提案でしたので、いかに減額される金額を小さくするか、という交渉をしました。

組合は、「センターから交付される経費（当日人件費分）と役職ごとの算定単価」「前回の従事实績（人数）」からおよその支出額を試算し、法人が最初に提案してきた金額では、法人の方が少し「もうかってしまう」算定になっているのではないかと、ということで法人の方にも試算を出してきてもらい、半日の金額を減らす等の結果、19,500円が支給されることになりました。

職員への手当も15,000円だけ出るようになりました。時間外勤務手当は出ません、とい

うことです。ただし、係長級のように、時間外勤務手当の単価が3,000円を超えてくる層では、時間外勤務手当でお支払いした方が金額が高いのではないかと、そこに15,000円しか払っていないと、未払いが発生するのではないかと、というところで是正を要求し、時間外勤務手当の額の方が大きい場合は、時間外勤務手当を支給するという制度に変わっています。

#### ・組合の活動他

新法人の就業規則を作る時に給料表の切り替えがあり、そこで不利益が出ることになりました。それについて、労使で合意がないところも周知が行われ、不当労働行為として救済の申し立てをしていましたが、大阪府労委、中労委、ともに良い結果を得ることができませんでした。

その後、この中労委の命令を取り消してほしいという行政訴訟を起こすという選択肢について対応を検討しました。

中労委の命令を見て、弁護団がどういう評価、分析をしたのかというのを見た上で、執行委員会で審議しましたが、期間がかなりかかる、ある程度お金もかかるだろうということに加え、デメリットとして、勝てる確証はない、勝ったとしても、もともとは不当労働行為をめぐる話だったので、戻ってくるのは、誠実に団体交渉をしなさい、ということだけでしかない、そして、もし最高裁まで行って負けてしまった場合には、もう法的には何も言えなくなるのではないかと、というような懸念が出てきました。

しかしながら、不当な判断を認めるわけにいかない、正義のために進め続けるべきという観点も出され、どちらの考え方も理解できて判断しかねる、という意見もありましたが、少なくとも、組合が組合員を守るという姿勢を見せ、理解してもらう必要がある、この件について議論が整理されることを期待したい、という方向へと収束し、行政訴訟に踏み切るという決断をいたしました。こちらは受理されており、第1回期日が2026年1月8日に開催されることが決まっております。

これは公大連の顧問弁護士でもある豊川弁護士の方からお話しをいただいているのですが、公大連の方からも傍聴という形で取り組んでいただけるようお願いできればと思っております。

#### 質疑・討論

Q：大阪公立大学さんでは、教員については、ほとんど裁量労働制が適用されているとのことでしたが、1日1回は大学に来なければならない、という縛りはないのでしょうか。

##### 【大阪公立大学教職員労働組合】

裁量労働制自体は、勤務の時間ややり方を自分で決めることができるというもので、そこは指定されていません。勤務時間の管理は必要ということで、職員証と一体になっているICカードで打刻しなさい、ということにはなっています。

もし大学に出て来なくて打刻できないということがあれば、自分で人事給与システムにログインをして、自分の手修正で実際の研究時間を入力しなさい、という形で勤務時間を記録しなさい、という形になっています。

Q：極端な話、例えば1週間大学に行かなくても、そういうことをすれば来たことになる、そういう理解でいいのでしょうか。

##### 【大阪公立大学教職員労働組合】

そうです。来たことと言うより、勤務したということです。

Q：そういうものなら、事実上の在宅勤務になると思いますが、うち（静岡県立大学）はそれがダメだって言っています。裁量労働制でも、1分でも1秒でも大学に1回は来なさい、という。

【大阪公立大学教職員労働組合】

それは、仕事の進め方を自分で決める裁量を与えてもらってない、ということにならないでしょうか。

Q：そう思います。なおかつ、研究に充てられる時間は2分の1以上なければならぬのに、そんな余裕もありません。

裁量労働制になって、自分の裁量で時間を調整できるといういいところもありますが、いろいろと大変になっている部分もあるのかな、と感じています。

Q：なかなか柔軟な考え方だなと思ってびっくりしました。

裁量労働制では、一般的に時間配分や仕事の内容等は裁量ですが、場所的な制約というのはあるんじゃないか、出勤する必要ある、と考えていたもので、職員もDXで在宅勤務の制度があるということなので、それと合わせれば、そういう考え方もあるのだろうと思います。

【大阪公立大学教職員労働組合】

しかしながら、記録をきちんとできてないところの指摘を受けていたということ、つい先日法人から報告がありました。結局、出勤していないといけない、ということではなく、記録を全くしていないことがいけない、ということです。

教員側としても、裁量を持たせてもらっている中で、勤務時間の管理というところには協力をしていかないと。「もうめんどくさいからしてへんわ」みたいな先生もたくさんいらっしゃるんです。特に文系の先生とか、ご自宅で仕事をしたり、別のところにフィールドワーク行ったり、ということも当然たくさんあるので、全然していないという方もいらっしゃいます。おそらくそれは、通用しなくなってくるのではないかなと思っています。

Q：基本、家で非裁量的労働することはないですね。

【大阪公立大学教職員労働組合】

授業のやり方にもよるのかなとは思いますが、基本的には、授業のときにはキャンパスに来る、という先生がほとんどかと思っています。

Q：そういう場合、土・日・休日に出勤しても、振替が優先されやすい、ということになるのでしょうか。

【大阪公立大学教職員労働組合】

土・日・休日に何らかの業務をすると、たとえ数時間であっても、その日1日働いたことになるため、法人の見解としては、別の日に振替えてね、としています。

果たしてそれができているかというと、怪しいと思います。振替えてできなかったことに対して、手当を払っているかというと、多分、払っていない。ここがかなりグレーになっているとは思っています。

Q：裁量的な業務や非裁量的な業務が区別されていますか。うち（名古屋市立大学）は細かいことまで分けています。大学院生の指導をしていたら非裁量労働、そのためのメールの打ち合わせをしていたら、その日は非裁量労働だったとか、細かいことを言っています。

【大阪公立大学教職員労働組合】

そこまで細かいことにはなっていません。いわゆる医師の働き方改革があり、病院の方は事後研鑽等の切り分けて、かなり減らした、ということがあります。

いま、問題になっているのが、獣医学研究科のところ です。

獣医臨床センターという動物の病院をやっているところの先生が、裁量労働制となって

いますが、9時から17時はほぼ診療業務という非裁量なので、今ちょうど大問題になっているところですよ。

1日のほとんどが診療業務であり、授業準備や学生対応等は診療時間外に押し出されてきているのが現状で、そこに手当の支払が一切ない、ということになっていて、これから交渉しようとしているところです。

Q：夜勤当直をする医師については、裁量労働制を適用してはならない、とこの4月から変更になっています。

【大阪公立大学教職員労働組合】

そうですね。そもそも、夜勤という扱いになっていなくて、裁量労働制下で、夜間の緊急対応が発生した時に何か手当を出す、みたいな制度になっています。

おそらく交代制や変形労働制を入れないと、追いつかない実態だというのがわかり、裁量労働制でやりきるのには厳しいなと思っています。

Q：図書館のことで、大阪公立大学では、司書としての採用はもうしない、ということでしょうか。

研究機関である大学として、司書という専門性を持った人を採用しないということについて、他の大学ではどうなっているのでしょうか。また、それによって、懸念されること等について、どこで議論されているのか、そもそも議論されてないことなのか、教えていただければと思います。

【名古屋市立大学教職員組合】

名古屋市大の場合は、名古屋市の公共図書館も含めての司書採用というのがありましたが、法人化したことで大学だけで、ということになりました。司書で採用することに大学自体がメリットを感じていない、結局、間口が狭くなるということと、限られた職種にして、「コマ」として使えない職種を採用することは、大学側としてはあまり良しとしない、という形で事務職員として採用する。オールマイティーなマルチマルチプレイができる総合職としての事務職員は本務で採用するけれども、図書館で勤務する専門職としての司書はあまり必要とされていない、というのが、法人化した大学の状況ではないかと思っています。

極端なところで言うと、結局、民間委託や業務委託、運営自体を紀伊国屋等に委託してしまって運営自体を丸投げするパターンと、一部職員、管理職員を残してカウンターとかマルチ業務を委託するというパターン、そういう形が増えてきているのではないかなと思います。

有期雇用ですが、司書として契約職員を採用して、最長で5年で入れ替わってしまうけれども、その人たちが司書だからいいでしょ、みたいな形で採用されています。

大阪公立大学さんは、本務の事務職員を管理職としておいて、現場で働く職員は有期雇用で雇われているというような形が増えていくんじゃないかなという感覚です。

どんどんデジタル化が進んできていますし、名古屋の場合は医学部などだと、いろいろな文献を検索するんだったら、ネットでいいじゃないか、という形にだんだん来ています。リアルな書物として管理をしておくことが、だんだん少なくなっている気がします。

さらにネット上で文献が検索できる、そこにAIを掛け合わせたら調べたいものはすぐ出てくる、という状況になってきた時に、はてさて、リアルな書物を保管しておく図書館をどういう風に、というのは、多分、今どこの大学でも悩みどころだと思います。

司書は専門職だから、ということでやっている、結局は、じゃあそれそのまま丸々業者に委託してしまおうか、という極端な方向にも進んでいきかねない、組合としては、やっぱり図書館で司書は必要じゃなか、と、ずっとそう主張をして来ました。大学としては、それが図書館の生き残りの戦略なのかどうか、というのはわからないですね。事務職の職員の中に入れて、その中で図書館の職員、正規職員をまだ配置しているという状況ですね。Q：今回、図書館について、がテーマの項目に入ってきた意図というのは、そのような背景もあってのことでしょうか。

【執行部】

8月の定期大会後の単組交流の時に、図書館が業者委託、全面委託になりました、という報告があり、「えーそうなんですか！」となり、「うちもそうですよ」と、思ったより多くの大学からそのようなことが出され、じゃあ全国でどういう動きになっているのか、全面的に委託化されていないところは、どうやってそれを守っているのか、ということも含め交流したいということで、テーマに挙げさせてもらいました。

【名古屋市立大学教職員組合】

私立等の状況を聞くと、結局、私立の方が全面委託、丸投げっていうところがまあまああると聞いています。

ただ、部門毎で業者が違っていると、その意思疎通ができないとか、割とトラブルも聞くので、結局カウンター業務と図書整理業務とが違う別業者で、小分けにやっていたりすると、そこでの意思疎通もできないし、大学側との窓口とも意思疎通もできないし、直接動けないから利用者の対応もなかなか柔軟に動けないし、などのトラブルもまあまあ聞いています。業者、業者でのノウハウがあるっていう話も聞くので、何がいいのか、というのは、なかなか難しいと思います。