

## 中国・四国・九州地区協議会（2025年12月7日）

### 【山口県立大学教職員組合】

#### ・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

給与改定に関する交渉につきましては、これまで県の給料表に準拠して大学の給料表も改定される、という形になっており、県人事委員会勧告の3.02%アップに改定されるということで、現在交渉をしているところです。

#### ・在宅勤務について

在宅勤務につきましては、就業規則等には記載がない、という状況で、コロナの時には特例のような感じてあったのかもしれないですが、現状は何も定めがない、というところ です。

#### ・大学入学共通テストに関する手当について

共通テストの手当につきましては、勤務時間に応じて手当が出ております。

#### ・組合の活動他

大学の方から、クロスアポイントメント制度を導入したい、と、突然申し出がありました。このクロスアポイントメント制度について、私たちはよくわからない状況でしたので、現在いろいろと情報を集めているところです。ご参加の大学で既に導入されているところで、なにかお伺いできることがあれば、教えていただけるとありがたいと思います。

## 質疑・討論

### 【執行部】

名古屋市大のクロスアポイント制度について、導入もされていて、規程もありますが、あまり活用されていない、整備はしたけれども、活用されていないという状況だと思います。

### 【山口県立大学教職員組合】

今回、教員側の方から、そういった制度がないのか、という問合せが大学の方であって、科研費の関係でその制度を利用したい、という申し出があり、急遽、大学の方も対応したということです。結果的には科研費は通らなかったのですが、その制度を急遽作るというところまでにはいかなかったのですが、少し時間的な余裕ができたので、この際作っておきましょうということでした。

### 【下関市立大学教職員組合】

#### ・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

2025年度の給与改定に関する交渉ですが、法人側から法人提案という形を受けて、現在交渉中です。12月18日、最終的に団体交渉の場で話し合う、ということになっています。

組合としては、名目額がプラスであれば反対しない、ということをやっているのですが、今年は引き下げでないので承認することになると思います。

引き下げが強行されると、何年も要求書を出し続けることになります。

#### ・在宅勤務について

これは、組合と法人とで労働協約を毎年結んで更新し続けています。

自宅で研修する権利、逆に、土日に研究室を利用する権利、ということで、勤務と労働時間に関する労働協約を結んでいます。

現状、勤務予定表というものを毎月出して、結果どうだったかを確認してサインします。そこで申請をすれば、在宅勤務ができるということです。基本的には全員、裁量労働制が

適用されています。

- ・附属図書館の運営について

特に運営形態が変わっている等はありません。ただ、外国語の雑誌などを、数百万円規模で購読を削減する、等が起っています。

- ・大学入学共通テストに関する手当について

以前から、下関市立大学では完全に支払われています。

### 【九州歯科大学教職員組合】

- ・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

長く、教員だけの組合だったのが、一昨年の終わりに、職員の方も加入してもらうことになり、本年度から教職員組合になりました。職員の方の加入は、20人にいかないぐらいで、本格的な活動というわけではありません。

給与改定に関しては、数年、活動記録をさかのぼっても、団体交渉を行った、という記録がありませんでした。

今年に関しても、法人の方から給与改定に関しての説明も打診も何もないままで、組合からも、何も行動を起こせていない状態です。

- ・在宅勤務について

今年の10月1日付で、在宅勤務に関する規定が作られ、全職員に規則が制定された、ということ言われています。

コロナの時に暫定的に、急遽できた規則を少し練り直した感じですが、実際にこの規定規則に則って在宅勤務をしているという話はまだ聞いていません。今後、この規則を活用して在宅勤務をされる教員もしくは職員の方が出てこられるのかもしれませんが、今の段階では実態も把握していません。

現に、教職員組合の今年の執行委員長が、怪我の治りが悪く、一応休職を半年間したのですが、その後の復職の見込みが立たない、ということで、退職されることになりました。この人こそ、この在宅勤務の制度を使って、実施されるのかなと思っていたので、そういう意味での活用ができていないのかなと思っています。

- ・附属図書館の運営について

どこかに委託ということではなく、大学での運営です。例によって、予算が削減され、各種雑誌の購読が難しくなっているということで、実物の購読、雑誌の購読数もどんどん減ってきて、今オンラインに切り替えてやっているところではあります。

- ・大学入学共通テストに関する手当について

具体的な額はわかりませんが、個別に手当がちゃんとして、本学の個別入試に、支給されるものよりは、若干いいように感じます。一応配分されたものを、適正にかどうかわかりませんが、手当として支給してくれている状態です。

- ・組合の活動他

組合の方針として、年に一度、大学側に改善要求をすることにしています。今年度はまだ行っていませんが、DXに伴い、各種書類がデジタル、オンラインになっていき、説明自体は行われるのですが、結果、デジタルが導入される前よりも面倒くさくなった、手間がかかるようになった、ということや、今まで認められていたことができなくなった、ということもあり、それが今後の大学への改善要求や交渉になっていこうと思います。

具体的には、時間休の制限がなかったものが、5日まで、となりました。確かに、法的には時間休は上限5日まで、とありますが、労使交渉で認められれば除く、ともあります。

今までできていたことが、何の説明もなくできなくなったので、その点に関しては、今後交渉を続けていこうと思っております。

教職員組合になり、職員の方にも加入いただけるようになりましたので、職員の方の意見がもっと入ってくると、また違う形の活動になってくるだろうと思っています。今後、職員の方への勧誘を進めて、組合加入率を高めようとしているところです。

#### 質疑・討論

Q：職員さんは、自治体からの派遣の職員さんもいらっしゃると思いますが、法人で雇用されている方もいらっしゃいますか。

##### 【九州歯科大学教職員組合】

法人で雇用されている方もいます。教職員組合とする時に、県から派遣の方は、県の方の組合があるので、大学の方での教職員組合には入れないんじゃないかという話になっています。実際どうなっているのかは、分かりませんが。

大学が雇用しているプロパーさんに関しては、ほぼ正規雇用だと思いますので、一応勧誘をしているところです。

##### 【執行部】

県からの派遣でも組合としては、加入してもらえます。設置団体からの派遣職員も大学の組合に加入できるのは大丈夫ですし、労働組合として認定されます。ただ、派遣職員は、地方公務員の派遣法というのがあり、給料は絶対公務員の時と同じようにしなさい、という事になっています。

派遣されている公務員とプロパー職員との給与格差が発生したり、プロパー職員というより、むしろ非正規雇用、有期雇用の職員を安い給料で雇って、その格差が大きくなったり、そういうことがよくあります。そういうところまで含めて細かく見ていくと、職員さんにも、興味が湧く部分がピックアップできるのかもしれませんが。

Q：在宅勤務の規定ができたということでしたが、九州歯科大学では、研究日などで、大学に来ない日があるのか、週5日間来るのか、どうなっていますか。

##### 【九州歯科大学教職員組合】

うちの大学の場合は、裁量労働制を取っていませんし、ほぼ毎日、8時30分から17時15分までが勤務時間、ということしかないので、毎日来るとというのが原則です。

Q：事務職員の方でも在宅勤務ができているのかどうか、お伺いしたい。

執行委員長の方が事務職員だと伺っていて、実際ご自身が在宅勤務できなかったという事は、やはり職務の内容上、在宅勤務ができない、現実には難しいのかな、と思いました。

##### 【九州歯科大学教職員組合】

我々も、この制度ができ、まさにうちの委員長がこれを適用すると思っていたら、残念ながら退職します、と言われたので、ひょっとしたら使いづらい制度なのかもしれません。

県の規定に準拠して作っていると思いますので、福岡県立大学さんでもあるのではないですか。

【福岡県立大学教職員組合】

多分、介護とか育児等、ある特定の対象の方だけは県にある、というのは聞いています。ただ、全教員が対象ではないので、どのようにして研究日を認めてもらうのか、という議論をしているところです。

Q：この在宅勤務の規定は組合の要求でできたのですか。

【九州歯科大学教職員組合】

いえ、大学の方からこういうのを作りました、と来ました。特に要望はしていません。そうでなければ、実は、今年の要望に入れようと思っていましたが、その前に来ました。

【福岡県立大学教職員組合】

育児・介護休業法が改正される際、柔軟な働き方を実現できるように、いくつか制度を選ぶ必要がありました。

3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が、柔軟な働き方を実現できる制度を活用しながらフルタイムでも働けるように、事業主は以下のいずれか2つ以上の制度を講じることが義務化

1. 始業時刻等の変更（フレックスタイム制、時差出勤制度など）
2. テレワーク等（月に10労働日以上、原則時間単位での利用も可）
3. 保育施設の設置運営等（ベビーシッターの手配および費用負担などを含む）
4. 養育両立支援休暇の付与（年に10日以上、原則時間単位での取得も可）
5. 短時間勤務制度（1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む）

※これらの措置を導入する際は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合はその労働者の過半数を代表する者の意見を聴く必要あり

福岡県立大学は、在宅勤務は難しい、というのでそれ以外の2つを採用しました。それが10月1日付だったので、その関係で育児、介護の方には在宅を認められた、ということなのか、と思いました。

【九州歯科大学教職員組合】

育児と介護と傷害・疾病、それから地震、水害、火災、感染症対策の拡大防止という事由に該当すると在宅勤務が選べるということです。

Q：育児、介護の方をしながら勤務される方には、在宅勤務という選択肢もがあるということですね。現時点で、使われている方はいらっしゃる？

【九州歯科大学教職員組合】

そこまでの実態もまだ調べてないです。一応規則として制定されたのが10月1日なので、実際どの程度使えているのか、あるいは使えないのか、それも今後と見ていきたいと思っています。

【福岡県立大学教職員組合】

・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

勧告が出ていることについて、事務局に確認しました。勧告に肅々と従う、県の方針でやるので、ということ、特段交渉というスタンスを取らなくても大丈夫ですよ、と言わ

れました。県としてはちゃんと把握をしていて、県の対応に合わせて法人の方にも適用されるという回答でした。

・在宅勤務について

いろいろ要望が出ています。具体的な制度について検討していて、法人の側としては、どうすれば実現できるのかを議論してほしい、反対はしないので、ということなので、学部単位、小さなところでどうすれば実現できるのかを検討しているところです。

・附属図書館の運営について

附属図書館の運営については、丸善さんに委託をして、そちらが運営をしています。洋雑誌など、値段が上がってなかなか買えない、ということがあり、要らないものはもう頼まない等の検討を、毎年のようにやっているところです。

・大学入学共通テストに関する手当について

大学入学共通テストについては、代休を取ることが第一義で、試験監督に当たる先生が代休を取れるように、共通テスト前の金曜日と週明けの月曜日に、休講とする措置が取られており、手当という形では出ていません。

時間外手当は、リスニングなどでオーバーした分はもちろん支給されますが、他の大学のように、1回出たら何万円というものとは違うことになっています。

・組合の活動他

県立の3大学（九州歯科大学・福岡女子大学・福岡県立大学）で、定期的にメールやオンラインで情報交換をしています。

特に、九州歯科大学の委員長さんをご病気で休職され、大々的に活動できない、ということは伺っていましたが、退職されるというのを聞いて驚いているところです。近日中に、またオンラインで意見交換をさせていただくことになっています。

学内の動きについて、私たちとしては、あまり法人と対立せず和やかに進めたいという意向があります。しかしそれに対して、「そういうやり方だとなかなか要望が伝わらない」ということで、一部の先生方が第二組合を結成された、ということが最近ありました。そちらは別に私たちに対抗するつもりはないと思います。その方たちは、こちらの組合をやめられたわけではなく、2つの組合に所属しながら活動されています。学内に2つの組合が存在していることが、今後どのような影響を及ぼすことになるのか、経験、お知恵があれば、ご助言などいただけたらと思います。

その他、他の組合の皆様にもお時間があったら伺ってみたい点があります。

後でお時間をいただけるようでしたら、裁量労働制について、事務の方のリモートワークについて何かお知恵を拝借できればと思っています。

## 質疑・討論

### 【執行部】

第二組合の話、普通、第二組合というと、「御用組合」という、使用者側が組合を作らせて、第一組合の方を骨抜きにするようなことがあるものですが、今回の場合は、穏便にやるんじゃなくて、もっと対立してやっていく方がいいっていう方たちが、もう一つ組合を作って戦うぞ、ということなんですね。既存の教職員組合と対立しているわけではないんですよ。

### 【福岡県立大学教職員組合】

私たちは、対立するつもりはありません。向こうとしては、とにかく裁量労働制を優先的に交渉してくれ、と。私たちは、しないと言っているわけではないのですが、もっと早くやってほしい、ということです。

教職員組合には、事務の方も入っていますし、裁量労働制を警戒されている学部の方も多くて、意見がなかなかまとまりづらい。それに対して、ある学部の先生たちが、第二組合を結成して、とにかく自分たち、やりたいと言っている側の意見が通るように、そこを優先的に進めたい、他の人の意見を聞いていたら前に進まないの、ということで立ち上げられました。対立するつもりはない、という風におっしゃっていますが、とにかく自分たちの要望だけは早く進ませたい、ということのようです。

もともと、在宅勤務をするべきだ、ということをも6月の総会の時に出示されて、その方々が動き始めた、という感じです。

Q：裁量労働制にして、在宅勤務がしやすいようにしてほしい、という要望ですか。

【福岡県立大学教職員組合】

裁量労働制、好きな時に働きたい場所だけではなく、時間も自由に決めたい、というので、そのセットで要望されています。在宅勤務については、組合として、育児・介護の方というところからやると言っているの、じゃあそっちはお任せするから、自分たちは裁量労働制の方に力を入れる、という感じです。

Q：今回参加されているところで、裁量労働制をとっているところで、裁量労働制の実態等について、お話いただけますか。

【沖縄県立芸術大学教職員ユニオン】

教員は、おそらく全て裁量労働制です。ただ、採用の際に裁量労働制か否か、というのを一応聞かれています。

裁量労働制を取らない人がいたら、組合まで教えてくださいね、という話をしていますが、まだそのような話はないので、当時の教員はおそらく全て裁量労働制だと思います。

在宅勤務は、他の大学さんもそうだと思いますが、コロナの時には暫定的に可能になっていて、その書面も一応まだ残っています。ですので、現在、例えば入院など、大学に来ることはできないけれど、ネット環境があって授業ができる、という時には、在宅のような形で遠隔で授業をすることができます。もちろん、学科長や学部長が承認すれば、という書面ありきですが、一応これを行っているようです。

ただ、うちの大学は芸術系大学なので、音楽と美術など、レッスンをしたり、絵やデッサンなどものを作ったり、の実技系教員には、裁量労働制はほぼ適用できません。コロナの時に、このような在宅勤務、そしてネット環境での授業というものをやりましたが、実技系は、学生に教えるのにもどかしい、ということで、結局対面授業の申請を出して、みんな対面授業をしたという経過もあります。もし在宅勤務が可能になったとしても、座学を教える、一般教養を教えるような教員にしか適用できないということです。

ただ問題は、職員については、全く想定されていないと思います。というのも、本学の事務職員、まだプロパー職員は片手ぐらいしかないですが、資料やセキュリティ等々のクラウド化等、要するに、アクセスそもそもが、イントラネットなので外部からできない、というような形で未整理の状態です。そのような環境でもありますが、沖縄県庁の方がそれを進めれば、大学の職員さんにもそのようなとは思いますが、さらに、その辺についての組合員からの交渉要求等はなかったというのが現状です。

【静岡県公立大学教職員組合】

静岡県立大も静岡県がやっていないと在宅勤務は導入できない、と法人側はそう言っているところなんです。

#### 【下関市立大学教職員組合】

専門業務型裁量労働制の労使協定を毎年締結し、教員は全員、専門業務型裁量労働制が適用されていると思います。昨年からの法律の改正で、一人一人の同意書の提出が始まりました。

事務職員の方は、裁量労働制の人はいません。全員 8時半から 17時 15分までの勤務ということになっています。

#### 【静岡県公立大学教職員組合】

教員は裁量労働制で、確か裁量労働制をでない人は 1人か 2人ほどです。働き方としては、裁量労働制の方が働きやすいという考え方が多いのかなと思います。

福岡県立大学さんでは、裁量労働制を入れるには抵抗感がある先生が一定数いるということで、そこから「第二組合」ができる状況になっているのではないのでしょうか。

#### 【福岡県立大学教職員組合】

抵抗がありますし、事実上、裁量労働制を取れる先生、業務があまりない方はいいのですが、授業や委員会などの学内業務が結構教員に振られていて、裁量労働制になったら、先ほど言われていたように時間外勤務手当が支払われないので、働かされ放題になってしまうことを恐れている先生方が反対しています。逆にそういうところから外れている先生方は、いや、自分は暇だしそんなに忙しくないから、ということで、業務がいっぱい来ている先生からすると不満の種のようになっています。

ただ、個々人が同意すればいいので、全員がそれを強制されるわけではないのですが、逆に、裁量労働制を取った先生方に合わせて、学内の会議日が決められたり、学内のシステムが変えられたりするということも、多くの方は恐れているのかなという気もしました。

そこに、利害の対立が見えているのかなと思います。

#### 【執行部】

裁量労働制ですが、例えば 1週間で勤務時間が 40時間あったら、20時間は非裁量労働をさせてもいいことになっています。要するに半分以上だから、40時間あったら 20時間ぐらい裁量が効けば、それは裁量労働ということになります。自由にやりたい先生の自由で色々な会議を決めるのではなく、業務命令ということによってやっつけてしまえる。そういう、ギスギスした環境もいかなものかと思いますが。

それと、在宅勤務と裁量労働制は、分けて考えた方がいいと思います。

裁量労働制が入ったからといって、ずっと出勤せずに、例えば自宅で研究をするということは、一般的にはできません。時間配分や手順等の裁量があるだけで、基本的には大学に出勤する必要があるのが一般的な解釈だと思います。

ですので、自宅で研究をしたい先生は、そういう制度を裁量労働制とは別途、よく相談をして作らないとまずい関係になっていまいます。というのは、裁量労働制になったからといって、じゃあその人が学外でどういう仕事をやっているのか、把握できないとなると、大学は、雇用主としては、健康管理などの側面できちんと把握をしなさい、ということになっているので、やはり問題が出てきてしまいます。

健康管理について、自主申告制等も含め、きちん制度を練らないと、自由にできると思って制度を入れても、全然自由にできなくなった、ということがあるので、第一組合、第

二組合なんて言っていないで、顔突き合わせて相談した方がいいと思います。

既存の組合を潰すつもりで、当局側が第二組合を作ったわけでないのなら、それこそ「役員になって先頭を切ってくださいよ」、ぐらいの方がいいような気がします。

名古屋市立大学では、10年以上裁量労働制が入っています。最近、健康管理上の問題があって、裁量労働制でもタイムレコーダーでやってください、ということになっています。ですので、出勤は当然必ずしないといけない。出勤してどういう手順で、どの時間帯にどんな仕事をするのか、が裁量なんですけど、出勤をしない裁量というのは、一般的にはないです。そこは、別に結ぶ必要があると思います。

#### 【山口県立大学教職員組合】

裁量労働制ではありませんが、週に一日、学外で研修をする研修日制度というのがあります。前期、後期の初めに申請をして、何曜日はどこどこで研究します、ということで申請を出し、それについて、半期が終わってから報告を出す、という形で研修日制度を設けています。学外で研究できるような形にはなっています。

申請の時に、どういう目的で、学外でしなければならないかということを出し、終わりにどういう結果が出たのか、ということ報告する形になっています。時間の制限はなく、基本的には、週に1日という形になります。

在宅、自宅研修制度に近いです。

#### 【執行部】

裁量労働制と在宅勤務は全く別のことなので、それはしっかり分けて考え、裁量労働制とはどういうものか、皆さんで勉強会というか、弁護士の方や社会保険労務士の方を呼んで、解説をしてもらったりしながら、まず勉強して行って、これだったらいける、これはちょっとまずいんじゃないか、という意見をまとめていくのもいいのかなと思います。

福岡県立の三大学で、情報交換しているというのはとてもいいことだと思います。

公大連に入っている他のところとの意見交換、情報交換をするのもいいですが、近くのところでは意見交換することはとても大事なことだと思います。静岡県にももう一つ、文化芸術大学がありますが、全然交流がないので、一度提案してみたいなと思いました。

#### 【鹿児島県立短期大学教職員組合】

##### ・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

法人化していない公立短期大学です。それを踏まえてお聞きいただければと思います。今年度の給改定については、人事院勧告通りのプラス3.62%ということで、給料表が改定されています。期末勤勉手当も若干上がっています。

通勤手当、自家用車使用の場合、若干上がったということです。育休・病休でのスタッフの代わりに業務を行った方へ、代替補充一時金が加算されているということです。

在宅勤務手当が県職員には導入予定ですが、短大では現時点では未定です。

##### ・在宅勤務について

基本的には、8時半から17時15分まで、学校にいなさい、ということになっています。県の職員には、導入されるようですが、短大は未定ということで、基本的に皆さん大学にいるという形になっております。

・附属図書館の運営について

県の職員さんが運営されていて、特に変更はありません。ただ、雑誌図書費が削減されている現状があります。

・大学入学共通テストに関する手当について

これは支給されています。具体的な額は把握していませんが、不満などが上がっていないので多分大丈夫だと思います。

・組合の活動他

今期から、給料表の改定に合わせて、教授職の定期昇給が廃止になっているという事態が発覚しました。おそらく4月1日から変わっていたのだと思いますが、先月、組合が県の規則を見て気づき、大学の事務局に確認をしたところ、おそらく事務局のメンバーも全然分かっておらず、県の人事課に確認をして、間違いない、と意見をもらっています。

先月発覚したばかりなので、情報も全くなく、これから組合の対応を検討していく段階に入っています。先に組合員から意見を集約して、その内容を一部まとめていますが、当然、反対意見が多数です。単純に、モチベーション低下につながります、ということです。

昇給なし、というのは、実質的な55歳昇給停止の前倒し、拡大と解釈されている方もいらっしゃるようですし、准教授から教授になってもメリットがない、ということで、人事にも関わってくると思います。

「行政職給料表の8級・9級と同じ扱い」、ということなのですが、そこには管理職手当が支給されています。鹿児島県立短大の教授ですと、短大なので学部ではなく、学科長と三役と呼ばれる役員以外は管理職ではない、とされており、それ以外の教授の方は手当もありません。にもかかわらず、昇給制度のみが管理職並み扱いになっているということで、不公平ではないかという意見もありました。

また、こういった大幅な給与に関する制度変更に対して、事前説明が全くなく、県の勧告を読みなさい、ということかもしれません、重大な事項なので、事前に何か話があってもいいのではないかと思っています。

先月発覚したばかりなので、他大学の事情など、この場で聞かせていただければなと思っています。

※協議会後の補足説明

教員の人事評価は、A～Eまであり、

良い…A/B

普通…C

悪い…D/E

大半がC判定となります。

D/Eはよっぽどのことでないとつきません。

通常は、A/B/Cがつけば昇給されますが、今回の改定で、教授職のみA/Bでなければ昇給しない（定期昇給の廃止）ということになりました。

質疑・討論

Q：評価は誰がするのですか。もう決まっているのですか。

【鹿児島県立短期大学教職員組合】

学長です。決まっています。

県の方針を覆すのが難しいのであれば、人事評価のあり方を考えるのはどうか、という

案もあるのですが、そもそも昇給がないのはどうなのか、ということもあり、ひとつの解決法としてかもしれないが、根本の、昇給停止に関しての議論が人事課ともできてない状態なので、材料を集めたい、というところです。

Q：評価項目は分かっているのですか。

【鹿児島県立短期大学教職員組合】

基本的に、学内業務をしっかりやっているかどうか、なのですが、暗黙の了解というか、ある程度順番に回ってくるような人事評価になっているのではないかと思います。

いろんな分野の先生方を評価するのは難しいので、みんなで分け合いましょう、じゃないですけど、恐らく、順番という感じにはなっているのかなと思います。

【沖縄県立芸術大学教職員ユニオン】

沖縄県立芸術大学では、法人化する前には、ABC評価でやっていました。法人化してから、ABC評価の形は少し変わりました。とりあえずB評価という中間点で全部つけるようにして、昇給させたくないからC評価にするというのは、言語道断で、活動している教員は、とりあえず評価が出ます。

ただ、55歳には、こういう上乘せはやめて、若い教員に回そうね、ということで、トップの人たちは決めています。55歳からの昇給はがないので、これからまた考えないといけない問題ではあります。

例えば、55歳以上で教授になられた方は、そこからまだ何年かはある、そういった形は組合でも考えていこうとは言っていますが、大学を県の評価と同じふうにするというのは少し違うと思うので、役員会等々にも話をされた方がいいと思います。

【鹿児島県立短期大学教職員組合】

教授職でも准教授も助教も、A、B、Cの評価がされますが、C評価は普通、という評価で、C評価の人でも昇給します。

ただ、今回の県の昇給のルールになると、教授職だけがA、B、Cの中でC評価を取ると昇給ゼロ、Aだと2号給、Bだと1号給という形になっています。おそらく全体の中の8割がC評価なので、昇給しないことになります。

Q：教授になると昇給しなくなるというシステムということでしょうか。

【鹿児島県立短期大学教職員組合】

そうです。A、B評価が来れば昇給するのですが、必ず来るとも限らないので、10年に1度とかの人もいるらしいです。

C評価でも、教授以外は昇給します。C評価は何もしていないからダメということではなく、普通という評価で、ほとんどがC評価。良かった人がAかB評価です。

【執行部】

教員だけではなく、職員も、地方公務員の場合は、法律の中で勤務成績を給与に反映させなさい、ということが条項の中に入っているの、必ずどこでも勤務評価をやる、やった上で、普通昇給は例えば4号。一方、A評価やB評価など特に評価のいい人が2割ぐらい居ることになって、4号でなく、5号とか6号昇給するというのが一般的な制度です。

その範疇で運用されている分には、いい評価になる人を順番に、大学教員は判定が難しいから、順番に回してるよ、ということはよくある話で、うち（名古屋市立大学）も多分大体そんなことで運用しています。

教授だけがそこから外れるというのは、どこかに書いてあるのですか。

#### 【鹿児島県立短期大学教職員組合】

県の省令です。つい先日に気づいた話なので、詳細には、まだ読めていない状況です。

Q：県でやっているから、その規定に沿ってやるんだ、というのが、大学当局の言い分ということですね。引き続き交渉はしていくべきかだと思います。

鹿児島県立短大さんは法人化されていませんが、交渉はいつもどこもやっているのですか。

#### 【鹿児島県立短期大学教職員組合】

県の行政職の方や、高校の労働組合の方と一緒にやる形です。人事課に行きます。

それぞれに学長交渉はあるのですが、それは、学校内の設備についてのような、少し軽い内容、学校レベルで判断できる内容は学長に言いましょう、という形です。

学長交渉と県庁の人事課での交渉というのが、大きく2つです。

#### 【沖縄県立芸術大学教職員ユニオン】

##### ・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

我々も4年前に法人化しましたので、今のところ教員の給与、事務職員-ほとんどが県の職員でまだ5名ほどしかプロパー職員がいませんが-の給与について、県の規定で増額をしている、という報告をもらっています。プロパー職員の給与規定も県と同じで、今のところ格差がない状況です。

今後、今回の給与増額についての説明については、要求をしているところです。

##### ・在宅勤務について

先ほどお話しのように、うちの大学も裁量労働制ですが一応出勤はしています。

出勤をして、打刻システムで打刻をして、家で授業して大学に来ない、ということができないように、家で授業したとしても、その日は在宅でやりました、ということを学内で給与担当等に出勤簿を提出するんですが、それは学内でしかできない、大学に来てパソコンを繋がないと出せないで、結局は申請書を大学で出すことになります。

ただ、1時間以上大学に居れば、一応出勤扱いになる、という規定があります。打刻システムがあるので、残業している職員は時間がもろに出てきますので、36協定等含めた毎月の残業数の多い教員については、学長も含め、我々ユニオンの方にも連絡が来ます。職員の時間等がわかるようにはなっています。

##### ・附属図書館の運営について

大学にて運営をしています。図書資料購入予算というのが、もう毎年のように減額され、現在、同じ新聞、同じ雑誌を2箇所以上で取っていたりするところの削減、購入控えということが行われている状況です。

希望図書を募って毎年購入はしていますが、それもどんどん減額されている状況です。図書館から大学に対して増額交渉は毎年行っています。

これについても組合員からの交渉要求は特にはありませんが、小さな大学の図書館です

が、沖縄という地域柄でしょうか、重要文化財もたくさん持っていることもあり、そういう絡みもあって、大学、理事会に対して少し発言権があるという状況です。

- ・大学入学共通テストに関する手当について

毎年、支払われている状況です。法人化されてから変わるかな、と思いましたが、変わらず全額支払われています。

- ・組合の活動他

沖縄県立芸術大学には、県立だった頃の制度で、教員公舎というものがあり、沖縄というへき地に県外から来られた教員については、通常の住居手当よりも高い金額で「公舎」という料金（手当）が支払われていました。法人化したことで、この予算が非常に高いのでどうかしたい、ということで、大学側から要請があって令和8年度以降は廃止ということになりました。

これについては、今働いている教員の中でも、格差がある、一部の教員だけ住居手当が高い、普通の教員は1、2万ぐらいしかもらえないのに、と言われていました。現在、受給している人たちは、自分たちからやめるという意思表示がない限り、退職するまでは一応面倒は見ましょう、ということです。年々ニーズが減っていくという形ですが、廃止については、県の規定と、県議会事項だったので、対抗するすべもありませんでした。一応意見書は出しましたが、飲んでいてという状況です。

もう一つは、日本自治体労働組合沖縄県事務所さんと懇談を行いました。

我々の大学の中で、職員は70名ほどいて、その1割に満たないぐらいがプロパー職員です。沖縄県事務所さんからすると、県職員を半分以上残して、という言い方をしていました。今後どうするかは、ユニオンの動きにも関わってきますが、県職員さんを全てプロパー職員にすると格差が広がる可能性が出てくる、事務職員の格差が広がると、教職員の格差というのは早く広がると。

今、事務職員がほとんど県からの派遣なので、自分たちの給料が下がるというようなことがあれば、すぐ教員に連絡がいくわけです。この状況は悪くはない、ということなので、状況を見つつ、沖縄県からの職員を減らす、というようなことは、簡単にはしない方がいいということは言われたので、少し考えているところです。

大学として、科研などの関係で、能力の高い方を採用して、ずっとプロパーでいてもらいたい、というところは、教員ユニオンとしても変わらないので、それについては、議論していきます、というところです。

今年、新聞沙汰になるほどセクシャルハラスメントの問題が起きました。訴えられたのは、ある学部の学部長をしていた教員、訴えたのが卒業生、ということで、SNS展開もしています。なぜだか、教職員ユニオンに対しても、卒業生有志からどのような見解なのか、という分厚い書面が届くという事態になっております。

教職員ユニオンとしては、このような、管理職はユニオンのメンバーではないので、その教員を守るという大義名分はありません。処分を行う、ということでもないので、そこらは権利を守って主張する、というのが一番だと思います。

もちろん我々は、精いっぱい誠意を尽くして、卒業生たちには対応していきたいとは思っていますが、他の大学で、このような事案があって、組合にまで意見を求められる、ということがあったかどうかも含め、聞かせていただければと思います。

### 【鹿児島県立短期大学】

セクハラの記事が一昨年9月に起こり、在学生に対するセクハラがあったとして、記者会見を開き新聞にも掲載され、というような、大学始まって以来の大きなものでした。

その時は結局、その教員は辞めたのですが、卒業生からの問合せもありませんでしたし、大学側の発表でわかってもらえることから、組合として何か発信する、ということは特にありませんでした。

### 【九州歯科大学教職員組合】

昨年度末に、セクハラの記事があり、県を通して発表もありました。結果的に、その教員は分限免職、ということで懲戒ではなく、退職金も満額払われるという形になりました。

その教員本人から、組合に対して何もありませんでしたし、組合の中でも、法人あるいは県に対してどうこう、という話も出ませんでした。結果的にその記事に対して、組合としては特に動いてはいませんでした。

### 【執行部】

個別の記事について、首を突っ込んでいくのは難しいことですので、慎重にされた方がいいと思います。

一般的なハラスメントでは、組合は大体相談を受ける側です。ハラスメントを受けた、と言われる方の側から見ると、大体、内部で有耶無耶に済まされてしまうのではないかと、いうことを一番心配されています。

(名古屋市立大学の) ハラスメント等の処理をする機構も、やはり、部外者を入れて真相を究明する、というところがなく、内部で処理をしてしまう、というところがあり、それで本当に真実が暴き出されるのか、というのは、よくある話です。

第三者を入れてきちんと調査し、それから理事会で最終的に決定することになるのですが、組合としては、処分に至るまで、発言ができるように、外部の委員も入れてきちんとやってください、という要望は出しています。

Q：ユニオンの見解は出さない、というお判断ですか。

### 【沖縄県立芸術大学教職員ユニオン】

大学の見解は、既に弁護士さんを入れて等、いろいろ動いていますが、明らかになるまでは、もちろん記者発表はできないという形です。

このセクハラ案件に関して、これが、夏休み期間に新聞の一面に載ってしまい、-リークされたという感じです-大学としては4月頃から対応した、ということになっていました。後期が始まり、学生と対面するけれども、学生はもちろん記事のことは知っているのですが、どのように対応しますか、と教員から、大学側の意見を求めたんです。それについて、大学側はこういうふうな形で今進めているので、ということで話をしてくれ、ということだったという話をもらっています。

ユニオンに聞いてきている卒業生有志の人と電話でのやり取りもしました。

ユニオンは、訴える立場じゃないよ、と。おそらく大学側からの正式なコメントがまだないので、それを早くもらいたいから、いろいろなところからアプローチかけさせたいということだと思います。

今、ご意見をいただいて、勝手にユニオンから何か意見を言うというのは、避けるべきで、大学に対策を求めていくという形にして、我々ユニオンとしては教員向けに、再発防止に向けて、例えば、研修会をやりますとか、という形にしていこうかと思っております。

Q：県職員を半分残せという声があった、とっていうことです。

ちなみにうち（静岡県立大学）は、県職員の方ですごく優秀な方も来られますが、そうでない方が結構来て、その方が問題を起すので、あまり県職員の方の評判がよくない、いい人もいるけどあんまり来ないでほしい、という感じがあります。プロパーの人のほうが、どちらかというとしっかりされている方が多いので、プロパーの人の方が増えた方がいいのかな、と個人的には思っています。

#### 【執行部】

（名古屋市立大学が）法人化をする時に、大学当局、自治体の当局、自治体の組合である市労連と、それから私たちの組合の四者で、その処遇についての交渉をしました。

固有職員の処遇は、名古屋市職員の処遇と同じにするという、基本的な合意をして法人化をさせました。そういうものがあると、たとえ自治体からの派遣職員がいなくなったとしても、約束があるじゃないか、ということで、続けていくことができると思います。

県からの職員を減らさない方がいい、というのは、そういう心配をされてのことだと思いますが、派遣職員がいるからというよりも、大学のプロパー職員の処遇をどうするんだ、ということ改めて、きちんとさせることも必要なのかな、と思います。

#### 【沖縄県立芸術大学教職員ユニオン】

県職員についてですが、今のところ、本当にありがたいことに、優秀な方がたくさん来られていて、知事部局の人たちの管轄なので、予算関係の情報を取るのが早いんです。

法人化して予算が削られて、交付金だけでは間に合わない部分を、様々な、予算の穴を拾ってきてくださっています。ここ 3 年ぐらいずっと。そういった意味で、県職員がいなくなると、こういう情報がなかなか入りづらくなるのではないかと、県とのパイプがあるからこそ、小さな予算を取ってきて、これでクーラー直せました、とか、教室の椅子直せました、ということがいくつかあるので、ここの部分をどうにかしていかなければ、ということなんです。

これについては賛否ある、おっしゃっていることもよくわかりますが、プロパーが活かせるどころと、県職員で活かせるところをうまく具合に、やっていきたいなと思います。

Q：鹿児島県立短期大学さんの、教育職 4 級（教授）になれば、昇給しない、というのは、教授へ昇任されれば、3 級の何号給からか 4 級の何号給かに格付けされるわけですが、格付けされた号給より上の号給がある、4 級の最高号給に到達されていない場合でも、C 評価であれば昇給しない、ということですか。

#### 【鹿児島県立短期大学教職員組合】

C 評価であれば昇給しません。普通は C 評価なので、基本的には昇給しない、それが始まるということです。A・B 評価というのはすごく少数で、合わせても 10 にいかないぐらいで、それに該当しなければ昇給しないという話です。

Q：教授への昇任は、どのような形で行われるのですか。

#### 【鹿児島県立短期大学教職員組合】

准教授から教授への昇任は、教授会で可決されれば、昇任ができるということです。

Q：今までは気が付かずに、昇任人事が行われて、准教授から教授に上がっておられたのですか。

【鹿児島県立短期大学教職員組合】

この4月1日から、規則がそのように変更になっていました。

県の職員なので、県がそう決めた、ということです。ただ、県が独自の解釈で、教授だけをそういう扱いにしている、人事院からそうしなさい、と言われていたわけではないのに、それはちょっとおかしいんじゃないか、という異議を言うことぐらいはした方がいいのかなと思っています。

【福岡県立大学教職員組合】

他大学では昇任は、どのようにされているのでしょうか。

福岡県立大学は教授や准教授、講師の定数が決まってないので、その時の人件費の関係で、1人教授が辞めれば席が空いて手を上げられる、みたいな感じになっており、誰かが辞めない限り、なかなか若い方が教授になれなかったり、准教授になれなかったりで、大体中堅の優秀の方がどんどん辞めていくという問題が起きています。他大学ではそういうことがないのかお伺いできたらと思います。

【鹿児島県立短期大学教職員組合】

全学で何人教授が必要、この学科で何人教授が必要というのがあらかじめ決まっているので、足りなければ昇任なのか引っ張ってくるかで数を調整しています。人件費でどうこう、ということはありません。

【九州歯科大学教職員組合】

それぞれの分野から、必要に応じて教授・准教授・講師・助教を、理事会に対して採用して欲しい、という申し出をし、全国公募で選考書類等々、行われます。

教授になると一応大学に来てもらって、全体の前で模擬授業とプレゼンテーションをやり、教授会面接をした後で、教授会の中の選考委員会から選考され、理事会に推薦、理事会が承認すれば採用される、という形です。特に、年間の人件費が決まっていて、その枠の中で、採用する・しないではないと私は理解しています。

臨床も持っているところですので、臨床の分野だと、確か教員が7人までで、基礎の分野だと3人という枠がありますが、場合によってはそれを下回る年もありますし、講師が2人、など、上回る年もあります。

その時に教授が必要で、なおかつ理事会に申し立てをして、理事会が認めれば採用をするという状態です。

【山口県立大学教職員組合】

定員が決まっているかどうか、定かではないですが、学科によって法律の縛りがあったりするため、その点を考慮した上で、通常は大学の方から、昇任の対象の方、候補の方に直接メールで連絡が行っています。ただ、それに応募するかどうかは、その方の判断ということで、中には応募されない方もいらっしゃいます。応募されると、審査があって面接等々、業績審査があって、そこで合格すれば昇任、という形になっています。

一方、定数管理の話が大学側から提案をされていて、ポイント制を採用したい、という話が出てきています。教授が1ポイントで、准教授が0.8ぐらいで、講師が0.7、助教が0.5、ぐらいだったかと思います。学科ごとにトータルのポイントを決めておいて、そのポイントの中で、学科のいろんな戦略も含めて、教授を何人にしたいとか、若い人を増やしたい、というところで、教授が1人辞めたら、若い人を二人採用できるような方式を採用したい、という話が出てきています。

#### 【沖縄県立芸術大学教職員ユニオン】

どちらかというと教務や人事と関わりがあって、教授が必要になるので、例えば人事を起こす時、みんな准教授で教授がいない、という場合には、その専攻の方が準備に入れないこととなります。専攻の対象が入らないのはまずいので、教授を立てたりします。

教授の人数、講師、准教授の人数というのは基本的に決まっていないので、今のような事務的な理由から上がるパターンと、はうちの場合には講師を4年、5年目になれば准教授の申請ができる、准教授も4年やれば教授の申請ができるということになっています。先ほどあったように、一応学科長や別の方から推薦をして、とりあえず准教授にまで上げる、という流れになっています。

教授ばかりの研究室があったりもしますがけれども、逆に、採用人事は全部にかけるので、連続で教授が3年間出ていくと、その研究室は、准教授・講師・講師になったりということもあるというような状況です。

健全ではあります。学歴とか、作品歴などを見て評価しています。

【名寄市立大学教職員組合】

・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

名寄市立大学教職員組合は、プラス改定の時には特に交渉は行わないことが多かったということがあり、今回もプラス改定だということで行っていません。そして、道人勧ではなく、国の人勧に準拠する改定が慣行ですので、平均3.62%引き上げ、ということです。

プラス改定ではありますが、執行委員会では、やはりきちんと組合でも協議をした上で団体交渉をすべきだ、という話もしていましたが、法人化のことでできなくて、そんなことになりました。

・在宅勤務について

在宅の勤務については、名寄市立大学は、市直営の大学ですから、8時45分から17時半までの勤務ということになっています。そうことになってはいますが、実際、在宅でやっている人もいるし、事情によっては在宅の勤務は認める、というのは慣行としてどうもあるようです。

・附属図書館の運営について

附属図書館については、スタッフ9人のうち1人が正規の職員で、残りの8人は会計年度任用職員です。図書館を中心になって動かしているのは、その8人の会計年度任用職員ということになっています。そして、学生のアルバイトが、夜間に時々数名が入るという形になっています。

・大学入学共通テストに関する手当について

大学入学共通テストに関する手当は出ています。組合からの要求で、制度化されるようになった、と聞いています。

\*補足：大学入試センター試験の時代に、センター試験業務の手当について要求があり組合で交渉を行った。大学入試センターから手当相当分は出ているが、教員に支出する規程がないので出していないということがわかり、規程を設けるよう交渉した。当時の入試運営委員長が手当を出すよう事務局に掛け合っていた経緯もあり、特殊勤務手当のひとつとして手当が出るようになった（現在、1日24,000円）。

・組合の取組

大学の法人化について、再来年、2027年に法人化するということが決まりました。

法人化しても実はランニングコストがかかる、なおかつ理事長が学長との分離をしろしないにしろ、経営審議機関には外部の委員が入り報酬も発生するのでお金がかかってしまう、法人化しなくても法人化並み、あるいはそれ以上のことをやろうと思えばできる、という意見もあったのですが、法人化する、となりました。名寄市の市長選が4月にあるのですが、現市長の実績づくりだ、という話もあります。

それはともかく、トップダウンで、市の意向、施策に沿うように大学でもやらせたい、という背景があり、法人化へ向かうことになりました。

それで、大学はどう対応しているかなんですが、すごく動きが遅いです。大学としては全くわからない状態。学長に聞いても何もわからない、と。法人化に向けた推進委員会は市長部局と大学側で構成される委員会ですが、全然動きは全く見えない、という状況です。

大学としてきちんと議論をする必要があるのですが、学長が動いていない。

学長は、なられる際に、ボトムアップ中心で、そういうことを所信表明でも述べられて

いたのですが、学長を取り巻く部局長が、前学長が指名した人達なので、思ったように布陣を敷けない、ということがあるかもしれません。

学長は教授会の場で、法人化に向けて大学として協議をしない、大学としての見解を出すための協議をしない、と表明しました。それ以前に、そもそも大学の法人化について教員はよくわかっていないので、それについての説明だけでも必要ではないか、という意見もありましたが、それもしない、ということを表明しました。

いやいや、「議会から大学でちゃんと議論してないじゃないか」、と言われてますよね、だからやらなきゃダメじゃないですか、と問うても学長は「いや、やりません」と。

それは、学長のそもそものスタンスからすると正反対なんです。本来、学長は説明会も教授会でやって協議もしたいんだけど、周りを取り巻く部局長が、それに対する反対派というか、そういうこともあって、それでやらない、と言わざるを得ないという状況に追い込まれているようです。

私たちは、組合の役員としてではなく、教授会の構成員として、説明会をやります、と言いましたが、じゃあ参考にさせてもらいます、と団交の場ではなりましたが、結局やらないということになりました。

最後に、8月の大会の報告に、「40代以下の人たちの場合には、組織として全体を見た上で、組織としてどういうふうにするのが妥当なのかという議論をなかなかしない」、という記述があったかと思うのですが、まさにその通りだと思います。

それはうちの大学でもそうでした、一番深刻な問題は多分これだと思います。

全体としてどうなるのか、組織としてどうするのが学生や地域のためになるのか、という観点で、会議で議論をするということを忌避する、あるいはそもそも必要性についてあまり思っていない。それについて発言する人間は危ない人間、というようなことが、かなり広まっているのではないかと感じています。

## 質疑・討論

Q：部局長が法人化に反対しているということですか。

【名寄市立大学教職員組合】

法人化に反対の人もいれば、積極的賛成派はいないけれども、それに向けて動くことを避けている、という感じです。もう何かしても仕方がないだろう、あるいは何かすれば睨まれると思っているのか、法人化に向けて動くのはとにかく避ける、というのがほとんどです。

部局長が学長を支える体制になっていない、というところが一番の問題かなと思います。学長は、もともと法人化に慎重な姿勢を学長選挙のときから示していたのですが、今の部局長が、じゃあそういうことで一緒になってやりましょう、という体制になってないということです。

Q：推進したいというのは市長だけということですか。

【名寄市立大学教職員組合】

推進は市長と市長部局側、副市長とかです。ちなみに、商工会議所の有力者の方は反対です。やってもコストもかかる、こんな小さいところでそんなコストがかかることをやってどうするの、そんなことしなくても、やれることはいろいろあるぞ、その問題じゃないのか、と。産業界がこぞって、法人化に舵を切りましょう、ではないわけです。

Q：それでは法人化はできないのではないですか。

【名寄市立大学教職員組合】

この時期、2年前の12月の時期でこの状況ですので、そもそもおっしゃるとおりできるのか、ということです。実は水面下では、市長部局がかなりかなり決めているんだろうとは思いますが、それにしても、大学側とのすり合わせが必要です。今それがほぼありません。それで、やる、と言っているけど果たしてできるのか、ということです。

それからお教えいただければありがたいのですが、設置審は、今、どこまで踏み込むのか、教員審査まではそんなにやらないだろうとは思いますが。

実は教員のポストがかなり埋まっておらず、欠員が結構あります。補充ができていない、それをどの程度お目こぼししてもらえるのか、それだけでもダメって言われるんじゃないかとか、諸々考え合わせると、とてもできるようなには思えません。定款の話や規定の話とかも、我々のところは何にも来ていません。

教員と職員は、法人化推進委員会、その下に幹事会、その下にいろんな部会ができる-財務とか教育研究関連とかです-、その部会のところには教員・職員がかなり入ることになります、よろしくお願ひします、と言われていますが、今のところ誰も招集かけられていません。本当にこれでできるのかなというような、思うところがあります。

\*補足：2月4日の教授会で、法人移行までのスケジュール、すでに各部会が複数回開かれていること、法人移行推進委員会で定款の素案などが議事になっていることなどが報告された。ここでも、教授会などで定款(素案)などについて協議するのではなく、「先生方から(個別にでも)意見をいただきたい」と学長が述べるにとどまっている。

【秋田県立大学教職員組合】

・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

秋田県立大学では、11月に事務折衝を行い、12月8日に団体交渉を行いました。

給料改定、人勧について、団体交渉の場ではあまり話にはなりませんでしたが、もっと上げてほしいと要望したところです。

通勤手当についてです。秋田県立大学は年俸制のため、通勤手当が年俸の中に含まれる形でした。そうすると税金がかかってしまうので、年俸の中から通勤手当分を外し、通勤手当として支給してほしい、という要求をずっとしてきました。今回、認められ、今年度から通勤手当も支給されるようになりました。少し前進ということです。

・在宅勤務について

在宅勤務は認められていますが、裁量労働制ということで、かなり自由に来たり休んだりしています。人による部分が多い、実験などがあると、なかなか在宅ではできませんので、人によってまちまちということで、正確に把握するのは難しいところがあります。

ただ、数日前に、今どこにいるのか、ちゃんと出勤しているかどうか、とかいうのをタイムカード制で、パソコンで把握しよう、という案が突然出てきましたので、協議中、どういうふうに運用しようとしているのか、注視しているところです。

・附属図書館の運営について

正規の職員と臨時職員、嘱託の方等で運営しているところですが、やはり嘱託の方が実際担っていることが多いです。ただ、任期があるということと、最近負担が増えてきておりますので、負担軽減を、これは附属図書館の職員に限りませんが、臨時職員、嘱託の方の待遇改善を要求したところです。

先ほどのお話にもありましたが、本学でも教員や職員の人数がかなり減少してきており、教職員の負担がかなり重くなっているということがアンケートなどで分かりました。そういうことを理事会側に伝えて、待遇改善を求めたところです。

・大学入学共通テストに関する手当について

細かいところ、どれくらい出ているのかとかいうことは分かりませんが、共通テストの手当等は出ており、特に現在のところ問題にはなっていないということになります。

・組合の活動他

秋田県立大学は、教員に任期があり、教授、准教授については5年任期でずっとやってきています。更新の制限回数をもなくそう、あるいは任期そのものをなくそう、という流れが出てきているところです。

まだはっきり示されていませんので、どうなるか、これから注視していかないといけないところですが、任期がなくなるかもしれない可能性が出てきているところです。これもいい方向に進んだかな、と思います。

それに伴ってでもありますが、教員評価というのが問題になっています。教員の評価で高い人、低い人で、少しずつ年俸を上げたり、下げたりがあるのですが、その評価のやり方、基準、何にこれを利用しようとしているのかがよくわからない、という点が問題だと思しますので、こちらについて数値化してほしいなど、そういったところを要求したところです。

#### 質疑・討論

Q：任期制について、更新回数の緩和、撤廃の動きがあるということでしたが、その背景としてはどんなことがあるのでしょうか。

【秋田県立大学教職員組合】

背景としては、教員の人材確保が難しくなっているのが一番大きなところ、と理事会で言っていました。やはり、特に助教の更新回数1回、というものが決められており、そういうのがありますと、なかなか応募してもらえない、ということがあり、それが一番大きなところかと思えます。

Q：教員評価と給与の連動というのは、もう現にやっておられるということですか。

そして数値化することを要求されていると。

【秋田県立大学教職員組合】

そうです。すでにやられております。

こういうことを今年度やりました、というのをまとめて、一次評価者に提出しますが、一次評価者が何人かいらっしゃいますので、その人によって基準、評価の仕方がまちまちになっているんじゃないのか、など、明らかに不安に思うところがありますので、そういったところを明確化して数値化できないか、ということをお話しているところです。

Q：なかなか難しいですね。

【秋田県立大学教職員組合】

そうなんです。論文の数なのか、学会出たらの評価に入れるのかとか、そういう話を聞いています。

## 【宮城大学教職員組合】

### ・組合の活動他

宮城大学教職員組合では、昨年、これまで執行委員を続けて来られたお二人が、管理職になられ、そのため、その後の運営が滞ってしまい、執行部を立ち上げることができなかったという状況が続きました。役員選挙を何度かやり直す等を行い、通常よりも少ない人数ですが、ようやく執行部を立て直したところです。

現在までの活動としては、親睦の事業や職場会を開催するということを行っております。

その職場会で、事務職員からの意見として、在宅勤務やリモートワークの導入ができないか、ということが出ております。教員の方は、裁量労働制で、在宅勤務ではないですが、一応自由に時間が使えるということで、こういった要望は少なかったんですが、事務職員の方から挙がっています。コロナ禍では、一部認めているところもありましたので、是非事務の方にも使わせてもらいたい、やれるようにしていただきたい、という意見が出ています。

事務の方の研修は、全て県の校務研修に参加する、という形になっております。そうしますと、大学事務の専門の研修ではありませんので、実際の仕事とは離れたような内容になっており、大学事務の研修を受けさせてもらえないか、という要望が出ています。

もし、そういう形で進めている大学がありましたら、教えていただきたいと思います。

若い方は、専門性を重視して、もっと仕事がしたいというところですが、県から来られた方は特にそうですが、ジェネラリストとしてやってほしいということで、すぐに部署を変えられてしまうということがあり、県から来られた職員とプロパー職員との間で議論になっているところがあります。

それ以外では、職階ごとに職場会を開いており、教授職からは、いろんな大学改革をやるとなり、改革の案が出るたびに必ずワーキングが立ち上がり、様々なワーキングがあるが、実はそのメンバーはほとんど一緒だ、ということで、簡単に立ち上げるのはいいけれども、仕事の偏りが出ている、弊害が出ている、という意見が出されております。

大学運営を重視するあまり、教員評価というのが割と軽視される傾向にあります。

ですから、従来の論文何本とか、そういったもの以上に大学運営に協力している人間の方が早く昇格していく、ということがあり、不満として出ております。

学生と向き合う時間を確保できるようにしてほしい、というのは、多くの先生から出ておりました。

準教授以下の教員からの意見としては、昇格に関する基準を明確にしてほしい、と。実は決まっているのですが、上層部の方が、公の場では明らかにしていなかったという点もあり、若手の方から基準を出してほしいという意見が出ています。

任期制の撤廃、いろんな場所で議論されていますが、こういった意見が出ております。

在宅勤務の話、教員ではあまり出てないという話をしましたが、今年初めて、女性教員から、育児の関係で在宅勤務を認めてほしい、という意見が出されております。大学といういろいろ協議しているところで、なかなか難しいというか、埒があかないようなところがあります。

今後に向けての課題ですが、これまで組合そのものの運営に困るとていうことはなかったのですが、今回初めて、運営が成り立たない状態になってしまいました。古株の人間が、こうやって表に出てくるようになってしまったんですが、組合のやり方を若い世代に伝えていかないと、組合員にはなっているけども、実際、執行部でどうやっているのかという

のが全然伝わってなくて、今苦勞しているところがあります。

いかに若い人を取り込んで、なおかつ執行部に入れて、運営していくことが大事じゃないかな、というふうに思っています。

喫緊の課題としては、事務職員では大学事務に特化した研修の充実、事務処理の効率化、教員については、大学運営と研究、教育のバランスの見直し、若手教員が働きやすい環境をどう整備していくか、そんなことになるのかなと思っております。

・附属図書館の運営について

2つあるキャンパスにそれぞれ図書館がありますが、正規の職員は1人しかいません。そのため、正規職員のいる方の図書館はある程度充実していますが、そうでないキャンパスの方の図書館は、20年間、何も手をつけられていない状況になっています。これじゃいかん、ということで、次期中期計画では、そちらの方の図書館を充実させるようにしよう、正規職員を配置してもらわないと難しいのではないかと、ということがあり、当局と交渉しようとしているところです。

### 質疑・討論

Q：組合が一旦機能不全に陥ってしまったというのは、そのような状況が予想されて、うち（都留文科大学）でも、去年、存続委員会というのを立ち上げたりしていますので、他人事には思えない状況です。

事務職員からの在宅勤務の要望というのは、やはり介護とか育児等に関して、ということでしょうか。

【宮城大学教職員組合】

原因はそういうところだとは思いますが、それ以外にも、職員の不満としては、結構超勤もしなければいけないですし、自分の時間が取れない、せめてもう少し時間を自由に使えれば、ということだと思います。つまり、朝少し遅く行くときがある等、そういう自由さがあると多少忙しくても我慢できるかな、みたいなことで意見が出ているようでした。

Q：在宅勤務の方が自由な時間がある、というのは複雑な面もあって、いろんな調査では、在宅勤務にした方が、むしろ残業規制がない分勤務時間が長くなったりする弊害も出てるように聞いているので、その辺は慎重に議論した方がいいかなという感想を持ちました。

※職員の研修について

公立大学協会のホームページの、活動の紹介の「会議、研修等」の中に「事務職員を対象とした研修等」というものがあり、新任職員向け、中堅職員向け、基礎研修、が毎年行われているようです。

【東京都立大学労働組合】

・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

給与改定交渉、結果です。回答としては、3.24%アップ、一時金が0.05月分の増、1年間で4.9月分となり、その半分が先日の12月10日に支給されました。

東京都立大学は、法人のプロパーの職員と、都からの派遣の方と、臨時職員の方がいらっしゃるわけですが、都から派遣の方については、都議会の議決を経ないと給与が決まらない、ということで、12月もだいぶ経ってから決まったようです。

結果としては、全員に同じような改定があったと承知しています。

ただ、他のところでもそのようですが、若手に厚く、それ以外は薄く、ということで、全体に上がりはしましたが、中高年にも、もう少し厚くしてほしい、ということ要望はしました。

・在宅勤務について

事務の方で行われているように承知しています。

それに伴って、今年から休暇の制度が変わり、以前は始業時から何時間とか、終業時前の何時間とか、固めて取る必要があったのが、中間に何時間か取ることができるようになったそうです。途中で何か用事を済ませてもう一回在宅に戻ることができるようになったようです。

・附属図書館の運営について

数をきちんと把握していませんが、正規の司書の方と非常勤の方で運営されています。非常勤の方については、5年の任期があります。実際のところは任期が3年だったのですが、5年に長くなりました。実際のところは5年以上働いていらっしゃる方もいて、その方々の昇給が5年で止まる、ということが起こっているようで、そのことについて5年以降も昇給ができるような仕組みにならないか、ということで交渉しましたが、今回は進みませんでした。

司書の方と同様に、看護師の方や技術職の方で、任期のある方がいらっしゃいますが、その方々も、実際のところは5年を超えて働いている方がいるのに昇給の表がない、ということで、5年以上働いている方には昇給できるように、という交渉をしている最中です。

助教の方は、任期があるものの、事実上ないような状況になってはいますが、人事を起こすときには任期があることを書かなければならず、そうすると5年の任期なら、ということで、応募が少なくて困る、ということが聞こえてきています。

・大学入学共通テストに関する手当について

教員については出ています。学生のアルバイトが仕事をしてくれていますが、実態として1日8時間以上働くことが起こっていたようで、すると36協定を結ばなければならないのに、結んで来なかった、ということを経基署に指摘されたようで、今年から36協定を結んでいく、ということがあるようです。

## 質疑・討論

Q：5年を超えている方もいらっしゃるということですけど、5年を超えても問題はないのでしょうか。

【東京都立大学労働組合】

問題があると思います。5年を超えてもう1回、5年なり3年なりの契約をするんですが、続けて働いている方について、5年目以降から昇給がなくなっているのも、それをどうにかしたいということです。

Q：無期転換はどのようになっておられるのでしょうか。

【東京都立大学労働組合】

無期転換をしている方もいらっしゃるのかもしれませんが。どなたが無期転換したかということ、個人情報だ、ということで知らせてもらっていないと思います。

教員の非常勤の方も、5年を超えている方はいっぱいいらっしゃるって、その方は特例で5年を超えているわけなんです。

無期に転換するように勧めたりもするんですけど、そうすると、今教えている科目以外を教えられなくなる、といった事情があるようで、そうならない方がいい、ということで、実際、特例で毎年来ていただけているので、このままでいいだろう、ということになっているように理解しています。

#### 【山梨県立大学教職員組合】

##### ・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

プラスの方向で示されたので、特に大きな意見としては挙がっておりません。ただ、非常勤講師の報酬額が長年変わらないということでしたので、この改定に合わせて検討いただきたい、という意見を法人に出しました。

##### ・在宅勤務について

事務局の方たちは、きっとご希望があるのではないかと思います。組合に加入されていらっしゃる方が居られないので、直接の声として聞くことはできていません。

教員は、裁量労働制を敷いており、オンラインでの勤怠システムも導入されていますので、上手に使われているかと思えます。

##### ・附属図書館の運営について

県からの派遣の職員さんが2名、2つのキャンパスにお一人ずつ配置されています。会計年度の職員の方が2名おられ、3名で回しているというところです。そして学生のライブラリースタッフというアルバイトがそれぞれキャンパスにいて、運営はそのような人員で回しているということを伺っています。

##### ・大学入学共通テストに関する手当について

事務職員、教員にも支給されているということが確認されています。

##### ・組合の活動他

山梨県立大学では、今、大きな流れが2つあり、1つは大学の学長と理事長の分離、2つ目が、クロスアポイントメント制度を導入していくということです。

クロスアポイントメント制度につきまして、情報が欲しいということで、公大連書記局を通じて情報をいくつかいただきました。

山梨県立大学の教員の声としましては、本学と企業とのクロス、あるいは公立大学と国立大学、あるいは公立大と私立大学というようなところのクロスはどうなっているんだろう、という疑問があったのですが、多くの大学が既にクロスアポイントメント制度を導入しているものの、特に困りごとや苦情がない、ということも伺って、話をさせていただきました。12月の23日に、法人の方から詳細な説明を聞く予定になっておりますので、年度内に前に進むのではないのかなと思っています。

一方、少しでも組合員を増やしたい、ということで、23日の夜にクリスマスイブ会という名の交流会をする予定になっております。

#### 質疑・討論

Q：図書館のところで、県から派遣の正職員が各キャンパスに1名ずつ、それから会計年度による職員もキャンパスに2名ずつということでしたが、会計年度任用職員ということで、その方も県からの派遣という形なんでしょうか？

#### 【山梨県立大学教職員組合】

法人での採用です。

Q：学長と理事長の分離というのは、今まで一体型だったのを分離しましょうという話が進んでいるということだと思いますが、それはどこからそういう話が挙がって、提案されているのですか。

【山梨県立大学教職員組合】

大学を管理する県の部局の方から、意見があって、今、大学の法人内で検討しているというふうに伺っています。

Q：それはどういう問題があって、分離の方がいいんじゃないか、ということになっているのですか。

【山梨県立大学教職員組合】

詳細はわかっていません。

学長と理事長が分離することによって、今まで1名であったものが2名になり、給与・報酬を2人に払うようになるわけですし、人員が欲しいところがたくさんあるにもかかわらず、分離するメリットが何なのか意見を聞きたい、という声を挙げさせてもらっています。

【都留文科大学教職員組合】

・2025年度賃金確定への交渉経過

12月10日、局長との団体交渉で妥結をしました。

山梨県の人事委員会の勧告並みで、「平均2.99%、4月から遡及適用、若年層に重点を置きつつ、全教職員について昨年を上回る引き上げ、平均月1万円程度」という提案でした。期末・勤勉手当についても、県の勧告と同じで4.60月から4.65月へ引上げということになりました。ただ、特任教員等の報酬と非常勤講師の報酬は、これは今回の改定には含まれていないということです。

都留文科大学は、今年から給料表が大きく変り、号給が大括り化されています。

職員には、今年から勤勉手当に連動させる人事評価が始まっていますが、教員はまだ導入されていないという状況なので、5段階評価というのは教員についてはまだ行われていません。

人件費は、法人側によると専任教員だけで年3600万円くらいの人件費増ということで、ちょっと渋い顔を課長がしていました。国から市に入ってくる地方交付税のうち、大学分相当とされている分の全額が、大学の方に運営費交付金として入っておらず、一定部分を市が10年ぐらい留保してきた経緯があるので、局長の教授会での発言から見ると、それを使って、やりくりをしているということだと思います。

・在宅勤務について

教員からも職員からも、希望等を調査することを組合としてはしていません。都留文科大学は、山梨県の山の中にある大学で、専任教員の多くが東京都内から通っているということもあり、従来から、大学への出勤は週3日というルールでやってきました。

去年から専門業務型裁量労働制が導入され、多くの教員は、パソコンで勤務時間の予定を入力する形に変わっていますが、その場合も一応週5日勤務で、開始時間、終了時間、勤務時間数を入力するという形になっているので、週3日以外のところは割と自由度のある感じですが。職員の方からどういう要望があるかは、組合として集約はしていません。

・附属図書館の運営について

正規職員が3人、雇用形態は分かりませんが、非正規職員の3人で運営しています。職員の中に組合員はいませんが、図書館所属の教員が1名いて、この方は組合員です。

図書館の予算は増額されない傾向が続いています。外部資金の獲得もされておらず、紙の図書の書庫スペースが狭隘化していて、当面は除籍することを増やしていますが、中期的な対応に今苦慮しているというところです。2030年代に入ると、電子図書書籍が主流になってくるのではないかと、そういう議論をしています。図書館の経費の中では、電子ジャーナルとかデータベースの経費が膨張していて、他の経費を圧迫しているという状況です。大学側としては、契約の変更をしたいけれど、力関係でなかなかできなくて苦慮しているという感じです。

2020年代から2030年代にかけて、大学図書館政策が大きく転換しているようです。

研究用の紙の図書の収集所蔵ということから、学生用のラーニングコモンズ機能を拡大するという形で、それに伴って改築や改修がされている図書館が多いということです。そういう時期に当たるので、職員の負担ということも含め、教員、学生、職員の立場に立った図書館の将来構想を作る必要が出てきている時期かなと考えています。

・大学入学共通テストに関する手当について

1時間あたり3,000円ということで手当が出されています。どういう問題があるかについて、詳しく組合で集約していませんが、共通テストではありませんが、学部、学科ではなくてセンターに所属している特任の教員の補助監督業務については手当がついていない、という苦情が出ているところです。

・組合の活動他

年明けからの団体交渉の中で、管理職の在り方について提案したいとの話が出ました。弁護士を交えての、これまでとは全く異なる提案を考えているという発言があったそうです。これまでは、職務命令権限を持っている本当の管理職は、学長と副学長2人の計3人だけでした。学科長やセンター長は、「職務付加給」はあるけれども、職務命令権は持っていない、「なんちゃって管理職」的な扱いだっただけです。これは過去の経緯がありますが。

去年ぐらいから、学長補佐を、職務命令権限を持つ管理職にしたい、という提案が法人から出されて、組合は拒否している、というのが当面の争点だったんですが、年が明けると、多分もっと全面的な、管理職を導入したいという提案が出てくるのではないかと思います。

教員組織の中で学部長、学科長、学長補佐、センター長など色々あると思いますが、皆さんの大学では、「管理職」をどのように位置づけられているのか、お伺いできればと思います。

それから、決め方についても、学長がトップダウンで決めているのか、あるいは何か選挙のような形で選んでいるのか。私たちの組合としても、例えば学長補佐を選挙で選ぶ形にすれば、管理職化もやむを得ない、というような感触もなくはないんですけど、その辺どうなのか、お伺いしたいと思っています。

## 質疑・討論

Q：管理職手当を出したい、というのはどうしてでしょうか。

【都留文科大学教職員組合】

それは管理職にしたい、ということです。彼らが言うには、今の使用者側、理事者の負担が大きすぎるので、もう少し理事者側、使用者側に入れたい、業務分担してほしい、というのが要望です。とりあえず、学長補佐を問題にしています。

都立大学では、選挙で管理職を選んでいる、ということがありますか。

【東京都立大学労働組合】

学科長は、選挙という体で、この人を学科長にしたい、と推薦し、形としては、学長が任命しますが、実質は、我々は選挙で選んでいるという理解です。

学長は選挙では選べていません。学長はだいぶ前から選挙がなくなっていて、理事長が学長選考委員会から選んでいます。大学の構成員、学生や教員が直接選挙することを、以前の都立大学の時はしていましたが、今はしていません。選考委員会に候補として、学部から推薦することはできます。

【都留文科大学教職員組合】

学科長や補佐、そのクラスはトップダウンで学長の任命ということですか。

【東京都立大学労働組合】

学科長は、我々自分が選びますね。学部長までが、形として、実質は我々が選んでいます。形としては上から任命される形です。それ以下の仕事は、回り持ちとか、そんな感じでやっています。

学長部は管理職です。

【名寄市立大学教職員組合】

名寄市立大学の場合は、副学長、学部長、教務部長、学生部長、図書館長、コミュニティケア教育研究センター長が管理職です。

決め方ですが、学長が学長選挙、助手以上教授会構成員の1人1票で決まります。管理職については、学長の指名です。

栄養学科や社会福祉学科、社会保育学科、看護学科、日本語学科の学科長、教養教育の部長については、管理職ではないですが、手当が付きます。そこは互選で、というシステムです。

職務命令権については、機構図に組織の長として名前があって、その下に事務職員の名前が入っていれば、一応職務命令権はある、という形になっています。例えば、学部長の場合、保健福祉学部に関する事項を掌理する、となっております。

こんな場合、職務命令だから従え、ということは、ほぼどこの大学でもないと思いますが、やろうと思ったらできなくはない、という状況です。

学科長の手当は、特殊勤務手当の条例の中に入っていて、入試の作問の手当、共通テストの監督業務の手当も特殊勤務手当の中に入っています。

Q：管理職のことについて、過去の経緯があって、ということでしたが、何か争いがあった、その結果、今現状のようになっているけど、それを今度変えたいということに向こうから言ってきた、ということなんでしょうか。

【都留文科大学教職員組合】

法人が学科長規程を作るときに、十分に団体交渉をしなかった、それが中央労働委員会で不誠実交渉と認められ、不誠実交渉だから是正しなさい、という命令が出ました。それ以来、学科長は管理職ではないというこちらの言い分が認められて、法人側もそれに従って、学科長への手当を、管理職手当じゃなく職務付加給としている、そんな経緯です。

Q：図書館のところで、将来計画として、どのような方向に進めるということだったのでしょか。

【都留文科大学教職員組合】

2020年代中盤から、中期的な国の大学図書館政策が転換されるということのようです。

おおまかに言うと、研究を重視した紙の図書や雑誌を収集し、所蔵するというのを今まで重視してきたけれども、今後電子図書化が進んでいくということで、それは減っていく。代わりに、学生向けの教育を重視する、という方向が出てきていて、図書館の中で学生用のラーニングcommons、学生がグループを使って議論をする、話ができるようなスペース、リラックスできるスペース、そういう学生用のラーニングcommonsを拡大するというのが大きな政策として出てくる。それに伴って、図書館の改修や、あるいは増改築ということが出てくるっていう傾向が全体としてはあるそうです。

都留文科大学でも、ちょうど今年から新しい図書館将来構想を作るということになっていて、まだ何年かかかりますが、図書のスペースを減らして、学生用のラーニングcommonsのスペースを増やす、という方向で議論が始まりかけているということです。

ですので、そのことと、図書館の職員のいろんな勤務条件とかがうまく絡む形での将来構想を作る必要があるのではないか、ということです。

#### 【宮城大学教職員組合】

宮城大学の図書館構想も同じようなことが起きています。

ラーニングcommonsとかが先行し、そういうスペースが設けられております。そうしますと、じゃあ図書館減らしたらいいんじゃないの、みたいな話にもなっています。

Q：図書館の所属の教員の方が、お一人いらっしゃるということですが、どういう役割で、どういう分野の方なのでしょうか。

#### 【都留文科大学教職員組合】

情報教育に強い方です。専門としては図書館学の研究者で、学内では情報教育を中心に担っているという方です。所属が学部、学科、センター、ではなく、共通教育センターで、机とかは図書館の中にあります。

#### 【名寄市立大学教職員組合】

名寄市立大学で図書館を新しくするときにはラーニングcommonsを作ることになり、ラーニングcommonsの運営をできる職員を募集することにしたんですが、結局決まった方ができない、という話になり、ラーニングcommonsのことは、結局、新しく採用した方ではなく、前からいる会計年度任用職員の方でやる、ということになりました。

実際には、誰がやるのかははっきりしないまま経過した、ということがありました。

教員で、情報学とか図書館学の方だったら、ラーニングcommonsもやれるのかな、と思いました。地域貢献に関わるような機関に教員が所属している、ということはよくあると思いますが、図書館所属の教員というのはあまり聞かないな、と思ったしだいです。

#### 【新潟県立大学教職員組合】

##### ・2025年度賃金確定への交渉経過・結果

12月の頭に法人から説明を受けまして、新潟県準拠で給与表の引き上げ、期末・勤勉手当の改定となりました。

県の人勤どおりの2.55%アップの改定で、その場では結構上がったなと思ったのですが、今日ここに来て一覧表を見ると、全国の中でもかなり低いんだなと、と感じ、これは新潟に帰って、組合の仲間と共有して、話し合いをしないといけないかな、と感じました。

合わせて、通勤手当について、新潟だと自動車で通勤される方が多いこともあり、通勤手当についての要望が出ていました。自動車の通勤手当が多少上がりました。

それから、給料表の引き上げもあり、教授職のいわゆる間引きのようなことについても説明を受けました。ただ、新潟県立大学の場合は少し特殊で、教員評価は毎年ありますが、それで号給が上がる、ということはあまりなく、一律で、みんなこれまで4、5号上がっていたので、教授職になって間引きになっても、スキップされるだけなので、基本的には何も変わらない、という説明を法人から受けています。その辺が少し、他の大学とは事情が違うかなというふうに感じています。

・在宅勤務について

新潟県立大学は2022年度より裁量労働制導入とともに在宅勤務制度もできました。

資料に規定を載せてあります。妊娠、育児、介護や大規模災害、感染症などの場合は、2日前までに部局長、学部長に提出、業務生産性、効率性の向上については、当該月の前の2週間前までに部局長に提出、申請するということになっています。

ただし、昨年度末ぐらいに、教授会で説明があり、EXCELとかメールで申請をするのですが、実態は、なかなか皆さん提出されてない、ということで、来年度あたりから提出システムが少し変わるのではないかと、という情報を別の教員から聞いています。どういうふうになるかまではわかりませんが、申請の仕方が少し変わる可能性があるということは、わかっています。

それから、在宅勤務の場合の「自宅」に関しては、教員から要望があり、特に介護の場合は、自分が暮らしている場所じゃないところにお父さんお母さんが住んでいる、介護のためにそこに行って勤務をしたいと。しかし法人は、それを自宅として認めてくれないので、そういう場合は休暇を取らないといけなくなる、その辺はどうにかしてほしい、という要望は受けています。

少し話がそれてしまうかもしれませんが、新潟県立大学の労働組合は、職員がほとんど加入しておりません。今1名です。全体の加入率も、ギリギリ50%を超えるぐらいですので、なかなか職員からの要望というものが労働組合には届いておらず、職員に関してはどういう状況であるのか、それから何を要望されているのか、ということ把握しづらくっております。

・附属図書館の運営について

正規職員1名、嘱託職員3名の体制となっています。ここもあまり情報がよくわからないのですが、人は足りていない、という話は漏れ伝わってきます。

海外のジャーナルの閲覧費用が増大して、来年度は図書購入費用を少し削って、オンラインジャーナルの購入費用に回すという話も聞いております。

・大学入学共通テストに関する手当について

新潟県立大学は少し特殊で、実施会場にはなっていません。

ただし、新潟大学の補助というか、お手伝いというか、そういったことを要請されていて、佐渡島に教職員を派遣して、新潟大学の先生と共に試験の実施運営をしております。

佐渡に行く都合上、試験は土日ですが、木曜日に佐渡に渡り、問題一式を受け取り、それを金庫に入れる、という作業が木曜日にあり、その後ミーティングをして、金曜日に会場設営を教室等の担当教員がやり、土曜日、日曜日に監督をして、船が間に合えば日曜日に帰れますが、間に合わなければ翌月曜日に帰るという日程となっています。

手当について、資料に規定があります。新潟大学をお手伝いする関係上、新潟大学から全てお金が振り込まれることになっています。教員に関しては、22条の2にあって、新潟大学からの協力費のうち、「教員相当分の総額を従事した教員の延人数で除した額に、共通テ

ストに従事した日数を乗じて得た額を大学入学共通テスト手当として支給」というものになっており、確か私が2年前にやった時は、木曜日に行って日曜に帰って、5、6万円振り込まれていたような記憶があります。1日あたり1万5千円ぐらいです。

職員に関しては、はっきりと覚えていませんが、聞いたところだと、振替休日を取るだけで、手当は支給されてなかったというふうに記憶をしております。

#### ・組合の活動他

新潟県立大学としての課題としては、労働組合の加入率が50%をギリギリ超えるぐらいですので、毎年36協定を結ぶときに過半数を維持しなければならない、といことで、新しい組合員をもう少し増やしたい、というところと、先ほどの、在宅勤務における「自宅」の解釈をもう少し広げたい、それから、入試手当の拡充、今教員から出ているのは、入試の際の採点の手当が少ないので、もう少し増やしてほしい、ということとを法人と交渉していきたい、というところなんです。

#### 質疑・討論

Q：給料表の件で、間引きが行われたが、いわゆる「特良昇給」(注)のような、評価で上がることはない、とお聞きしました。逆に言えば、全員1号ずつ平等に上がっていく、ということなんでしょうか。

注：「特別昇給」はかつての表現。昇給制度の考え方が変わり、勤務成績により「良好な者」「特に良好な者」などで昇給幅を区分しているため通常の4号の昇給（普通昇給）に対し4号以上を「特良昇給」と呼ぶようになった。なお国家公務員については「特に良好」の上に「極めて良好」という区分も設けられており特良昇給(6号)の他、極良昇給(8号)という表現を使用している場合もある。

詳細は <https://www.jinji.go.jp/seisaku/kihonshisaku/jinjiyouka.html> 参照  
なお2025年4月以降、部長級以上（教育(I)は教授級が該当）は給料表・昇給幅・昇格時昇給額などが大幅に改変されており、昇格時に大幅な給与上昇し、その後は成績優秀者しか昇給しない仕組みに変更されている。

<https://www.jinji.go.jp/content/000005212.pdf>

#### 【新潟県立大学教職員組合】

法人から説明を受けた時には、そう説明を受けたと認識しています。

Q：今年度の昇給時期が、国準拠だと1月ですので、その時にちゃんと上がっているかどうかをチェックされるといいと思います。

#### 【新潟県立大学教職員組合】

その説明を受けていまして、表が変わるのが今年4月に遡ってのことで、来年の1月にその精算の支払いが行われる、来年の1月からまたきちっと支払われるという話は出ています。

Q：在宅勤務について、詳しい定義を規定に入れられています。裁量労働制ではないのですか。

#### 【新潟県立大学教職員組合】

裁量労働制ですが、基本的には大学に来てほしい、というのが法人の考えのようです。

大学以外のところで勤務する場合は、法人の言い分は、大学にいる時間というのは把握して、何かあれば労基署に出さないといけないから、それは出してほしい。それをするためには、やはり在宅勤務をどれぐらいしたか、ということも把握しないといけないので、それをきちんと出してほしい、という説明は受けています。

【都留文科大学教職員組合】

同じで裁量労働制ですが、教員は週3日出勤です。タイムカード方式とEXCEL方式の自己申告のどちらかでやっているの、自宅等にいる時にも、勤務時間というのは一応きちんと把握されている、という建前になっており、それを労基署に出しているということになっています。

【新潟県立大学教職員組合】

新潟県立大学は、出校日の規定がありません。EXCELで大学にいた時間は記入して提出することにはなっていますが、自宅で働いた時間までは要求されていなかったと思います。書いている人はいるとは思いますが、そこまでは法人からは聞いていなかったと思います。

【都留文科大学教職員組合】

うちの説明では、自宅でどれだけ働いているのか、というのは把握していないと労基署から指摘される、という話でした。

【新潟県立大学教職員組合】

そこは確認してみます。

Q：前半の宮城大学さんからのお話の中では、子育てと在宅勤務、新潟県立大学さんからは、介護は、自宅なのか介護を要する方のお宅なのか、ということでの議論があるということでした。

お話があったように、基本的には育児・介護休業法というものも一方にあるわけで、子育てしながら、介護しながらの在宅勤務というのは、休むとなかなか補充もできなくて、周りの職員さんに迷惑をかけているのではないかと、とか、休むとなかなか戻れないのではないかと、という心配がその中にあるのではないかと、ということで、そこがちょっと難しいのではないかと思います。

【都留文科大学教職員組合】

山梨県立大学の組合の方から、理事長と学長の分離について、県当局から提案があったということですが、確かに報酬が1人分増えるという問題もありますが、より大きな問題として、もし分離された場合、基本的に理事長は県知事が任命することになります。学内の意向とは切断された形で、トップダウンで県知事が任命する理事長が来る、ということが、まず大きな問題になると思います。

県知事が任命した理事長が大学の経営部門を統括するようになるので、経営と学内の研究教育とが切断され、悪くすれば経営の立場から教育や研究が、いろんな制約を受ける可能性が増えるのが、分離型の一番大きな問題だと思います。

それに付随して、学長も、形の上では理事長が学長を任命するという形が導入されると思いますので、学長を学内で、選挙で選ぶ制度が維持できるのかどうか、そこも覆されることになるかもしれない。学長も理事長がトップダウンで任命することになると、さらに大きな問題が生じてくるので、分離型というのは、基本的には望ましくないのではないかと思います。

組合の中で、いろんな議論をしていただいた方がいいのではないかと思います。

【山梨県立大学教職員組合】

私たちも、詳しい情報をまだ得ていないですが、今日は新たな視点をご指摘いただきまして、ありがとうございました。

【宮城大学教職員組合】

宮城大学でも、学長・理事長分離型になって3年目になります。その際、理事長は県のOBで、学長については選考委員会で選ぶ、という形で決まりました。

単純に県の意向で学長まで決める、ということではなかったのですが、ただ、実際始まりましたら、学長にはほとんど権限がなく、それまでの学長・理事長兼任の場合と違い、全て理事長に権限が集中するということになっていました。来られた学長も、結局最終的には理事長が決めるので、何をすればいいのか、という状況です。

ですので、学長と理事長を分離するのであれば、慎重に、学長の権限というものをしっかり確保した方がいいのではないかと思います。

Q：一体型だったのが分離型になったのは、どこからの発議でしょうか。

【宮城大学教職員組合】

おそらく県からだと思います。

【山梨県立大学教職員組合】

学長の権限が非常に希薄になっていくという、その視点について、組合の中で共有していきたいと思います。

【名寄市立大学教職員組合】

理事長・学長一体型の場合は、なんらかの形で学内の教職員が選考にかかわることができる、ということになっていると思います。それ以上のことは、地方独立行政法人法には書いてないので、設置者・自治体と大学とで話し合っ、定款などに書き込んで作っていただき、ということになっているので、いろんなやり方があると思うんです。

例えばどのような学内の選考の仕方が作られているのか、ということについて教えていただければと思います。

【宮城大学教職員組合】

宮城大学の場合は、選考委員会の中に教員から出す委員が3名、県の方で選んだ外部の選考委員が3名で、プラス委員長を県の方で選出します。

そのため、もし3対3で分かれた場合は、委員長が最終的に判断をすることになっており、これまでは最終的には、県の意向が反映されるという形でした。

【名寄市立大学教職員組合】

学長選考委員会の中に、教員が3名入るといったことの他に、例えば意向投票という形で、教員が意思を示すという仕組みはあったのでしょうか。

【宮城大学教職員組合】

意向投票は、やろうか、というところまでいきましたけど、やめてくれ、という法人の意見もあり、行っておりません。

【執行部】

理事長・学長一体型の場合には、地方独立行政法人法の中では、学内で選考するというようになっていて、学内で選考する主体は、理事長選考委員会ではあるんです。

名古屋市立大学の場合も、選考の参考にするために意向投票を行う、ということになっ

ています。意向投票は、有期雇用の教員は除いた教員全員と、職員は係長以上の職員で行う形になっています。

何回か意向投票をやりましたが、1位になった方がそのまま任命されるということになりました。残念ながら最近、理事長・学長分離型になり、首長からの指名で理事長が決まっています。この人をどういう理由で理事長に任命したか、ということについては何の説明もありません。

一体型でスタートしたけれど、途中から分離型になった、というところがいくつかあるようです。

法人化が始まった頃に分離型だったのは、県内で複数の大学を持っていて、仕方なく分離しなければならなかったところでした。都立大もそうですし、愛知県の県立大もそうです。そういうところがほとんどでしたが、現状では、分離型がほぼ半分ぐらい占めているのではないかと、という感触です。公立大学協会のファクトブックにデータが載っていると思いますが、どんどん増えているのが現状です。

なぜそうなるかといえば、設置自治体が、いいように理事長を指名できて、いいように大学を運営する権限をまた握り直せるからなんです。

確か10年前の学校教育法改正の時に、国立大もそうですが、意向投票を行うのはいいけれども、意向投票ということで、学内の意見のみに偏って理事長を選ぶな、という、そういうクギの刺され方をしています。

ということは、逆に言えば、大学の自律性をあまり発揮されてほしくない、ということですので、組合としては、やはり意向投票で選ばれた、その方を理事長もしくは学長にしていくということがいいのではないかと思います。

#### 【名寄市立大学教職員組合】

名寄市立大学は、これから定款を作るということで、組合としては一体型がいいのではないかと、という議論をしていますが、設立の後もそういう動きがあるということですね。

理事長・学長一体型で、ガバナンスが大切だという考えに立って、しかも役員会を置かない、各種ステークホルダーに入っていていただいて設置者に一元化しない。できれば近隣の自治体の方とか、いろんな業界、医療関係、社会保障関係の方に入っていて、というふうにして、市長サイドによる独断的な、あるいは理事長・学長のトップダウンに傾かないように、様々なステークホルダーに入ってもらった方がいいだろう、というようなことを議論しています。

理事長・学長分離型で考えているだろう、という情報は、チラチラ入ってきてはいるのですが、なんとかしなければ、というふうには考えているところです。

#### 【執行部】

理事長・学長分離型の件で、付け加えますと、都道府県立もしくは政令市立の場合は、定款を文科省と総務省に提出して承認を受ける必要がありますが、それ以外の一般市が設立する大学については、定款はその都道府県知事が認可すればいい、ということになっていて、どんな形になろうとも文科省が口出しもできなくなります。

それが、この間問題になっている下関市立大学が、まさに「いい例」なんです。残念ながら例なわけですが、そういうところはずごく気をつけた方がいいと思います。

最初から分離型にしてしまうと、その後手がつけられない、という雰囲気はあると思います。

#### 【名寄市立大学教職員組合】

市側が議会のもとに正式な委員会を立ち上げる前に、「あり方検討会」というものが市長直下で設けられました。そこには道の上川総合新興局の管理職の人たちがかっちり入っていて、「ここからジャンプすべきです」とよく言っていたそうです。

#### 【執行部】

今回、図書館のことをテーマの一つに入れたのは、大会の時の交流で、いくつかの大学から図書館が外部委託になっている、という話があったのでした。

今日ご参加の皆さんからの報告では外部委託になっていることはない、という受け止めでよろしいですか。県からの派遣ということもありましたが、今のところ自前で図書館を運営しているとの。

「委託」は、西の方で多いように感じられます。

#### 【都留文科大学教職員組合】

今年図書館関係の委員をやっていて、先月、私立の玉川大学の附属図書館-2015年に新築されある意味最先端を走っている-に視察に行ってきました。どんな様子だったか紹介したいと思います。

まず図書館自体の建物はなく、複合施設になっています。7階建ての建物の中で、図書館にあたる部分は3階部分だけです。あとは研究室や講義室、大学事務所、ICTセンターとかが複合施設になっていて、図書館の日常的な運営は丸善雄松堂に外部委託しているということです。

夕方以降の図書の整理、出納とかは大学院生に再委託する形になっていて、正規の職員は、10年前は15人だったけれど、今は5人に削減されている。国会図書館みたいな自動書庫を導入していて、これはオカムラという企業に委託をしている、という形でした。

全ての図書にICタグをつけて、教職員・学生の図書カードにはICチップが入っていて、どの本が現時点でどこにあるかということがすべて明らかになるような仕組みになっているので、紛失などが無い、ということです。

他方で、自動書庫のメンテナンスの費用が思っていた以上に大きく膨らんでいるということと、データベースの費用も増加していて、経営側からは図書館は赤字部門だと言われ、更なる経費節減を求められているという感じでした。これは私立の場合ですけれど、大学図書館業界の中では一方の最先端という評価も受けているということのようです。土日は学生の利用が少ないということで、土曜日の開館時間短縮、日曜日は閉館になったそうです。