

## 入試手当(案)に関する団体交渉

日時場所：2025年7月24日（木）9：00～10：00

：新蔵事務局2階 第2会議室

組合側出席者：委員長・副委員長・書記長

大学側出席者：（組合担当）労務担当理事、法人運営部長、人事課長、人事課副課長

（今回の団体交渉事項に応じて出席）教育担当理事、学務部長、入試課長

### 団体交渉申し入れ文書

#### 要点

##### 組合側主張

- ・ 公平で実態に即した制度を作るという趣旨には賛同する。
- ・ インセンティブの設計を誤るとかえってモチベーションが低下するので注意してもらいたい。業務へのモチベーションを高めるためにインセンティブよりもむしろ重要なのは、労働者側の参加意識だ。そのためには使用者側が丁寧に説明し、担当者の納得を得ることが必要だ。
- ・ 小論文の作成の手間と時間は他の教科と遜色ないのに、大学側のポイント案では、小論文の作成責任者と作成者のポイントが他の教科と比べて低い。どういう計算式でこのポイントになったのか説明してほしい。

##### 大学側回答

- ・ 理論的に説明可能な計算式を用いているというわけではない。
- ・ 全体を見ている入試課がこのような提案をしているのだから、ある程度信頼性があるのではないかと。今のポイントが妥当と考えている。

#### 議事要旨

以下の議事要旨において、発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。

まず大学側より、組合側提案に対する回答が提示された。

##### ●入試手当(案)の経緯

大学側回答：入試の手当化を計画するに至った経緯を説明する。R5年度・6年度に入試ミスがあり、監事による特別監査が実施された。監事からは、入試担当者の意識・モチベーションの維持を確保することが必要ということで、他大学で導入されているような手当支給制度を整備してはどうかといった提案があった。

また、問作委員長からも、現状の拘束時間に不公平感があるとのことから、入試手当の導入が要望されていた。

これを受け、入試手当の導入に向けて、各学部で入試業務について付けている超勤時間の状況を調べたところ、学部ごとに方針が異なっていることが判明した。特に大学院入試ではその差が顕著であった。こうした問題を改善するとともに、適切かつ公平な支給を行うべく、この度の提案に至ったところである。

#### ●入試手当を時間管理としない理由

大学側回答：組合側から、作問にかかる会議時間に対応した支給とする案が提示された。

そこでいう「会議」とは「問題作成検討会議」を指すものと解釈して回答する。それ以外にも、作問担当者が独自に開催している会議はあるようだが、問題作成検討会議には、作問の担当者・責任者・全学の入試正副委員長・前年度の作問責任者が参加する。さらには入試課長がその場に立ち会い科目ごとに実施している。多方面の観点から修正が求められる場合もあり、会の開催回数は異なる。こうした状況を踏まえると「会議時間」に応じて手当額を決めるということは実態にあわず、公平な評価とは言い難い。

なお、会議時間については入試課が立ち会っており会議の開始時刻と終了時刻を記録しているため、作成責任者が帳簿を付ける必要はない。

#### ●作成責任者の手当について

大学側回答：「作成責任者」の手当についてであるが、組合側から「2万円程度」との提案があるが、それでは入試課の案の金額よりもかなり少ない。作成責任者は問題作成にはあたらず、全体を統括する立場にある。重要な立場を担うことから責任の重さも作成担当者とは異なる。そのため、ポイントを上乘せして支給する案を提示している。

#### ●採点について

大学側回答：採点者に係るポイントについては、組合側は採点にかかる実働時間に単価をかける案を出しているが、入試課の案では、採点者の人数・受験者数・設問数といった3つの要素に基づいて算定している。さらに現場の実態に近づくよう調整をしている。問題作成担当者については、試験問題の作成に加えて、仕分けや封入といった作業も担う。また、志願者数が多い場合には採点者を追加することもある。さらに、前期日程の採点期間は卒論発表会などのイベントとも重なるため、採点現場を一時的に離れるケースもある。こうした事情により実働時間を計測することは難しい。

#### ●その他の業務について

大学側回答：面接や会場設営といった業務についても、組合は実働時間に応じた支給を提

案しているが、そうした業務は実働時間が比較的明確に把握できるため、入試課案ではそれに応じた手当を支給する仕組みとしている。たとえば、面接については、半日で2ポイントとしている。時間としては4時間を基準としている。最終的に6時間かかった場合には、その2倍にあたる4ポイントを支給することとなる。

次に、試験会場の設営についてであるが、多くの学部では事務職員が行うが、教員がこれに加わることもある。その場合は、面接と同様に半日で2ポイント、それをオーバーするとさらに2ポイントといった具合に、所要時間に応じてポイントを付与することを検討している。

#### ● 休日に入試を行った場合の振替休日について

大学側回答：最後に、組合より休日に業務を行った場合の振替休日についての質問があるが、「入試手当」を導入した場合でも従前どおり振替休日を取得する制度とする。

#### ● 議論

組合側主張：公平で実態に即した制度を作るという趣旨には賛同する。実際、超勤に関する対応も学部ごとに違いがあり、以前、組合からもそれを是正するよう提案を行った。その際、超勤は時給単価が異なるため、定額の手当化する場合には、一番多い人に合わせないと不利益変更となるので、実施は難しいとのことであった。そうしたことを踏まえると、今回の手当化によって不利益変更になる人がいるのではないかと危惧している。

今回の手当化の目的は、モチベーションを高めることだとのことだが、インセンティブの設定次第ではかえってモチベーションが低下する危険がある。アンダーマイニング効果といって、心理学や行動経済学ではよく知られた現象である。

入試委員会で提示された入試手当支給細則案の科目ごとのポイントでは、小論文に対するポイントが低く設定されており、総合科学部では、そのことがかなり問題視された。これでは、小論文の問題作成を依頼することが難しい。また、ポイントが固定されると、下手をすれば手抜きをした方が得といった発想にもつながりかねない。これは典型的な「インセンティブを付与しようとしてモチベーションが下がる」状況だ。

業務へのモチベーションを高めるためにインセンティブよりもむしろ重要なのは、労働者側の参加意識だ。そのためには使用者側が丁寧に説明し、担当者の納得を得ることが必要だ。

私どもの方で各科目の作問や採点の担当経験者に調査したところでは、作問や採点にかかる時間は科目ごとにより異なるようだったが、今回のポイント案はそれと相関がない。小論文は作成者20ポイントとされている科目のうちのいくつかよりも

所要時間が多い。基準が不明確なポイントが一方向的に提示されると、不当に低い評価を与えられたという不満が出てくる可能性が高い。担当者からの納得を得るためには、ポイントを設定した客観的な根拠を説明することが必要だが、その説明がない。科目ごとのポイントを算出した計算式を示してほしい。

たとえば、小論文の作成責任者が 18 ポイントではなく、14 ポイントしか付与されていないのはなぜなのか。また、作成担当者のポイントが、数学・国語・英語・物理・化学は 20 ポイントなのに小論文が 10 ポイントなのはどういうことか。先に述べたように、小論文の作問にかかる時間はほかの科目と比べて少ないわけではない。

大学側回答：小論文は引用文が多いのに対して、その他の試験問題は一から問題を作るということでポイント差が生じている。また、他の科目の場合は、問題が学習指導要領に準拠しているかどうかを確認する作業が必要なため、責任者の負担が大きい。こうしたことから責任者のポイント差を設定した。作成者については、設問数が少ないためにこのポイントを設定した。

組合側主張：小論文でも試験用に文章を一から作ることもある。また、漢字についても高校までに習う漢字かどうかを確認して、ルビを振ったりしている。他方、国語や英語の設問でも、課題となる文章は多くの場合どこかからの引用だろう。小論文だけポイントが少ないのはおかしいのではないか。

作成責任者の手当額 2 万円というのは、作成とは別に、責任者になったら 2 万円ということだ。なので、作成分の手当と責任者分の手当を足した分を払うという意味だ。責任者の職務は重要だが、そうはいつでも実際に作成したり採点したりといった作業の負担の方がずっと大きい。

作問のポイントの設定には、問題数を担当者で割るといった計算をしているとのことだったが、問題一つあたりの作成の労力は大きく異なる。小論文は問題数は少ないが、一つひとつ、「てにをは」の使い方までこだわって、時間をかけて作問している。

今回のポイントの設定に際して、入試課は各科目の担当者に対して実働時間等を調査していないようだ。時間を基準にすることに否定的な回答だったが、実働時間がいちばん納得を得られやすいのではないか。もしも定額のポイントにするというなら、少なくとも実態調査が必要である。

大学側回答：実働時間に応じた支給とすると、手を抜いた者に多くの残業代を払うことになる。全体を見ている入試課がこのような提案をしているのだから、ある程度信頼性があるのではないか。今のポイントが妥当と考えている。

作成責任者は、監督業務に専念するという趣旨なので、基本的には作問は行わない。

組合側主張：入試課が提案しているから妥当だと言われても、根拠が示されないと納得はできない。ポイントがどういう計算式で算出されているのか明らかにしてもらいたい。

大学側回答：手当案の作成にあたっては、74の国立大学の事例を参照した。理論的に説明可能な計算式を用いているというわけではないが、制度を走らせてみて、何か問題があれば、変えることはやぶさかではない。

組合側主張：組合の全国会議などでは、入試手当についての不満が結構聞かれる。とくに小論文が不当に低く評価されているという声もある。他大学の手当の金額だけに着目するのではなく、その金額で問題が発生していないかどうかということも調べるべきだろう。

また、一旦制度が走ってしまうと、よほどのことがないと変更しないということになりがちだ。

大学側回答：他大学の事例をそのまま受け入れたのではなく、その他にも超過勤務手当の額も参考にして、なるべく不利益のないように考えている。しかし、月給制の方と裁量労働制の方とでは、超勤の額が変わってくるので、全員に不利益が生じないというのは難しい。採点も含めて、合計するといままでの支給とそれほど大きく変わらないようには調整している。

組合側主張：本件については妥結したとはいえないので、引き続き交渉を継続したい。ところで、入試手当に関する今後のスケジュールはどうなっているのか。

大学側回答：本年9月の3週目に開催される役員会で決定することをイメージしている。

組合側主張：それでは早すぎる。8月は盆休みなどもあり、実態調査などを行っている時間的余裕もないだろう。早めにするとしても10月の役員会としてもらいたい。9月中に再度の協議を行いたい。

大学側回答：承知した。

以上