

入試手当支給細則(案)に関する第二回団体交渉

日時：2025 年 10 月 8 日（水）15：00～16：00

場所：日亜会館 3 階共用室

組合側出席者：委員長・副委員長・書記長・中央執行委員

大学側出席者：労務担当理事、法人運営部長、人事課長、人事課副課長・教育担当理事、学務部長、入試課長

これまでの経緯の資料

[2025 年 5 月 9 日 試手当に対する意見書](#)

[6 月 16 日 第一回団体交渉申し入れ](#)

[7 月 24 日 第一回団体交渉議事要旨](#)

[7 月 31 日 第一回交渉後の要望書](#)

[8 月 21 日 要望書に対する大学側回答](#)

[9 月 5 日 第二回団体交渉申し入れ](#)

★席上配布された資料は機微なものもあるため非公開

要点

【組合側主張】

- ・ 後期小論文のポイントを英数国理と同程度のポイントとすること。
- ・ 採点の手当額は、科目に関わらず、実働時間に比例するものとする。
- ・ 制度の決定の前に説明会を開催して、教員の理解と合意を得るように努めること。

【大学側回答】

- ・ 持ち帰り検討する。

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。

●大学側回答

まず大学側より、[9 月 5 日 第二回団体交渉申し入れ](#)に対する回答が提示された。

【ポイントの計算式について】

大学：小論文は設問数が少ない一方で、1 問あたりの問題作成・採点に要する時間と労力が非常に大きいということは我々も認識している。他方、各教科の問題作成や採点には、

異なる専門性が伴うため、単純な比較に基づくポイントを算出することは難しいというのが現状である。現行のポイント制度については、超過勤務の実績・他大学の事例を参考にしつつ、作業量を可能な限り反映したうえで検討・試算を行ったものである。

たとえば、数学については前期 2 種類・後期 1 種類の問題を作成しており、前・後期でその内容が異なるため、前期 20 ポイント・後期 10 ポイント、責任者については 8 ポイントを加算し、計 38 ポイントとなっている。特に数学や理科では学習指導要領に準拠しながら、学部・学科のレベルに応じたオリジナルな問題の作成が求められている。図表やグラフを用いる場合は、見やすさや誤解のなさを担保するため、細やかな調整に多くの時間を要している。理科の穴埋め問題に関してもレベルに応じて適切に作成する必要がある。また、理科に関する問題には実験に関する内容が多く、受験生がその状況を正しく理解できるように説明文を作成しているため、多くの時間と考察が求められる。採点についても、理数系科目については、細かな部分点を判断する必要がある。設問数・受験者数・採点者数に加えて実際の作業時間・過去 3 年間の実績・他大学の事例を総合的に判断したうえで算出している。

資料 1 は、過去 3 年間における採点時間、受験者数及び設問数等の相関を示している。受験者数については、当然年によって変動する。毎年見直す必要があるというのはご指摘のとおりである。受験者数が大幅に増加し、採点業務が増大する場合については、入試手当支給細則の第 4 条の規定に基づき、申し合わせを定めることで特例措置を講ずることを想定している。今後も受験者数の推移等に応じてポイント制度の調整を行っていきたい。小論文についても過去には完全オリジナルな文章を用いた出題も行っており、その際、作問等に時間が非常に多くかかったことは認識している。

【昨年度の入試超勤実績との比較について】

大学：ご指摘のとおり、今回の変更については、教員一人一人の手取り額の増減だけではなく、教科毎の業務実態に即した公平性が重要である点は把握している。この点については、令和 6 年度の問題作成及び採点に係る全教員の入試超勤実績を調査したうえで、ポイントを設定した。詳細については、資料 2 を参照されたい。筆記試験と小論文における増減率を比較した結果、小論文の担当者の方が減額されている人は少ない状況となっている。学部によっては、数万円単位で増額される担当者も含まれている。今回のポイント改定では、小論文だけではなく、一部の筆記科目においても大幅な増額となっている。これは従来の超過勤務手当の支給額が学部・学科で大きな偏りがあったことに起因している。資料中の水色の網掛け部分にあるように、同じ科目であっても学部によって大きな差が存在した。したがって、ポイント制については、金額の増額や減額ではなく、業務実態を可視化し、教科間や学部間のバランスを整える仕組みとして、これを位置付けている。

【実態調査の実施について】

大学：現時点で、検討会議の実施回数・採点に要した時間などといった記録については、一定程度収集が可能となっている。検討会議以外の事務作業についても、問題作成責任者からの聞き取りを通じて情報を得ることは可能だと考えている。一方で、自宅や研究室における問題作成とそれに費やした時間など教員個々の作業については、記録が残っていない場合も多い。全教員に詳細なヒアリングを求めることは業務負担につながる。現段階では、実態調査の実施は難しいと判断しているが、制度の実態から乖離しないよう、今後も教科ごとの業務特性を把握した上で、ポイント配分の見直し・調整を行っていく。

【教授会における説明の重要性について】

大学：今回の制度の導入目的は、教員のモチベーションの向上と業務の質の維持にある。そのため、制度の概要については担当教員が十分に理解・納得し、信頼関係を構築することが重要である。今後は、5月下旬の問題作成担当者連絡会議、8月以降の担当者が一堂に会する会議、さらには、毎年の合同会議といった機会を活用し分かりやすい説明を重ねていく。

●質疑応答

【支給額の減額となる人への対応について】

組合：[8月21日 要望書に対する大学側回答](#)を見たところ、大学側は基本的に組合側と認識を同じくしていると理解した。入試におけるミスをなくし、公正な制度にするという目的は、組合と大学側とで一致している。組合では、本件について総合科学部内でアンケートを行った。アンケート結果は別紙（非公開）のとおりである。この結果を見ると、組合の主張はおおむね妥当だと思っていただけているようだ。

ところで、本日いただいた参考2の資料（非公開）についてだが、ポイント制度を導入した場合、これまでの支給額から大幅減額となる人がかなりたくさんいるようだが、これはどういうことなのか。というか、どう対応するつもりなのか。

大学：今回、調査をした結果、今の入試超勤の付け方については基準を作り、各学部がそれに従って運用しているようだが、予算状況に応じて、基本ベースにさらに追加配分している学部もあるようだ。同じ業務をやっているのに学部でこれだけ差が出るのは問題だと考えている。また、入試手当についてはいろいろな先生から不満があった。モチベーションの維持と不満を解消しなければということで今回の改正に至っている。

組合：我々としても学部ごとに大きな偏りがあることは承知していたが、これほどの偏りが

あるとは思っていなかった。もちろん、こうした偏りは是正すべきだが、是正した結果、大幅減額となった人からすれば、「同じ仕事をしているのに、なぜこんなに減額になるのか」と大きな不満を抱くだろう。そうならないためには、きちんと説明して納得してもらうことが必要だ。そうでないと、モチベーションの向上どころか、やる気の喪失という最悪の結果になる。

大学：一定の科目・学部で偏りはあった。毎年の調査は難しいが、年度によって多少の変動もあったようである。特に昨年は、受験者が多かったために支給額が大きくなった事情がある。大学院入試の扱いにも差があるようだ。

組合：偏りが生じた原因はわかった。我々が言っているのは、この現状を急に変更すると、当事者のやる気を大いに阻害する結果になりかねないということだ。我々は、大学のやり方にケチをつけて足を引っ張ろうとしているわけではない。むしろ、よりよい大学にしたいと思って、大学側のやり方のまずい点を指摘しているのだ。

科目によっては、毎年同じ人が担当する場合もある。去年は12万円近く貰っていた人が今年は5万円しか貰えないとなったら、モチベーションを上げるとの当初の目的から考えてまったく逆効果になるだろうということだ。減額される人については、どうやって納得してもらうのか。そこをしっかりと考えないといけませんよ、とアドバイスしている。

【採点の手当は時間制にすべき】

組合：昨年の支給額が大きくなったのは受験者が多かったために採点時間が長かったというなら、我々が主張しているように、少なくとも採点に対する手当は、時間を基準すべきだろう。それで、「これからはきちんと採点に要した時間を計ってそれに比例した手当を払います」と説明した方が、理解を得られるのではないか。受験者が多いときには細則で対応、との回答だったが、そのような例外的対応とするよりは、はじめから時間制にしておく方が面倒でないしクリアだ。問題作成については、たしかに自宅で作業する分などもあるから、要した時間を正確に測ることは困難だが、こと採点に関しては所要時間が明確に計れる。朝、採点室に集合して、採点が終わるまで出られないのだから。途中、再テストなどで抜けることもあるかもしれないが、とにかく、採点室の在室時間は明確に計れる。採点については時間で管理するのが一番妥当であろう。

もちろん、どんな制度にしてもメリット、デメリットが出てくるのは当然だ。それらを比較検討し、実現すべき目的から考えてメリットの大きい制度を入れるべきだ。モチベーションを上げるのが目的なら、「怠ける人」を焦点化して懲罰的な仕組みを入れようなどと考える方がよい。

前回の交渉で、「時間制にするのは難しい」と言っていたが、事務職員の場合は全員、

時間制で残業代を管理している。事務職員に対してはできて教員に対してはできないなどということは理解しがたい。

【小論文の作問ポイントを増やすべき】

組合：それから、先ほどポイントの設定について、数学や理科の大変さをいろいろ並べられていたが、小論文の大変さは言及されなかった。数学や理科が大変だということはわかったが、小論文もそれに劣らず大変だ。加えて、小論文は、資料の購入は個人持ちであり、どの部分を使うか判断するために読む作業を要する。

そもそも科目ごとの大変さを比較するのは困難であるから、一律のポイントにするというのは理解できる。ただ、それにしても小論文の作問ポイントが低すぎる。これでは小論文の作問の担当を依頼できない。我々の聞き取り調査では、小論文の作問に要する時間や手間は他教科と遜色ない。英数国理などと同様の 20 ポイントとしてもらいたい。そのうえで、採点については時間制にしてはどうか。

今回の手当額は、他の大学の手当額を参考にしたとの説明だったが、そもそも小論文は前期後期入試が始まった時、通常のテストではないやり方として小論文をという、言葉は悪いがお手軽な発想で導入された。そうした経緯から、小論文は軽視される傾向にあるようだ。そうしたこともあって、たしかに他大学では小論文のポイントが低いのだが、そのために不満が出ていると聞く。そこをあえて見習わなくてもよいだろう。

実際問題、小論文の採点は、他教科の採点よりも苦痛が大きい。私は若いころ予備校などのバイトで各教科の採点をしていたが、小論文が一番やりたくなかったほどだ。

【説明会を開催すべき】

組合：制度の説明について、5月の担当者連絡会議などで説明するとのことであるが、来年5月は既に制度が始まった後であり、それでは遅い。教職員のやる気を上げるためには、決定後でなく、制度の導入・検討段階で説明することが重要ではないかと考える。トップダウンで決まったことを下ろしてきてやらせるという体制では、現場はやる気が出ない。検討段階で、制度設計について責任ある者が説明に来てくれれば、教職員の間で自分たちが大学執行部からきちんと尊重されているという意識が芽生えるだろう。それで執行部と教職員の間信頼関係を醸成することが、大学が一体となって困難な時代に立ち向かうこともできる。反対に、上意下達で物事を進めると多くの人は反発し、大学が荒れる。

これまで、徳島大学では、たとえば教員業績評価を導入するにあたり、学長だったか担当副学長だったかが学部に出向いて説明会を開催した。多くの教員が集まり議論が深まった。その結果、今の業績評価制度は細部まで手の届いた大変良い作りになっていると考えている。今回の件についても、少なくとも役員会にかける前に説明に来ていただくのが良いのではないか。

大学側回答では、「今後運用して随時見直す」とのことだったが、現状ですでにいろいろ問題点がある。運用して見なくてもわかる問題点は、是正してから導入すべきだろう。我々の主張が妥当であることは、アンケート結果から見ても支持される。

【まとめ】

組合：繰り返しになるが、我々の主張の要点は以下のとおりである。

- ①後期小論文の作問ポイントを他の教科同様にしてもらいたい。
- ②採点については時間に比例した支給額とするべきである。
- ③制度を決定する前に、教授会もしくは地区全体に対する説明会等で説明を行ってほしい。その際、入試のミスがあったことについて注意を喚起するとよいだろう。今回の制度導入で、支給額が減額となる場合があることについても丁寧に説明し、より公正な制度になることを納得してもらうようにする、ということである。

大学：組合側の主張は理解した。確かに、受験者の数が多い場合、理科や数学では、採点者を増やすことは出来るが、小論文は採点者の数が決まっており、増えた分も全部見なければならぬということもある。申し入れられた内容については、持ち帰り検討させていただく。

組合：了解した。あとで、検討状況や検討結果についての質問状を送付する。それで、もし我々の主張をやはり受け入れられないということなら、三回目の団体交渉を申し入れさせていただく。納得がいくところまで話し合うことが大切だと考える。よろしくお願いします。

以上