

入試手当支給細則(案)に関する第三回団体交渉議事要旨

日時：2025 年 12 月 5 日（金）16：30～17：00

場所：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：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 入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](#)

[10 月 8 日 第二回団体交渉議事要旨](#)

[10 月 21 日 第二回団体交渉後の検討状況質問状](#)

[10 月 30 日 質問に対する大学側回答](#)

[11 月 7 日 第三回団体交渉申し入れ](#)

要点

入試手当支給細則(案)は取り下げ、入試業務については超過勤務手当で処理することとする。

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。

●第三回団体交渉申し入れ文書に対する大学側回答

【後期小論文の作問ポイントと採点の支給額について】

大学：まず、10 月 21 日付でいただいた質問に対して回答する。質問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べきである、についてまとめて回答する。検討会議や採点協議に要した時間については入試課で把握しているが、問題作成時間は個々の申告によるため客観的に把握することは難しい。本学の超過勤務手当の実績や他大学の事例を参考にして現在のポイントを設定している。採点業務では単に受験者数だけではとらえられない作業もある。こうしたことから、過去の実績との整合性を重視したポイント制を採用している。今回要

望があった時間比例方式への変更については、どうしても支給額が大幅に減少し不利益となる担当者が出現する可能性が非常に高い。

作問ポイントに関して、総合問題・小論文については、作問責任者と担当者の双方に2ポイントを加算する方向で検討を進めている。その際の根拠としては、1点目として超過勤務手当の支給実績や他大学の運用状況を踏まえて設計しており、過去の実績と整合性をとる必要が挙げられる。2点目は、構造的な課題に対応するためである。従来の超勤手当では、職階・給与形態によって時給単価が異なり、同じ業務を担当しても不均衡が発生していた。3点目としては、令和6年度の入試手当における平均支給額と比較した場合、入試手当(案)の支給額は従前より非常に高い水準となっている。4点目は、小論文作成担当者12名中1名に減額が生じる見込みであったが、2ポイントを加算することによって、それが解消されることとなる。このことから、2ポイントを加算することは、制度の公平性と実態に即した妥当な調整であると考えている。

採点を時間制にしなくとも、採点で多くの時間を要した場合には、細則第4条に依拠して追加配分も可能である。

【全体に対する説明会の開催について】

大学：次に質問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、という点について。教育研究評議会の審議に入る前に部局長懇談の場でしっかり説明を行うこととしている。個別学力検査の問題作成者や責任者は部局長の推薦により決定されている。該当する教員に対しては、業務内容・制度の概要について十分説明する。このため、制度が決まる前に教授会や各地区全体に対する説明会の実施は予定していない。

●回答後の組合と大学との交渉内容

組合：前回までの交渉で、こちらの言っていることに基本的に納得いただけたと思っていたが、振出しに戻ったような回答で残念である。作問については自宅や研究室での業務時間が測定困難であることから、時間制とはせず一定のポイントでかまわない。これについては前回、合意した。しかし、採点については基本的に明確に業務時間が測れるのだから、時間で計算してはどうかということを提案してきた。なぜ時間計算ではいけないのか、今回ご回答いただけていない。また、これまでの交渉では、科目によって作問ポイントに差があるのはおかしいと述べてきたが、そのことについても特に回答が無い。

問題作成については業務時間を客観的に把握するのが困難だというなら、なぜ現状のようなポイント差が生じるのか。把握できないのなら同じポイントにするのが妥当な論理的帰結ではないのか。また、超過勤務手当の支給実績からポイントを算出したというが、そもそも超過勤務手当が正確に付けられておらず、学部によって大きなばらつきがあり、実態を反映していないというのが今回の「入試の手当化」という話の出発点

だったのではないか。それにもかかわらず、小論文の作問が 10 ポイント (2 万 5000 円)、その他の教科は 20 ポイント (5 万円) という大きなポイント差がなぜ生じたのか、その論理的根拠がいまだに理解できない。

また、他大学の事例について調査したとのことだが、組合でも私立大学を含む数十の大学の事例を調査した。資料が必要なら後程提供するが、概要を述べると、科目によって差をつけていないところが多い。たしかに、小論文を低くつけているところは幾つかあるが、そこでは不満が多いようだ。また、採点については、とくに私大では、解答用紙 1 枚当たりで単価を付けているところが多かった。この方式にも妥当性はあると思うが、設問ごとに採点を分担できる科目と、小論文のように分担できず全員ですべての答案を見る科目とでは同じに扱えないという問題がある。

入試は重要な業務なのでミスの無いように、モチベーションを高める必要がある。それが今回の手当化の一つの目的だとのことだが、現状ではポイント差に関して納得できる理由や合理的な根拠が提示されていないと言わざるを得ない。これではモチベーションを高めるところか、かえって低めてしまいかねない。

大学：入試業務をいちばんよく知っている入試課が設定したポイントであるから、実働時間に近い額がポイントとして出されていると考えている。

組合：いただいた回答では、入試課は作問に関する実働時間は把握できないということだった。差をつける根拠がないのであれば、ポイント差をつけるべきではない。われわれが各教科の担当経験者十数名に聞き取ったところでは、小論文も他の科目も実働時間は変わらない。

大学：ポイントが一緒であれば、「なぜ同じなのか」という不満が出るのではないか。

組合：そんなことはない。「自分の科目より小論文のほうがラクなはずなのに、自分と同じ金額をもらっているのはおかしい」などと不満に思うのは傲慢だろう。われわれは「入試問題作成という同じ業務」をしているという認識だ。にもかかわらず、そこにポイント差が付けられれば担当者は納得できないだろう。人間には差異に着目するという心理学的特性がある。同じであれば気にしないところ、差があるとそこに着目し、「なぜ？」と思う。そこで納得できる回答がなければ当然、不満や不信が生じる。

これまでの説明では、設問数を担当者の人数で割るという数式が示されていたが、それについてもこれまで主張してきたとおり、一問一問の作成の手間が教科によって違う。小論文は確かに 4 問程度しかないが、それを一つ作成する手間と、沢山ある設問の中の一つの穴埋め問題を作成する手間は同じではないだろう。

大学：そんな風に言うなら、穴埋め問題を作成している教員は、「学習指導要領を参考にしたうえで、内容やレベルを考えて穴を設定する手間はたいへんなものだ」と主張するだろう。

組合：もちろんそう言うだろう。そしてケンカになる。ということはつまり、設問数を根拠にしてポイント差を設定してはならないということだ。

大学：これだけ説明しても理解いただけないようなので、入試手当支給細則(案)は取り下げ、これまで通り超勤手当で処理することにする。その場合、役職手当をもらっている者は支給されない。

組合：超勤手当で処理するということで了解した。その場合、実働に即して適切に支給していただきたい。超勤の付け方が不適切だというのがそもそもの発端だった。

大学：当然、適切に付けるだろう。

組合：それでは、大学として白紙撤回するとの決定でよろしいか。

大学：これは人事労務の管轄なので、持ち帰っていちおう話し合うが、そういうことでよい。

組合：了解した。後ほど議事要旨と合意内容の確認書をお送りする。

以上