

2017年 組合要求項目

1. 富山大学に優秀な教員を確保するため、教員給与の、同規模私大との大幅な格差(教授で月10万円以上)を改善するよう要求します。
2. 富山大学職員の平均給与が国家公務員平均の88.7%(2015年度)しかないことを直視し、職員の昇格の改善、特に5級ポストの増加を要求します。その一環として、地元採用職員の士気を高めるため、課長級ポスト以上への昇任を拡大するよう引き続き要求します。
3. 新学部・教養教育院設置のために予定されている教員人件費ポイントの移動が実施された場合に、既存学部において、
 - ①昇任人事で不利益が生じないように特別な措置を講ずるよう要求します。
 - ②根幹的なカリキュラムの実施のため必要とされる補充人事ができなくなった場合、大学として非常勤講師の手当を行うこと、あるいは一部の教員に過重な負担が生じたときは、当該教員に対しこれについての補償をすることを要求します。
 - ③補充人事等ができなくなることにより、入試業務などで一部の教員に過重な負担が生じたときは、当該教員に対しこれについての補償をするよう要求します。
4. 教員評価システムを、査定昇給に性急に利用することに反対します。評価基準の作成に当たっては学問分野の違いに配慮し、運用にあたっては、上位の人と下位の人との格差があまり開きすぎない運用方法を工夫すること、評価への異議申立権の保障を要求します。
5. 大学の教育研究機能を改善するため、法人化以降削減された、恒常的教育・研究費の増額を要求します。
6. 大学の教員等の任期に関する法律による任期制や、労働基準法による5年有期雇用の違法不当拡大適用に反対します。任期付き教員に関する適正な再任制度の整備・運用を要求します。
7. 時間外労働の削減、不払い残業の根絶を要求します。
8. 教室系技術職員(施設系を除く)の要求
 - ①教室系技術職員の職務と職域の多様性を鑑み、それらを生かす評価制度を早急に確立してほしい。
 - ②技術専門員への昇格を技術部技術長在職者に限定しているが、同等以上の評価を得る者にも対象範囲を広げてほしい。
 - ③事務職員と比べ職のポスト数が対職員数比で明らかに少ないので、早急に改善してほしい。
9. 長期継続雇用している契約職員の給与の改善、また、常勤職員化を実現するため、これまでの勤務実績を加味した選考採用試験の実施を求めます。
10. 契約職員、パート職員の3年雇い止めの廃止、当面5年への延長と無期転換の実現、パート職員へのボーナスの支給を要求します。
11. 附属病院の労働条件の改善、看護師が定着できる働きやすい職場づくりを要求します。そのために、不払い残業の根絶、有給休暇取得の改善、余裕をもって7対1看護の基準を満たせる看護師数の確保、医療・看護職員の給与・手当の充実、特に夜間看護手当増額の早期実現、学内保育所の定員増と利便性の向上を要求します。
12. 職場におけるハラスメント(パワーハラスメント・セクシャルハラスメント等)を防

止する取り組みの強化を求めます。

13. 男女共同参画を推進し、「次世代育成支援対策推進法」の趣旨に添った労働条件・労働環境の改善をすすめることを要求します。「おじいちゃん・おばあちゃんの育児休暇」の導入を要求します。

14. 育児中の教員等への、ヘルンシステム、物品入力システムへのVPN接続の許可を求めます。

15. 寒冷地手当、持ち家手当の復活を要求します。

16. サバティカル・リーブス制度の導入を要求します。

17. 教職員の福利厚生施設の充実を要求します。