

# 第1回団体交渉を行いました

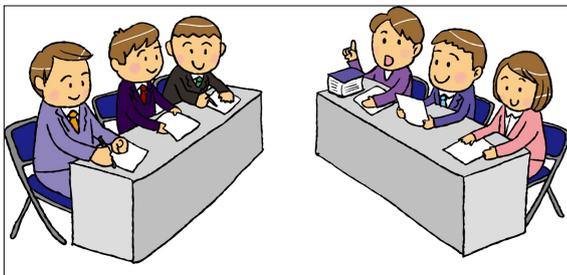
交渉日：2023年12月21日



写真1 団体交渉風景

参加者（法人） 下敷領理事、小野寺総務部長、穴田人事課長、草島労務管理室課長、女川労務管理室課長補佐、谷川人事課長補佐

参加者（組合） 入江委員長、大野副委員長、唐原書記長、吉井書記次長、島田執行委員、武田執行委員、高瀬書記



## 〔 労働条件・給与について 〕

1. 教員の新年俸制、任期制、昇任について  
 今回の交渉では、組合からは①新年俸制度・任期制の導入により若手教員の中長期的なキャ

リア形成が難しくなっている現状、②任期制の運用への不安、③学系での運用への問題について懸念を表明し申し入れを行った。

①若手教員の中長期的なキャリア形成が難しくなっている現状

さらに団体交渉の場において、組合からは、現場の教員の実感として若手教員が次々に辞めていくという現実が指摘された。その結果、教育現場において、長期勤務される教員が減ってきており、教育の層が薄くなっているという現状があることを再度伝え、このままでは十分な質の教育を担保できない旨を伝えた。こうした疑問に対して当局側は、こうした事実が生じる可能性を把握しているとした上で、導入から1,2年という時間しか経っていないことから、実態をデータによって把握した上で検証作業に入り、場合によっては改善・制度の変更もありうるという回答を得た。また、助教等の若い教員の任期については、学系の判断が任期及び関連規則にも反映されているという判断を示し、若手教員の任期・評価の期間については、各系の判断に委ねる旨の回答を得た。

ただし、組合側が懸念する、①任期制があることから教員の転出が続いているという現状、②優秀な方がすぐ出て行くという現状について、当局はこれらのことが任期とは関係がなく、各研究者の判断であるものだという認識であるという回答を得た。

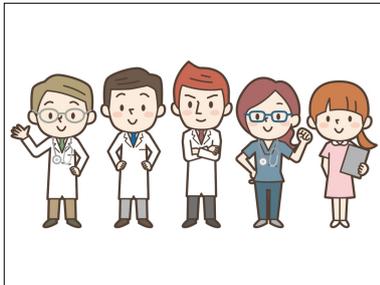
## ②任期制運用への不安

当局からは、再任制度について、各学系において研究実績を含む評価方法が自由度が高く設定されており、学系により柔軟に対応できているという評価である、という趣旨の回答を得た。また当局は、学系に関する教員だけでなく、センター及び支援系の教員についても、それぞれの組織内で会議などが設置されており、任期制がオープンに議論されている環境があるという認識を示した。

組合からは、他の組織において行われている5年ごとに再任されるというケースのほか、1回再任すると任期は外れるというルールが本来ならば富山大学においても実施されるべきである、という指摘を行い、それらが実行されていない場合は、実行すべきであるとも伝えた。

しかし、当局としては各学系における再任審査通過後でなければ動けないという立場を取っており、あくまでも教職員の申し出によってしか更新手続きを行うことはできないという立場を崩さなかった。

組合からは、任期延長・雇用継続に該当する教職員については、事務などから連絡をしてもらい、だれ一人として任期に関して不利な状態にならないようにしてほしいという要望を伝えた。



## ③昇任人事について

まず、組合からは、昇任人事に対して学系内募集の時と全国公募の時で、基準が明確でないことに不安があることを伝えた。昇任人事が全国公募によって行われてしまうことで、内部の教員としては不安感があることは否めないという趣旨の意見が上がった。また、昇任人事に対して、審査する側の負担が論文確認などかなり増えている状況についても報告

があり、実績についてよく把握している学内での昇任を考え、形式的な競争を控える方向が利に叶っているのではないかという指摘を行った。加えて若手教員と女性教員の比率を上げるという目的のために若手と女性に限定した公募のやり方では応募者が少なく、再公募・再々公募のケースもあることから、突出した運用についても控えることはできないかという提言が行われた。

これに対して当局からは、大学の方針として全国公募ということが基本であるという認識が示された。学系の特別な事情も考慮はするが、現在は学術研究部会議が決めたルールに従って運営されており、また各学系での運用が明確になっていない状況を認めた。また、全国公募しても結果的に学内の教員が選考されるというケースが非常に多いという認識であり、昇任人事について多少の負担はあっても引き続き現状の制度で対応してもらいたいという回答があった。大学全体としては、大学評価ひいては予算に係わる案件でもあるため、若手・女性の公募を増やすという方針に変更はないという回答があった。

## 2. 業績評価について

今回の交渉では、組合からは業績評価の手法について、①公正な業績評価の実施、②業績評価の改善について申し入れを行った。

### ①公正な業績評価の実施

組合からは、可能な限り公正な評価がなされるよう努めることと、評価システムの運用実績に応じて評価基準をその都度見なおして欲しいという要望を出した。

これに対して当局からは、評価委員会での見直しを行っている旨の回答があった。今年度から、学系の評価を50%に繰り上げた。業務全体に係わる共通の評価50%と、学系の評価50%の合計100%で評価するという方向で現在は組まれているが、今後も評価委員会の方で検証しながら適宜見直しをする方向であるという回答を得た。

組合としては、こうした当局の対応を評価する一方で、研究分野ごとに生じる評価の差についても引き続き考慮してもらおうように申し入れを行った。

### ②業績評価の改善

組合からは、評価改善の中で研究への意欲をそぐような制度になってるのではないかという指摘を行った。

当局は、全体評価に占める研究の割合は35%で昨年も変わらず、教育の割合を以前は45%だったのを40%まで低くし、その5%分は社会貢献の方に回したことで改善しているという回答を得た。また授業負担を含め、学系ごとの特徴が反映されるようにという要望については、学系の評価が反映されるようになっているため、評価委員会の議論ではなく、学系の方での議論の上で適した評価を行ってほしいという趣旨の回答を得た。

それに対して、組合からは、理系の実験やゼミなどの事情を配慮して、授業科目数についても適切に判断するのではなく、柔軟な評価をお願いしたいという趣旨の発言を行った。これに対して当局は、授業とは別のところでの研究指導・学生指導が教育のパフォーマンスに反映されていない現状を理解した上で、評価委員会などでも考慮するという回答を得た。

#### 4. 労働環境の改善について

##### ④裁量労働制の導入・継続について

組合からは、4月から義務化される裁量労働制の確認作業（法改正により毎年裁量同労働の継続について労働者に確認をとることになった）について、教職員に混乱が起きることも予想されることから、どのような方針になるか確認を取った。

当局からは、年明け早々に過半数代表者に提示する方向であるという回答を得た。また、その方法についても毎年のことであると教職員への負担

が想定されるので、負担を軽くしながら取りこぼしのない形で確認ができるシステムを構築したいと考えているとの回答を得た。

また、組合からは法律改正に記される裁量労働申し込み申請後にまた取り消せる制度についても履行することについても確認を取った。



#### 6. 非常勤職員の雇用期限について

##### ③新型コロナウイルス感染対策と非常勤の待遇について

組合からは、コロナなどのパンデミックの際に非常勤を含めた労働環境の整備について問い合わせた。特に病期休暇の扱いについて、対応を求めた。

当局からは、コロナ発生時の非常勤教職員の病気休暇の扱いを有給休暇にすること



とは難しいという判断が示された。その理由として、新型コロナが極端に感染拡大したときに、自宅待機で出勤停止のお願いをしていた時期があり、その際には大学からの依頼であるという立場を踏まえて有給としたものの、今回コロナウイルスがインフルエンザウイルスと同じ5類の扱いになってしまったので、それとこれだけを分けるということはしにくくなったため、従来の有給休暇の要求と近いものとしたという説明を受けた。

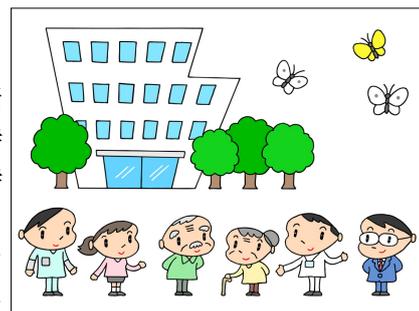
組合からは、非常勤教職員の置かれている立場を踏まえた上で、有給休暇を消化してもなお病欠となる教職員への配慮を強く要請した。

#### 8. 附属病院の労働条件の改善について

組合からは、昨年同様に附属病院の労働条件の改善について改善を求めた。

当局からは、医師の時間外労働の上限規制導入を含む労働時間短縮計画を実施中であること、Webなどで告知を行っているという説明があった。しかし、すぐに法定の診療時間年960時間以下の実施は難しいと考えており、移行に際して特例水準の手続きを取りたいと考えていること、病院でも縮減計画を立てており、病院の職員にも説明会を開催している、という追加の説明を得た。

再度組合からは、早急に合法水準を実現するよう要請し、例えば研究時間と自己研鑽の時間を同一のものとしてカウントしないようにしてほしいといった適切な



制度運用を行ってほしいと要請した。

### [Ⅲ] その他

#### 1 ハラスメントについて

当局からは、ハラスメントの防止・根絶に向けて推進すべき立場にたっているという回答を得た。その上で、具体的には、研修会を必ず年に1回以上行い、毎年工夫をしながらあの手この手と色々な方策を職員一体で悩みながら、どうしたら理解が進むかということで行っていること、しかし、旧態依然とした意識の方がいるということも事実であるので、アイデアがあれば是非とも労使共同で一緒に改善を行いたいと考えているという追加回答を得た。

組合からは、特に人数の規模の小さい部署や、教員と学生との間でハラスメントの告発により新たな不利益を告発者が与えられないよう十分に配慮するよう追加意見を述べた。



**職場の環境を良くしませんか。  
みなさんの「声」がたくさん集まると、労働条件等を改善する  
大きな力になります。ぜひ、教職員組合にご加入ください。  
非常勤職員の方も加入できます。**

