



第1回団体交渉を行いました

団体交渉日 2022年12月21日(水)

※団体交渉の内容全項目は末尾にあります。本文中の数字はそれに準じています。

なお時間の関係上、要求項目を絞り込んで団交に臨みました。

参加者(法人) 下敷領理事、齊藤総務部長、穴田人事課長、草島労務管理室課長、森労務管理室課長補佐、谷川人事課長補佐

参加者(組合) 秋月委員長、大野副委員長、藤田副委員長、入江書記長、南書記次長、唐原執行委員、武田執行委員、高瀬書記



写真1 団体交渉風景

[I] 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

今回の交渉において当局側から、昇任人事の公募には、全国公募と学内あるいは学系内公募の2種類があることが明言された。このうち昇任に伴い任期制が適用されるのは、全国公募の場合だけであり、学内あるいは学系内公募の場合には、新たに任期制が適用されることはない。また、現時点で学内にいる常勤の教員が全国公募に手を挙げて、もし通らなかったとしても、退職に至ることはなく、そのまま現職を維持できることが確認された。このような明確な方針を当局側から引き出

せたのは大きな成果であり、昇任人事と任期制の関係について多くの教員が抱えていた不安を払拭するものである。

組合は、上記の方針が教員に十分に伝わっていないことを指摘し、それに対して当局側は、学内の人事課のホームページに、これらのことをQ&Aの追加事項として載せてアナウンスしていくとの回答を行った。

現在、各学系で教授の人数が減少する一方で、新年俸制・任期制枠の若手教員が積極的に雇用されることにより、若手の業務負担と不平等感が増しているという指摘に対しては、当局側は、学系内で効率化すべき問題であり、新年俸制・任期制の導入とは関係ないと答えた。しかし組合は、まさにこの制度の導入が、今の学系運営の様々な歪みを生んでいると考えるものであり、引き続き同制度の改廃も含めた見直しを求めていく。

また、教職員の任期に関する規則の改正案等の作成にあたっては、そのプロセスがこれもまた教員に十分に伝わっていないことを指摘し、一層の透明化を要求した。

2. 業績評価について

現在、全学共通評価と学系内評価の割合は6:4である。組合より、そもそもこの割合に決まった根拠の説明を求め、さらに6割を占める全学共通評価の評価基準の検証を要求した。これに対して法人より、過去2回実施された教員業績評価を踏まえ、今年度中に教員業績評価委員会を開いて検証する予定であるとの回答があった。

さらに組合より、業績評価の公正さを確保するためにも、過去の結果をきちんと検証し、過去の結果を(例えば、学系ごとの分布を示したグラフという形で)公表するとともに、評価の偏りを是正することを要求した。これに対して法人より、

教員業績評価委員会でどういう結論が出るかをここで断定することはできないが、そういった検証材料を提示することも含め、委員会でしっかり議論されるものと理解している、との回答があった。

3. 教職員の給与・手当について

組合より、減額され続けてきた職員の退職金を増額すること、および2022年人事院勧告に準じて、給与・ボーナス等の改善を行うことを要求した。

これに対し法人より次の回答があった。「人事院勧告及び国の法律改正に基づいて、それに準じてこれまでもプラスあるいはマイナスの場合含めて準拠して対応している。今回も、これまでの方針を基に同様に扱って準備をした対応を行う予定である。ご覧頂いているのほとんど変わらない状態で、内容がそのまま改正される。」

以上組合の要求通り、給与・ボーナスの改善を獲得することができ、本年2月に支給される。

5. 入試業務について

組合より、入試手当の増額を要求した。これに対し法人より、現状は、これが精一杯で、できればお休みはお休みとして他の日にとっていただき、入試を行う日はしっかりと通常の勤務としてお勤めいただきたい、その上で5000円という手当を出させていただいていることをご理解頂きたい、との回答があった。

さらに組合より、大学入試センターから試験を依頼され払われるお金で、全国の大学で実施し、同じ仕事をしているのに、それに対する手当が大学によって違うというのはおかしい話ではないか、と説明を求めた。これに対して法人から、「それぞれの法人が給与規則を持って、独立した形で自主的に判断して実質的に自律的に運営している。経営形態にしろ、大学によってやはり考え方が違うところがある。手当だけの話ではないので、そこはそれぞれの法人が判断している。必要な額を見極めてお出ししている。」との回答があった。

組合からの、振替休日の振替可能日についての問いに対し、法人から、その年中であれば振替可能で、かなり柔軟に扱わせて頂いており、メリハリをつけていただいて、何かお休みになるときに1日付けてまとめてお休みいただくとか、うまく活用していただきたい、との回答があった。

【Ⅱ】 執行部の運営について

組合より、教育・研究に関わる重大問題については、教育研究評議会等の議事内容を公開し、現場の意見を反映させるよう要求した。これに対して法人より、「各会議の議事要旨は従来から公開している。また学長が周知したいと判断した議事内容は、録音をHPにアップしている。」「教育研究評議会に若手教員を半年交替で出席させて意見を聞いている。」との回答があった。この回答に対して組合が「若手教員は学系を代表していないし、評議会で述べたことも学系の教員に伝わっていない。制度がうまく機能していないのではないかと反論したところ、法人からは「先生方からもよいやり方をご提案いただきたい。また議事録などに残すと、若手教員が自由に発言しにくくなることもあり得る。学系へのフィードバックは評議会に出席している学系長や評議員がすればよい。」との回答があった。トップダウンがうまく機能しないのは学系長側の責任という、従来から変わらぬ姿勢であった。

さらに情報公開が不十分な例として、学長選考をめぐる、意向投票の得票結果で現学長が敗れたことなど都合の悪い情報は隠したまま学長選考会議の審議結果を公表し、密室での不透明な決定だとマスコミに悪印象を与えてしまったことを組合が挙げると、法人は「得票結果は学外機密として学内で掲示公表しており、隠してはいない。報道関係者がたまたま得票結果の掲示を目にしてそれを報道しただけであって、我々が機密指定を解除したわけでもないし、得票結果を否定しているわけでもない」と苦しい説明に終始し、議論はかみ合わないままであった。

【Ⅲ】 その他

7. 給与の振込先として指定された金融機関を増やせないか要求した。



※資料 団体交渉申し入れ全項目

2022年10月26日

[I] 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

- ①新年俸制、任期制が導入された結果、特に若手に数々の問題が生じている。この制度の改廃も含めた見直しをすること。
- ②大学教職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をせず、任期付き教員に関する適正な再任制度の整備・運用をすること。
- ③昇任にあたっては各学系での判断を優先すること。昇任後の地位や任期についての扱いを明確にすること。任期制において具体的にどのような形で更新されるのか現状では不明瞭であるため、人社系を中心に、昇任によってかえって不利益が生じないか不安の声が若手から多く出ている。

2. 業績評価について

- ①業績評価基準については学問分野の違いに配慮し、可能な限り公正な評価がなされるよう努めるよう要求する。評価システムを一律に適用せず、部局等の性格に配慮し、独自の評価基準の比率を上げること。評価の上位者と下位者の格差が開きすぎない適正な運用を行い、各ランクの具体的に人数分布等により業績評価の実態を明らかにし、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直していくこと。
- ②教員の本文である研究への意欲が高まるような業績評価への改善を図ることを要求する。現状では科研費を取るよう当局からは求められる一方で、評価では教育が必要以上に重視されているなど、研究への意欲をそぐような制度になっている。

3. 教職員の給与・手当について

- ①減額され続けてきた職員の退職金を増額すること。
- ②2022年人事院勧告に準じて、給与・ボーナス等の改善を行うこと。
- ③新助手への2級の適用、助教への新3級の新設等の待遇改善を進めること。

- ④国家公務員水準に達していない地域手当や期末・勤勉手当を引き上げること。寒冷地手当、持ち家手当を復活させること。

4. 労働環境の改善について

- ①時間外労働を削減すること当局が率先して環境整備に努めること。特に水曜日はノー残業デーを厳守すること。
- ②学部の改組等に伴う時間割編成の大幅な変化が教職員の労働環境の悪化をもたらしていないかに関して検証し、問題があれば是正措置を速やかにとること。
- ③新型コロナウイルス感染症対策として、オンラインもしくはハイブリッド授業実施のための教室設備の充実すること。対面授業に関しては、少人数の教育も可能となる教室数の確保、複数教室への同時配信を可能とする設備の確保を要求する。

5. 入試業務について

- ①入試手当の増額すること。
- ②休日入試業務に対する休日給の削減は不当であり、これを従前に戻すこと。

6. 非常勤職員の雇用期限について

- ①常勤勤務を希望するすべての非常勤職員の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および採用枠を拡大すること。
- ②契約職員、パート職員等の非常勤職員の4年雇い止めを廃止し、ボーナスを支給すること。
- ③非常勤職員の雇用期限見直しを2019年4月以降採用の職員に限らず、現在3年期限で雇用されている職員にも適用すること。

7. 技術職員の問題について

- 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すること。
- 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ること。
- ③国立高専機構の技術職員並みの昇格基準の改善をすること。

8. 附属病院の労働条件の改善について

- ①病院関係職員の不払い残業を根絶すること。
- ②夜間勤務従事者全体の負担増につながり、患者への悪影響も懸念される医師当直体制の変更について、これを実施しないこと。
- ③有給休暇の申請・取得がしやすくなるよう職場環境を改善すること。
- ④7対1看護の基準を満たせる看護師数を確保すること。
- ⑤医療・看護職員の給与・手当を充実させること。
- ⑥院内保育園の定員拡大について、希望者が多く、なかなか院内保育園に入所できないことから、保育園の拡充と定員拡大で、病院職員が使いやすい保育園にすること。
- ⑦夜間看護手当の増額を早急を実現すること。
- ⑧2024年4月から適用される医師の時間外労働の上限規制（診察に従事する勤務医に適用される水準は年960時間以下）をどのように導入していくのか、説明をすること。

【Ⅱ】 執行部の運営について

1. 大学執行部はトップダウンによる非民主的な大学運営を進めている。大学予算も含め、教育・研究に関わる重大問題については、教授会や教育研究評議会での審議を踏まえた学内合意をはかること。また、現場の積極的な意見を吸い上げる仕組みを重視し、教職員の創意と意欲を引き出すようにすること。
2. 法人制度の制約はあるものの、基盤的教育研究費の確保、予算の有効活用など、可能な限り、大学の教育研究の充実をはかるようにすること。
3. 密室会議による恣意的な大学運営とならないよう、学系長会議、役員会、評議会等の議事録全文をはじめとする、大学運営に関する情報を広く公開すること。
4. 新しい教養教育制度の導入や、都市デザイン学部の誕生、「教教分離」の方針に伴い、とりわけ人社系既存学部へ偏って強要された人件費ポイントの配分を是正すること。
5. 入構ゲートの導入においては、教職員に不利益をもたらしかねない施策を拙速に導入しようとして、結局現状維持となっている。このような

執行部運営を行わないこと。

【Ⅲ】 その他

1. 男女共同参画推進のため、以下の項目を整備・改善すること。
 - ①「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。
 - ②職場におけるハラスメントの防止対策の推進。
 - ③「おじいちゃん・おばあちゃんの育児休暇」の導入。
2. 研究・教育環境の改善のためには、多様な意見が尊重されなくてはならない。したがって、職場、研究室、教育現場の無根拠な伝統や慣習を背景に生じうるハラスメント、特に非正規職員、任期制職員等弱い立場にある者へのハラスメント行為には徹底した防止対策を講じること。
3. サバティカル・リーブス制度を確実に利用できるような施策を行うこと。サバティカルを申請したくても、人員削減の影響で不在の間の授業や校務の手当が付かないことから断念するなど、制度が空文化してしまう恐れがある。各学系の事情を鑑み、不在の間の非常勤講師の担保などの支援策を講じるよう要求する。
4. 職員会館の充実など、教職員の福利厚生施設を充実させること。
5. 首都圏・京阪神地域の宿泊費の高騰に合わせ、出張旅費の宿泊費単価を増額すること。
6. 国立大学法人富山大学旅費規則の改正について、学長が特に必要と認める場合において、最上級の運賃（ファーストクラス）を支給できるとする旅費規則の運用は、乱用することのないようにすること。
7. 給与振込口座を、現在の北陸銀行・富山第一銀行・ゆうちょ銀行の3行に加え、都市銀行や信用金庫なども拡充すること。

以上

