

2025 年 11 月 12 日

国立大学法人富山大学  
学長 齋藤 滋 殿

富山大学教職員組合  
中央執行委員長 大野 圭介

## 団体交渉の申し入れ

下記の事項について団体交渉を申し入れます。

### 記

1. 日 時 第一希望 12 月 24 日（水）13：00 以降
2. 場 所 富山大学事務局会議室
3. 出席者 大学側：学長、人事労務・財務担当理事、教養教育担当理事、事務局  
組合側：中央執行委員、分会役員、その他組合員
4. 交渉事項 以下のとおり

### 【重点項目】

#### 1. 教員の新年俸制、任期制、昇任について

- ① 導入による影響をデータにもとづいて誠実に検証したうえで、この制度の改廃も含めた見直しを継続的に行うこと。  
（理由）任期制は流動性を高めるためという説明を当局はしているが、任期付きの公募では応募者が集まりにくくなってきているという問題も出ていて、流動性が高まったという実感が得られているとは言い難い。なお継続的・多角的な検証が必要と考えられる。
- 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。  
（理由）新年俸制、任期制が導入された結果、特に若手には中長期的な生活設計や研究計画が立てにくい、任期が本当に更新されるのか不安だなどの声が出ている。特に 10 年の任期到来後、無期転換になるのか、引き続き 10 年の任期が付くのか、現在の制度では曖昧なままになっている。
- 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。  
（理由）任期制において具体的にどういう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。学系によっては、学系内募集であるにもかかわらず任期付きの公募になってしまったため応募を躊躇するという例が出ている。

## 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こと。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。  
(理由) 部局等の独自評価の割合が引き上げられたが、部局間の不公平感の払拭にはなお十分とは言えない。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、各ランクの具体的な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が求められる。
- ② 教員の本分である研究への意欲が高まり、教育への意欲とのバランスがとれるような業績評価への改善を図ること。  
(理由) 教育・校務に比べて研究での努力が十分に評価されていないと感じさせる事例も起こっている。また教授・教授以外（准教授・講師）・助教という区分の仕方も、労働意欲をそぐ一因となっている。

## 3. 教職員の給与・手当について

- ① 2025 年人事院勧告に準拠して、年俸制の教職員も含めた給与・ボーナスの改善を可能な限り行うこと。
- ② 事務職員・技術職員の昇任・昇格を改善し、ラスパイレス指数を引き上げること。  
(理由) 技術職員については一部改善されたが、依然として改善の余地があるため。

## 4. 労働環境の改善について

- ① 専門業務型裁量労働制での採用者については、厚生労働省令にあるとおり「対象となる業務遂行の手段や方法、時間配分等に関し労働者に具体的な指示をしない」こと。授業を含む定型業務を全労働時間の 50%を超える形で指示できないことを全教員に示し、法令遵守の運用をすること。
- ② 時間外労働およびサービス残業を削減するよう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。  
(理由) 医師の働き方改革その他の新制度の導入などで業務量の増えた部署に、十分な人員が配置されない状態が続き、職員の疲弊が強まっている。
- ③ 科研費申請の不申請者へのペナルティに関して、校務、育児、介護等で申請が困難な教員への配慮を行うこと。  
(理由) 一律にペナルティを課すことは、研究へのモチベーションを却って下げることになる。

## 5. 執行部の運営について

- ① 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とともに、透明性の確保に努めること。
- ② 特定の学部が不利にならないように、人件費ポイントの配分を是正すること。

## 6. その他

- ① 男女共同参画推進のため、「子連れ出張」を導入すること。  
(理由) 九州大、山口大、東京大、京都大、沖縄科学技術大学院大で導入済。
- ② 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。  
(理由) 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。
- ③ 労使関係の円滑な連絡のため、重要なインフラである学内インターネット回線について教職員組合事務室からその使用を許可すること。なお使用に関しては学内の使用ルールを遵守することを確約する。

### 【申し送り項目】

#### II 労働条件・給与について

##### 1. 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。
- ② 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。
- ③ 国家公務員水準に達していない地域手当や期末・勤勉手当を上げること。寒冷地手当、持ち家手当を復活させること。
- ④ 病院職員など、いまなお新型コロナ対応で懸命に努力する教職員の労苦に報い、特別手当の支給を行う事。

##### 2. 労働環境の改善について

- ① 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。
- ② 新型コロナウイルス感染症対策およびメディア授業の充実のため、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。

##### 3. 入試業務について

- ① 入試手当を増額すること。現状で民間の最低時給額を下回っているのは問題であり、また昼食の支給をもって労働者への便宜を図ったとする方策は、労基法第24条の「現金払いの原則」に反するため、入試手当の代替案としないこと。
- ② 休日入試業務に対する休日給の削減は労基法第37条違反であり不当である。これを従前に戻すこと。

##### 4. 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。

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。(ボーナスが支給されている大学：茨城(※最大6万円)、埼玉大(1カ月、期末手当)、天文台(1カ月)、滋賀県立大(2.55)、島大(時間給を含む)、東大、都立大)

- ② 有期雇用教職員の雇用期限について、一律の更新上限を撤廃し、雇用継続・無期転換できる制度を整備すること。

## 5. 技術職員の問題について

- ① 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。

## 6. 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。
- ④ 7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に実現すること。

## [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. 特定の学部が不利にならないように、人件費ポイントの配分を是正すること。
- 4. 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. 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。

3. 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。
4. 首都圏・京阪神地域の宿泊費の高騰などに合わせ、出張旅費の宿泊費単価を柔軟に対応すること。海外出張旅費についても同じく柔軟に対応すること。
5. 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。

以上