



富大教職組ニュースNO.5

2026年1月30日

富山大学教職員組合

Tel/Fax 076-445-6023

メール: toyama@tu-union.org

団体交渉を行いました

交渉日：2025年12月24日

人事院勧告は4月に遡って支給。

無期転換になると任期付教員の任期は無期労働契約になります

**時間外労働およびサービス残業を削減するよう
当局は率先して環境整備に努めると回答**

**病院勤務医師の働き方改革や給与外の貢献についても
課題を指摘。継続的な改善を求めています**

12月24日（水）午後1時より、団体交渉を行いました。

法人側：鈴木理事・事務局長、小沢総務部長、高倉人事課長、谷川人事課補佐。

組合側：大野委員長、唐原副委員長、児島書記長、松山執行委員。

1. 教員の年俸制・任期制について

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。

回答：年俸制・任期制は教員の流動性確保に有益であると考えている。

回答：若手教員の研究・指導環境の改善が重要課題とされ、第4期中期計画で育成方針が策定されている。また、分野ごとに見ると応募件数は一概に減っているものでもない。



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。

回答：教員の任期や再任は学術研究部会議で最終判断され、各学系で審査基準が策定されている。また、無期転換権は最初の雇用から10年を超える契約時点で発生し、申請により無期転換が可能。実態としては不利益はないはず。制度の説明や周知の徹底が求められる。

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。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。

回答：昇任を含め教員人事の判断は学術研究部会議での審議事項であり、再任審査基準についても各学系で策定していただいている。制度の課題や応募件数の傾向は分野ごとに異なり、学術研究部会議で継続的に議論されている。

回答：わかりづらい場合は、デスクネットの人事管理・人事課のHPを見ていただくとしっかり書いてあるので、御覧いただきたい。また、個別のケースも丁寧に説明するので問い合わせをしていただきたい。

回答：無期転換の発生は、最初の雇用から10年を超える雇用契約を開始した時点から。例えば10年任期の方が再任審査の結果、さらに10年の雇用契約を結んだ場合は、その時点で無期転換となる。

組合：組合としては任期制はやめるべきであるという考えだが、もし、続けるのであれば、どのような雇用形態になるのかを当事者に着任時に明確に示してほしい。

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。

回答: 評価基準は共通項目50%、学系による項目40%、学系長による項目10%で構成され、分野ごとの特色を適切に反映するようになっている。見直しも業績評価委員会で随時行っている。

組合: 分野ごとの違いに配慮しているなら、研究分野の評価割合を引き上げてほしい。

回答: 研究分野の評価割合は共通項目の中で35%を占め、科研費取得や論文被引用数などを指標として客観的に見ている。

組合: 評価基準の公表や説明の明確化を求める。また、分野によっては引用数を重視する習慣がなかったり、引用されていてもシステムに反映されていない場合があることにも留意していただきたい。

3. 教職員の給与・手当について

①2025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。

回答: 人事院勧告に基づく給与改定は、国の補正予算により4月に遡って実施されることが決定された。

組合: 物価高への対応を諸手当に反映できるか。

回答: 賞与や手当についても、年度ごとの予算状況に応じて改善が検討されている。

4. 労働環境の改善について

①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。

回答: 時間外労働削減のため、定時退勤日を導入し、柔軟な対応を行っている。

組合: 病院財政黒字化のためのプレッシャーが過重労働につながる懸念や、勤務医師の働き方改革や給与外の貢献についても課題があり継続的な改善を求める。



②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。

回答: 科研費申請の不申請者へのペナルティは、正当な理由があれば課されない仕組みになっている。育児や介護など個別事情にも柔軟に対応している。ペナルティに対して不服申し立てもできる。

組合: 自由意思に基づくべきものに罰が与えられることで教員の意思が軽んじられていると感じる、ペナルティよりも申請できない理由への対策や支援の方が重要、などの意見があり制度の見直しや支援策を検討して頂きたい。

5. 執行部の運営について

授業料引き上げ方針について

回答: 現時点で授業料引き上げをしない方針に変更はない。もし変更が必要な場合は早期の議論と社会への周知が求められる。

6. その他

* 入試業務の休日振替など法的問題のない業務についての説明が議論されました。

* 最後に、学長の交渉参加への要望が強く表明され、交渉は終了しました。

