

2018年10月2日

国立大学法人富山大学
学長 遠藤 俊郎 殿

富山大学教職員組合
中央執行委員長 末岡 宏

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 10月31日、無理なら10月24日、又は11月7日(13:15～ 1時間)
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・ 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

要求事項

1. 非常勤職員のうち希望する者に対する無期雇用転換の要求
本学では昨年雇用期限を4年に延期しましたが、無期転換ルールの適用が発生する5年を意図的に避けて雇い止めをしている状況は変わりません。これは労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、対応は不十分です。労働契約法の主旨に沿った制度運用を徹底するよう要求します。そして、有期労働契約の更新を5年へと延長するとともに、雇用期間の定めのない無期雇用への転換を実現するよう求めます。
2. 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するよう求めます。
 - 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ますが、同等以上の評価を得る者にも対象範囲を広げるよう求めます。
 - 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、ポスト数を増やすよう求めます。
 - ④ 事務系職員だけでなく技術系職員に対するフレックスタイム制の適用を求めます。
3. パート職員へのボーナスの支給を要求します。
4. 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よう求めます。契約職員の常勤職員への選考採用試験の採用枠の拡大を求めます。あわせて、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。
5. 教員ポイント移行問題
今年度から、教養教育院を主体とする新しい教養教育制度が導入され、また、新たな学部として都市デザイン学部が誕生しました。さらには、教育体制と教員体制を分離する「教教分離」の方針によって、大学改革が推し進められています。しかしこのために、人件費ポイントの捻出

が、とりわけ文系学部に限る仕方で既存学部に対して強要されており、既存学部の教育体制が大きく歪んできてしまっています。この問題に対して、

① トップダウンの運営を改め、国立大学法人法や学内規則など法令・規則を遵守するとともに、各部署・教職員の意見を尊重するボトムアップによる意思決定を要求します。

② 現在の偏ったポイント配分を見直すよう要求します。

6. 教職員からの駐車場代の徴集にともなう、通勤手当の増額の要求。

五福キャンパスに自動車の入構ゲートを設置し、駐車料の徴収をする案がまた浮上している。駐車料が通勤手当てに加算されないのであれば、学生や教職員の負担を強いることとなります。また、大学病院のある杉谷地区の組合員からも、通勤手当として支給されるべき分が自己負担になっているとの不満が寄せられてきました。五福にゲートを設置しなければならない明確な理由と、十分なデータを基にした具体的な根拠の提示を求めます。ゲートを設置する場合は、課金分の通勤手当の増額を要求します。また、杉谷地区において通勤に自動車を利用する教職員に対して、通勤手当の月額 1000 円の増額を要求します。

7. 8 月に出された国家公務員に対する人事院勧告をふまえて要求

教職員の給与に関して、人事院勧告以上の引き上げを要求します。本学は、新学部の設置による財政難を人件費の抑制で対処しようとしていますが、本来、新学部の設置は、国や民間からあらかじめ財源を十分確保してから行うべきです。これによって財政難を招いたのは大学を運営している執行部の責任にほかなりません。このような事態を引き起こした原因・理由を明らかにするとともに、その責任の取り方および事態への対処の仕方について誠意ある説明を要求します。また昨年度大学側の一方的な措置で人事院勧告にそった給与改善を 1 年間遅らせて実施しましたが、その減額分を本年度の昇給に上乗せするよう要求します。

① 人事院勧告を尊重し、最低でも勧告分の給与改善分について増額すること。人事院勧告によると、本給の引き上げは 0.15% であり、ボーナスの引き上げは前年比 0.10 ヶ月の引き上げです。従来、富山大学は人事院勧告の水準を参照しながら、給与改定を行ってきているとしています。今回も、上記の引き上げ幅以上の給与の引き上げを要求します。

② 健康と自由の確保のため、長時間労働を無くす。水曜日はノー残業デーを厳守し、17:15 に終業できるようにするよう要求します。

③ この間、職員の退職金が減額され続けていることから、退職金の増額を要求します。

8. 入試業務の手当ておよび負担の公平性の実現

全学およびセンターの入試業務は、通常の学部における教育・研究の業務と異なる特殊な業務であり、その労働に見合った手当てを要求します。また、全学およびセンター試験における入試業務の負担を調査し、入試業務の公平な負担を実現するよう要求します。とりわけ、

① 入試の休日手当てを削減するために強制的に代休を取らせることをしないよう要求します。

② センター試験に替わる導入試験の実施についても、試験監督者に対し振替休日を強制しないよう要求します。

9. 都市デザイン学部、教養教育院設置など本年度からの制度改革にともなう要求

① 大幅な制度改革にともない、新設の部局や既存学部において、一部の教員に過重な負担が生じないように、制度を設計・運用することを求めます。

② 一部の教員に過重な負担が生じたときは、当該教員に対し補償をすることを要求します。

③ 都市デザイン学部への移動は本人の意思に基づくものだが、移動しなかった教員のポイントを所属部局から全学へ吸い上げ、移動しなかった教員に対して不当な圧力をかけているが、移動しなかった教員の雇用の継続を要求します。

10. 杉谷地区における教職員組合事務室の設置を要求します。

11. 第 3 期大学中期計画にも明記されている、「サバティカル研修制度」の導入を推進し、まだ導入されていない学部については、全学的なサポートを要求します。

12. 現在運用されている教員評価システムの作成にあたっては学問分野の違いに配慮すること、評価基準の適用にあたっては、働く者が適正に評価され、恣意的に運用されな

いようにすることを要求します。

13. 附属病院の労働条件の改善

医師・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。

14. 疾病・介護・育児等のための、失効年休積立制度の導入を要求します。

これによって、年度ごとに未使用のため失効する年休を有効に活用するとともに、教職員のワークライフバランス促進を図ります。本制度は厚生労働省も推進していますが、国立大学では、すでに山口大学が失効年休積立制度の具体案を提示しており、本学もこれにならうべきです。

15. 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。

16. 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。

17. 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。

18. 寒冷地手当、持ち家手当の復活を要求します。

19. 教職員の福利厚生施設の充実を要求します。

20. 分野の特性を考慮せずに、科研費への申請を一律に強制し、また申請しなかった者に対して一律に研究費を削減するというような制裁措置をとらないよう要請します。

以上