

2020年3月10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 3月中の適宜な日に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・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

#### 1. 「新年俸制」について

◆ **新年俸制の導入に際して、下位30%の教職員の業績給を一律に引き下げる制度は不利益変更にあたり、労働者の同意のない導入に反対する。**

- ・ 新年俸制を導入している・導入しようとしている大学でも、減給につながる下位判定に対しては極めて抑制的で、D・E判定が必ず生じる相対評価を導入しようとしている大学はほとんど存在しない。本学の方針は常軌を逸していると言わざるを得ない。
- ・ 当局が根拠に挙げる文部科学省の指示は、新たな年俸制の導入を促進したいという意向のみならず、「相対評価の考え方を導入しマイナス評価の教員を常に一定割合存在させることについては、制度設計上強制されるものではない」と述べている。本学だけがこのような制度を行う必要はない。
- ・ そもそも現時点では、年俸の審査・評価基準がまだ示されていない状態である。前回（1月24日）の団体交渉では各部局で既に行われている業績評価の基準を用いるとの回答であったが、各部局固有の事情に基づいた独自の評価基準が確実に守られるのか不安視する声は根強い。
- ・ 前回（1月24日）の団体交渉で新年俸制が労働契約法に反しないとする法的根拠を文書で示すよう求めたが、いまだ回答が示されていない。次の点について改め

て文書による回答を求める。

准教授から教授への昇任の際などへの適用は、労働契約が継続している以上不可能であるが、当局は「昇任公募に応じた時点で新年俸制に同意することになるので合意が成立する。よって法的に問題はない」という論理でこれを強行しようとしている。しかし原則として新年俸制による公募しかないのであれば、教員側には事実上、昇任しないか年俸制を受け入れるかの選択しかなくなる。労働契約法は労働契約の締結に際して使用者による権利の濫用を禁じ、労使が「対等の立場における合意に基づいて締結」することを求めているが、新年俸制はこれに反するものである。反しないというのであればその法的根拠は何か。

- ・ 人件費削減を主たる目的としてこのような制度を導入するのであれば、断固反対するしかない。

## 2. 全学的な任期制に関する回答要求書への回答について

### ◆ 全学的な任期制の適用についてその法的根拠を示すよう求めたことに対する回答は、到底納得し難い。改めて以下の諸点について回答を求める。

- ・ 「1 要求事項1について」において、「富山大学を構成する各学系のそれぞれの分野の職が『多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職』と判断したとしているが、そうであるなら「多様な人材の確保が求められない教育研究組織の職」は存在するのか。存在するなら具体的にどのような職を想定しているのか。また「多様な人材」とは具体的にどのような人材を想定しているのか。
- ・ 「2 要求事項2について」において、「他大学で人社芸術系の教育研究組織で任期制を導入している大学もあ」としているが、それは具体的にどの大学の何という組織か。
- ・ 「3 要求事項3について」において、「学系内募集により昇任しても、本学任期規則適用の有無は昇任前の状態と変わらないものと承知しています」としているが、前回の団体交渉では「公募が原則であって、学系内募集はなくしていく」という趣旨の事務局長の発言があった。結局は任期無しの教員が昇任後も任期無しを保証される道が閉ざされてしまうことになるのではないか。
- ・ 「4 要求事項4について」において、「任期無しの職で公募したが最適な人材を得られなかったことから任期有の職で再公募したところ、初めの公募も再公募においても応募件数は同数で変わらず、任期有の職として優秀で多様かつ最適な人材が得られたという事例」があるとしているが、それはどこの部局の公募なのか。具体的にどのような職名で公募し、どのような職名で再公募したのか。そのような事例は何件あったのか。採用されたのはどのように「優秀で多様」な人材なのか。