

2022年10月26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 秋月 有紀

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 11月21日(16:15~17:15)もしくは28日(16:15~17:15)で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

Ⅱ 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との声が出ている。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。

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 教員の本分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。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。
- ② 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。
- 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。
- 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る。
- 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。
- 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。
- ⑧ 2024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・リープ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。

以上