

## 団体交渉前の事前交渉を行いました

12月10日（火）午後3時より、団体交渉前の事前交渉を行いました。

法人側：高倉人事課長、谷川人事課補佐、岩城労務管理室長、女川労務管理室補佐  
 組合側：入江委員長、木村副委員長、吉井書記次長、児島執行委員、島田執行委員

事前交渉は重点項目以外で（団体交渉は12/24です）



### 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。
- 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。

法人：組合の方から出された、退職金の増額、人事院勧告に準拠した給与・ボーナスの改善、地域手当、期末・勤勉手当、寒冷地手当、持ち家手当、年俸制の教職員の改善について独法の規定に準拠しており独自で変更できないという姿勢でした。

\*「独法の規定に準じている」という説明だけで当局は逃げ切りを図りました。

- ⑤ 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。

法人： 病院職員の待遇改善についてコロナが五類に移動したことで、手当は現在はないが、病院の要望をくみ取る用意はある。

### 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。

法人：時間外労働の削減・残業の削減について、当局としても積極的に取り組んでいる。残業が行われた場合の振り替え措置もきちんと行っており、やむを得ず残業などが生じてしまった場合は、担当部局で調整の上別日に取らせる対応をずっととっている。

- 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。

法人： 教職員によって時間割が特定の曜日に集中してしまう件については、時間割の特定の曜日に集中しないように配慮している。

- 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。

法人： 遠隔授業について、各教室にWifiを設置して対応している。遠隔ツールも十分に設備整備している。教室数については、物理的に増やすことは難しいが、対面授業での教室確保については、各学部で工夫を凝らして対応していただけることになっている。

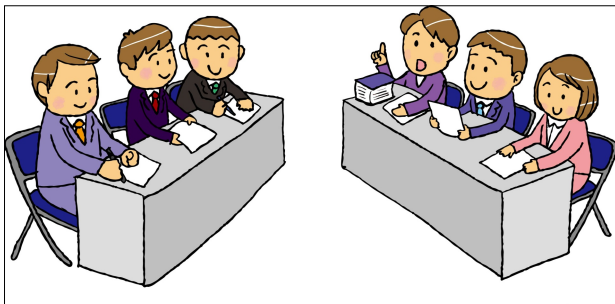
## 5. 入試業務について

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。

法人： 入試の際の出勤については、休日手当を出せないが休日振り替えを徹底とすることで合法的に全て対応している。昼食の支給をもって対応の一部であるとした昨年度の労務管理室室長の発言については訂正する。

① 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。

法人： 休日入試業務に対する休日給の削減は、労基法違反ではない。富山大学労働規約に基づく対応をしている。



## 6. 非常勤職員の雇用期限について

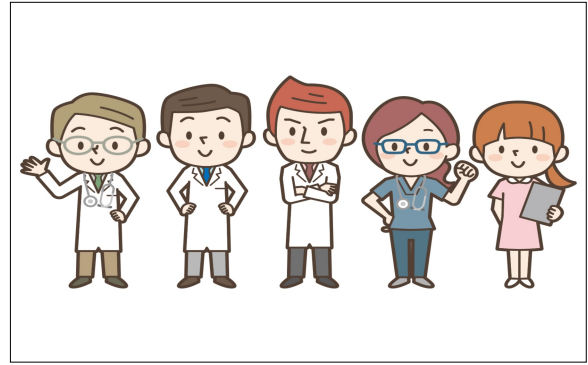
① 常勤勤務を希望するすべての非常勤職員の常勤職員化を実現するため、これまでの勤務実績を加味した選考採用試験の実施および採用枠を拡大すること。契約職員、パート職員等の非常勤職員の4年雇い止めを廃止し、ボーナスを支給すること。（ボーナスが支給されている大学：茨城（※最大6万円）、埼玉大（1カ月、期末手当）、天文台（1カ月）、滋賀県立大（2.5）、島大（時間給に含む）、東大、都立大）

法人： 常勤教員を望む非常勤章句院には、富山大学独自の採用試験を実施しており、学内の掲示板でも周知している。独自試験の結果、2名が本採用となった。

④ 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。

法人： 有期雇用教員の雇用期限については、入り膾の更新上限を撤廃してあり、常勤職員

の道を確保している。



## 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。

法人： 病院関係職員の不払い残業について、労働把握に務めている。看護師、医師についても就労システムを導入し管理・計算を適切に行っている。

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。

法人： 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、小児科以外についてはオンコール体制を確立しており、働きやすい環境を作っている。

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。

法人： 病院でも奨励している。工夫していきたい。

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。

法人： 看護師の育児休暇や有給、離職などあるが、診療報酬確保のこともあり、7：1の看護基準が必要な取り組みはしている。

⑤ 医療・看護職員の給与・手当を充実させること。

法人： 医療・看護職員の給与・手当については、今年度賃金表の改定を行った。医師については特設助手を設定。時間労働の面接指導について指導医師、指導薬剤師、専門薬剤師、認定薬剤師に手当を出している。看護師、医

師に関しても手当を考慮している。救急勤務医手当を支給している。夜間看護師手当を見なおし、手当を行った看護師に加算している。医師には、時間外手術従事について増額を行っている。

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。

法人： 院内保育園の定員拡大について、建物の収容人員の限界があるので、これを増やすには、増築が必要となる。今後の課題としたい。現在院内保育園の運営には、年間5,000万円を増やしている。

⑦ 夜間看護手当の増額を早急を実現すること。

法人：夜間看護手当については先ほどの⑤で説明済みである。



## 【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。

法人： 大学執行部の民主的な運営については、対応済みであり、民主的な運営をこころがけている。複数回にわたって審議を行っており、意見の吸い上げも十分におこなっており、必要において、執行部と各部局との執行委員会を行っているほか学長が個別に現場の声を聞く機会を作っている。

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。

法人： 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に配慮している。令和6年度は令和5年度と同様に各部局への予算配分を行った。予算配分はしっかり行われている。

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。

法人： 学系長会議、役員会、評議会等の議事録については、要旨については学内公開済みである。学長の判断によっては、音声データも公開予定である。

4. 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。

法人： 人件費ポイントの配分については、大学改革推進会議において人件費ポイントを管理するようになったので、是正はされている。

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。

法人： 入構ゲートの導入について、検討に着手しているがその他の優先事項が多いので進んでいないという現状がある。

## 【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。

法人： 「次世代育成支援対策推進法」の趣旨に添った育児休業・就学前の児童のケアについて、早退などをみとめている。対応済みである。

② 職場におけるハラスメントの防止対策の推進。

法人： 職場におけるハラスメントの防止対策の推進については、当局も問題だと考えており、積極的に今後も対応していきたい。職員へのハラスメントに対する意識向上を図ってい

る。

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。

法人：研究・教育環境の改善のためにもハラスメントの防止対策を引き続き行う。R6から外部相談窓口を設置している。今後もハラスメントの事前防止策を講ずる。

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。

法人：サバティカルについては非常勤講師を配置し当該部局で対応している

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。

法人：職員会館についてはひきつづき保守管理を行う。

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。

法人：国立大学法人富山大学旅費規則の改正に伴う最上級の運賃（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、現在のところ使用されていない。

## 忘年会を開催しました

11月29日（金）18：30～ ワインレストラン ゼふいー  
るにおいて、組合忘年会を開催しました。

高岡キャンパス以外のすべての分会から19名が参加。  
組合の飲み会で初めてのフランス料理！！  
皆さん、口々に「美味しいね～」を連発。  
学部を超えたつながりもできました♡



## 組合書記募集中

★ 職場環境や働き方の改善に関心がある方

【募集条件】 簡単なPC作業（Word、Excel、新聞作成、会計ソフト、HP更新など）と労働組合業務全般

【勤務条件】 パート（時給1200円・6時間勤務・1年更新）、社会保険加入、通勤手当支給、超勤手当支給・年齢は50歳くらいまで

【応募方法】 履歴書（写真添付）に加え、応募理由ならびに職務経歴（具体的なこれまでの仕事内容）など組合事務室に郵送してください

【問い合わせ・履歴書送付先】

〒930-8555 富山市五福3190 富山大学教職員組合宛

電話 076-445-6023

メール：[toyama@tu-union.org](mailto:toyama@tu-union.org)

**職場の環境を良くしませんか。  
みなさんの「声」がたくさん集まると、労働条件等を改善する  
大きな力になります。ぜひ、教職員組合にご加入ください。**

