



富大教職組ニュースNO.7

2020年1月29日
富山大学教職員組合
TEL 076-445-6023
(FAX兼用)
メール: toyama@tu-union.org

おもしろい 面白い大学？

働き手が顔面蒼白なだけじゃないの？

1月24日(金)11:00～ 本部事務局中会議室において、第2回団体交渉を行いました。

法人からは、下敷領人事労務担当理事、大森総務部長、松下人事課長、穴田給与システム課長、生田労務管理室長、高尾人事労務課長補佐。

組合からは、大野委員長、藤田副委員長、鈴木書記長、木村書記次長、末岡執行委員、永井執行委員、高瀬書記が参加しました。



I 「新年俸制」について

◆ 新年俸制の導入は不利益変更にあたる恐れが高く、労働者の同意のない導入に反対する。

全学一律の新年俸制導入は下位判断を伴うことから不利益変更にあたり、文科省の示したガイドラインにも反する恐れが高い制度です。しかも当局は、いまだ年俸の算出根拠となる業績の評価基準すら示していません。労働者の同意なくこうした制度を導入することに反対の意を伝えました。しかし執行部側は、年俸制が制度としてすでに存在しており、今後原則外部公募の形を取って承認者も新規採用者も任期制に合意した上で採用されることから法的問題はないとし、年度内の成立に向けて導入手続きを粛々と進める構えを崩しませんでした。以下は回答の要点です。

- ・旧年俸制の導入実績が既にあり、規則もすでに決まっている。新年俸制もそれを踏まえた実施であり問題はない。
- ・全員が移行するわけではなく、現在月給制の人には適用されない。ただし公募による昇任人事には原則として適用する。
- ・現在の採用方式には公募、学部内募集、決め打ち的な昇任の3つがあり、今回は昇任を廃止する（学術研究会議の決定）。
- ・公募の内容は学系で定めるため、一概に任期がつくわけではない。しかし、最終的にその公募条件は学術研究会議が承認するため、ここで一般公募の原則に基づく審査にかかる（既往の内部昇任の形はとれなくなる）。
- ・外部公募に応募する時点で、新年俸制・任期制に同意することになるので、合意が成立する。法的に問題ない。

原則として新年俸制に基づく公募しかなければ、教員側には事実上、昇任しないか年俸制を飲むかの選択しかなくなります。これ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」することを求めた労働契約法に反します。そこで、反しないとする法的根拠を文書で示すよう求めました。



II 全学部・全教員の任期制について

◆全学部・全教員に対する任期制の適用に反対する。

・新規採用者、昇任者に対する全学的な任期制は**不利益変更であり違法です**。導入した他大学の多くがのちに撤廃したことが物語るように、任期制は長期的視野に基づく研究を困難にし、再任審査をめぐって教員を萎縮させ、異なる賃金・労働条件をもつ者が混在する状況を招くなど弊害の大きい制度です。これからの富山大学は、**人社・芸術系のポストがすべて「先端的」で「多様な人材の確保が特に求められる」ということにはなりません。基礎研究を主とするポストもゼロにするわけにはいきません**。過去に全学任期制を導入した大学も軒並み撤廃しています。導入してもその目的が果たされないのは明白ではないでしょうか。

しかし、執行部は任期制についても法的に問題ないとの態度を崩さず、年度内の成立に向けて手続きを進める意思を明確にしています。以下、その回答を要約しました。

・既に法人化された本学が任期制導入にあたって文科省等への確認をとる必要はない。本学は独自の方針に基づき、**「研究力向上と教育研究の活性化に向けて、優秀で多様かつ最適な人材を求め、流動性を確保」できると判断して全学的な任期制を導入する考えである**。

・先行事例（横浜市大や首都大が撤廃に至ったこと、金沢大の任期制が特任教員に限られていることなど）は本学の方針と関係がない。

・年度内に必要な規則改正の手続きを終えるのは既定方針。粛々と進める。団交もその手続きのひとつに過ぎず、3月中に必要な手続きを終える。

たとえ法人化されようと大学は関連法規の下で運用されています。**全学的な任期制の導入も新年俸制も当然任期法や労働契約法の制約を受けなければなりません。対話しようともせず、年度内の成立を頑なに目指す態度は、労使間の信頼関係を根本から失わせるでしょう。このことを伝え、法的に問題ないとする以上は法的根拠に基づく合理的説明を明文化して回答するよう求めました**。併せて、他大学で軒並み任期制が所与の目的を果たせず撤廃されている状況にあって、**なお本学で導入する必要性についても同様に文書での合理的理由の回答を要求しました**。

III 入試手当の改善について

大学入試センターから配分された経費は、積算基準に基づいて配分額が決定されています。当然、試験監督者等の人件費も含まれています。なのに本学では、教職員の入試手当を振替等で縮減させようとしていますよね？では、センターから支払われた手当はどこに消えているのでしょうか？収支の透明性を高めるためにも、使途の内訳を示すよう要望しました。回答は以下の通りで、内訳を示すことに応じた点は一步前進です。

- ・センター試験の実施費用は現時点で本学からの持ち出し（赤字）の状況である。
- ・センターから使途の指示までは受けていない。必要な使途に用いている。
- ・使途の内訳を示すことは可能である。



IV 夜間主対象の授業時間について

教員の皆さんは裁量労働制の下で教育活動をしていますが、夜間主授業の担当教員の中には、1, 2限の授業後に夜間主（6, 7限）を担当しているケースがあるのをご存じでしょうか？裁量労働制はあくまで義務的労働時間以外の労働時間の裁量であって、義務的労働を無制限に課すものではないはずですが。この状況の改善を求めました。その結果、「部局に配慮を求めることは可能であり、そうさせてもらう」との回答を得ました。

V 技術職員の昇格の問題について

任期制・年俸制をめぐって労使が鋭く対立したため、用意された一時間を超過してしまいました。技術職員の職務・職域の多様性を汲み取った評価制度の確立や技術専門員の昇格の対象範囲の拡大、高専技術職員並みの昇格基準の改善を、次回の団交で求めていく方針になります。