

No.165
2025/7/23



岐阜大学職員組合発行

〒501-1193 岐阜市柳戸 1 番 1
Tel. 内線 9552 Fax 058-230-1118
E-mail: kumiai@gifunion.sakura.ne.jp
HomePage: 岐阜大学職員組合 (検索)

団体交渉申入書を提出しました

6月16日付で団体交渉申入書を学長先生宛提出いたしましたのでご報告致します。全文は以下に掲載しておりますが、本申入書には団体交渉で要求する予定の「要求事項」と団体交渉では要求致しませんが一時的改善をしてほしい「要望事項」を記載しております。昨年度の要求に向けた対応に沿ったものです。今期は遅くなりましたが、7月24日に団体交渉に向けた予備交渉を予定しており、ここで提出した団体交渉申入書に対する回答が得られましたら、再度検討し、9月18日実施の予定となっております団体交渉に向けて準備を進めたいと思います。私たちの働きやすい職場環境を実現できるよう訴えていきたいと思っています。

中央執行委員長 村瀬

2025年6月16日

国立大学法人東海国立大学機構 岐阜大学
学長 吉田 和弘 殿

岐阜大学職員組合中央執行委員長 村瀬哲磨

団体交渉申入書

大学運営への日頃のご尽力と、職員の労働条件向上についてのご配慮に、感謝申し上げます。以下の要求事項について、団体交渉を申し入れいたします。本申入に対する回答を2025年7月20日までにくださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

また、交渉等が必要となる要求事項とは別に、組合員から出されている要望事項も添えておきますので、今後における働きやすい職場環境づくりに向けて、関係各部署にご回覧いただき、対応についてご検討いただければ幸いです。

要求事項

1. 年俸制適用職員の対象者について

任期なし教員として採用および契約更新される教職員に対し、本人の意思に基づき、年俸制か月給制かを選ぶようにすること

〔理由〕

東海国立大学機構岐阜大学年俸制適用職員給与規程第2条によれば、年俸制適用職員とすることができる者は、「任期付きの職員」「大学教員のうち、機構長が認めた者」「専門職」とされている。

しかし現状では、新規採用教員（任期なし）は選択の余地なく「年俸制適用職員」にされてしまうという契約慣行が敷かれており、職員の待遇において著しい不利益が生じている。

公募要領においても、そのことは明記されておらず、学内各種規程にも基づいていない本運用は、コンプライアンス重視の風潮が強まる昨今の社会情勢において、東海国立大学機構および岐阜大学の信用を大いに損ねてしまう結果とならざるを得ない。

また、東海国立大学機構岐阜大学年俸制移行職員給与規程月給制職員に定められている通り、月給制職員から年俸制職員への移行にかかる規程は用意されているものの、年俸制職員から月給制職員への移行については、制度すら存在していない状態にある。このことにより、テニユアトラック制度により、当初は任期付きで採用された職員が、任期が外れて以降も、本人の意思・希望にかかわらず、引き続き年俸制適用職員として従事せざるを得ない状況となっている。

2. 年俸制適用職員の標準年俸号給の審査について

年俸制適用職員の標準年俸額（号給）について、毎年度ごとに審査し、勤務実績等において月給制職員と同程度であれば、月給制職員同様に号給を上げていくこと

〔理由〕

東海国立大学機構岐阜大学年俸制適用職員給与規程において、年俸制適用職員の標準年俸については、「経験及び能力等に応じて機構長が決定する」（第4条4・6）とされている。しかし実際の運用においては、勤務実態等の評価（テニユアトラック中間審査など）で「良好」とされているにもかかわらず、標準年俸号給の変更は実施されておらず、契約時のままの号給で据え置きとなっている。

実際の勤務においては、他の月給制職員同様、勤続年数に応じて担うべき業務や責任も増えているにもかかわらず、給与が据え置きのままで推移している状態は、労働条件の不当な切り下げとなってしまう。加えて、月給制職員と異なり、人事院勧告による見直しからも除外されているため、近時の急激な物価高の中では、なおのこと切り下げの度合いが大きい。それゆえ、当該職員の就労意欲や本学における雇用継続意思にも悪影響を及ぼしかねない事態となっている。

この実情は、国際労働機関（ILO）および厚生労働省が主唱する「同一労働同一賃金」の原則、そして労働契約法3条2項が求める均衡待遇の原則に反するとともに、実績に応じた待遇をそのつど評価していくという年俸制の制度理念にも反する運用であり、早急な是正が求められる。

なお号給の見直しに際し、東海国立大学機構職員給与規程第9条（昇給）にあるように、「良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給とすること」を勘案して、昇給の程度を決定することが必要である。

3. 教員の新規採用人事について

優秀な人材確保および人事にかかわる教職員の労務負担軽減のため、教員の新規採用人事にかかわる決定の時期を早めること

〔理由〕

人件費にかかわる経営問題が発覚して以降、採用・昇任人事については、国の人事院勧告（８月）の発表を待ってから、人事委員会（９～１０月）で決定され、そこから具体的な人事業務がスタートする流れとなっている。それゆえ、公募期間も選考期間も短期にならざるを得ず、既に次年度の予定が決まってしまう場合も多いため、応募自体が極端に減少している。

応募者数の少なさは、それだけで質の低下を意味しているわけではないものの、以前に比べると、当該部局で求める人材に適した人を見定めづらい状態が続いている。

また、教員の採用人事においては、選考基準の選定や研究業績の審査、面接の実施や現任校との引継ぎ・調整など、さまざまな業務が発生するが、通常業務をこなしながら、それら業務を短期間のうちに行わねばならないことで、選考委員および担当事務職員の業務量は過大なものとなってしまう。

人事院勧告に伴う給与額の変更は、大学全体の予算にも直結するため、新規採用など人事の案件も慎重にならざるを得ないという事情があるのはその通りだが、当該年度の人事すべてを凍結せざるを得ないような勧告が出されることは想定しづらい。だとすれば、一部の人事は調整用に判断を留保しつつ、人事院勧告の結果によらず実施可能な人事は、先行して決定していくなど、もう少し柔軟な対応を取っていただくだけでも、問題はだいぶ改善されるように思われる。

要望事項

１．出張にかかわる事務手続きの明確化・簡素化

出張にかかわる旅費の精算業務のプロセスを明確にし、簡素化すること

〔理由〕

東海国立大学機構が発足して以降、出張にかかわる事務手続きが煩雑かつ時間を要することが増えており、担当事務職員の負担が増大しているとともに、教員の側での立て替えの期間が延びており、生活にも支障をきたしかねない事態となっている。

かつては、岐阜大学内部で完了していた手続きが、現在は名古屋大学の部署に関係書類を集約し、一元的に管理・判断していることにより、こうした遅延や煩雑化が生じていると聞いている。また、急ぐ場合はその旨伝えておくと、早めに処理してくれることもあるという話も出ており、きわめて人為的で曖昧な対応がなされてしまう事態となっている。こうしたことは、あくまで伝聞情報に過ぎないため、実際のところはどうかきちんと検証し、改善しうる部分を探っていただきたい。

こうした事態の背景には、相次ぐ出張関連での研究費不正利用を防止するための措置に伴うものだという事は承知しているが、上記のような煩雑さや立て替え期間の長期化は、むしろ不正使用を誘発しかねない危うさがあるように思われる。

２．自家用車使用に際する自費負担軽減

出張等の大学業務において職員の自家用車を使用する場合に支払われる手当について、職員の自己負担が発生しないようにすること

〔理由〕

現状では、「燃料相当額」として「１キロメートル当たり 10 円」（「東海国立大学機構における自家用車の業務使用に関する条項」第 8 条第 2 項）とされているが、昨今の燃料費高騰に伴い、この設定額では燃料費すらカバーできない事態が生じている。

また、自家用車の使用には燃料代以外にも車両購入・維持費や税金・保険料なども必要であり、一般的

にはそれら経費全体を合わせて「車両借り上げ代」として計上される。岐阜大学も、以前はそうように計上されており、かつてはキロ当たり 37 円（数年前に 20 円に減額された）が支払われていた。現状では、燃料代以外に必要な経費については職員の個人負担になっている状況であり、大学業務の円滑な進行において支障が出てしまいかねない構造となっている。

以前の交渉の場では、代替案として「1 日ごとの自動車保険の創設」や「自家用車使用にかかわる手当の創出」なども浮上していたが、現状は放置されたまま、職員の自己負担に頼っている状況にあるが、業務の円滑な実施を踏まえると、すぐにでも改善すべき状況である。

〔参考〕試算では、かなり少なめに見積もったとしても、キロあたり 43 円は必要

*ガソリン代：キロあたり 12 円（ガソリン 1 リットル 170 円／燃費 14 キロ想定）

*車両本体価格：キロあたり 10 円（200 万円／20 万キロ想定）

*車両維持管理費：キロあたり 21 円（年間 1 万キロ、5 ナンバー想定）

…年間 211030 円（自動車税：34500 円、重量税：12300 円、自賠責保険：16350 円、任意保険：65990 円、車検費用：41890 円、消耗品：40000 円）

3. 非常勤講師の待遇改善について

全学共通教育および各部署で授業等を担っていただいている非常勤講師の方の待遇改善および業務にかかわる環境整備を促進していくこと

〔理由〕

大学全体の経費も逼迫化し、教員全体の人数も抑制を強いられる状況下でありつつも、学生のための教育環境およびカリキュラムを充実させていかねばならないという難題を果たしていくために、特定の授業を担当してくれている非常勤講師の方は、大学教育において不可欠の存在となっている。本来であれば、非常勤契約ではなく、フルタイム・正規雇用で安定的に働ける環境を整備していくことが必要であるが、それが難しい現状では、せめて待遇改善および雇用環境の整備を進めていくことを要望する。

研究者を養成する大学院大学も多い都市部ならまだしも、遠方からの通勤を余儀なくされがちな岐阜大学で、非常勤講師を担いうる方はごく少数であり、当大学においても依存度はかなり高い。しかしながら、世間の物価が上昇するなかで給与単価は低いままに据え置かれ、非常勤講師控室に設置されていたパソコン・プリンタも撤去されてしまい、雇用環境は悪化の一途をたどっている。

この状態を放置し続けていると、非常勤講師として働いてくれる人を探すことも難しくなり、大学の教育の質の低下にも直結しかねないため、早急な改善を要望する。

4. 各種研修にかかわる情報（とりわけ E-learning）の一元化

各部署ごとでバラバラに実施されている各種研修について、全体の情報を集約し、一元的に発信・実施できる体制を整備すること

〔理由〕

現在、各部署でさまざまな職員向け研修が実施されているが、時期も内容も対象もバラバラであり、既に実施したものと未実施のものが混在し、どれに取り組んだらいいのかわからない状態となっている。各種研修の必要性はわかるものの、それらを全体で集約し、システム上の同じ場所で管理することにより、そこにアクセスすれば全体が把握できる（自身の実施度合いもチェックできる）仕組みをつくってほしい。