

## 単組討議資料 2025年秋冬の労働条件改善の取り組み

2025年11月7日  
全大教中央執行委員会

### — 目次 —

1	交渉の充実、組織の拡大にむけて	1
1.1	労働条件改善の必要性を法人と共有	1
1.2	労使が「話し合っで決める」プロセスの定着を	1
1.3	組織拡大、組合への共感と期待を広げる取り組みを	1
2	2025年秋冬の主な課題	1
2.1	2025年人事院勧告への対応、賃金改善	1
2.2	定年引上げ・雇用延長	6
2.3	有期雇用教職員の雇用上限撤廃、無期雇用転換の促進	8
2.4	人事マネジメント改革（教員の業績評価、年俸制）	10
2.5	長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの確立	11
2.6	同一労働同一賃金の実現、不合理な待遇差の解消	14
2.7	テレワーク（在宅勤務）の環境整備	16

## 1 交渉の充実、組織の拡大にむけて

### 1.1 労働条件改善の必要性を法人と共有

大学・共同利用機関・高専に期待される役割が大きくなるなかで、教育研究を支えているのは一人ひとりの教職員です。生活の不安なく働くことができる労働条件、モチベーションの向上、人材確保など、「人」への財政支出が最も大事であること、組合の要求は現場の要望であり、業務・運営の改善にも資するものであることを法人と共有しましょう。

### 1.2 労使が「話し合っで決める」プロセスの定着を

要求は多く、すべての要求がすぐに実現できるとは限らず、粘り強い取り組みが必要です。労使交渉では、その時の要求の実現をめざすと同時に、その後の労使交渉の充実にむけて、労使交渉による合意のうでで決定するプロセスの定着をはかりましょう。

### 1.3 組織拡大、組合への共感と期待を広げる取り組みを

要求は多種・多様であり、その実現には教職員の支持が欠かせません。広く教職員の意見を集め、多くの教職員の支持をベースに取り組みをすすめてみましょう。取り組みの経過にあわせて、学習会やニュースの発行、個別の声かけなどによって組合の取り組みを全教職員に伝えましょう。取り組みを通じて組合への共感と支持を広げ、組織拡大と要求実現をめざしましょう。

- 全大教中央執行委員会賃金・労働条件部「団体交渉の手引き」

[https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet\\_action\\_main\\_download&block\\_id=908&room\\_id=32&cabinet\\_id=18&file\\_id=5079&upload\\_id=14162](https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet_action_main_download&block_id=908&room_id=32&cabinet_id=18&file_id=5079&upload_id=14162)

## 2 2025 年秋冬の主な課題

全国的に共通すると考えられる主な課題について以下にまとめました。課題ごとに要求モデル（例）と参考情報を掲載していますので、単組での交渉の参考として、単組の状況に応じて修正等のうででご活用ください（各課題は相互に関連し、重複するものもありますので、単組の状況等に応じてご検討ください）。また、本資料で取り上げていない課題についても積極的な取り組みをお願いします。

### 2.1 2025 年人事院勧告への対応、賃金改善

2025 年の人事院勧告は、人事行政諮問会議の提言を受けて「人材獲得競争が激しくなっている」として官民格差の比較対象企業規模をこれまでの 50 人以上から 100 人以上（本府省勤務では 1,000 人以上）として行われました。また、給与に関する勧告とあわせて「給与制度の見直し」を行うとし、2026 年にその骨格を示し 2027 年に報告するとしています。

## 2.1.1 2025 年人事院勧告の主な内容

### ● 2025 年人事院勧告のポイント

<https://www.jinji.go.jp/content/000011724.pdf>

### ● 給与、期末勤勉手当

月例給は昨年に続き若年層に重点を置きつつも全ての年齢層で改善し、初任給付近で約 6.7%、漸減しつつ高齢層で約 2.7%のベースアップとなっていて、高卒、大卒初任給を約 12,000 円、40 代後半から 50 代で約 10,000 円の引上げとなっています。

ボーナスは年間 4.60 月から 4.65 月へ引上げ（期末手当：0.025 月、勤勉手当：0.025 月）となっています。

平均で3%を超える月例給の引上げは1991年以來の34年ぶりの水準で、全年齢層で引き上げとなっています。影響額も昨年と同様に大きいことが予想されるため、できるだけ早い時期から大学に方針を示すよう求めましょう。

引き続き物価の上昇や民間賃金の上昇など踏まえ、教職員の賃金改善と優秀な人材確保の観点から、少なくとも国家公務員に遅れることなく改善を求めましょう。

年俸制適用者については、各大学等で基本年俸やボーナス・業績給などの制度設計の違いがありますが、人事院勧告を踏まえた相応の改善を、各大学等の制度に応じて適切に反映するよう求めましょう。

パートタイム職員の時給については、最低賃金や民間相場を参考に独自に設定しているところや、相当する常勤職員の基本給に計算式をあてはめて設定しているところなど大学によって定め方に違いがあります。ここ数年の最低賃金の上昇カーブは大きく、近隣の自治体や大学、地域の求人情報などの状況も参考にしつつ相応の改善を求めましょう。TA、RAなどの時給単価についても改善を求めましょう。

### ● 給与制度の見直し

#### ・新たな人事制度の構築

昨年の「給与制度のアップデート」につづき「給与制度の見直し」として職務・職責をより重視した給与体系を含む「新たな人事制度の構築」を行うとし、その骨格を 2026 年に示し、2027 年に報告するとしています。

2026 年においては、職務・職責をより重視した給与体系の先行実施として、官民給与比較方法の見直し、本府省業務調整手当の見直し、在級期間表の廃止、特地勤務手当等の見直しが行われます。

#### ・官民給与比較方法の見直し（2025 年 4 月実施）

人事行政諮問会議の提言を受けて、官民格差の比較対象企業規模を「50 人以上」から「100 人以上」に上げましたが、実質的には 2006 年に「50 人以上」へと引下げたこと

を戻すということです。また、本府省職員との対応関係を東京 23 区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に上げるとしています。

#### ・本府省業務調整手当の見直し（2025年4月実施）

本府省業務の特殊性・困難性や管理職になったことによる年収の減少への対応等から、本府省業務調整手当の支給対象に幹部、管理職員を含める（51,800円）とともに本府省の課長補佐級（10,000円）、係長級以下（2,000円）で手当を上げます。

#### ・在級期間表の廃止（2026年4月実施）

昇格前に一定の在級期間を設けてきた制度が廃止されます。国立大学等においては、法人化以前から事務・技術職員の上位級ポストが他省庁の出先機関より少なかったため、事務・技術職員では昇任、昇格が課題となっています。在級期間の廃止により昇格改善につながる可能性はありますが十分なポスト（上位級）が措置されるかは不透明で、年齢・在職期間・在級年数を満たすことによる昇格が行われるか注視していく必要があります。

#### ・特地勤務手当等の見直し（2025年4月以降順次実施）

特地勤務手当と地域手当との減額調整の廃止（2025年4月実施）、特地勤務手当に準じる手当と広域異動手当との減額調整の廃止（2025年4月実施）、特地勤務手当に準じる手当の支給対象の拡大（2025年4月実施）などが行われます。

#### ・マイカー通勤手当（2025年4月以降順次実施）

マイカーにかかる通勤手当については、現行の距離区分について200円から7,100円までの幅で上げます（2025年4月実施）。マイカー通勤の距離上限を現行の60Km以上から100Km以上までに引き上げて、65Kmから100Km以上まで5Km区分で新設します（2026年4月実施）。1か月当たり5,000円を上限として駐車場などの利用料金を対象とする手当が設けられます（2026年4月実施）。

また、採用や異動の日から通勤手当を支給できるよう支給方法を見直します（2026年10月実施）。

#### ・月例給与水準を適切に確保するための措置（2026年4月実施）

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置として、これまで高卒初任給辺りでは、月給額を時間給換算とした際に査定賃金を下回ることがありましたが、地域の最低賃金との差を補填する手当が新設されました。

#### ● 地域手当

昨年の地域手当の見直しについては経過措置の期間中にあります。「地域手当の大きく

り化」により引き下げとなった自治体では、隣接する他の自治体との「格差」による人材獲得に影響が生じないように、現状維持や引き上げを行った例もあります。キャンパス間の均衡や、財政的な面から既に国家公務員や所在する自治体の水準と違う場合などは、人事院が表す「人材獲得競争のうえで採用人事に影響が生じる」として改善を求めること検討しましょう。

### 2.1.2 ベースアップ評価料（医療関係職種）

政府は医療関係職種について、2024 年度に 2.5%、2025 年度に 2.0%の賃上げの実現をめざすとしており、2024 年度の診療報酬改定において医療関係職種の賃上げにむけたベースアップ評価料が新設されました。2025 年度までの措置であり、2026 年の診療報酬改定を待つ状況ですが、以下の留意点にあるように、目標として掲げられている賃上げは今回のベースアップ評価料だけでは難しく（ベースアップ評価料は 2.3%）、医療機関の過去の実績ベースの賃上げや賃上げ促進税制の活用などを組み合わせることによって実現をめざすとされてはいるものの、人事院勧告に準拠できるよう附属病院職員の人件費確保を求めましょう。

- ・ベースアップ評価料等について（厚労省）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188411\\_00053.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188411_00053.html)

- ・令和 6 年度診療報酬改定の概要【賃上げ・基本料等の引き上げ】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/001251534.pdf>

- ※ベースアップ評価料 解説資料（厚労省）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/001251534.pdf>

- ※ベースアップ評価料 疑義解釈資料（厚労省）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/001303606.pdf>

### 2.1.3 運営費交付金の増額にむけて法人としての取り組みを

昨年に続き今年の人事院勧告も高水準の引上げとなっていますが、運営費交付金が伸び悩むなか、人件費の主な財源を運営費交付金に頼る国立大学等では、人事院勧告に完全準拠（4 月遡及を含む）することは容易くない状況が生じており、人件費財源の確保が課題となっています。

人件費の上昇や物価の高騰が続くなか、ここ数年は補正予算が措置されています。また、来年度の概算要求では国立大学等運営費交付金は約 6%増となっており、「骨太方針 2025」を踏まえ、物価・人件費の上昇等が継続する中でも、各大学が、優秀な人材の確保や教育研究活動を実施するために必要な基幹経費を増額（620 億円）」とされています。大学病院に関する支援としては、診療報酬によるベースアップ評価料のほか、来年度の概算要求では「診療報酬では補填されていない、教育・研究に必要な経費（医療設備含む）の一部を支援し、経営基盤を強化することにより、地域医療を支える大学病院の機能強化に貢

献」として新規で 60 億円が要求されています。こうした状況をふまえ、あらゆる財源を有効活用して人件費財源を確保することを求めましょう。

やむを得ず完全準拠が難しい状況になった場合には、財政状況についての分かりやすい資料提示と丁寧な説明を尽くさせ、財政状況をみつつ年度末まで対応する努力や（過去にボーナスについて数大学で同様の対応あり）、少なくとも今年度限りとして次年度の予算編成では人件費の上昇を見込んだ対応をすることなどを求めましょう。

全大教中央執行委員会は文科省、財務省との会見や国会議員への要請活動で運営費交付金の拡充を絶え間なく求めています。引き続き、今年度の補正予算での対応や来年度の概算要求の満額措置を求めて要請を行います。単組においても交渉の際には、大学として運営費交付金の拡充を社会へアピールするよう求めるなど「共同の取り組み」をめざしましょう。

### 団体交渉に向けて

団体交渉は協議により双方の歩み寄りなどを含めた相互理解により行われることも重要です。国立大学等の教職員の給与は、国家公務員給与の影響を強く受ける状況にはありますが、あくまで労使の自主的な交渉によって決定するものです。国立大学等の現場では依然として多忙化・人員不足、業務の複雑化・高度化、コロナ以降 DX 対応が求められるなど、新しい働き方への対応など教職員の負担が減る状況にはありません。教職員の労苦に報いる改善を求め、少なくとも人事院勧告と同様の改善を実現しましょう。また、国家公務員水準に後れをとる手当の改善、その他労働条件の改善を求めましょう。

#### 【要求モデル（例）】

1. 2025 年人事院勧告に準じて基本給およびボーナスを上げること。
2. 年俸制対象者についても人事院勧告に準じた改善を行うこと。
3. 諸手当の見直しについては不利益変更を行わないこと。
4. 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、引き続き意欲をもって業務を行うことができるよう、特別手当等の支給を行うこと。
5. 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。
6. 事務職員・技術職員の昇任・昇格を改善し、ラスパイレス指数を引き上げること。

- 人事院勧告（人事院）

<https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/index.html>

- 全大教中執声明「国公立大学・高専・大学共同利用機関で働く教職員の賃金改善を求める」～2025 年人事院勧告を受けて～

[https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet\\_action\\_main\\_download&block\\_id=216&](https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet_action_main_download&block_id=216&)

- 独立行政法人通則法第 50 条の 10、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(2013.12.24 閣議決定)
  - ・「国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該国立大学法人等の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して定めなければならない。」(独立行政法人通則法第 50 条の 10)
  - ・「国家公務員の給与等を考慮事項としていることをもって、(中略) 国家公務員の給与を超える給与額を支給できないわけではないことに、留意が必要である。」(国立大学法人法コンメンタール改訂版)
  - ・「法人の給与水準については、法人の事務・事業の特性等を踏まえ当該事務・事情がより効果的かつ効率的に実施されると見込まれる場合には、国家公務員より高い水準を設定することも可能とする。」(「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(2013.12.24 閣議決定))
  - ・「役職員が非公務員である法人については、国家公務員との比較に加え、当該法人と就職希望者が競合する業種に属する民間事業者の給与水準との比較など、当該法人が必要な人材を確保するために当該給与水準とすることが必要である旨を、その職務の特性を踏まえながら説明するものとする。このうち、特に国家公務員と比べて法人全体の職員の給与水準が高い法人は、高い水準であることの合理性・妥当性について、国民に対して納得が得られる説明を行うものとする。」(「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(2013.12.24 閣議決定))
- 交渉の結果、人事院勧告通りの改定となるとしても、今後の交渉も見据え、教職員の声に基づいた要求を行い、法人に対して人事院勧告通りとする理由の説明を求め、労使交渉によって決定するプロセスを定着させる。  
事務職員・技術職員の昇格に関して、京都大学では、「職級一致」措置による改善が行われている。名古屋大学では、国家公務員との比較で高位級が少ないことや基準に照らして遅れないかなどの交渉を行っている。

## 2.2 定年引上げ・雇用延長

国家公務員について「国家公務員法等の一部を改正する法律」により定年を 2023 年度から 2 年ごとに 1 歳ずつ引上げ、2031 年度に 65 歳まで引上げられることとなりました。

国立大学等の対応は国家公務員の動きによって自動的に決まるのではなく、労使交渉によって決まります。既に高専と多数の国立大学等で国家公務員に準じた定年の引上げを行っています。運営費交付金は国家公務員と同様の定年引上げ分が反映される仕組みとはなっていないため、全大教は文科省との会見で定年引上げ分を考慮した人件費について予算

措置を求めています。

段階的な定年引上げにより、当面は定年引上げの者と再雇用の者が併存することになります。これまで、国立大学等では再雇用者はフルタイム勤務を希望してもパートタイム勤務となることも多い状況でしたが、定年引上げと同じく再雇用等の雇用延長は原則フルタイムとして、希望する場合は短時間勤務が可能な制度とする必要があります。昨年の人事院勧告で再任用者についても手当支給が拡大されています。再雇用者の給与水準についても職務内容などを考慮しつつ、定年引上げ者と同様となるよう再雇用の待遇改善も必要です。

国家公務員の定年引上げでは、課長補佐級以下では60歳時点の職にとどまり給与水準を70%とするため同一の職階で給与に違いが生じること、後進の昇任人事にも影響が生じる恐れもあります。

雇用と年金の確実な接続や長年の知識・経験の有効活用の観点からも、定年引上げの確実な実施とあわせて再雇用の待遇改善や中堅・若手層の昇任、新規採用者の確保などをふまえて交渉・協議の場を求め、要求の提示や情報交換をすすめましょう。

#### 【要求モデル（例）】

1. 定年の引上げについて、十分な情報提供と交渉を行い、以下の点をふまえつつ、合意のうえですすめること。
  - (1) 国家公務員に準じて定年の引上げを行うこと。
  - (2) 60歳以降の給与水準を引下げるのであれば、給与水準に見合う職務内容とすること。
  - (3) 原則フルタイム勤務とし、希望者について短時間勤務とすること。
  - (4) 労働条件について対象者への説明を適切に行うこと。
2. 再雇用制度について以下のようにすること。
  - (1) 原則フルタイム勤務とし（既に短時間勤務の再雇用者についても希望する場合はフルタイムへ移行すること含む）、希望者について短時間勤務とすること。
  - (2) 賃金水準は定年引上げ対象者と同様にすることを原則とし、国家公務員に準じてこれまで不支給であった手当について支給すること。
  - (3) 労働条件について対象者への説明を適切に行うこと。

- 「国家公務員法等の一部を改正する法律 改正の概要」（内閣人事局）  
[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/pdf/koumuinhou\\_kaisei\\_gaiyou.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/pdf/koumuinhou_kaisei_gaiyou.pdf)
- 「国家公務員の60歳以降の働き方について」（人事院給与局・内閣人事局）  
[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/pdf/20240109\\_over60\\_hataraki\\_kata\\_honbun.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/pdf/20240109_over60_hataraki_kata_honbun.pdf)

## 2.3 有期雇用教職員の雇用上限撤廃、無期雇用転換の促進

無期転換については、単組の粘り強い取り組みによって一定の要件を満たせば5年超も可能となる法人がある一方で、5年超や無期転換には財源の見通し等の厳しい要件がある法人も多くあり、採用条件に期限の上限が設けられている法人が多いことも事実です。多くの教職員の雇用の安定をめざして取り組みをすすめてみましょう。

大学等及び研究開発法人の研究者、教員等のうち、無期転換権発生までの期間を10年とする労働契約法の特例対象者については、理化学研究所や国立大学等でも2023年3月に多数雇止めとされることが問題となりました。産業総合研究所では無期転換とする方針が示され、公的研究セクションにおいて対応が分かれる状況となっていました。全大教も問題として文科省会見でも取り上げ、文科省も大学等へ通知を重ねて行い、継続して調査を行っています。この問題は引き続き繰り返される可能性があり、研究者等の雇用を守る取り組みも求められています。

### 【要求モデル（例）】

1. 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、継続雇用・無期転換できる制度を整備すること。
2. 本学で定められている無期転換に関する制度を教職員に周知すること。また、無期転換制度の対象となる教職員およびその管理者に対して、労働契約法の無期転換ルールの趣旨および本学における無期転換制度の手続きについて説明し、適切な運用が行われるようにすること。

- 令和6年度科学技術人材養成等委託事業（研究者・教員等の雇用状況等に関する調査）  
文科省公表資料（2025.1.22）

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/jinzai/1357901\\_00012.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/1357901_00012.htm)

「研究者・教員等の雇用状況に関する調査 調査結果」

[https://www.mext.go.jp/content/20250120-mxt\\_t\\_kiban03-000039795\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20250120-mxt_t_kiban03-000039795_1.pdf)

⇒ 「特例に係る現況を把握・分析し、研究者・教員等の雇用環境の改善に向けた今後の取組の参考とするため実施」

- ・令和5年4月1日時点で、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等のうち、有期労働契約により無期転換申込権発生までの期間（原則5年）を10年とする労働契約法の特例対象者は101,602人
- ・令和5年度中に10年を迎えた特例対象者：8,230人
  - ＞無期労働契約を締結した又は無期転換申込権を得た者：7,106人（86.3%）
  - ＞上記のうち、無期転換申込権を行使した者：560人（8.8%）
  - ＞定年等（367人）を除き労働契約を終了した者：757人（9.2%）
    - ・次の雇用先が確定している者：259人

- ・機関として把握していない者：462人
- ・その他（求職中・就労せず）：36人

「研究者・教員等の雇用に係る適切な対応について（依頼）」

[https://www.mext.go.jp/content/20250120-mxt\\_t\\_kiban03-000039795\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20250120-mxt_t_kiban03-000039795_2.pdf)

- 「2022年 国立大学法人・独法等の非常勤職員の状況・無期転換調査（国立大学法人及び大学共同利用機関法人分）」（文科省調べ）  
[https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet\\_action\\_main\\_download&block\\_id=912&room\\_id=32&cabinet\\_id=22&file\\_id=9128&upload\\_id=27367](https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet_action_main_download&block_id=912&room_id=32&cabinet_id=22&file_id=9128&upload_id=27367)
- 名古屋大学の制度  
[https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet\\_action\\_main\\_download&block\\_id=912&room\\_id=32&cabinet\\_id=22&file\\_id=5577&upload\\_id=15912](https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet_action_main_download&block_id=912&room_id=32&cabinet_id=22&file_id=5577&upload_id=15912)
- 名古屋大学の非常勤職員の求人方法と無期転換者の解雇回避  
[https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet\\_action\\_main\\_download&block\\_id=912&room\\_id=32&cabinet\\_id=22&file\\_id=6302&upload\\_id=18390](https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet_action_main_download&block_id=912&room_id=32&cabinet_id=22&file_id=6302&upload_id=18390)
- 単組の取り組み例
  - ・一律の更新上限の撤廃を基本的要求としつつ、まずは特に要望が強い職場・職種から雇用継続を実現（大分大）
  - ・一律の更新上限の撤廃を基本的要求としつつ、別途、無期転換可能な職種を設ける（九州大）
  - ・業務の終了に伴い解雇となる扱いとなっていた一職種について、別の業務への移行による解雇回避努力を行う仕組みの整備（東北大）
  - ・移行審査もしくは3年の有期雇用期間後の判定によって無期雇用とする新制度の検討（京都大）
  - ・学内の無期転換制度についてのガイドラインの作成と個別事案への対応（大分大）
- 雇用の継続による意欲の向上や業務効率の向上。経験があり業務に精通した有期雇用教職員を一律に雇止めすることが業務効率低下の一因となっている。
- 無期転換後も労働条件は原則として同一であり、大きな財政負担増となるものではない。業務効率の向上によって時間外労働の縮減が期待できる。財政上・業務上やむを得ない場合でも全学的な配置転換で対応できる。

## 2.4 人事給与マネジメント改革（教員の業績評価、年俸制）

人事給与マネジメント改革による業績評価と年俸制は、教員の意欲と組織全体のパフォーマンスを向上させることが目的とされています。他方で、多様な分野にわたる教育・研究業務を公正・公平に評価することの難しさ、短期・確実な業績の助長、チームワークの低下など、その目的に反する危険性があります。また、限りある人件費財源のもとでの相対評価となれば、年収の不安定化や月給制と比べて不利益（業績が同じだとしても）をもたらす問題もはらんでいます。

人事給与マネジメント改革の進捗状況（全学的人事マネジメントシステム、業績評価、年俸制、テニュアトラック制・クロスアポイントメント制）は運営費交付金の評価配分の対象とされており、多くの法人で導入がすすめられています。これまでに単組で粘り強い交渉が行われており、従来の期末・勤勉手当を業績給の財源にするところが多いほか、多くの大学では実質的に従来制度から大きな変化はない制度となっています。しかしながら、一部の大学では、相対評価によって業績給が減額となる制度となっているところもあります。

政府・文科省は、必要に応じて人事給与マネジメント改革ガイドラインを補強していくとしており、引き続き、状況を注視しつつ、年収の不安定化や不利益を招くことのないよう取り組みましょう。

本課題の詳細については、2019年3月28日作成の単組討議資料「人事給与マネジメント改革ガイドライン・『業績評価』と『年俸制』の留意点」をご活用ください。

### 【要求モデル（例）】

1. 制度設計にあたっては、十分な情報提供と交渉を行い、以下の点をふまえつつ、合意のうえですすめること。
  - (1) 月給制および年俸制導入促進費による年俸制と比べて不利益になることがないようにすること。
  - (2) 短期間の評価による処遇の過度な変動がないようにすること。
  - (3) 評価においては、分野・業務や職位による不公平がないようにすること。
  - (4) 評価においては、絶対評価とするとともに、マイナスの評価・処遇については一定割合を常置することはしないこと。
  - (5) 通勤手当、扶養手当、住宅手当などの生活関連手当については、月給制と同様に支給すること。
  - (6) 在職教員への適用にあたっては個別の同意を前提とすること。
  - (7) 評価・処遇に対する不服申し立て制度を設けること。

- 単組討議資料「人事給与マネジメント改革ガイドライン・『業績評価』と『年俸制』の留意点」（2019.3.28 全大教）

[https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet\\_action\\_main\\_download&block\\_id=912&room\\_id=32&cabinet\\_id=22&file\\_id=6848&upload\\_id=19888](https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet_action_main_download&block_id=912&room_id=32&cabinet_id=22&file_id=6848&upload_id=19888)

- 人事給与マネジメント改革について（文科省）  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/houjin/1403895\\_00003.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/1403895_00003.htm)
- 「退職手当 Q&A」（文科省 2019.2.25）  
[https://zendaikyo.or.jp/?page\\_id=2072](https://zendaikyo.or.jp/?page_id=2072)（全大教ホームページ）

## 2.5 長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの確立

2019年4月から施行されている時間外労働の上限規制や裁量労働制適用者も含む労働時間の状況の把握、また、育児・介護休業法の改正などワーク・ライフ・バランスの確立にむけた課題について、あらためて制度の内容や運用上の問題などを把握しつつ、改善を求めましょう。

人事院は「柔軟な働き方に関する措置」として「フレックスタイム制の見直し」、「夏季休暇の取得時期を6-10月に拡大」、「年次休暇を15分単位で取得可能」としてきました。また、11時間をめやすとする「勤務間インターバルの確保」に努めるよう各省庁へ通知しています。これらは、国立大学等においても教職員のワーク・ライフ・バランスの向上に資する可能性がある一方で、例えば、フレックスタイム制の見直しは「総労働時間を維持した上で」としていることから1日当たりの長時間労働の助長にならないようにすることや業務の連携体制などについて検討が必要と考えられます。前提として業務の効率化や適正な人員配置がより一層求められます。国立大学等の業務の状況や教職員の意向を踏まえつつ、メリット・デメリットを考慮し要求につなげていきましょう。

### 【要求モデル（例）】

1. 長時間労働の是正にむけて、時間外労働の実態や発生原因を把握し、業務の効率化や適正な人員配置など時間外労働の縮減策を行うこと。
2. 36協定の特別条項に関して、上限時間を可能な限り原則（月45時間）の時間に近い時間設定とするとともに、特に繁忙な月に限定して適用するなどして長時間労働の是正を推進すること。業務の都合から現在の上限時間を維持せざるを得ない状況がある場合は、時間外労働を必要最小限にする手立てを講じることとあわせ、上限時間の段階的な引下げを行うこと。
3. 休日勤務の振替休日もしくは代休が確実に取得できるようにすること。
4. 夏季休暇の取得時期を拡大し、取得しやすい環境整備をすること。
5. 裁量労働制が適用されている教員の労働時間把握に関して、健康確保の観点から適切に時間把握を行いつつも、自由な研究活動に支障が及ばないよう配慮すること。

6. 教員が所定労働時間で研究活動に充分時間を割くことができるよう、研究以外の業務の効率化、各種申請手続きの効率化、研究補助者の充実、担当授業数の負担軽減などについて検討すること。
7. 妊娠、出産、育児・介護と仕事との両立支援について以下を行うこと。
  - (1) 現行の育児休業の取得回数を 2 回まで可能とすること。(育児休業の分割取得。育介法で 2022.10.1 施行)
  - (2) 現行の育児休業に加えて、子の出生後 8 週間以内の 2 回までの育児休業を制度化すること。(出生直後の育児休業。育介法で 2022.10.1 から施行)
  - (3) 不妊治療のための休暇を制度化すること。(国家公務員で 2022.4.1 から実施)
  - (4) 子の看護休暇を小学校 3 年生まで延長すること。取得理由に感染症に伴う学級閉鎖や出席停止等、入園・入学式、卒園式を追加すること。(育介法で 2025.4.1 から施行)
  - (5) 育児休業を取得しやすい環境整備および妊娠・出産を申出た教職員への制度周知と育児休業取得の意向確認を行うこと。(育児休業取得の環境整備。育介法で 2022.4.1 から施行)
  - (6) パートタイム・有期雇用教職員について以下を行うこと。
    - ①育児・介護に関する休業・休暇の取得要件の緩和(育介法で 2022.4.1 から施行)
    - ②配偶者出産休暇の制度化(国家公務員で 2022.4.1 から実施。育介法で努力義務)
    - ③産前・産後期間における男性教職員の育児参加のための休暇の制度化(国家公務員で 2022.4.1 から実施)
    - ④産前・産後休暇の有給化(国家公務員で 2022.4.1 から実施)
  - (7) 産前・産後期間における男性教職員の育児参加のための休暇の対象期間を子が 1 歳に達するまで延長すること。
8. 育児・介護が必要な場合の在宅勤務を可能とすること。
9. 育児・介護等に関する休暇制度や支援制度等について、教職員に周知し、利用しやすい環境を整えること。制度の内容や運用については教職員の意見を反映すること。

- 単組討議資料「働き方改革に関する補強」(全大教 2019.1.30)  
[https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet\\_action\\_main\\_download&block\\_id=912&room\\_id=32&cabinet\\_id=22&file\\_id=6806&upload\\_id=19679](https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet_action_main_download&block_id=912&room_id=32&cabinet_id=22&file_id=6806&upload_id=19679)
- 全大教中執声明「大学教員の『働き方改革』に関する声明」(2020.1.6)  
[https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet\\_action\\_main\\_download&block\\_id=216&room\\_id=51&cabinet\\_id=5&file\\_id=7323&upload\\_id=21529](https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet_action_main_download&block_id=216&room_id=51&cabinet_id=5&file_id=7323&upload_id=21529)
- 「大学教員の働き方改革に関する声明を受けての取り組みの留意点」(全大教 2020.2)  
[https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet\\_action\\_main\\_download&block\\_id=908&room\\_id=32&cabinet\\_id=22&file\\_id=6806&upload\\_id=19679](https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet_action_main_download&block_id=908&room_id=32&cabinet_id=22&file_id=6806&upload_id=19679)

[m\\_id=32&cabinet\\_id=18&file\\_id=8519&upload\\_id=25808](#)

- 36 協定・変形労働時間制・裁量労働制労使協定調査（全大教 2022.8～9）  
<https://bit.ly/3Sapadh>  
（黄色マーカー）
- 裁量労働制教員の時間把握方法調査（全大教 2019.8～9）  
[https://zendaikyo.or.jp/?page\\_id=32#\\_912](https://zendaikyo.or.jp/?page_id=32#_912)  
（賃金労働条件関係／05 労働協約・労使協定／労使協定等（2019-08～09 調査））
- 全大教新聞 2019 年 11 月号 長時間労働の是正に関する労使の取り組み  
[https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet\\_action\\_main\\_download&block\\_id=807&room\\_id=130&cabinet\\_id=15&file\\_id=7274&upload\\_id=21181](https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet_action_main_download&block_id=807&room_id=130&cabinet_id=15&file_id=7274&upload_id=21181)
- 「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」（厚労省 2021.3）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>
- 「改正労働基準法に関する Q&A」（厚労省 2019.4）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000487097.pdf>
- 育児・介護休業法について（厚労省）  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
- 「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」（人事院 2021.8.10）  
<https://www.jinji.go.jp/iken/moushide.html>
- 妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援のページ（人事院）  
[https://www.jinji.go.jp/ikuzi/ryouritsu\\_toppage.html](https://www.jinji.go.jp/ikuzi/ryouritsu_toppage.html)
- 2022 年人事院「令和 4 年 人事院勧告・報告について」「別紙第 3 公務員人事管理に関する報告」（2022.8.8）  
[https://www.jinji.go.jp/kankoku/r4/r4\\_top.html](https://www.jinji.go.jp/kankoku/r4/r4_top.html)
- 関連する改善状況
  - ・子の看護休暇：佐賀大で中学校入学前まで

## 2.6 同一労働同一賃金の実現、不合理な待遇差の解消

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差解消にむけたパート有期法が2020年4月から施行されています。「同一労働同一賃金ガイドライン」では原則となる考え方や個別の待遇ごとに判断の具体例が示されています。この間、パート有期法8条の前身となった労契法20条をもとに争われた最高裁判決が出されています。国家公務員では非常勤職員の病気休暇が有給化されました。また、単組の交渉によって、病気休暇の有給での付与や採用時からの年休の付与、期末手当の支給などが一定実現しています。こうした状況をステップとして非正規雇用労働者の待遇改善を粘り強く求めていきましょう。

### 【要求モデル（例）】

1. パートタイム・有期雇用教職員へ有給の病気休暇を付与すること。
2. パートタイム・有期雇用教職員へ採用時から年休を付与すること。
3. パートタイム・有期雇用教職員へ夏季休暇・夏季一斉休業について正規教職員と同様に付与すること。
4. パートタイム・有期雇用教職員への特別休暇について正規教職員と同様に付与すること。
5. パートタイム・有期雇用教職員へ期末手当相当を支給すること。
6. パートタイム・有期雇用教職員へ扶養手当、住居手当を支給すること。

- パート有期法8条のポイント
  - ・短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて
  - ・①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を設けてはならない
  - ・個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切な事項を考慮して判断（⇔労契法20条はどのような観点から違いをどう考慮するのか不明確だった）
  - ・事業主は、待遇差の内容、理由について労働者の求めに応じ説明する義務あり（「非正規だから」「雇用形態が違うから」「そういう契約内容で採用しているから」では理由にならない）
- 「同一労働同一賃金ガイドライン」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>  
⇒ ガイドラインに記載のない待遇についても不合理な待遇差の解消が求められる。
- 国家公務員の非常勤職員の休暇制度（人事院2025.4.1施行。子の看護等休暇や病気休暇の有給化など）  
<https://www.jinji.go.jp/content/000006982.pdf>

- 「2021 非常勤職員労働条件調査」(全大教 2021.10)  
[https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet\\_action\\_main\\_download&block\\_id=912&room\\_id=32&cabinet\\_id=22&file\\_id=8662&upload\\_id=26212](https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet_action_main_download&block_id=912&room_id=32&cabinet_id=22&file_id=8662&upload_id=26212)
- 休暇や期末手当の改善状況
  - ・採用時から年休付与：室蘭工大、信州大、天文台、名古屋大、島根大、高知大、九州大、大分大など
  - ・期末手当：茨城大、埼玉大、都立大、天文台、滋賀県立大、東京大
- 妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援のページ(人事院)  
[https://www.jinji.go.jp/ikuzi/ryouritsu\\_toppage.html](https://www.jinji.go.jp/ikuzi/ryouritsu_toppage.html)  
 ⇒ 国家公務員における制度がまとめられている。
- 「一般職の職員の給与に関する法律第 22 条第 2 項の非常勤職員に対する給与について」(人事院 2021.7.16 最終改正)  
 ⇒ 「任期が相当長期にわたる非常勤職員に対しては、期末手当及び勤勉手当に相当する給与を、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するように努めること。この場合において、職務、勤務形態等が常勤職員と類似する非常勤職員に対する当該給与については、常勤職員に支給する期末手当及び勤勉手当に係る支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給すること。」
- 「国家公務員の非常勤職員の処遇の状況に関する調査」(内閣人事局 2018)  
[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjiikyoku/files/h3010hijokin\\_syoguchosa.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjiikyoku/files/h3010hijokin_syoguchosa.pdf)  
 ⇒ 国公労連からの情報では、内閣人事局によると、令和 3 年度には期間業務職員およびパートタイム職員のほぼすべての者に期末手当および勤勉手当に相当する給与が支給される見込みとのこと(相当する手当が一部でも支給されていれば支給されている扱いとし、常勤と比べて支給率などや省庁間で支給額に違いはある)。また、平成 30 年の内閣人事局調査をみると、期間業務職員および期間業務職員以外の非常勤職員(パートタイム職員は後者に含まれる)の多くの割合の者に期末手当および勤勉手当に相当する給与が支給されている。
- 大阪医科薬科大事件・メトロコマース事件・日本郵便事件 最高裁判決の考え方  
賞与、退職金  
 正社員の人材確保・定着を図ることを目的とするものとして、非正規雇用労働者に不支給とする制度設計も不合理ではないとした(一般論として、支給の相違について不合理と認められるものに当たる場合はありうるとしている)。

### 病気休暇、扶養手当

長期継続勤務の期待と継続雇用の確保を目的とするものとして、相応に継続的な勤務が見込まれる非正規雇用労働者には同様に支給すべきとした。

### 通勤手当、夏期冬期休暇など

個々の労働条件の性質・目的が非正規雇用労働者にも妥当するものとして、同様に支給すべきとした。

### 住居手当

正社員と契約社員との間に転居を伴う転勤義務の点で違いがあるか否かで判断した（メトロコマース事件、日本郵便（東京）事件、日本郵便（大阪）事件では、高裁で、転居を伴う配置転換が想定されていない正社員に支給されている住宅手当・住居手当が契約社員に支給されないことは不合理と判断され、上告不受理により確定）。

⇒ 上記は労契法 20 条の枠組みで争われたもので、2020 年 4 月施行のパート有期法 8 条および「同一労働同一賃金ガイドライン」を直接ふまえて判断されているわけではないことに注意。

8 条およびガイドラインでは不合理性判断の方法・基準がより明確にされ、賞与も含めたかたちで個別の労働条件の具体的対応例も示されている（このため、上記最高裁判決よりも、賞与・退職金について、有利な主張を展開できる可能性はあると思われる）。今後、最高裁判決を参考としつつ、パート有期法やガイドラインの考え方に沿った改善を求めていくことが重要。

## 2.7 テレワーク（在宅勤務）の環境整備

人事院は「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」の報告を受けて 2024 年 3 月に「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン」を策定（2025.4 に改訂）しました。

ガイドラインでは「テレワークの活用による職員の能力発揮及びワーク・ライフ・バランスの実現の観点から、テレワーク勤務の対象職員を育児や介護等の特定の個人的事情がある者のみに限定することは適当でないと考えられます。」として、業務運営上の支障がない限りにおいては、職員の希望に応じてテレワークを活用した働き方を可能とすることを基本的な方向性としています。国立大学等においても感染症対策、災害時への備えや働きやすい職場づくりの視点で、制度化を妨げるものではないでしょう。

ガイドラインでは「官職への任命には勤務場所への出勤が含意されている」として出勤を原則としています。基本的な考え方に「通常時のテレワークは、職員の希望・申告を前提として実施することを原則とすることが適当です。」とあります。なお、窓口業務など行政サービスの提供を要する現場などは例外としています。

テレワークの導入には、環境の整備、手続きなどのほか、心身の健康を優先した勤務体制と時間管理を前提としなければなりません。また、テレワーク環境特有の状況として、

「勤務時間外も手元に端末があり常にアクセスできるため、勤務時間のオンオフが曖昧になる」、「画面越しに相手の自宅が見え仕事とプライベートの境界線が曖昧になる」などがあるとして、「いかなる時もカメラをオフにすることを許容しないなどの過度な監視を行う」、「服装や部屋の映り込みなどを通じて私生活に踏み込む発言をする」などのハラスメント対策を講じる必要があるとしています。

テレワークに伴う費用・手当については、光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当（月額 3,000 円）を支給するとしています。通勤手当に関しては「交通機関等を利用する場合は1箇月当たりの平均通勤所要回数分に応じた運賃等の額を支給し、自動車等を利用する場合は自動車等の使用距離の区分に応じて定める額の2分の1の額を支給する」ともしています。

テレワークを導入する際は、使用する端末や通信環境の整備、通信費や光熱費などの費用負担を含む手当の在り方について検討するよう求めましょう。

対面での授業・講義を中心とした状況にありますが、感染症対策や災害時の対応などをみすえた教職員が安心して業務に従事できる環境整備を求めましょう。

#### 要求モデル（例）

1. テレワークについて、自然災害対応や育児・介護が必要な場合、妊娠中の教職員、その他、ワーク・ライフ・バランスや柔軟な働き方の推進の観点から対応が可能な教職員などへ適用範囲を拡充すること。
2. テレワークにおける労働時間制度について、業務内容や教職員の要望をふまえつつ柔軟な制度を検討するとともに、業務量が適正であるかのチェックおよび長時間労働防止のためのガイドラインを策定すること。
3. 出勤業務とテレワーク業務の整理、事務手続きの簡素化やオンライン化、オンライン会議の促進など、業務の効率化をすすめること。
4. 学内システムへ安全にアクセスできる環境整備を行うこと。
5. 遠隔授業の充実に必要となる資料作成などの研修や専門人員の配置、相談窓口の設置等のサポート体制を整備すること。
6. 在宅勤務、遠隔授業などの業務に要した費用や在宅勤務手当を支給すること。
7. 教育支援のため学内の通信環境整備や学生の通信環境整備への補助を行うこと。
8. 働き方改革、感染症拡大防止、自然災害対応など幅広い視点からテレワークについて労使間で意見交換を行い、継続的かつ柔軟な大学運営を行うための事業計画を検討していくこと。

- 国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン（人事院 2024.3 策定＞2025.4 改定）

[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/pdf/guideline\\_honbun.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/pdf/guideline_honbun.pdf)

- 「新型コロナ対応下での労働実態・教育研究状況アンケート報告」（全大教 2020.10）  
<https://bit.ly/37rJ93t>  
 ⇒ 今後の課題として多く挙げられているのは、学内・家庭内における遠隔業務体制の整備、対面での教育研究のための環境整備、学内の 3 密回避、在宅・時差・ローテーション勤務における業務分掌、適切な手当の支給。
  
- 厚労省のテレワーク総合ポータルサイト  
<https://telework.mhlw.go.jp/>
  
- 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（厚労省 2021.3）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html)  
 ⇒ ガイドラインの主な概要は以下の通り（抜粋）。
  - 導入に当たっての望ましい取組
    - 不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決済の電子化等が有効であり、職場内の意識改革をはじめ、業務の進め方の見直しに取り組むことが望ましい。
  - テレワークに要する費用負担の取扱い
    - テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。
    - テレワークに伴う費用について、業務に要した実費の金額をもとに実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。
  - テレワークのルール策定
    - 労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される。
  - 労働時間の柔軟な取扱い
    - 通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、テレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。
    - フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい。
    - 事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワ

ークを行うことが可能となる。

#### テレワークにおける労働時間管理の把握

○ 労働時間の把握については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、次の方法によることが考えられる。

- ・パソコンの資料時間の記録等の客観的な記録を基礎として、始業及び終業の時刻を確認すること。
- ・労働者の自己申告により把握すること（※労働時間の自己申告に当たっては、自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行うこと、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと等の留意点を記載）。  
⇒ 裁量労働制における労働時間の状況の把握についての考え方も通常勤務の場合と変わりはなく、健康確保の趣旨から行うもの。

- 「国家公務員のテレワークについて」（内閣人事局 2021.6.4）  
[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/pdf/r030604\\_telework.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/pdf/r030604_telework.pdf)  
⇒業務分担の適正化・明確化、職員の私用携帯への電話アプリ（公費負担）、ウェブ会議等 ICT の活用などに取り組む必要があるとされている。
- 在宅勤務手当：高専機構（一日 200 円）、北海道教育大（一日 500 円）
- オンライン国際学会の夜間勤務手当：都立大
- 法人が行っている遠隔授業支援の例として、情報集約サイトの開設、相談窓口の設置、アクセスポイント利用のための教室開放などがある。