

2026年1月30日

国立大学法人金沢大学
人事労務課長 西口 明宏 様

金沢大学教職員組合
執行委員長 早津 裕貴

昇格条件の見直しに関する要求書

昇格条件の見直しに関して、下記のとおり要求します。まずは、人事労務課長との協議を要求します。2月9日迄を目途に、懇談の日時の候補日、方法等について、返答ください。組合側としては、1か月以内に懇談の開催を要望いたします。

記

1. 昇格の条件としている在級期間および経験年数を廃止すること。

(趣旨)

(1) 在級期間を廃止することは、2024年度人事院勧告、2025年度人事院報告に準拠した対応である。人事院勧告準拠、人事院規則準拠を旨とする本学においても合理的な対応であり、人事院勧告同様に在級期間の条件を廃止することを求める。

なお、人事院は、2025年8月7日付けの勧告に際しての報告のなかで、以下の通り在級期間表の廃止について言及している。

以下引用

別紙第1

(3) 先行して実施する見直し

新たな人事制度は前述のとおり令和8年夏に措置の骨格を報告するが最終提言も踏まえつつ、職務・職責を重視した給与を実現し、公務にとって必要不可欠な転勤をする職員に対する給与上の課題に速やかに対処する観点から、先行して令和7年から以下の見直しを行う。

ウ 在級期間に係る制度について

職務給の原則の下、職務・職責に見合った給与処遇が確保できるよう、職

員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求める在級期間に係る制度を廃止する。

別紙第2

2 在級期間表の廃止

令和6年の人事院勧告時の報告では、職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求める在級期間に係る制度の廃止を含めた見直しに言及し、令和7年4月には、本府省管理職員等を対象に、在級期間によらずに昇格が可能となるよう運用上の措置を講じた。

職務給の原則の下、採用の種類や年次にとらわれない職務・職責を基準とした給与制度・運用は重要であり、これに見合った給与処遇の確保を引き続き推進していくため、在級期間に係る制度を廃止する。また、これに関連する初任給制度等の諸制度についても見直しを行う。

別紙第2で述べられているように、「令和7年4月には、本府省管理職員等を対象に、在級期間によらずに昇格が可能となるよう運用上の措置」が講じられている。なお本府省管理職員等とは、人事院規則9-8別表第6の各職種の備考欄において、「当該在級期間によらない」級が適用されている者であり、例えば行政職俸給表(一)では7級以上が該当する(人事院給与課に確認済)。

本学においても上記に対応する職種の級については、2025年4月に遡って在級期間の条件を廃止し、昇格が適切に行われなかった者がいる場合は、適用すべき級号を再計算すること。

(2) 本学で昇格の条件として定めている経験年数(かつての「級別資格基準表」および「通達：教育職俸給表の適用を受ける職員の職務の級及び俸給月額決定等について」において定められていたもので、本学の「初任給、昇格、昇給等の基準」で定めているとされるもの)を廃止すること。

人事労務課の説明によると、本学においては、法人化前の人事院規則9-8に則し、昇格の条件として経験年数を定めているとのことである。確かにかつての人事院規則においては、級別資格基準表によって在級期間および経験年数が定められ、さらに教育職については「通達：教育職俸給表の適用を受ける職員の職務の級及び俸給月額決定等について」で経験年数が定められていたこと、また法人化前、つまり国家公務員時代はそれらに則した対応が合理的であったことは理解している。

一方、法人化後に人事院規則9-8は改正が重ねられ、級別資格基準表が在級期

間表に変更された際に経験年数の記載は削除されており、本学において経験年数の条件を維持することの合理性は消失していると考えべきである。本学における労働条件は人事院勧告および人事院規則等に準拠した対応を旨としていることから、昇格条件についてもこの間の人事院規則等の改正の趣旨に沿って、適宜対応すべきである。

もっとも、現在の人事院規則 9-8 に国立大学法人の教職員の昇格条件を定める条文はないが、それは国立大学の法人化によって人事院規則等の対象外となったためであり当然のことである。そしてそのことは、国立大学法人教職員の昇格の条件を法人化前の人事院規則 9-8 に準拠することに合理性があると考えることの根拠になり得ない。求められるべきは、人事院規則の改正の趣旨に沿った対応である。

なお、国立大学法人における教育職については、現在の人事院勧告および人事院規則 9-8 において全く同じ給与体系である職種は示されていない。しかし、教育職俸給表（一）は、「大学に準ずる教育施設で人事院の指定するものに勤務し、学生の教育、学生の研究の指導及び研究に係る業務に従事する職員その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する」とされ、法人化前においては、国立大学教員、気象大学校、防衛大学校等が対象となっていたこと、現在の号級額は全く同じとは言えないが傾向が類似していることから、昇格条件に関して、本学の教育職（一）についても準用することが合理的であると考えられる。

法人化前の通達「教育職俸給表の適用を受ける職員の職務の級及び俸給月額の設定等について」は既に廃止され、昇格の条件としての「必要経験年数」は存在しない。また、人事院規則 9-8「別表第 6 号 教育職俸給表（一）在級期間表」において、教授 4 級および 5 級について「別に定める」とされているが、必要経験年数について同通達に代わるような定めはない（人事院給与課に確認済）。したがって、本学において、教育職（一）教授昇格の条件として必要経験年数を維持することの合理的な理由はない。

加えて、2024 年 8 月の人事院勧告に準拠した形で、本学においても、一般職（一）8 級以上、教育職（一）5 級について「本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し」として給与表が大きく改正された趣旨に鑑みても、必要経験年数を維持することとの整合性がとれない。

以上の理由から、人事院規則において必要経験年数が廃止された時点に遡って同条件を廃止し、昇格が適切に行われなかった者がいる場合（少なくとも 2024 年度以降の昇格者で該当者がいる場合）は適用すべき級号を再計算すること。

なお、2026 年 4 月から人事院規則 9-8 別表第 6 の在級期間表が全ての職種に

ついて廃止される。仮に現在も文部科学省において必要経験年数について何らかの基準があり、本学もそれに則した条件を定めているとしても、人事院が在級期間表を廃止することを勧告した趣旨に鑑みれば、法人化前という相当古い基準である必要経験年数を維持することの合理的理由はない。

2. 仮に1の要求に沿った対応がなされない場合、その合理的な理由を説明することを求める。

具体的には以下の通り。

- (1) 本学における昇格の条件を定めた規程等を示すこと。
- (2) 当該規程等の定めを維持することの合理的根拠を説明すること。

以上