

2015年度 活動方針

I. 国立大学、および、金沢大学をめぐる情勢と課題

「学問がもたらす自由」に支えられた主体性を金沢大学に！

第2期中期目標期間中に設定された「改革加速期間」（平成25年度～平成27年度）において「国立大学改革プラン」が提示され、国立大学の「ミッションの再定義」が為されたことは周知の通りです。文科省は「強み・特色・社会的役割を踏まえた機能の強化」「ガバナンス機能の強化」「年俸制の導入促進を柱とした人事・給与システム改革」等を国立大学に対して強く求めてきています。

これらを背景（前提）とし、2015年6月8日付の文部科学大臣決定、「国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しについて（通知）」は、「今後、第3期中期目標・中期計画が本決定に沿った内容となるように国立大学法人及び大学共同利用機関法人に求めるとともに、所要の措置を講じる」としています。具体的な内容は下記の通りです。

【組織・業務全般】

- 「ミッションの再定義」を踏まえた**組織改革**
- 各地域における知の拠点として**社会貢献・地域貢献の推進**
- 国境を越えた教育連携・共同研究の実施や学生の交流等、**グローバル化の推進**
- 学長・機構長を補佐する体制の強化等、**ガバナンス改革の充実**
- 年俸制・混合給与の積極的な導入など**人事・給与システム改革の推進**
- **法令遵守体制の充実と研究の健全化**

特に、国立大学法人について

- アクティブ・ラーニングの導入等、**大学教育の質的転換**
- **多面的・総合的な入学者選抜**への転換

特に、大学共同利用機関法人について

- 異分野融合・新分野創成に資する**拠点機能の強化・研究環境の向上**を図るとともに、大学の**機能強化に貢献**

【運営費交付金の配分方法】

- 機能強化の方向性に応じた取組をきめ細かく支援するため、予算上、**三つの重点支援の枠組みを新設**
- 組織の自己変革や新陳代謝を促進するため、**学長・機構長のリーダーシップ**を予算面で強化

続く6月15日付の「第3期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方について（審議まとめ）」では、「機能強化の方向性等に応じた重点配分」と「学長の裁量による経費（仮称）の区分」が二つの「改善点」としてあらためて打ち出されました。

これら一連の動きをかいつまんでみただけでも、今日、国立大学に対する国の介入が急激に進んでいることは明白です。全大教ではすでに、運営費交付金や競争的資金の配分を梃子にした「上からの改革」の押しつけ、国立大学における人文・社会科学系学問の軽視、特に一部大学の技術教育学校への転換を通じた第三期教育（tertiary education）の職業技術教育化などの懸念が表明されています。また、見方によっては、アカデミアの矜持が試されているようにも見えます。社会からの要求を汲みつつ、しかし安易に迎合することもなく、研究・教育・大学運営の専門家集団としていかに良いものを作れるかが厳しく問われているのかもしれません。

さて、このような流れの中、金沢大学は「真の『グローバル大学』」になるべく、「徹底した国際化による、グローバル社会を牽引する人材育成と金沢大学ブランドの確立」に向けて舵を切りました。上記の「重点配分」についても、本学は「支援③（主として、卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に卓越した教育研究、社会実装を推進する取組を中核とする国立大学を支援）」を選びました。文科省の方針とも相まって、本学においては今後、「ガバナンス強化」「機能強化」がますます進められていくことが予想されます。当然、組合としては、「強化」が生み出す強制や犠牲に注意していく必要があります。

ここで我々は、金沢大学の研究教育が立脚すべきとされる「KUGS（金沢大学＜グローバル＞スタンダード）」を少し立ち止まって見てもよいのではないのでしょうか。

1. 自己の立ち位置を知る

鋭い倫理感と科学的知見をもって、人類の歴史学的時間と地政学的空間の中に立つ自己の位置、自己の使命を主体的に把握する能力

2. 自己を知り、自己を鍛える

自己を知り、その限界に挑戦し、知的冒険と心身の鍛錬を通して常に自己の人間力を磨き高めていく能力

3. 考え・価値観を表現する

論理的構成力や言語表現力を駆使して概念やアイデアを明確に表現し、かつ自己の感性や価値観を的確に他者に伝える能力

4. 世界とつながる

他者への深い共感に基づいて異文化と共生し、各人にとっての自国と郷土の文化への自覚と誇りをもって、世界と積極的につながっていく能力

5. 未来の課題に取り組む

科学技術の動向、自然環境変動、持続可能性などの多角的視座から地球と人類、国際社会と日本の未来を総合的に予測し、未来の課題に取り組んでいく能力

「KUGS」は主に研究教育に関わるものですが、学生と教職員にとっての金沢大学の改革の成否は、大学執行部が、自ら設定した「KUGS」を洗練し、それを自らに厳しく課して改革を進められるかどうかにかかっている、と考えます。そもそも本学では、鋭い倫理感と科学的知見に基づいた、人類の歴史学的時間と地政学的空間の中に立つ自己の位置・自己の使命の主體的把握を行うために、「グローバル化」という現象をどのように理解するのか、もう少し丁寧な説明が必要ではないでしょうか。「決意」や「覚悟」に基づく大きな変化も時には大切かもしれませんが、常に現状を出発点にしたうえで小さなこと・小さな変化を継続的に積み重ねていくことこそ、「自己を知り、その限界に挑戦」し続けるための近道ではないでしょうか。論理や言語で概念やアイデアを明確に表現し、自己の感性や価値観を他者に伝えたときには必ず相手からの反応が返ってきますが、相互行為を通じたアイデアや自己の調整・更新・変容が伴わない「表現」は、ただの独り善がりになってしまいかねません。他者への深い共感や自国と郷土の文化への自覚と誇りも、一步間違えば、本質主義的な他者・自己理解につながってしまいます。そして、地球と人類、国際社会と日本の未来を総合的に予測するには、科学技術の動向、自然環境変動、持続可能性などの視座だけでなく、それらの問題（視座）自体を様々な文化や権力（利害）関係の絡み合いの中で捉える視点が不可欠です。

仮にも大学という場所で、（俯瞰的）自己理解、共感、コミュニケーション、多角的視座を「スタンダード」として謳う側が、自らの分野・世代・立場の色眼鏡が映し出す現実を他の分野・世代・立場が置かれている現実になで拡張し、「エスノセントリック（自文化中心主義的）」な振る舞いをしていたのでは、「言っていることとやっていることが違う！」と言われても仕方ありません。厳しい状況であるならば尚のこと、次の時代を引き受ける学生・教職員のために、地に足ついた改革（時には軌道修正）を行うよう、少しでも大学執行部に訴えていきたいと思えます。

II 組合員拡大と組織強化

安心と誇りのある職場づくりをめざし、組合員の拡大を

「大学のガバナンス改革」という名のもとでの学長権限の強化、人事院勧告による「国家公務員給与制度の総合的見直し」など、私たちの職場を取り巻く環境が加速度的に厳しさを増すなかで、私たちの自由や尊厳が著しく奪われようとしています。こうした状況において、金沢大学教職員組合には、金沢大学に対して労働条件や労働環境の改善を要求できる団体として、そして金沢大学がその要求に応じなければならない唯一の団体として、その役割と存在意義を高めていくことが求められます。2015年度は、昨年度までの取り組みを基礎に、引き続き三つの柱のもとで、組合員拡大と組織強化を進めていきます。

第一に、賃上げ要求などを含めた労働条件の改善に加えて、組合員を守り「安心して働ける職場づくり」の実績を積みかさねることで、組合に対する支持を拡大することです。

金沢大学教職員組合では 2011 年度から、労働問題に詳しい岩淵弁護士と年間契約を結び、年に 12 案件まで無料で労働相談ができる体制を整えています。今年度は、引き続きこの制度を組合員に周知すると同時に、大学の総合相談室の HP に組合の HP がリンクされていることとあわせて、未組合員に対する広報も徹底します。安心して働くことの出来る職場環境づくりのためにも、職場の悩みはまず組合に相談することが金沢大学の常識になるように、労働問題に関する相談・解決機能の充実強化を図ります。

第二に、金沢大学に多様な職種・雇用形態で働く労働者がいることを意識した運動を展開することです。

組合はさまざまな職種・雇用形態で働く人たちが集い、率直に意見を述べ合うことのできる数少ない組織です。この利点を生かし、互いの経験に基づいてそれぞれの活動が展開できるように、情報の共有化を促進します。さらに、同じ職場で働きながら要求の届きにくい職種の人たちについても、適宜アンケートを行うことなどを通じて、組合員・非組合員問わず、要求を拾い上げていきます。法人側との交渉を通じて、部局・職種・雇用形態によって特殊な雇用実態があることを認識させ、待遇改善を求めています。そのためにも、組合内での情報交換を密にしながらも、金沢大学の枠を超えて、地域の労働組合との情報交換や共同をいっそう進めていきます。

第三に、金沢大学教職員組合自身が大学の職場環境や労働文化を積極的につくっていくことです。

文化・スポーツ・レクリエーション部や青年部・女性部を中心としたレクリエーション活動、より良い職場環境の整備に関わる組合活動の広報などを通じて、職場や職種を超えた教職員間の交流を促すと共に、これまでつくられてきた金沢大学の魅力的な教職員文化を継承し、発展させていくことをめざします。女性部での学習会活動、教研集会等を通じて、業務上必要な情報、職場の労働環境・問題、今後の働き方について情報および問題点を共有していきます。

以上のような組合だからこそできる活動を通じて、組合員の拡大に努めていきます。具体的には、4 月に新任教職員を対象とした、本部棟、附属病院、附属学校園の三箇所での組合活動の説明会を行うとともに、各支部分会での声かけを行い、多くの新任教職員に組合活動の意義と成果を説明する機会を設けていきます。例年行っている新任教員向け研究費の説明会は、本年度も行いますが、新任教員の赴任時期が 7 月だったり、1 月だったり和不定期になってきていることに鑑み、一定期間中のキャンペーンではなく、通年で対応できる体制を整えたいと考えています。各支部との連携を前提としたうえで、本会として新任職員向けにどのような支援ができるか、4 月までに検討します。

一昨年度より、組合員減少という現状を受けて組合将来計画WGを立ち上げました。今年度もWGを継続し、組合員拡大に向けた中長期的な計画についての具体的な提言づくりにむけた議論を重ねていきます。

III 労働条件の改善

1. 賃金問題への対応

労使の自主的な交渉により賃上げの実現を

2015 年 8 月 6 日、人事院は国家公務員と民間との給与格差 0.36% (1,469 円) を埋めるため、「俸給表水準の平均 0.4% の引上げ」、今年 4 月から実施されている給与制度の総合的見直し（俸給表水準の平均 2 % 引下げと地域手当の改定）における「地域手当の前倒し引上げ」、またボーナスについても民間の支給状況を踏まえて「0.1 月分の引上げ」を勧告しました。

しかし、これらの「引上げ」には注意する必要があります。まず、俸給額についていえば、ほとんどの人が「給与制度の総合的見直し」の影響で現給保障を受けているため、俸給表額の引上げが行われても、実際の支給額は増加しません。これでは民間給与との格差が解消されないとして、地域手当の改善が示され、実質的には、俸給分で 280 円、地域手当分で 1,156 円が引上げられました。ところが、金沢市の場合は地域手当額に変更がありませんから、金沢大学において人事院勧告に準拠した対応がなされたとしても、結局、一部の若年層を除き実際の給与額が増えないことになります。

そもそも、金沢大学の事務・技術職員の給与は、2014 年度の対国家公務員ラスパイレス指数で 87.3^(注)（年齢・地域勘案でも 94.1）です。このことは、国立大学法人職員と国家公務員の給与格差が、人事院が指摘する官民格差を上回っていることを意味します。国立大学法人の事務・技術職員の給与は低く抑えられ、教員の給与についても、同規模の私立大学と比較して低い水準に留まっているのが現状です。

法人化以降、給与等の労働条件は労使の団体交渉で決めることが原則となり、私たちは給与水準の改善を求めて交渉を行ってきました。その一環として、国家公務員の賃金引下げや退職手当引下げ等を私たちに適用することは著しく合理性を欠くとして反対してきました。金沢大学において今年度の人事院勧告に準拠した給与改定が行われたとしても、この格差は解消されることはなく到底満足できるものではありませんが、まずは最低でも人勧並みの賃金改善を実現すべく交渉したいと思います。

(注)「対国家公務員指数」とは、各法人の事務・技術職員の給与を、国家公務員（行政職（一））の給与と比較し、各法人の年齢別人員構成をウェイトとして用いて算出した指数（法人基準年齢階層ラスパイレス指数）のことです。なおこれには、民間賃金が高い地域の職員に支払われる手当の有無や学歴構成による給与水準の違いが考慮されていないため、職員の在職地域や学歴構成を反映させた指数が参考値として公表されています。（「国立大学法人等の役職員の給与等の水準（平成 26 年度）」（文科省）を参照）

2. 附属病院に関する取り組み

病院での組合強化のために

大学病院で働く職員は安全・安心の医療・看護を提供するために日々働いています。よい医

療・看護を提供するためには、ゆとりを持って働き続けることができる職場づくりと労働条件の改善と環境整備が大切です。

看護職は育児短時間勤務、夜間・病児保育、育児休業制度が充実したことで、子育て中でも働き続けられる環境が整えられてきました。しかし、新たな問題も出てきています。育児短時間勤務者も夜勤をする制度になったこと、年次有給休暇の取得日数が相変わらず5日前後と少ないこと、学習会や研修会への勤務時間外での参加が多く多忙なこと、また法律が定める研修以外は勤務として認められず実質的にはサービス残業となっていること等が主な問題です。

他の医療技術職についても、2011年4月より最長で9年までの任期が実現していたにもかかわらず、2013年4月より任期の上限が5年と改悪され不安定な雇用状況になっています。

継続的な取り組みで職場環境は少しずつ改善されています。引き続き以下の要求の実現を目指すと共に、教職員の新たなニーズの掘り起こしに努めます。

- ① 勤務時間外に実施されている看護師の研修、学習会、委員会活動を時間外労働手当の支給対象業務と位置づけさせると共に、通常業務に係るサービス残業の根絶に向けて取り組みます。
- ② 任期付雇用の撤廃に向けて取り組みます。
- ③ 年次有給休暇の取得日数の増加に向けて取り組みます。病院職員の年次有給 休暇取得日数は他の部局と比較して少ない状況が続いています。総務部より年次有給休暇や特別休暇を計画的に取得するようにとメールで配信されていますが、職場の雰囲気（多忙さ、上司の言葉）や、遠慮等で取りにくいとの意見が多数寄せられています。

年次有給休暇の取得日数

	看護師	検査技師	放射線技師	リハビリ	病院事務職員	薬剤師
2013 年	5.6	2.2	4.9	4.4	6.7	7
2014 年	5.6	9.5	9.7	17.3	6.7	13.5

3. 非常勤職員に関する取り組み

職務評価に基づく常勤職員との均衡のとれた待遇を求めます

金沢大学では多くの非常勤職員が働いています。非常勤職員の割合が人員の半数に近い職場もあり、非常勤職員に頼らざるを得ないことは職場の管理職が一番認識していることです。非常勤職員は常勤職員同様、担当業務を割り当てられ、前任からの引き継ぎや規定を基にそれぞれ独自のマニュアルを作成し日々試行錯誤しながら職務をこなしています。職務として個人情報を取り扱うことも当然のようにあり、センター試験当日の当番、除草、オープンキャンパスの交通整理等、業務以外の仕事も常勤職員と区別が無い部署もあります。勤務時間の違いこそあれ補助的業務でないことは認識しているにも関わらず、大学は待遇の格差を改善しようとしません。

非常勤職員のなかには責任ある職務にやりがいを感じている者もスキルを磨いて常勤職員を目指している者もいます。待遇の格差はそのような非常勤職員のやる気を失わせ、業務の質の低下にもつながりかねません。

非常勤職員の待遇改善の正当性を訴えるために、職務評価の数値化を女性部と共同で検討していきます。なお、職務評価については、本来、雇用者である大学がすべきことであり、全職員へのアンケート等の実施と公表を求めます。

具体的な要求としては、期末手当の支給、経験年数に応じた時給アップ、常勤職員への登用枠の拡大、登用制度の見直し、常勤職員と同等の有給休暇体制を求めています。

4. 附属学校園に関する取り組み

一歩前進を目指して

これまで、附属学校園支部では入試問題作成や部活動に関する手当の問題を中心に取り組んできました。今年度も、継続して労働条件の改善の要求実現のために、組合員拡大に積極的に取り組みます。

○ 組合員の拡大

附属学校教員の半数が県との交流人事者であることもあり、組合員の拡大が難しい状況が続いていますが、4月の組合説明会を継続し、附属学校への着任と同時に組合活動を紹介することで、組合活動の必要性をアピールします。また、レクリエーション等への参加呼びかけや職員間の交流を通じて組合員の拡大を図ります。

○ 入試問題作成手当の支給

これまで附属学校運営委員会での検討に委ねられていましたが、今後は人事課が主体となって実態調査が行われることになりました。進捗を促す意味も込めて、組合としての提言を検討したいと思います。

○ 病気休職時の業務代替制度の確立

クラス担任などの教員が病気休職する場合、その業務を任期付常勤職員が代替する制度にしてほしいという要求です。現在、このようなケースの任期付常勤職員の雇用は学長の裁量に委ねられており、円滑な雇用ができなかった前例があります。規程の整備が理想ですが、それが困難な場合、学長に附属学校園の実情を知ってもらい、確実に任期付常勤職員の雇用が実現するような制度の運用を求めています。

5. 教員に関する取り組み

創意ある教育・研究環境のもとで開かれた大学改革の議論を

冒頭で述べたように、金沢大学は第3期中期目標期間における「機能強化」の方向性として、「世界トップ大学」と伍する重点支援③を選択しました。目下、2016年4月の国際基幹教育院のスタートに向けた準備が進められていますが、国際基幹教育院設置準備室からの情報も乏しく、その説明も曖昧な部分を多く残しており、果たして責任ある運営ができるのか、はなはだ疑問です。次年度以降、大学の構成員に開かれた議論の機会を十分に設けることなく、トップダウンの改革がいつそう進むことが懸念されます。

国立大学として時代の変化に応じた要請やニーズを真摯に受けとめ、それぞれの大学の強みや特色を生かして機能強化を進めることが、金沢大学にも求められていることは言うまでもありません。しかし、こうした大学改革が、政府・文部科学省が主導する方針に唯々諾々と従うばかりでは、国立大学としての社会的使命・役割を果たすことはできないでしょう。当局には大学構成員との議論を広く積み重ねながら、金沢大学の将来像を練り上げ、創意ある教育・研究環境をつくり出す努力が求められるのであり、組合としても、明確な大学のビジョンを打ち出すような議論を活性化していけるように、改革の動向を鋭敏に把握し、当局にも改革に関する議論や情報の公開を求めていると思います。

6. 職員の待遇改善に関する取り組み

組合員の拡大を通じて待遇改善を／昇給昇格基準の明確化と見直しを

事務職員・図書館職員

組合への加入者が少ないため労働実態や問題点が十分に把握できていないのが実情です。しかし組合の必要性や意義は認識しつつ、組合からの声かけ等がなく加入のタイミングを逸して今日に至っている方が少なからずいるのではないかと期待し、引き続き組合員拡大を進めます。

また、近年プロパーの職員の部長、課長職ポストが増えてきていることは良い傾向ですが、主任、係長を含めた昇給昇格基準が整理されているのか確認する必要があります。

技術職員

2013年9月の交渉の結果、総務企画会議のもとに技術職員問題検討WGが設置されましたが、そこでの検討は遅々として進んでいません。2年を経てもいまだ方向性を示さないWGに対し、今年度中には何らかの方針を示すよう要求します。旧文部省時代からの昇給昇格基準を適用し続けてきた大学の姿勢を追及し、基準の改善を求めます。また技術職員の職場は、理工系、医学系、人社系に亘っており、所属部局によって労働条件に大きな違いがあります。実態把握が難しいのが現状ですが、大学に対して実態把握を求め、その改善を求めます。

IV 組合諸活動の発展と充実

1. 広報活動

わかりやすく親しみやすい、タイムリーな紙面づくりを

広報活動の主軸は『組合ニュース』の発行です。

『組合ニュース』では、労使交渉など、現在進行中の事柄について随時紹介と解説を行うとともに、団体交渉の議事録など、情報公開も重視した紙面づくりを行います。また、人事院勧告などの緊急事項については、速報を出すなど、時機を逃さない情報提供に努めます。教職員から寄せられる投書も重要なコンテンツです。「大事な問題なのだが、どこに言えば良いか分からない」という方たちが常にアクセスできる媒体としての機能も一層、果たしていきたいと思います。

大学には様々な趣味をお持ちの方がいらっしゃいます。旅行記、読書・映画案内、食べ歩きなどの趣味を通じた交流のページも設けたいと考えています。また、『組合ニュース』のバックナンバーなどの収蔵、イベント情報の掲載、関連資料・情報へのリンクなど、Web を活用した情報発信の充実を図ります。

組合では、紙媒体での『組合ニュース』発行を有効で重要なものと考えています。これからも、的確でわかりやすく、タイムリーな紙面づくりを通じて、大学の現状と私たちの抱える課題、そして、組合としての取り組みをご報告していきます。各支部での配布など、お手数をかけますが、引き続きご理解とご協力をお願いいたします。

「金沢大学教職員組合」の URL

<http://www.ku-union.org/index.htm>

※ 投書、ニュース原稿、解説記事、学習会企画、レクリエーションの案内等、随時募集中です。

2. 文化・スポーツ・レクリエーション活動

活動の源は楽しむこと！

文化・スポーツ・レクリエーション活動を通して、心身ともにリフレッシュを図るとともに、家族も含めた教職員間の親睦を深められるよう、魅力的な行事の企画・組合員の福利向上に努めます。例年実施している「地引き網体験」、「新年会」、「新入組合員歓迎会」の他、組合員の皆さんの趣味や研究を活かした「組合ならではの」イベントや新年会、一部の方々から要望の声が高いワインの会・そば打ちといった「食」にこだわった企画など、さまざまな方面でプロ並みの腕前をお持ちの組合員の皆様からご協力をいただきつつ、企画していきたいと考えています。また、新幹線開通で全国的に注目を浴びる金沢の街の魅力を楽しめるような、以前に検討に上がって実現しなかった金沢町歩きや酒蔵巡りなどのイベントも提案できればと考えています。

3. 青年部活動

青年部活動の充実

青年部は 2005 年度の活動再開以来、組合員拡大と教職員の相互交流を進めるために、文化・スポーツ・レクリエーション部や女性部と連携し、種類の学習会やレクリエーション、イベント、懇親会等を企画・実行してきました。今年度の青年部の活動方針案としては、その方向性を引き継ぎ、さまざまな企画を通して、組合員間の相互交流、意見交換・集約等を行っていく予定です。

4. 女性部活動

心身ともに健康で快適に働ける環境を

女性部では「女性教職員が心身ともに健康で快適に働ける環境づくり」を目指し、主に次のような活動を予定しています。

- (1) 女性の視点から労働条件や職場環境に関する問題を提起し、改善要求を行います。中でも、女性が大きな比率を占める非常勤職員が労働実態に見合った待遇を得られるよう要求していきます。その明確な根拠となる職務評価の取り組みを続け、その結果を大学当局に示しつつ、大学当局によってこそ行うべきものであると主張し続けます。
- (2) 学長・人事課長と女性教職員との懇談会を開くことで、率直に意見交換ができる関係を維持・発展させ、女性教職員が置かれている状況とその改善の必要性などを直接伝えます。
- (3) レクリエーションや学習会等の企画を通して、女性教職員間の親睦を深め、互いの状況を共有し、心身をリフレッシュできる機会を作ります。未組合員も気軽に参加できる企画とすることで、未組合員に組合の活動を知ってもらい、組合加入へとつなげられるよう努めます。
- (4) 男女共同参画キャリアデザインラボラトリーとの連携を途切れさせず、男女共同参画の望ましいあり方をともに検討していくことを目指します。
- (5) 四分会と連携し、病院職員、とりわけ看護師が置かれた状況についての情報を共有しつつ、組合加入を促す方法について引き続き模索していきます。

5. 教職員研究活動

急進的な大学改革に対処するために

現在、金沢大学では YAMAZAKI プランのもとで急進的な改革が進められようとしており、組織や諸制度の大幅な改変によって教職員に多大の負担が課せられることが予想されます。改革の目

指すところは、外部資金獲得の件数とその金額の増加であったり、留学生数の増加や英語による授業比率の拡大など、対外的な数値目標の達成に重きが置かれているように思われます。在籍する学生にとっても、どれだけのメリットがあるのか疑わしい部分も多いように感じられ、金沢大学の伝統のよい部分を壊してしまうことさえ危惧されます。

教職員研究部は、このような状況に対処するため、他大学の方を招いての講演会や、非組合員を交えた研究会等を通じて、大学との交渉をよりよく行うための方策を検討していきます。今年度も「研究費の使い方講座」等を企画し、研究・教育活動に必要な知識の共有を図っていきます。来年の3月までに、大学の研修を補足する、新任職員向け説明会（例えば給与明細の見方）の開催を検討します。

6. 福利厚生活動

わかりやすい生活設計のために

社会保障制度の改正や給与および退職手当の減額によって大学教職員の生活が苦しくなっており、私たちの暮らしをサポートしてくれる共済制度はますます重要性を増しています。教職員共済には、自動車共済、火災共済、生命共済、医療共済や年金共済などが用意されており、財形貯蓄制度、労金の融資制度も利用できます。今年度も退職予定者を対象とした説明会を開く予定です。共済のアドバイザーに退職後の生活設計と教職員共済の継続利用についてご相談いただければと思います。

7. 共同運動活動

変革期のなかで

金沢大学は大きな変革期を迎えつつあり、それによる教職員の労働環境への影響は、私たちの組合運動にとって大きな問題です。しかし、私たちの労働環境は、大学を取り巻く社会からの影響もまた受けています。その日本社会は、時代の大きな変革期のなかで、労働者・市民に厳しさを増しつつ変化しています。このような時代だからこそ、私たちの運動は、他の社会運動と広く連携する必要があると思います。

一方で、多様化も進んでいる今日、組合として全面的に賛同・連携できる社会運動ばかりではありません。こうした事情を踏まえて、各種運動の情報を組合員が共有しやすくなるよう努めることで、さまざまな社会運動との適切な連携強化をめざします。組合員のみなさんには署名活動等への参加をお願いすることもあると思いますが、賛同いただける場合はぜひご協力をお願いします。