

1 全ての職員に共通する要求

1-1 多様な生き方を推奨する男女共同参画の理念をより一層実現できる職場環境を創出すること。

- (1) 「金沢大学男女共同参画推進宣言」に明記されている「男女を問わず、優秀な教職員の採用、育成に努め、すべての構成員が能力を発揮できる大学組織を構築します」の部分について、現在の状況を鑑み、「男女を問わず、多様な性と多様な生き方を支援することを通して」とセクシュアルマイノリティに関する規定を示すよう改善すること。
- (2) 男性の育児休業取得について、政府が目標と定めている「2020年までに13%」の完全実施を目指すこと。そのために、例えば、育児休業手当金と給与との差額分を大学が保障するなどのインセンティブの付与について検討すること。また、なぜ育児休業取得率が増加しないのかについて調査を実施し、課題を明らかにすること。
- (3) 現在は小学校就学前までとなっている育児短時間勤務の取得条件を、小学校3年生までに緩和すること。
- (4) 育児短時間勤務者の勤務時間を柔軟に設定できるようにすること。具体的には、本人から希望があった場合は、週の勤務時間の範囲で、勤務日や勤務時間を決められるような制度にすること。

1-2 ハラスメント防止に向けていま一層の対策を講じると同時に、ハラスメント被害者の権利擁護を保障するための制度を拡充すること。

- (1) 本学の「ハラスメント防止に関する規程」および「ハラスメントの防止・対策に関する指針」において、ハラスメントはあってならない旨の方針を文言として明確に示すこと。また本年1月1日に施行された改正セクハラ指針（性的指向・性自認の多様なあり方を受容する社会を目指すためのわが党の基本的な考え方）を踏まえ、本学規程および指針においても、性的指向や性自認に関するいじめや嫌がらせ等であってもセクシュアルハラスメントに該当する旨の記述を加筆すること。
- (2) ハラスメント相談員の負担軽減を図ること。記録の作成を担当する補助員を増員すること。
- (3) 学外の第三者機関への相談窓口をつくること。
- (4) ハラスメントに関する研修を充実させること。第一に、現在の大学のハラスメント体制がどのような状態になっているのか、構成員に周知すること。第二に、組合加入は労働者の重要な権利であること、組合加入を妨害する行為は、不当労働行為であることを、管理的職務に当たる教職員にも研修などで周知徹底すること。
- (5) パワハラに関する無記名のアンケートを早期に実施すること。

1-3 外国人留学生の増加に対応する施策を推進すること。

- (1) 留学生のレポートや学位論文（卒論、修論、博論など）の日本語修正支援を制度化すること。
- (2) 留学生の生活支援体制を充実させ、特に、教職員の私費で支援しなければならない状態をなくすこと（現在人間社会学域では、留学生が困難に直面したときのために、教員の私費をプールする取り組みがなされている）。例えば、留学生に「国民健康保健」「学生教育研究災

害傷害保険」に確実に加入させると共に、「留学生住宅総合補償」等の損害保険についても積極的に加入を促すこと。

(3) 文書（WEB、規約、通知等）の英語化に特化した部署を新設すること。

1-4 教職員の多忙化を解消する施策を実施すること。

(1) (職員) 終業から始業までのインターバル時間を最低11時間確保すること。なお、そのインターバル時間が就業規則上の勤務時間におよぶ場合は、これを勤務したものをみなすこと。

(2) (職員) 管理職（管理職手当支給対象者）についても、労働安全衛生法の観点から、月の時間外労働が45時間以内となるよう努めること。

(3) (職員) 時間管理者による勤務時間管理を適切に行うこと。土日に出勤している係長以下の職員の勤務が正確に把握されていない可能性があるため、特段の注意が必要である。

(4) (教員) 裁量労働制の見なし労働時間は7時間45分であることを前提に、教員の裁量が及ばない研究以外の業務（講義、実習、会議、その他の校務）を適正量の範囲内とすること。

1-5 休日（土日祝）に出張した場合（学生実習等を含む）は振替休日を指定しなければならないこと、また、定められ期間内に振替休日が取得出来なかった場合については、休日労働手当を支払うことを周知すること。

1-6 年次有給休暇は教職員の権利であり、自由に取得できるし、すべきであることを周知徹底すること。国家公務員の平均である13日を当面の目安としつつ、全職種について大学としての目標日数の設定、計画的付与等を行うこと。教員の場合については、休日に出張に行っても、振替休日を取得していない現状を踏まえること。

1-7 職場の温度設定を、仕事の能率の低下を引き起こさないように見直すこと。特に夏季においては、空調機器を事業所衛生基準の上限温度に一律に設定せず、湿度や日当たりを踏まえて温度設定を柔軟に行うこと。

1-8 入試などの学内行事のために土日の出勤を命じる場合は、託児および学童保育ルームを設置すること。

2 教員に関する要求

2-1 学生支援の全学的なサポート体制を充実させること。

(1) 発達障害のある学生及びあると思しき学生に対する支援は急務である。現状では支援体制がきわめて貧弱なため、指導教員に対して過度な負担が押し付けられることになっている。また、専門的知識を有しない教員の対応には大きな限界がある。まずは、発達障害のある学生及びあると思しき学生に関する調査を実施すること。

(2) 生活指導（生活支援）を必要とする学生への対応は容易ではない。場合によっては適切な指導のための専門知識が必要とされ、そうした専門知識を有しないと状況がうまく改善しな

い危険がある。それぞれの教員がそうした専門知識を獲得することは困難であり、専門家の体制の強化が一刻も早く望まれる。現状は極めて貧弱であることを、他大学等の調査を行い認識すべきである。それによって、発達障害、あるいは他の障害学生も含めて、学生を支援するために学生相談室及び障害学生支援室のより一層の機能強化を進めること。

2-2 スペース課金を廃止すること。

2-3 特任教員と常勤教員との不合理な待遇格差を解消すること。

(1) 特任教員に対して、住居手当、扶養手当、通勤手当(年俸制の場合)を支給すること。特任教員の雇用期間、勤務形態、契約条件等が多様であるとしても、職務関連性のない労働条件の差は合理的であるとは言えない。もし、現状の待遇格差が合理的であるというならば、その理由を説明すべきである。

(2) SGU プロジェクト等で雇用されている特任教員に対して、教育研究費を支給すること。

2-4 高校での説明会等、移動が長時間(3時間以上)におよぶ出張については、裁量労働制の適用除外とし、時間単位で給与を払うか、振替休日を指定できるようにすること。

2-5 TOEIC-IP の試験監督については、裁量労働制の適用除外とし、時間単位で給与を払うか、振替休日を指定できるようにすること。

2-6 大学院担当に係る本給の調整額を支給されていない者が、論文(博士論文、修士論文)の副査を行う場合は、手当を支給すること。

2-7 学位論文審査のため学外から審査員を招聘した場合の謝金については、主査の経費(委任経理金)からではなく、大学の予算から支払うこと。

3 附属学校園に関する要求

3-1 病気休職時の業務代替について、90日以上診断書がある場合は、常勤職員を代替する制度とすること。職員任免規程第6条に追記して明示すること。

3-2 附属学校園のミッションや労働実情に応じた給与の改善として、附属学校教員特別手当(基本給の5%)を支給すること。

3-3 入学試験に関連する業務について、手当を改善すること。現在、中学校と高等学校のみが対象とされている作問手当については、幼稚園、小学校、特別支援学校の業務も対象とすること。また対象業務を作問に限らず、問題点検、採点、監督、入試委員会等の一連の入試関連業務を踏まえて総合的に検討すること。本学における所要時間および他大学の実施例を参考に、たたき台として以下を提案する。

	高等学校	中学校	小学校	幼稚園	特別支援学校
問題作成	17,000	17,000	10,000	5,000	5,000
問題点検	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
採点	6,000	4,000	3,000	3,000	3,000
試験実施委員会（注）	27,000	25,000	17,000	12,000	12,000
試験監督業務 試験監督補助業務	現在は休日に限り支給されているが、平日に試験が実施された場合においても支給するように改める。				

（注）「問題作成、問題点検、採点」と「試験実施委員会」の手当は併給しない。

3—4 附属幼稚園の教員についても、教育業務関連指導手当（特殊勤務支給細則第 11 条）を支給すること。

4 事務職員に関する要求

4—1 サービス残業が発生しないよう勤務時間管理を適切におこなうこと。

- （1）終業後は直ちに退勤することを励行するとともに、所定時間外（平日の所定時間外および土日）の勤務実態を把握するために、調査を実施すること。
- （2）適切な就業時間の管理システムを導入すること（既存のカードリーダーを使用するなど）。まずは土日の時間外労働について把握するために、カードリーダーを利用した出退勤管理を試行的に行うこと。

4—2 昇給・昇格の基準を明らかにすること。基準を明らかにすることは大学の人材マネジメントの方針を明確にすることであり、職員のモチベーション向上につながるという意味が必要である。勤務評定の基準は一定程度明らかになっているとのことだが、その結果がどのように昇給・昇格に反映されているのか、その基準を明らかにすること。

4—3 ニーズの高い研修プログラムの充実を図ること。特に、最近の大学をとりまく社会環境の変化に対応して、海外からの来訪者に対応しうる英語能力をもった職員の育成や、ネットワーク管理のスキルをもった職員の育成など、具体的な目的に応じた研修プログラムを設定すること。

4—4 昼休み時間に窓口対応（来客・学生・教職員に対する対応）が発生する部局については、休憩時間設定を柔軟に行うなどし、休憩時間であるにもかかわらず業務をしなければならない状況を改善すること。また、やむを得ず休憩時間中に窓口業務が発生した場合には、改めて休憩時間を設定すること。

5 技術職員に関する要求

5—1 「技術職員問題検討WG」で検討されている「技術職員の待遇改善に向けた全学での技術職員組織化」について、組織化のロードマップの内容を早急に情報開示すること。もし、

情報開示できないならば、それ以外の待遇改善策の内容説明を早急に行い、以下の待遇改善を実施すること。

5-2 技術職員の業務実態は配属先や業務内容に拠るところが大きく時間管理が難しいため、土日などの休日を含め、時間外業務の実態把握を行うこと。また、業務実態の把握も行うこと。

5-3 昇給昇格の基準を明らかにすること。昇格については、「人事院規則 9-8 第 20 条の基準及び法人化前の文部科学省の昇格基準等を準用し、基準に適合した者の中から勤務評定の評定結果等に基づき実施している」旨の回答（平成 25 年 6 月 28 日付け回答 5-3）がありましたが、準用した上での具体的な基準が示されていません。また、勤務評定についても、いくつかの要素が示されたものの具体的な評価方法が示されていません。透明性確保の観点から、基準、評価方法について明らかにすること。

5-4 業務に関連する資格試験や研修制度による個々のスキルアップを図るのに必要な経費を、配属先ではなく、大学の必要経費として予算化すること。また、教員対象のサバティカル制度に準じた制度を技術職員にも適用し、技術職員が系統的に最新技術取得や技術力アップに利用できるように制度を新設すること。

6 非常勤職員に関する要求

6-1 正規職員と非常勤職員間の不合理な給与格差を解消すること。

- (1) 職務内容に応じた給与体系とすること。
- (2) パートタイム職員にボーナスを支給すること。

労働契約法第 20 条、パートタイム労働法第 8 条、第 9 条および第 10 条、同一労働同一賃金ガイドライン案（平成 28 年 12 月 20 日）等にしがたって改善すること。正規職員の職務内容および当該業務に伴う責任の程度や配置転換の範囲などを考慮しても、非常勤職員（事務補佐員）の時給を一律 930 円と設定することは、合理的な格差とは言えない。非常勤職員の中には、正規職員と同等の業務をこなし、様々な責任も負っている場合もあり、職務内容に見合った現実的で弾力的な給与設計に改善すること。また、職務内容や責任の程度をできるだけ明確にし、不合理な格差に繋がらないような施策を実施すること。

6-2 非常勤職員の有給休暇制度の充実を図ること。病気休暇、子の看護休暇、介護休暇、妊産婦検診のための休暇を有給休暇とすること。職員の妻が出産する場合の休暇を有給休暇として新設すること。パートタイム職員についても、病気休暇を有給休暇として新設すること。

6-3 2013 年 4 月に改定された、非常勤職員（パートタイム）の雇用期間の上限を 5 年とする規定を廃止し、無期労働契約を原則とする制度に改正すること。全ての非常勤職員を無期転換することが難しい場合は、教職員組合を含む、様々な当事者との協議の上、合理的かつ透

明性のある無期転換ルールを定め、予めルールを対象者に周知徹底すること。

現在 700 名にも及ぶ任期付き非常勤職員を入れ替えたり、採用数を減少させることは、予算的な問題を一時的に解決しても正規職員の負担増につながる懸念もある。それぞれの職務内容やその後の影響を精査した上での、合理的な対応を求める。人件費増を認めた予算の作成を検討すべきではないか。

6-4 非常勤職員の職務内容については、雇用条件通知書に明確に示すこと。その上でそこにはない業務を命じる場合は、常勤職員と非常勤職員の業務内容・職責の違いを明確化し、非常勤職員の従事すべき業務内容について個々の労働条件通知書に明確に示すこと。

6-5 非常勤職員の相談窓口の利用状況について総轄して報告すること。制度を作るだけでなく、改善を繰り返して、実質的に活用できるものとする努力を続けること。

7 附属病院に関する要求

7-1 自己研鑽研修への参加を労働時間として取り扱うこと。

「過労死等ゼロ」緊急対策（平成28年12月26日）によると、「使用者の明示または黙示の指示により自己啓発等の学習や研修受講をしていた時間」は労働時間として取り扱わなければならないこと等を明確化する。（H29年より実施）とされている。本学において、いわゆる「自己研鑽」研修として実施されている研修について、緊急対策の趣旨にしたがって、労働時間として取り扱うこと。

7-2 サービス残業が発生しないように勤務時間の管理を行うこと。

7-3 看護師の深夜勤務の上限を月4回まで（二交代制看護師の場合）とすること。

夜勤の上限を月8回（三交代制の場合）とすることは、1960年（昭和40年）に人事院が判断を示している（「2-8（ニッパチ）判定」）。組合が実施したアンケートによると、2015年6月の勤務では、19%が月5回以上の夜勤をしていると回答しており、この基準をクリアしていない。健康維持、疲労回復の観点から、5回を目標（昨年度の回答）とするのではなく、（平均ではなく）上限4回を目標として至急改善すること。