

## 1 労使関係に関する要求

### 1-1 団体交渉に誠実に応じること。

使用者が、労働組合と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことは不当労働行為であり、形式的に団体交渉に応じても実質的に誠実な交渉を行わないこと（不誠実交渉）も、これに含まれます。（労働組合法第7条第2項）

例えば、2018年8月28日、2019年12月26日、2020年2月10日の団体交渉のように、組合の要求に対して、根拠となるデータを示さずに同じ文言を繰り返す態度に終始することは、間違いなく不当労働行為です。大学は、交渉において、回答や主張の根拠を、必要な資料を提示するなどして具体的に説明する義務があります。

また交渉では検討中であるとして回答を保留した事項について、改めて交渉することなく、ほどなく就業規則改正の説明会で提案することについても問題があります。少なくとも団体交渉の議題となり交渉が継続している事項については、規則改正の説明会で提案する前に改めて団体交渉をすべきです。直近の事例で言えば、教員特殊業務手当、非常勤職員の有給休暇制度が該当します（2020/3/25付け申入れの通り）。

### 1-2 組合からの質問や照会要請に対して、出来る限り速やかに回答すること。

### 1-3 就業規則を変更する場合（特に不利益に変更する場合）は、団体交渉を実施することを想定して、時間的な余裕をもって提案すること。

### 1-4 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、全てのハラスメント研修等において説明すること。

## 2 全ての職員に共通する要求

### 2-1 ハラスメント相談への対応、ハラスメント防止に向けた対策について。

- (1) 相談があった時から、学外の第三者が入った相談体制とすること。
- (2) 全ての教職員に対して、ハラスメントに関するアンケートを実施すること。

### 2-2 長時間労働を解消する施策を実施すること。

- (1) 「一定時間以上の時間外労働を〇%減らす」等の具体的な目標を設定すること。
- (2) 昨年の回答にもあった、「業務削減及び効率化に向けた全学的な取組」による多忙化解消の成果について、数値を示す等して具体的に明らかにすること。

### 2-3 休日に出勤した場合の、振替休日取得等の対応を改善すること。

- (1) 休日に出勤した場合（教員が調査や学会等の研究活動のために出張した場合、教員が指導する学生実習の引率のために出張した場合を含む）は、振替休日を指定しなければならないことを周知し、振替休日を確実に取得できるようにすること。

「振替休日の指定が出来なかった」「振替休日は出勤簿上形式的に取っているだけ」という相談を受けることがあること、また、組合で実施したアンケート（事務・技術職員、2019年12月～2020年1月）によると、「ほとんど取れない」「出勤簿上では取っているが、実際は出勤している」という回答もあることから、休めていないケースが一定程度あると推測します。

もともと就業規則（第51条）では、「当該勤務を行う日を起算日とする4週間前の日から当該勤務を行う日を起算日とする8週間後の日までの期間内」と定められていることから、同一週内での振替休日の取得を強制せず、緩和してください。

(2) 振替休日取得出来なかった場合については、休日労働分の給与を支払うこと。

2-4 特殊勤務手当および本給の調整額について、毎月の給与支給明細書の中に具体的な項目と金額を記載すること。

昨年度の回答では「新システム導入時に対応を検討する」ということでしたが、具体的な項目を検討する際には組合と協議するよう求めます。

2-5 介護休暇（職員就業規則第62条 別表第3 12）の付与日数を増設すること。

現行規程では、1年当たり5日（要介護家族が2人以上の場合は10日）の範囲内で介護休暇を取ることが出来ますが、この日数を増やすことで、介護休業や介護部分休業を取らずに、通常勤務を維持できるケースが増えると思われ、そのことは労働者のみならず人材マネジメントの観点からもメリットがあると考えます。

2-6 損害賠償保険、海外旅行保険の加入について。

(1) 本学が加入している国立大学総合損害保険（総合賠償責任保険）の補償内容を明らかにすること、補償内容を研修等で適宜説明すること。また昨年の回答にあった、「業務外の賠償責任については公的制度による補償はありません」に関して、損害賠償の対象（あるいは対象外）となる基準や事例を明らかにすること。

(2) 大学の業務で海外出張を命じられた場合の海外旅行保険加入および危機管理サービスについて、加入を義務化した上で、保険料は大学が負担すること。

大学のリスクマネジメントの観点から、万が一の緊急事態に大学として迅速に対応するためにも、保険等の加入により一括した情報収集が必要です。

2019/12/26の交渉では、主として学生を引率する教員のことについて議論しましたが、引率教員に限らず、校務を命じられて教職員が海外に出張する場合には、出張を命じられた教職員が、大学が推奨している保険等に一括して加入していることは重要と考えます。なお、学生を引率する場合は、学生と教員をパッケージとした保険に加入するべきです。

- (3) 海外での研修についても、出張と同様に、海外旅行保険および危機管理サービスへの加入を義務化した上で、保険料は大学が負担すること。

#### 2-7 在宅勤務により発生する経費について、原則として大学が負担すること。

「テレワーク導入のための労務管理 Q&A 集」(厚生労働省)によると、テレワークに関わる費用負担区分については、「テレワークを導入する前に、通信費・水道光熱費など負担について明確なルールをつくり、従業員に対して、丁寧に説明することが必要」とあります。本来であれば、新型コロナウイルス対策として在宅勤務を始める前に定めなければならない事項です。

業務遂行のために新たに必要となった設備、機器、ソフトウェア等の整備費、業務遂行によって発生した通信費や水道光熱費は、在宅勤務を命じている大学が負担するよう求めます。負担を教職員個人に負担を押しつけるのではなく、テレワーク勤務手当等として支給するよう定めるべきです。まずは、新型コロナウイルスへの対応として実施した在宅勤務について、アンケート等を実施して個人負担の費用を把握すべきです。

### 3 教員に関する要求

#### 3-1 2号年俸制について

- (1) 教員への適用を提案する場合は、各部局で説明会を開催して丁寧に説明すること。
- (2) 教員に適用する場合は、個別に教員の同意を得ることとし、強制しないこと。
- (3) 教員に適用する場合は、各教員について、基本給、業績給、諸手当等の具体的な計算・換算方法について明らかにしたうえで、2号年俸制に移行した場合の給与額を示すこと。

#### 3-2 教員採用に際して、選考結果の通知方法を改善すること。

- (1) 採用予定者に対して、選考終了後、速やかに内定通知書を出すこと。
- (2) 内定通知書には、労働条件(特に、給与および給与の決定方法、各種手当)について具体的に示すこと。

現在のように、内定通知が無く、着任後でなければ辞令が出ず、最も重要な労働条件である給与が示されていない状況は、採用される側にとって著しく不利です。教員の場合は、県外や海外からの着任が多いことを考慮し、選考終了後、速やかに内定通知を出し、具体的な労働条件について明らかにすべきです。またそのことは、採用される側への配慮にとどまらず、金沢大学が海外を含む他大学との人材確保の競合に勝つことに繋がると考えます。

#### 3-3 遠隔授業によって発生した費用は大学が負担すること。

Wi-Fi ルーター、Web カメラ、マイク、撮影用三脚、有料動画編集ソフト、Zoom Pro 等を購入したケースがあります。遠隔授業に起因して個々の教員が負担した費用について確

認し、その費用を大学が負担することを求めます。

### 3-4 任期制（テニュアトラックを含む）を廃止すること。

教員に任期を付すことは、当該任期付き教員、任期を付されていない教員、また、学生にとって大きな負担となっており、原則任期なしとすべきです。

任期付き教員にとっては、短期間で成果が求められるため、長期的な視点からの研究に取り組みにくいというデメリットがあります。短期間で成果を出すことが難しい学問分野があること、（特に任期が付されることが多い）若手研究者にとっては長期的視点から腰を据えて研究活動を行う環境にあることが後の大きな成果に繋がること等に配慮すべきです。

大学側は「再任を認めている」「再任されれば任期無しの雇用となる」と回答されると思いますが、これまで再任審査の前にテニュアトラック教員が他大学へ流出する事例も散見され、よい研究者を他大学に奪われることにもなっています。

また、任期付き教員は研究以外の業務を一定程度軽減されていることから、同じ部局等に所属している任期を付されていない他の教員が、それらの業務を担うこととなります。部局の構成員数が少ない場合はこの業務負担増の影響は大きく、任期付き教員を増やすことによる組織運営上の弊害にも配慮が必要です。

また学生にとっても、任期付き教員が退職することに伴って指導教員の変更を強いられることは大きな負担です。大学が教育機関である点を重視し、安定した教育組織として運営できるよう、教員の定着性に配慮すべきです。

### 3-5 評価結果の透明化を図ること。以下の二点について、「教員評価結果の昇給等への反映に関する規程」を定める前年度から直近までの各年度について明らかにすることを求めます。

- (1) 二次評価の昇給区分AおよびBの人数および割合を明らかにすること。
- (2) 一次評価の確定評価（結果）と二次評価の対応関係を明らかにすること。例えば、一次評価結果でVとなった者の何割が二次評価でAまたはBとなったか、一次評価結果でIVとなった者の何割が、二次評価でAまたはBとなったか等。

### 3-6 サバティカル研修の取得に際して、海外での研究を義務付けないこと。

海外での研修（研究）が必要か否かは、研究者個人が研究内容に照らして決めるべきことであり、大学が指示すべきことではありません。もし、海外での研究を要さない場合にサバティカル研修を認めないのであれば、特定（分野）の教員には著しく不利であり問題があります。

### 3-7 裁量労働制の教員についても勤務時間の把握（管理）が進められていることについて。

- (1) 労働時間が過少に記録されることがないように、また裁量労働制の趣旨である教員の柔軟な働き方を阻害しないよう配慮すること。
- (2) 勤務状況の把握方法について、組合との交渉を踏まえること。

裁量労働制に関しても労働時間の把握が義務づけられた（安全衛生法第 66 条の 8 の 3、労働安全衛生法規則第 52 条 7 の 3）趣旨は、労働者の健康を確保するために医師による面接指導を確実に実施するなど、健康管理の観点からであり、働き方改革の一環である長時間労働の是正が目的です。時間外労働手当の支払いを恐れて、労働時間として認める範囲を最初から狭めてしまうことは法の趣旨から外れます。

また、労働時間の把握に伴って、これまで教育職員に規則上または慣例上認められてきた柔軟な働き方が阻害されることのないよう配慮してください。

## 4 附属学校園に関する要求

### 4-1 代替教員の採用について

- (1) 病気で休んでいる教員の代替教員について、診断書等で長期にわたって休むことが予想される場合は、職員任免規程第 6 条 (1) の 3 にとられず、職場の要望に応じて速やかに代替教員を配置すること。

昨年の交渉等では、病気の教員が年次有給休暇や病気休暇で休んでいる場合は、非常勤講師を配置する対応が可能であるとの説明がありましたが、それでは不十分です。

病気休職（就業規則第 12 条第 1 項第 1 号に規定する傷病による休職）に入るまでには、半年弱の期間を要する場合もあり、代替教員が速やかに配置されなければ、現場では労働強化が強いられることとなります。労働強化解消の観点から、長期に渡って休むことが予想される場合は、職場の要望に応じて、速やかに代替教員を配置することを求めます。なお、本要求は病気で休んでいる教職員の権利を不利益に変更する（例えば、病気休暇を無給扱いにするとか、無給の病気休職を速やかに取らせる等）ことを求めるものではありません。

- (2) 2019/12/26 の交渉でも議論になった、附属幼稚園の代替教員の採用および経費負担の経緯について、調査結果を明らかにすること。

### 4-2 所定労働時間を超える労働時間を把握し、労働時間の適正化に向けた施策を講じること。

石川県教育委員会の調査（2019 年 4 月～6 月）によると、公立学校教員の時間外労働の平均は、小学校：56 時間、中学校：79 時間、高等学校（全日制）：52.9 時間、特別支援学校：31.2 時間であり、本学においても時間外労働が相当時間あると推察します。

まずは、各学校園における所定労働時間を超える労働の実態（①始業時刻前の勤務、②終業時刻後の勤務、③終業時刻後の勤務（部活動）、④昼休み時間は確保されているか、⑤土日の勤務、⑥土日の勤務（部活動）等について明らかにしてください。

2018/7/10、2019/9/24 の回答では「タイムレコーダーにより各教員の学校に滞在している時間を把握し、教員の勤務時間に対する意識向上につなげている」とありますので、一定のデータは揃っていると推察します。交渉を有意義なものとするためにも情報の共有お

願います。

#### 4-3 入学試験に関連する業務について、手当を改善すること。

- (1) 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。

作問作業には一定の負荷（時間・困難性）が生じていることは大学も認めています（2018/8/28、2019/12/26 等の交渉）。学力検査の比重を殊更強調することは、作問作業の負荷を正当に評価するには不適切です。負荷に応じて手当を支給することを求めます。

- (2) 手当支給の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。\*参考：組合案は 2017/7/5 付けの統一要求で示したとおり。

- (3) 平日の試験監督業務についても、土日と同様に手当を支給すること。

#### 4-4 附属幼稚園の教員についても、教育業務連絡指導手当（特殊勤務手当支給細則第 11 条）を支給すること。

手当は業務の実態に応じて支給すべきです。公立学校の支給基準を用いることに全く合理性が無いとは言いませんが、例えば、附属幼稚園の研究主任業務は他の附属学校と同様に負荷が発生している以上、支給すべきです。

#### 4-5 教員特殊業務手当について

- (1) 平成 31 年 1 月 1 日、令和 2 年 4 月 1 日の石川県の制度改正に合わせて（県の改正時に遡及して）、本学の手当も改正すること。
- (2) 部活動を業務と位置づけ、平日、土日を問わず、時間外労働手当を支払うこと。

#### 4-6 休日労働の振替休日が取れない場合は、時間外労働手当を支給すること。

本学の附属学校園教員に対しては、（教育公務員に準じて）時間外労働手当および休日労働手当が支給されない代わりに、所定労働時間の内外を問わず業務を包括的に評価して教職調整額（基本給の 4%）が支給されていると理解しています。

同制度下で休日労働に対する振替休日の取得が形式的に行われたとしても、教員の業務量を減らせない現状においては、結局のところ、通常の勤務日の労働時間が所定労働時間を超え、時間外労働手当が支給されない教職調整額の中に吸収されてしまうことになっています。教職調整額を支払うことで時間外・休日労働手当を支払わない制度と振替休日を取得することは、そもそも相性が悪いのです。本人の申請に基づき、振替休日を取得できない場合は、休日労働手当を支払うよう求めます。

## 5 事務職員に関する要求

5-1 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) 昨年度は「令和2年度中を目処に、事務職員を対象に勤怠管理をシステム化する予定です。システム導入後はシステム上の打刻機能を利用し出退勤管理を実施する予定です。」との回答がありましたが、導入までのタイムスケジュール、具体的な管理方法やシステムについて、明らかにしてください。

(2) タイムカードによって適切に勤務時間の管理を行うこと

組合で実施したアンケートによると、必ずしも所定時間外の労働は正確に記録されていませんでした。特に、休憩時間中の業務、持ち帰り仕事、就業時刻前の業務については、無申請者の割合が高くなっています。導入が検討されているWEB上で各自が入力するシステムでは、勤務時間を正確に測ることは難しく、タイムカードによる管理が必要です。

一方で、タイムカードを導入することによって無給の持ち帰り仕事が増えることは本末転倒です。併せて、持ち帰り仕事が出来ないシステム整備を求めます。

## 6 技術職員に関する要求

6-1 技術職員は総合技術部に所属する形で働くようになりましたが、総合技術部設置の前後で、技術職員の働き方、労働環境の変化を示してください。もし、技術職員に不利益な要素が発生しているのであれば、その改善方法についても示してください。

同時に、総合技術部設置による技術職員の働き方の変化は、各部署の他の職員の働き方や労働環境にも影響を与えていると考えられます。その影響があったのかどうかを始めとして、あったのならその内容を示してください。

## 7 非常勤職員等に関する要求

7-1 令和2年4月施行の「パートタイム・有期雇用労働法」で求められている、同一労働同一賃金の実現されていることについて（あるいは実現されていないことについて）具体例を挙げて示してください。

昨年度の文書回答は、「時給については、職務内容及び当該業務に伴う責任の程度等や石川県や金沢市等の状況等を考慮して決定しています。」でした。この回答内容は、責任の程度と時給の相関関係を考慮したのだと受け取りました。そこで、具体的に、非常勤職員の方がどれくらいの責任を負っていて、その責任が幾ら分の時給にあたるのかを、正規職員と比較して示してください。例えば、非常勤職員（事務補佐員）の時給を930円と定めた根拠について、具体的に説明してください。

## 7-2 職務内容等に応じた給与体系とすること。

- (1) パートタイム職員にボーナスを支給すること。
- (2) 職務内容や経験年数を踏まえ、パートタイム非常勤職員の時給を1,000円以上に引き上げること。
- (3) 職務内容や経験年数を踏まえた昇給制度を設けること。
- (4) 業務支援事務補佐員の時給を引き上げること。

- ・令和2年4月に施行された「パートタイム・有期雇用労働法」に照らすと、非常勤職員と正規職員間の待遇差は明らかに不合理です。速やかな改善を求めます。
- ・正規職員と非常勤職員について、①職務内容（業務の内容及び責任の程度）、②職務内容・配置の変更の範囲等を適切に比較した上で、非常勤職員にボーナスを支給してください。
- ・正規職員と非常勤職員について、①職務内容（業務の内容及び責任の程度）、②職務内容・配置の変更の範囲等を適切に比較した上で、非常勤職員の時給を引き上げてください。

## 7-3 非常勤職員の有給休暇制度の充実を図ること。

- (1) 病気休暇について、正規職員との均衡を図ること。特に、期間の定めのない労働契約となっている職員については、正規職員と同等の制度とすること。
- (2) 産前産後の休暇について、正規職員との均衡を図ること。
- (3) リフレッシュ休暇について、正規職員と同等に改善すること。
- (4) 社会貢献、自己啓発研修、自己啓発休業等、非常勤職員のキャリアアップ、スキルアップに資する休暇について、正規職員との均衡を図ること。
- (5) 年次有給休暇の繰り越しについて、正規職員と同等に改善すること。

- ・令和2年4月に施行された「パートタイム・有期雇用労働法」に照らすと、非常勤職員と正規職員間の待遇差は未だ解消されておらず、引き続き改善に向けた取組が必要です。
- ・正規職員と非常勤職員について、①職務内容（業務の内容及び責任の程度）、②職務内容・配置の変更の範囲等を適切に比較した上で、非常勤職員の休暇制度を改善してください。

## 7-4 無期労働契約への転換を円滑に行うこと。

- (1) 無期労働契約への転換を申し込む権利を有しているが、申し込みを行っていない非常勤職員への「無期労働契約転換申込書」の配付について、確実に本人の手元に届くようにすること。
- (2) 「無期労働契約転換申込書」の提出先について、各部局の担当係とすること。
- (3) 業務支援事務補佐員試験について、受験資格である、勤務年数が3年超であること、運営費交付金で雇用されていることを緩和すること、また、筆記試験を廃止し推薦のみとすること。

## 7-5 非常勤講師に交通費を支払うこと。

職員旅費規程の出張に関する定めを根拠にして、勤務地内からの出勤について交通費を支払わないことは不適切です。

金沢大学では非常勤講師を「業務委託」としていますが、雇用関係ととらえるのが適切です。①使用者である大学が決定した時間（講義日時、回数、試験）と場所で勤務している、②委託では、交渉により報酬が決められるが、非常勤講師の報酬は大学が一方向的に決定している、③所得税は、正規の教員同様、天引きされているなど、労働者概念のメルクマールに合致するためです。このため、国立大学法人において、「業務委託」とする大学は多くなく、最近では、東京大学も雇用関係に変更しました。また早稲田大学をはじめとする私立大学でも雇用関係とする大学が多数を占めています。

非常勤講師を直接雇用とした（みなした）上で、職員給与規程の通勤手当の定めに基づいて支給することを求めます。

## 8 附属病院職員等に関する要求

### 8-1 勤務時間管理を適切に行うこと。

(1) 全ての職員についてサービス残業が発生しないよう、例えばタイムカードを導入するなどして、勤務時間を正確に把握してください。

カードリーダー等により客観的な記録を付けることについては、『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』（平成 29 年 1 月 20 日）でも明確に示されていますし、新安全衛生法第 66 条の 8 の 3 の厚生労働省令で定める方法は、タイムカード及びパーソナルコンピュータ等の電子計算機による記録等の客観的な方法その他の適切な方法とされています。このことを重く受け止めるべきです。

(2) 2018/4/26 付けの要求に対して、「入退室管理システムを利用し、附属病院に勤務する職員の在院時間の把握を、平成 30 年 6 月 1 日より試行的に始めました。職員の在院時間を客観的に把握することにより、労働時間になりうる時間の把握に結びつくものと考えます」との回答（2018/7/10）がありました。当該データの分析結果およびそれを活用した取り組みについて明らかにしてください。

(3) 毎日の勤務時間について、1 分単位で正確に記録してください。

(4) 始業時刻前の業務、休憩時間中の業務、持ち帰り仕事について、正確に把握して時間外労働手当を支払ってください。

(5) 時間外労働に該当するか否かの基準について、職種ごと（または職域ごと）に具体的に示してください。

(6) 勤務時間規程に定められた時刻前に、（自主的または強制的に）出勤して仕事をする必要がないようにしてください。例えば、本来の勤務時刻前にミーティングを行っている場合は

勤務時間内に実施するよう変更してください。また、申し送りを、勤務開始時刻から 10～15 分程度遅らせるなどの工夫をしている病院を参考に、本来の勤務時刻前に情報収集をする必要がないように改善してください。

#### 8-2 組合活動についての説明資料を配付してください。

例年、病院主催の新入職員オリエンテーション期間中の昼休みに組合説明会を行っていますが、今年度については新型コロナウイルス感染拡大防止の観点からオリエンテーション自体が実施されず、組合の説明会も実施することが出来ませんでした。

そこで、今年度については、組合活動に関する説明資料の配付をお願いいたします。私たちは、金沢大学がよりよい働きやすい大学であるためには、労使間の相互理解を前提として、労働条件の改善等に向けた取り組みが行われることが不可欠であると考えています。とりわけ法人化以降は、私たちの労働条件は労使の交渉によって決定されるようになったこともあり、労使の相互理解を深める必要性に迫られています。そこで、これから金沢大学で働くことになる新任職員に、大学における組合活動の意味や機能につき正しい理解を持っていただくため、組合活動について説明しています。

#### 8-3 組合活動について説明できる機会があれば説明させてください。

8-2 と同じ趣旨から、新入職員オリエンテーション時と同様に、組合活動について説明できる機会がありましたらご提供くださるようお願いいたします。

### 9 派遣職員に関する要求

9-1 派遣職員の賃金およびその他の処遇については、金沢大学の正規職員との均等・均衡をはかること。

9-2 派遣職員の労務管理については、人事係（およびそれに相当する係）が責任をもって行うこと。

9-3 労働者派遣契約の更新の連絡は、特段の事情がない限り、最低でも契約終了の 1 か月以上前に行うこと。

派遣職員について、金沢大学の職員に準じた処遇を求めます。

派遣職員と雇用関係にあるのは派遣元会社ですが、そうであるからこそ、派遣先である金沢大学が、派遣職員にとっても働きやすい職場環境づくりに努めるべきです。派遣社員は派遣先企業である金沢大学の指揮命令下で日々の業務を行っており、その点において、金沢大学は、派遣職員の安全衛生を確保する責任、安全配慮義務を負っています。特に、勤務時間管理が適切に行われているか、長時間労働となっていないか、ハラスメントが行われていないか等の把握は基本的な事項であり、指揮命令系統を含む労務管理全般について大学職員に準じた対応をすべきです。