

2021年度 活動方針（案）

I 組合員拡大と組織強化

教職員組合の刷新に向けて：持続可能な組織のために

法人化以後の大学組織の激変は、金沢大学という存在自体の不安定性と不確実性を高め、そのなかで教職員は様々な不安を抱えています。教職員組合は教職員の様々な不安を取り除くのに十分かつ満足のできる労働条件を獲得するための交渉力を高めなければなりません。その交渉力を支えるものはひとえに組合員の組織率によるといって過言ではありません。しかしながら、組合を取り巻く環境は厳しさを増しています。現在、一般的に労働組合は組織率を低下させており、金沢大学教職員組合も例外ではないからです。2019, 2020年度はコロナ禍によって声かけなどもほとんどできませんでした。組織率の低下は組合の交渉力を弱め、交渉力が弱まったがゆえに、さらに組織率が低下する。こうした悪循環を断ち切らねばなりません。そのために何ができるでしょうか。

そもそも、多くの人が組合に加入することは不要と考えるほどに、労働組合はもはや現代的意義を持たないのでしょうか。そうではないでしょう。労働組合は労働者が労働条件をめぐって経営側と交渉するための最大の手段です。組合は本当に不要なのか。反実仮想をしてみればよいでしょう。組合が存在しなければ、私たちの労働条件がさらに悪化することは火を見るよりも明らかです。そうであるがゆえに、組合組織の強化・拡大を本年度の執行部の最大の目標として取り組む所存です。具体的には、以下を課題として取り組むつもりです。

第1の課題は、組合の存在感を高めることと組合への共感を獲得することです。そのための最も重要な方策は、組合本来の機能である、労働条件の向上に向けて、当局に対し強く働きかけていくことです。連合総研による労働組合活性化について検討した報告書『衰退か再生か』によれば、労働組合離れ対策として取り組むべきことは、「労働者の権利擁護と利益追求によって労働組合が信頼を回復し、有効な手段であると感じさせることではないだろうか」と指摘されています。もちろん、これまでの組合がこの点で不十分だったというわけでは必ずしもありません。実際、金沢大学教職員組合は常に当局側との交渉に取り組み、一定の成果を勝ち取ってきました。しかし、それが組合による成果であるということが、非組合員に、あるいは組合員にさえ理解されていない嫌いがあるのではないのでしょうか。今年度も、全力を挙げて当局との交渉に取り組み、労働条件の改善に努めますが、強化された広報機能によって、そのことを広く理解していただけるように働きかけたいと考えています。

第2に、先の連合の報告書にもあるように、「組合員間あるいは労働者間の親密な関係性を形成して擬似コミュニティを作り上げる」という一時力が傾注されたユニオン・アイデンティティ運動に対しては、組合を拡大し活性化させるための方策として、その有効性に疑問が投げかけられています。とはいえ、ユニオン・アイデンティティを高めるという方策がまったくの無効であるというわけではないでしょう。インフォーマル・グループの存在が組織の力を強化するのは社会科学的な常識です。そして、教職員が多忙化のなかで、いわばバラバラな個人にされている現在の

状況においてはなおさら意味を持つものになるでしょう。かつて、組合が高い組織率を誇っていた頃には、組合はそうしたインフォーマル・グループの役割も果たしていたはずですが。こうした方策として特に検討し、具体的に着手していきたいのが支部の強化です。金沢大学の教職員が組合に加入するとき、そのアイデンティティは全体としての組合というよりも、それぞれの支部に置かれていたのではないのでしょうか。支部での活動が盛んで、支部が教職員の親睦機能をも担っていました。そうしたかつてのような姿を取り返すことはできないでしょうが、それを代替する形でより望ましい支部のあり方を検討し、そこから全体としての組合の強化につなげたいと考えます。

第3に、すでに課題になっていたことではありますが、多様な職種・雇用形態で働く労働者に対応した働きかけをすることです。組合は、正規の職員の既得権確保を守るための存在になっているという批判が投げかけられたりもしますが、金沢大学教職員組合では多様な労働者の連携を図り、多様な労働者の待遇改善を要求していくことで、さらなる組合の拡大を図っていくことを目指します。そのためには、一般職や非常勤職員の皆さんに組合の存在意義を認めてもらうこと、また特定の年齢や性別等に偏ることなく、金沢大学で働く多くの職員の皆さんに組合の存在意義を認めてもらうことが必要になります。現状の組合員の構成から、全ての教職員の労働条件や現在の境遇に対する本音を、まだまだ反映しきれていないと思います。職種・雇用形態等の垣根を超えて、真の意味で同じ大学で働く仲間となっていけるように、組合としても努めてまいりたいと考えています。

その一方で、今年度の本会役員は全て男性で構成されることとなり、ジェンダーバランスの悪さを指摘するご意見もいただいています。また職種に偏りがあることも事実です。このような偏りは組合員数の減少による影響が大きいと、この観点からも組合の拡大と活性が不可欠ですが、本会の役員構成は多様な職種・雇用形態を反映していることが望ましいはずですが、自薦他薦を問わず、積極的に立候補していただければと思います。組織の強化は一朝一夕になるものではありませんが、長期的な展望のもとで、組織の強化について組合員の皆さんと一緒に検討していきたいと思っています。

これらの課題に取り組むための具体的な活動は、まだまだ検討しなければならないことが多いのですが、とりあえず予定していることとして以下のようなものをあげることができます。まず、新任教職員を対象とした組合活動の説明会は今年度も引き続き行う予定です。また、本会と支部のより強い協働により、各支部分会での勧誘活動を実施し、新任教職員に対して組合活動の意義と具体的な成果を説明します。また、近年、継続して行っている新任教員向けの研究費の説明会を行います。

II 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、労働実態に応じた手当の実現

組合の使命は言うまでもなく、労働条件の改善を要求し、それを勝ち取ることにあります。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うことができます。なかでも賃金問題への対応は重要性が高く、今年度も

重点項目として取り組んでいきたいと考えています。具体的な柱となるのは以下の通りです。

第一に、人事院勧告をめぐる問題についてです。金沢大学では、人事院勧告に準拠した給与改定が行われてきました。

人事院勧告に準拠して給与が増額改定されたとしても、人事院勧告は国家公務員と民間の給与格差に基づいてなされているため、そもそも国家公務員よりも給与水準が低い金沢大学の教職員の給与改善が十分になされているとは言い難い現状があります。大学当局に対しては、この根本的な問題を踏まえた給与水準の改善を要求します。

賃金引下げの勧告に対しては、減額緩和などの若干有利な改定を大学独自に実現した場合もありました（退職手当減額、昇給抑制年齢の設定、2005年人勧の現給保障廃止等）。しかし、大学は、昨年度の交渉で、人事院勧告に準拠して給与を減額することが唯一の選択肢であるとする説明を繰り返したように、大学は減額についても人事院勧告に準拠する姿勢を堅持しています。人事院は今年度も、期末手当▲0.15月の勧告を出しました。

新型コロナへの対応のため、仕事量が大幅に増え、仕事の質はより難しくなっています。このような今日の私たちの働き方を反映した給与の増額を求めます。一方で、大学が昨年度同様の引下げを提案した場合においては、代償措置の検討を行った否か、また給与を引き下げた分の予算の使途を明らかにさせます。

参考：昨年実施した、コロナ禍における労働実態・研究教育実態アンケート結果

http://www.ku-union.org/COVID19_questionnaire.pdf



第二に、国立大学法人の職員及び教員は、相対的に低い給与水準にとどまっています。事務・技術職員と国家公務員とには給与格差が存在していますし、教員も同規模の私立大学と比較すると、相当程度に低い水準にとどまっています。この状況が改善されない限り、教職員のモチベーションは低下するばかりであり、また人材の流出も避けられません。

第三に、この間の改革に加え、新型コロナへの対応により、教職員の多忙化は著しく高まっています。目の前にある仕事をこなそうとするならば、長時間労働をせざるを得ない状況に追い込まれています。このことは、特に裁量労働制の教員にとっては、実質的な賃金の切り下げを意味しています。ワークライフバランスを実現するためには、所定労働時間に見合った適切な業務量に戻す要求をしなければなりません。

そもそも、日本におけるこの間の低賃金は大きな問題であることが指摘されています。欧米の水準に比べて低賃金であるがゆえに消費も伸びず、経済成長を図ることができません。これは労働者の賃金交渉力が弱まったことも一因ではありますが、以上を実現するために、組合を強化し、交渉力を高めて、粘り強い交渉を続けていく必要があります。

2. 附属病院に関する取り組み

働き続けられるゆとりのある職場環境の実現を目指します

大学病院で働く職員は安全・安心の医療を提供するために日々働いています。良い医療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が大切です。

しかしながら、病院で働く職員には勤務時間管理のルールが徹底されず、サービス残業を訴え

る声が絶えません。また医療技術職員の年次有給休暇の取得日数は低く抑えられています。例えば看護職は、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る一方で、育児短時間勤務者も夜勤をする制度になったこと、学習会や研修会への勤務時間外での参加が多いこと、日常業務でのサービス残業が多く発生していることに加え、新型コロナウイルスの感染拡大への対応のため、労働条件はますます厳しくなっています。＊昨年度の総括欄のアンケート結果を参照。

現在の労働条件を具体的に把握し、働き続けられる、ゆとりのある職場環境の実現を目指した運動、要求を行います。

3. 非常勤職員に関する取り組み

安定雇用の実現、常勤職員との均衡のとれた待遇を求めます

2020年4月1日から、パートタイム・有期雇用労働法が施行されました。この法律では、パートタイム労働者と有期雇用労働者の双方を対象とし、正規労働者との間の不合理な待遇差の解消を目的としています。

また今年度の人事院勧告において「本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導」と言及されました。同指針では、①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努めること、②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されています。

金沢大学では、常勤職員を削減し後任に非常勤職員を雇用するため、多くの非常勤職員が大学の基幹的な業務を担っています。職場によっては全員が非常勤職員であったり、非常勤職員の割合が半数近くに及んでおり、非常勤職員に頼らなければ大学運営が立ちゆかないのが現状です。新しい法律を活用して、非常勤職員がやりがいをもって働き続けられる、働きやすい職場の実現を目指します。

(1) 給与をはじめとする処遇改善が必要です。非常勤職員の給与は固定給で低く抑えられています。同一価値労働同一賃金を原則として、職務内容や職責に応じた給与を支払うことを要求します（時給の1000円以上への引上げ、ボーナスの支給、昇給制度等）。また常勤職員と比較して弱の有給休暇制度等の福利厚生の実施を要求します。

(2) 非常勤職員に求められる職務内容が適切な範囲を超えて年々過大となっているという現実への対応も必要です。大学は常勤職員と非常勤職員の処遇に差を付ける理由として、職務内容や責任の程度が異なると主張しますが、格差の理由とするにはあまりにも曖昧ですし、曖昧であるが故に、非常勤職員への過重な要求の原因になっています。過重業務が発生している職場については改善を求めます。

(3) 無期労働契約への転換を積極的に進める必要があります。これまでの交渉が実り、2013

年4月以降に働き始めた非常勤職員についても無期労働契約に転換できる制度が実現しました。選考が過度に選抜的にならないよう注視しつつ、無期雇用を原則とする制度の実現を求めます。加えて、現在は4年目または5年目に行われている選考を前倒して実施し、無期契約への転換を早めることで法の趣旨（不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにすること）の実現を要求します。

(4) 派遣職員について、大学の一員として認識してもらえない、（給与が物件費とされていることから）人扱いされていない等の意見が届いています。人材育成、予算面の点からも、派遣職員を増やし続ける合理性はありません。直接雇用へ転換するよう求めます。

4. 附属学校園に関する取り組み

できることから一步前へ

(1) 組合員の拡大

附属学校園教員の約半数が県からの人事交流者であることもあり、組合員の拡大が難しい状況にあります。2013年4月より始めた新任教職員への組合説明会を継続し、附属学校の着任と同時に組合活動を紹介することで、組合活動の必然性をアピールします。また、レクリエーション活動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。

(2) 入学試験に関連する業務の手当改善

- 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、幼稚園、小学校、特別支援学校の業務も対象と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を求めます。
- 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。

団体交渉の結果、中学校と高等学校で入試問題作成手当の支給が実現しました。今後は、幼稚園、小学校、特別支援学校の入試業務に関して手当化の実現について運動を継続し、手当の支給につなげていきたいと考えます。また、作問業務に限らず入試に関連した業務について、手当の拡大を求めます。

(3) 幼稚園の教員についても、教育業務連絡指導手当（主任手当）の支給を求めます。

小学校、中学校、高等学校、特別支援学校においては、校務分掌の研究主任、教務主任等に対して主任手当が支給されています。現在、幼稚園においては主任手当が支給されていません。大学側は、「公立学校の取扱い（学級数の考え方等）も参考にしつつ決定している」と主張していますが、業務の内容は他の4校と同じです。学級数や園児の定数が少なければ教員数も少ないため、研究主任の業務は学級が多い学校よりも多くなることを考慮すべきです。引き続き、附属幼稚園における主任手当の支給を要求します。

(4) 「4時間未満」「4時間以上1日未満」の休日労働の確実な振替、振替休日が取れない場合は、時間外労働手当の支給を求めます。

休日労働の振替が、「1日」または「4時間」の単位で行われているため、「4時間未満分」「4時間以上1日未満分」の休日労働については、振替休日が割り振られていません。休日労働手当も支払われておらず、賃金未払い(ただ働き)の違法な状態となっています。

「4時間未満」「4時間以上1日未満」の休日労働については、それぞれ「4時間」「1日」とみなして、振替休日を割り振ること、または、実際の休日労働の時間数に応じて、振替休日(時間)を割り振る等、柔軟に対応することを要求します。

(5) 労働時間の適正化、適切な給与・手当の実現に向けた取り組み。

近年、「教師のブラック残業問題」が注目されています。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、本学においても同程度の時間外労働が発生していることを、理事も認めています(2021/6/23の交渉)。

私たちには時間外労働手当が支給されていません。

公立学校教員に時間外労働手当および休日労働手当が支払われないのは、「国立の義務教育諸学校等の教諭等に対する教職調整額の支給等に関する特別措置法(給特法)」(S47.1施行)の時間外労働の考え方によるものです。具体的には以下の通り。

《背景:教員の勤務態様の特殊性》

- ・教員は、勤務態様の特殊性があり、一般行政職と同じような勤務時間管理はなじまない。
- ・教員固有の勤務態様により勤務時間の管理が困難

《勤務態様の特殊性を踏まえた処遇》

①勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇として、時間外勤務手当を支給しない。

原則として時間外勤務を命じないこととし、命じる場合は、(1)生徒の実習に関する業務、(2)学校行事に関する業務、(3)教職員会議に関する業務、(4)非常災害等のやむを得ない場合の業務の4項目に限定(いわゆる超勤4項目)

②その代わりに、給料月額4%に相当する教職調整額を支給。

- ・教職調整額を本給と見なして、本給を基礎とする手当等(期末・勤勉手当、地域手当、退職手当等)の算定の基礎となる。(はね返し分を入れると実質6%)
- ・「4%」はS41年の勤務状況調査の結果を踏まえて、超過勤務時間相当分として算定。超過勤務時間の1週間平均は、小学校:1時間20分、中学校:2時間30分。

しかし法人化後の私たちの給与は、給特法が根拠となるのではなく、労働基準法に基づいて支払われなければならないものです。とりわけ時間外労働と休日労働については、36協定に基づき(公立学校と異なり、協定は毎年締結している)支払われるべきものです。土日の部活動についても、教員特殊業務手当(実質時給900円)ではなく、休日労働の割増賃金を含めた手当が支給されなければ(または振替休日の取得)、法律違反なのです。

法律的にはこのような状況にある一方で、私たちとしても時間外労働手当・休日労働手当を

強く要求してこなかったことも事実です。要求すべきかどうかも含めて検討がされてきませんでした。その理由として、勤務時間管理が強化される可能性への懸念、教職調整額4%が廃止される可能性への懸念があったかと思います。

しかし、長時間労働が一向に改善しない現状において、私たちに働き方と給与について改めて検討する必要があると考えています。支部と協力して、まずは皆さんの意見集約を行いたいと思います。

5. 教員に関する取り組み

「改革」のあり方に問題提起します

山崎学長によるガバナンス体制の元、矢継ぎ早の「改革」が強行されてきました。教育に関わって振り返っても、共通教育GS科目・GS言語科目の設定に始まり、英語化、クォーター制完全実施、入試における英語の外部試験利用や2021年度入試制度変更などが、それまでの教育実践に関する総括もなく、教育目標や教育効果の検討を十分に行うこともなく導入され、結論ありきで強行されてきました。

これら「改革」に対応するために、私たちが投じた労力を考えると、これらが十分な教育改善効果をあげているのかどうか、しっかりと検証を求めることが必要です。「改革」が現場や学生の声に十分に耳を傾け、教育の実態を踏まえて、学生にとって有意義な教育改革、教員の教育・研究環境を改善する教育改革へと立ち返るよう、働きかけます。

また、来年度からも、富山大学との共同教員養成課程が設置されるなどの組織改変が進んでいます。これら、「改革」の作業は、関連する教員と事務職員の多忙化に拍車を掛けています。改革に関わる作業が労働強化になっていないか、監視し、改革後の労働条件にも関心を向けて、適切な労働環境を維持できるよう働きかけます。

コロナ禍の遠隔授業の労働負荷増大を念頭に交渉します

教員は、新型コロナウイルスの感染拡大が進行し対面授業ができなくなったため、多大な労力を投じて資料を作り直し、必要な資材を購入するなど、遠隔授業に対応しました。2020・2021年度に投じざるを得なかったこれらの労働や投資を念頭に、人事院勧告等に関わる今後の交渉に当たります。

教員評価や年俸制の運用をしっかりと監視し不利益変更を許さない

また、YAMAZAKIプランの「戦略的な教員採用・配置」と関連して「教員評価制度を着実に運用し、処遇に反映する」とし、2017年度から始まっている教員評価制度にはマイナス評価と降任制度が導入されています。評価は、評価者・被評価者双方に心理的・事務的負担を強いるものです。降任の可能性が出てくると、心理的負担はますます大きくなります。降任制度の経過処置廃止提案の撤回を求め、教員評価制度がより不利なものに一方向的に改悪されないように注視します。また評価者・被評価者の負担が軽減されるよう、実施による影響調査を要求し、制度の改善・透明化を継続的に求めていきます。

そして、2019年度以降の新規採用者について年俸制（2号）が適用されていますが、更に

「第3の年俸制」が始まります。第3の年俸制は、全ての新任教員、現職の月給制教員と2号年俸制教員の希望者に適用されます。6/23に実施した交渉において、「第3の年俸制の適用を昇格の条件としない」ことを確認していますが、年俸制そのものは教員全員への適用が指されています。年俸制の導入にあたって、十分な議論や説明がなく、制度設計が示される前に走り出しているのが現実です。この新年俸制が新規採用者の不利益とならないようその運用に注意を払い必要に応じて改善を求めます。それとともに、先行する大学の教職員組合から情報を得るなどして他大学における年俸制の実施実態を調査するとともに、本格的な年俸制実施に至る前に十分に教員と議論することを求め、制度の有効性や実施可能性について十分な説明責任を果たし、無理な実施をしないよう要求していきます。また、全員を対象とした年俸制への移行を止めることができない場合には、不利益変更とならないよう、十分な情報提供を求め、必要な変更要求を提示し交渉を行います。

6. 職員の待遇改善に関する取り組み

事務職員・図書館職員・技術職員の組合員拡大を通じて待遇改善を／待遇の見直しと改善を

ここ数年、事務職員・図書館職員・技術職員の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ことが、組合の実情になっています。組合が正しく機能し、正規職員の待遇改善や、非正規職員の待遇見直しと改善を行っていくためには、労働実態の把握や問題点の抽出が必要です。

例えば、2019年9月に実施したアンケートでは、勤務時間について、以下のことが明らかになっています。

- ・超過勤務になる職員（あるいは部局）が偏っている。
- ・超過勤務を全て申請できているのは、5～6割程度。
- ・休憩時間を確実に取れているのは、6割程度。
- ・休憩時間に仕事をした場合、7～8割が申請していない。

- ・休日勤務の時間外労働について、全て申請できているのは6割程度。
- ・振替休日を取ったことにしている者もいる。

- ・就業時刻前の出勤について、正規職員で35%、非常勤職員で20%。
- ・月あたりの合計では相当な時間になっている者も多い。
- ・全て申請しているのは、3割程度。

- ・持ち帰り仕事が発生しているが、その9割弱が申請されていない。

*詳細は以下を参照。

http://www.ku-union.org/administrative_technical_staff.pdf

http://www.ku-union.org/administrative_technical_staff_comments.pdf



教育組織の改編（新学域の設置、共同教育課程の設置等）、それに伴う所属組織の改編、総合技術部の設置等、ここ最近のさまざまな改革によって、多くの事務職員・図書館職員・技術職員の方々が振り回されていることに加えて、コロナ禍による働き方の変更も求められているように見受けられます。その中で、これまでとは全く違う仕事を割り振られる、働く環境を変化させられる、あるいは逆にコロナ禍への対応を全く考えないなど、仕事へのやりがいの喪失に加えて、個人で危機管理をしなくてはならないことなども起こっているのではないのでしょうか。このような安心・安全に働くことができないのも大きな問題です。改革するなら良い方向に、問題へ対応するなら正しく身を守れるように、当たり前のことですが、これらについても問題点の把握に努め、できるだけの対応を求めていきます。

また、事務職員・図書館職員・技術職員の多くの方からも積極的に情報を発信していただきたいと考えています。そのための一の方策が、組合自体に加入していただくことです。引き続き組合員拡大に向けた取り組みを行います。

Ⅲ 組合諸活動の発展と充実

1. 広報活動

問題意識の共有とその範囲拡大を目指します

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、団体交渉の報告など、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。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の報告はこれまでと変わらず、紙媒体で配布していきます。

一方、情報伝達の手段は、従来の紙媒体から Web や SNS へと急激に変化しています。これらのメディアを通して情報を共有する人も多くなってきているのが現状です。したがって、Web や SNS は、状況の急変に対する即応性に優れているのみならず、その活用により新たなネットワーク拡大も期待できます。既存の Web サイト（「金沢大学教職員組合」URL：<http://www.ku-union.org/>）に加えて、Facebook、Twitter をより活用して情報提供を行うと同時に組合員どうし、さらには非組合員の教職員の意見交換や情報交換の場になるように再設計したいと思います。

『組合ニュース』と Web や SNS をうまく活用することで、皆様に組合活動をご理解いただき、より多くの方に組合活動に関わっていただけるような広報ツールを構築していきます。

※ 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。

Facebook, Twitter 始めました

フォロー、いいね！をお願いします

労働問題に関する情報、大学をめぐる動き、
金沢大学教職員組合の活動などを配信しています。



2. 文化・スポーツ・レクリエーション活動

異なる部局・職場の人と交流してネットワークを広げましょう

組合における文化・スポーツ・レクリエーション活動は、組合員間の親睦を図ることが目的の一つです。異なる職場の方々との交流を通じて情報を交換することで、組合活動を大局的な観点から見ることもできます。また、日頃の忙しさやストレスから解放され、心身をリフレッシュしていただくことも重要と考えています。さらに、様々なイベントに組合未加入の方を誘い、新入会員獲得を目指すことももう一つの目的と考えます。

しかしながら、このコロナ禍においてイベント活動を従来通り実施することが困難な状況が続いています。ウィズコロナおよび今後のポストコロナ時代において、イベント活動をどのような形で実施していくのか、オンライン化や活動内容の変更も視野にいれながら検討していきたいと思えます。執行委員だけでの発想には限界があります。組合員の方々からのご協力を頂きつつ、できるだけ広くご参加いただける企画を提案したいと思っています。

3. 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が、新型コロナウイルスの感染の状況等を鑑みながら、柔軟に対応していきたいと考えています。

(1) 女性の視点による職場環境の検討

特に仕事と家庭の両立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。また、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などを利用して職務の実態を把握する取り組みを続け、大学当局によってこそ職場環境や待遇の改善が行われるべきものであると主張し続けます。また、有期雇用者の無期契約への転換に際して実施される登用試験の公正な実施について、引き続き求めていきます。

(2) 学長・人事課長との懇談会

学長や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し、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・学習会

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て学び合い、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を通じて、未組合員に組合の活動を伝え、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

男女共同参画キャリアデザインラボラトリーとも連携し、男女共同参画の望ましいあり方を検討していきます。

(5) その他

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。

2016年11月から開始したサロン・ド・ロワイヤルのチョコレート販売が好評であり、2021年度も引き続き行います。

4. 教職員研究活動

「改革」に備え、提言するために

現在、金沢大学を含む、国立大学法人などの高等教育機関を取り巻く環境は大きく変わろうとしています。教育環境の急進的な改変、教員評価制度の導入と評価結果の処遇への反映、新しい年俸制への移行等の改革を強いられ、令和元年度からはそれらの改革の成果を中心とした実績状況に基づいて運営費交付金を配分の仕組みが導入されます。(『令和元年度国立大学法人運営費交付金における新しい評価・資源配分の仕組みについて』参照)

時代の変化とともに大学も変革することに異論はありませんが、教職員に過度な負担を担わせることや、職場環境を悪化させるような改革を見過ごすことはできません。働き方改革関連法が順次施行され、長時間労働の是正(時間外労働の上限規制、年5日以上年休付与に義務付け、長時間労働者の健康確保、勤務間インターバル制度の普及)、雇用形態にかかわりない公平な待遇の確保(非正規労働者と正規労働者との不合理な待遇の禁止)等が求められているという社会的共通理解があります。

私たちは、実りある改革を目指して、「現場の教職員の意見を取り入れながら改革を進める」、「改革の副作用を見極めるために準備期間や試行期間を十分に設ける」という基本的な視点を改めて確認したいと思います。

教職員研究部は、激変期に突入しつつある現状を踏まえ、改革をより良きものにするために積極的な提言を行なっていきます。そのために、講演会や非組合員を交えた学習会や、組合員同士の情報交換が行えるような場の創出等によって情報共有を図ります。組合がすべての教職員にとって有益な情報発信・交換の場になるように努めていきます。

5. 福利厚生活動

教職員共済加入の促進

教職員共済への加入促進に取り組みます。共済は営利を目的としない組合員同士の相互扶助「助け合い」による保障制度であり、教職員共済は全国の教職員のために共済事業を行う厚生労働省の認可を受けた唯一の団体です。昨今の社会保障制度の改革、給与および退職手当の制度変更、評価制度の導入などによって将来の生活に対する不安感が高まる中、暮らしをサポートしてくれる共済は私たちの福利厚生を担う制度としてその重要性が増しています。総合共済、自動車共済、火災共済、自然災害共済、トリプルガード(生命共済、医療共済)、終身共済、年金共済などの商品について説明会を開催して積極的に紹介し、組合員の生活のリスクマネジメントに貢献できるよう努めます。

なお、組合員の共済への加入によって本組合へ事務手数料が入る仕組みとなっています（教職員共済会計を参照）。組合の減収が続くなか、この活動は収入拡大の観点からも重要な意味があります。

労働相談の充実

労働相談・解決機能の充実を図ります。現在、北尾法律事務所の岩淵弁護士と顧問契約を結び、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（1案件2回まで無料相談可）。職場で不当な扱いを受けている組合員、セクシュアルハラスメントを受けている組合員、あるいは職場で悩みを抱えている組合員誰もが遠慮することなく利用できます。また弁護士相談に至らない場合でも、組合員/非組合員を問わず、組合事務所で随時労働相談を受け、相談者の希望に添ったアドバイスをします。

6. 他団体との連携

組合員にさまざまな団体の情報と意見表明の機会を提供します

昨年度に引き続き、個人個人がタコツボ化し現代社会のあり様に目を閉ざすことがないよう、フェイクニュースやヘイトの繁茂を許さず、風通しの良い社会を築くために、中間団体としての組合が情報共有や意見交換の場となるよう努めます。

大学組織改編や年俸制などに関わっては、他大学の教職員組合と、教職員の待遇や労働環境など労働者の権利に関わる情報交換や経験交流を図ります。また、学生の生活や教育環境等について、学生や地域の様々な活動との交流を通じて実態を知るよう努力します。また、現代社会における大学・高等教育の役割や位置づけ、国の科学技術・文教政策などに関わる情報を共有し、意見交換し、必要に応じてまとまった意見を表明します。

同時に、各種社会運動にも目を向け、様々な社会的課題に対し、トップダウンで無理強いするのではなく、情報や参加の機会を提供する形で他団体との連携を進めます。