

2022年4月19日

国立大学法人金沢大学
学長 和田 隆志 様

金沢大学教職員組合
執行委員長 岩崎 宏

団体交渉要求書

下記の事項について団体交渉を要求します。一週間後の4月26日までに、交渉の日時の候補日、方法等について、返答ください。組合側としては、1か月以内の団交の開催を要望いたしますが、とりわけ、下記団交事項1に関しては、仮に6月1日付けで就業規則の改正を予定されているのであれば、十分な交渉期間を確保するため早期の交渉を求めます。

なお、下記の各団交事項につき、一括の回答に時間を要する場合には、組合側は、団交事項毎に迅速な交渉を複数回行う準備があります。この場合には、団交事項毎に複数の候補日程を提示ください。

なお、使用者が、団体交渉を正当な理由なく拒むこと、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（不誠実団交）は、不当労働行為ですのでご注意ください。

記

1. 金沢大学と同規模の企業（大学、病院等）と比較して、各職種について本学教職員の給与水準の改善に向けて、組合と協議すること。

（趣旨）

去る4月6日、国家公務員のボーナス0.15カ月分を引き下げる改正給与法が可決成立しました。これは、2021年度の人事院給与勧告を国家公務員に適用するための法改正であり、それ以上のものではありませんが、人事院勧告へのこれまでの大学の対応、とりわけ2020年度と同交渉における大学の対応から、今回の勧告に対しても一定の対応がなされると推察します。

後述の通り、そもそも全般的に金沢大学の教職員の給与水準は低いことから、組合としてはこれまでも改善を強く求めてきました。今回、人事院勧告どおりの

引下げを実施すれば、金沢大学教職員の給与水準を低いまま据え置くことになり
ます。

金沢大学職員（事務・技術）の給与水準は、国家公務員と比較して低く抑えら
れています。『国立大学法人金沢大学の役職員の報酬・給与等について』による
と、2020年度の対国家公務員指数は83.9（年齢・地域・学歴勘案でも91.4）と
なっていますし、事務・技術、医療職員の給与は国立大学法人の平均に及びませ
ん。同資料では教員の給与水準について、詳細が明らかにされていませんが、国
家公務員との給与水準の比較指数は下がり続けています。また、同規模の私立大
学と比較すると、職員、教員共に明らかに低い水準にあります。

給与水準が低く抑えられている一方で、教職員の多忙化は年々進んでいます。
特に新型コロナウイルスへの対応では多くの教職員が長時間労働を余儀なくさ
れました。全大教が全国の国立大学と高専の教職員を対象に実施したアンケート
では、遠隔による教育研究業務や在宅勤務により教員の80%、事務・技術職員
の40%が「業務負担が増えた」と回答するなど、教職員は例年になく厳しい労働
環境にあることが明らかになっています。大学附属病院の医療従事者は、新型コ
ロナ感染症とのたたかひの最前線で勤務しています。私たちの働き方に報い、給
与水準の改善を求めます。

私たち国公立大学の教職員は非公務員であり、賃金は労使交渉によって決定さ
れるものです。労使交渉においては、労働組合法に基づき、労使対等のもと法人
側には誠実交渉義務が課せられています。賃金の不利益変更においては、その変
更の必要性、合理性などが厳しく問われることは言うまでもありません。教職員
の給与水準やコロナ禍の労働実態をふまえて労使交渉に臨むこと、そして誠実な
労使交渉をおこなうことを強く求めます。

2. 非常勤職員の待遇改善に向けて、組合と協議すること。

2-1 非常勤職員について、時給を引き上げること。

2-2 非常勤職員について、賞与を支給すること。

2-3 非常勤職員について、休暇制度を改善すること。具体的には、①産前・
産後休暇を有給化すること、②育児休業の取得要件を廃止すること、③介護休
暇の取得要件を廃止すること、④病気休暇について正規職員との均衡を図るこ
と。

(趣旨)

非常勤職員の時給が低く抑えられボーナスが不支給である現状について、「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。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、職務内容や経験年数を踏まえた昇給制度を設けることも含め、改善を求めます。

非常勤職員への賞与支給については、2021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とされています。速やかな改善を求めます。

また、休暇制度の上記①②③については、国家公務員の非常勤職員では改善されています。

少なくとも、大学側における非常勤職員の給与改善および休暇制度改善にかかる検討の有無を回答し、これについて既に検討を進めている場合には、それに関する検討状況を組合に対して説明のうえ、組合と当該事項に関して協議することを求めます。

3. 常設の学内託児施設の設置に向けて、組合と協議すること。

(趣旨)

2017年度の大学入試センター試験から臨時託児室が設置され、有効に利用されています。同様の託児施設を常設し、臨時的、突発的に子どもの世話が必要になった教職員が安心して仕事ができる環境を整備することを求めます。

平時は保育施設や学童保育施設等を利用している場合でも、利用施設の臨時休園、学校の急な時間割変更等、臨時的、突発的に子どもの世話が必要となる場合がありますが、金沢大学教職員は多様化しており、かつての様に親戚や同居の家族に頼れず対応に苦慮する教職員が増えています。

そこで、常設の学内託児施設の設置を設置し、臨時的、突発的に子どもの世話が必要になった教職員が安心して仕事ができる環境を整備することを求めます。

4. 長時間労働を解消する施策の実施に向けて、組合と協議すること。
 - 4-1 業務内容の見直しを行い、不要な業務については適宜廃止および簡略化すること。
 - 4-2 「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。
 - 4-3 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。
 - 4-4 サービス残業が発生しないよう、勤務時間管理を適切に行うこと。
5. 留学生対応のための専門部署を設置すること。

(趣旨)

留学生に対する事務の支援体制がきわめて不十分です。ごく少数のスタッフに業務が集中し過ぎています。現在どの程度の進捗状況（目標 75%に関して）にあるのか把握していませんが、そもそも TOEIC600、英検 2 級程度でグローバル化に対応することは不可能です。

6. 附属学校園教員の労働条件改善に向けて、組合と協議すること。組合では本年 3 月に、附属学校園教員を対象に働き方に関するアンケートを実施しました。アンケート結果を説明し現状認識を共有した上で、労働環境改善に向けた協議を考えています。
 - 6-1 所定労働時間内に仕事が終わるよう、人員配置および業務内容の見直しを行うこと。
 - 6-2 所定労働時間を超える労働時間を把握し、適切に時間外労働手当を支給すること。
 - 6-3 部活動を業務と位置づけ、平日、土日を問わず、所定労働時間を超える

場合は、時間外労働手当を支払うこと。

6-4 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。

(趣旨)

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。

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、2021/6/23 等の交渉）。とりわけ 2021/6/23 の交渉では、「学校種で、手当の有る無しに差があることについて、必ずしも合理性があるとは思えないので、検討させていただきたい。中、高で導入したときの考え方の整理を確認して、どんな学校種であっても一定程度の負荷があるというのはおっしゃるとおりなので、小学校、幼稚園、特別支援学校でも手当を出せるのではないか、出すべきなのではないか、と個人的には考えている。検討させていただきたい。」との回答がありました。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。

6-5 附属幼稚園の教員について、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。

(趣旨)

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、支給するべきです。

7. 海外出張時の保険加入における個人負担の軽減に向けて、組合と協議すること。

(趣旨)

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を求めます。

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。

学生の引率教員に限らず、校務を命じられて教職員が海外に出張する場合においては、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。

2021/6/23 の交渉では、大学の負担が一部であるために個人の負担が発生していることについて、他大学の状況を調べた上で、改善に向けて積極的に検討する旨の回答があったと認識しています。

8. 在宅勤務の労働環境の改善に向けて、組合と協議すること。

(1) 在宅勤務等の職場を離れての就労が進みまたその必要性が高まる現状において、柔軟な就労形態の導入およびそれにとまなう就労管理方法の改善について検討すること。

(2) 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。

9. 非常勤講師への交通費支給に向けて、組合と協議すること。

(趣旨)

直接雇用後においても、職員旅費規程の出張に関する定めを根拠にして、市内(金沢市境から8キロメートル以内の市外も含む)からの交通費を支給しないことは、労働契約法20条にいう不合理な労働条件に当たるため改善を求めます。また、業務委託が維持されるケースについても、出勤の実態に応じて、市内からの交通費を支給すべきです。

10. 同性パートナーシップの関係にある職員の労働条件の整備に向けて、組合と協議すること。

同性パートナーシップの関係にある職員について、法律婚の職員と同等の休暇制度とし（結婚休暇、子の看護のための休暇、親族が死亡した場合や追悼のための休暇、育児休業、介護休業等）、また扶養手当、職員死亡時の死亡退職金手当を支給できるようにすること。

以上