

2024年10月1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 早津 裕貴

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。10月10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か月以内を目途に団交の開催を要望いたします。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。

大学側の交渉担当代表者については、制度設計に際しての素案作成権限が人事労務課にあり、かつ、当該事項にかかる最終決定権限を有する者に対して労使間の協議内容に沿った具申を行うことができる場合には、課長以上（同職を含む）の役職者であれば差し障りありません。

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）

今年8月8日、国家公務員の給与水準を増額改定する人事院勧告が出されました。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。金沢大学の教職員の賃金について、まずは最低でも人事院勧告に準拠した引上げを求めます。

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、2023年度の対国家公務員指数は82.2（年齢・地域・学歴勘案でも89.4）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、学生へのきめ細やかな対応、組織改編への対応、新型コロナへの対応、新しいプロジェクトへの対応、研究水準・成果の向上等が課されることで、教職員の多忙化、労働強化が年々進んでいます。私たちの働き方に報い、給与水準の改善を求めます。

人事院勧告等へのこれまでの大学当局の対応から、今回の勧告に対しても一定の対応がなされると推測いたします。つきましては、大学当局の方針について説明を求めると共に、団体交渉に応じられることを求めます。

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。教職員の給与水準や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. 非常勤職員の賃金水準の改善に向けて、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。

(趣旨)

時給については最低賃金の伸び率に合わせて増額改定がなされていますが、未だ十分な水準であるとは言えません。「パートタイム・有期雇用労働法」に照らすと、正規職員との待遇差は不合理です。

8/8 付け人事院勧告でも初任給および若年層が所属する級号俸について大幅に引き上げられました。そのことも踏まえ、例えば、一般職(一)の大卒初任給の号給である 1-25 (時給 1340 円) を初任給としたうえで、20~50 円間隔の給与表を設定し、経験年数や職務内容を踏まえた昇給制度を設けること、職務内容に応じた段階的な給与水準の設定(非常勤職員の給与表)も含め、改善を求めます。

加えて、最低賃金すれすれに設定されている学生の謝金についても、労働市場における賃金引き上げに準じて引き上げるべきです。

2-2 非常勤職員について、賞与を支給すること。

(趣旨)

正規職員と均等・均衡のとれた月数を支給することを求めます。例えば、支給時期を6月期、12月期とし、支給時直近6カ月間の1カ月平均給与を基礎額とし

て、6月期、12月期それぞれについて、期末手当2月、勤勉手当2月等と設定したうえで、勤務評定や休職期間などを加味して算定する等も含め、改善すること。

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。

3. 障害者雇用の清掃スタッフの職場環境の改善に向けて、組合と協議すること。

3-1 清掃スタッフの控え室を拡充すること。

(趣旨)

控え室が狭く(角間北地区)、ミーティング、休憩、着替え等で不都合があります。使用者は従業員が安全かつ健康に働けるよう、職場環境を整える義務(職場環境配慮義務)を負っており、適切な規模の控え室の設置が求められています。

3-2 清掃スタッフについてもストレスチェックを実施すること。

(趣旨)

ストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気づきを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集团的に分析し、職場環境の改善につなげることによって、労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止することを主な目的としたものです。

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html>)

本学においては、障害者雇用の清掃スタッフにはストレスチェックが実施されていません。障害者雇用の清掃スタッフが安心して働ける職場環境を整えるためにも、ストレスチェックの実施を求めます。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される者(期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引

き続き使用されている者を含む。) であること。

- ② その者の 1 週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間数の 4 分の 3 以上であること。

『労働安全衛生法に基づく ストレスチェック制度 実施マニュアル』(厚生労働省労働基準局安全衛生部 労働衛生課産業保健支援室)

3-3 災害時に備えて避難訓練等の対応を改善すること。

(趣旨)

避難訓練には清掃スタッフも参加出来るよう配慮することを求めます。現在実施されている避難訓練が想定している教職員は、主に屋内で業務を行っている者であり、清掃スタッフのような屋外も含めて広範囲で業務を行っている者は訓練に参加できない場合があります。とりわけ清掃スタッフの様な知的障害のある職員については、避難すべき事態に備えて日頃から訓練に参加しておく必要があると考えます。

避難訓練において清掃スタッフ等の屋外も含めて広範囲に業務を行っている職員が参加出来るような配慮、防災対策マニュアル等にも当該者を避難誘導するための手順を加えることを求めます。

また清掃スタッフ事情や労務環境に鑑み、作業場所が把握できるように GPS 端末を携行することが望ましいと考えます。

3-4 清掃スタッフの連絡手段として携帯電話等を大学から支給すること。

(趣旨)

先日の通り、清掃スタッフは広範囲で業務を行っていますが、ジョブコーチはスタッフに常に同行しているわけではなく、連絡・指示は遠隔から個人の携帯電話を使用しています。現在のジョブコーチや作業拠点の配置状況では、遠隔での連絡・指示は業務上必要なものであり、大学が支給すべきです。

4. 医療技術職員の処遇改善について、組合と協議すること。

- 4-1 任期が付されている医療系技術職員について、無期労働契約への転換を促進すること。

(趣旨)

職員任免規程によると、医療系技術職員および医事系技術職員のうち、学長が認めた者について、雇用期限の上限が 5 年と定められています。

労働契約法第 18 条(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)の趣

旨は、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ること」であり、一定期間を経て大学病院での業務に支障がない能力に達していれば無期雇用へ転換すべきです。

また、有期雇用者が多ければその教育に時間がかかる上、一人前になってから退職すれば、新たに採用する任期付職員に対する教育業務が生じ続けます。そのこと自体が無期契約労働者の負担であり、加えてそのことが技術職員としての本来の業務に割ける時間を圧迫しています。

また有期／無期の待遇差があることで、両者間の公平・公正な業務分担が難しく、円滑なコミュニケーションが阻害され、職員の士気低下に繋がります。

有期雇用職員を最低限の人数として原則無期雇用とすることを求めます。

4-2 医療技術職員の労働実態について、組合と情報共有すること。

(趣旨)

部局によっては、医療技術職員が不足しており、病院（医師）のニーズに対応できないケース、正規の昼休み時間が取れずに業務に当たらざるを得ないケース、負担の大きい夜勤体制となっているケースがあるようです。医療技術職員の労働実態について労使で共有し、改善にむけた協議を行います。

5. 研究者が学会や研究会に参加する際の臨時的な託児関連費用の助成について、組合と協議すること。

(趣旨)

男女共同参画やワークライフバランスの推進、ダイバシティーに配慮した働き方の整備の一環として、子供を養育する研究者が学会・研究会等に参加する際に臨時的に必要な託児関連費用の助成を求めます。具体的には、小学校6年生までの子どもについて、託児費用、移動費用（交通費）、宿泊費を助成することを求めます。

6. 事務・技術系職員が「働くうえで重視していること」について、組合と協議すること。

(趣旨)

事務・技術系職員が「働くうえで重視していること」に関するアンケート（2024年6月中旬～7月中旬に組合で実施）の結果について、組合から報告します。アンケート結果を踏まえて、職場環境について情報共有を行い、職場環境の改善に向けた意見交換をします。

7. 継続の課題についてについて、組合と協議すること。

7-1 非常勤職員の社会貢献活動に関する要望（2024/2/13 付けで提出）

* 2024/5/21 の人事課との意見交換で検討する旨の説明があった。検討の進捗状況について説明を求めます。

7-2 非常勤講師の通勤に係る手当の支給

* 2024/5/21 の人事課との意見交換では、国の動向（改正旅費法の施行）を見つつ今年度中に検討したいとの説明があった。検討の進捗状況について説明を求めます。

7-3 外部資金の間接経費の使途の開示

* 2023/10/30 の人事課交渉では、個別の外部資金の使途を明らかにすることは難しいが、全体または部局単位であれば可能かもしれないので、財務にも確認するとの説明があった。検討の進捗状況について説明を求めます。

7-4 養子縁組をしない里子を子の看護休暇の対象とすること

* 2023/10/30 の人事課交渉では、組合から、里親制度自体のことも含めて情報提供した。何らかの検討がなされているようであれば、その内容について説明を求めます。

以上