

第81回定期大会議案

日時 2024年10月29日（火）
18:00～20:00

会場 学術メディア創成センター
B203 プレゼンテーション室

目

2023年度 活動総括 (案)

I. 組合員拡大と組織強化	1
1. 組合説明会	1
2. 交流会、懇談会の実施	1
3. 勧誘者へ図書カード贈呈	1
4. ニーズの把握と問題点の共有	2
5. 福利厚生活動	2
6. 広報活動	2
7. ダイバーシティ部会	2
8. 他団体との連携	3
II. 労働条件の改善—要求と到達点	
1. 賃金問題への対応 (人勧対応)	3
2. 附属病院に関する取り組み	3
3. 非常勤職員の待遇改善	3
4. 附属学校園に関する取り組み	4
5. 事務系・技術系職員の待遇改善 に関する取組み	4
6. 海外出張時に加入する保険の 個人負担の軽減について	4
7. 名刺の公費での購入について	5
8. 1日付け以外の採用者への 採用月の通勤手当支給について	5
9. 施設・設備の整備について	5
10. 非常勤職員の社会貢献活動 のための休暇について	5
11. 非常勤職員 (所定6時間) の 休日出勤の振替について	5
12. 入試委員の通勤手段への 配慮について	6
13. 職員宿舎の整備について	6
資料	
・組合ニュース:1312号	7

次

2024年度 活動方針 (案)

I. 組合員拡大と組織強化	11
II. 労働条件の改善	
1. 賃金問題への対応	12
2. 附属病院に関する取り組み	13
3. 非常勤職員に関する取り組み	13
4. 附属学校園に関する取り組み	14
5. 大学教員に関する取り組み	15
6. 職員に関する取組み	15
III. 組合諸活動の発展と充実	
1. 広報活動	16
2. 文化・スポーツ・レクリエーション活動	16
3. ダイバーシティ部会活動	17
4. 教職員研究活動	17
5. 福利厚生活動	18
6. 他団体との連携	18

別冊 決算・予算関係

- ・2023年度決算報告 (案)
- ・2023年度監査報告
- ・2024年度予算編成方針 (案)
- ・2024年度予算 (案)

2023 年度活動総括（案）

I 組合員拡大と組織強化

組合活動は日本国憲法第 28 条（労働三権）で保障され、労働組合法第 2 条は労働組合を「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体」と定め、労働者が複数人集えば、組合の規模にかかわらず、自由に労働組合を結成することができます。

労働組合が法的に守られている一方で、労働組合のパワー（実行力、要求実現力）の源は組合員数です。労働組合がその力を発揮するためには、多くの組合員を組織し現場の声を広く代表していること、そしてそのことを大学側に認識させる必要があります。

2023 年度執行部では、組合員拡大を目指すべく、勧誘活動、職場懇談会等の重要性を改めて確認し、以下の取り組みを行いました。

1. 組合説明会

角間地区、附属学校園において、4 月はじめの新任教職員向け説明会（大学開催）の後に組合活動の説明会・勧誘を例年通り行うと共に、各支部分会においても個別に勧誘を行いました。また、「研究費の使い方講座」を実施し、これまで組合員間の情報共有を通じて整理されてきた研究費使用の工夫を提供することを通じて、組合活動の紹介と勧誘を行いました。

また、組合ニュースや SNS を利用した積極的な情報発信を行い、日常の業務のなかで組合の活動を想起してもらえるよう工夫しました。

2. 交流会、懇談会の実施

（1）職場懇談会の推進

組合活動の原点は職場活動であり各職場の同僚との懇談会は重要な取り組みの一つです。この原点に立ち返り、各職場での懇談会、懇親会の実施を本会から呼びかけ、参加者 1 人当たり 2,000 円の補助を行いました。未加入者も含めた職場懇親会での組合活動の紹介や勧誘、また今後の勧誘活動のための会議等が行われました。

（2）レクリエーション活動

2023/11/18 に湯涌みどりの里で蕎麦打ち体験会を行い 23 名が参加しました。また 2024/5/24 に 21 世紀美術館内の Fusion21 で懇親会を行い 44 名が参加しました。

3. 勧誘者へ図書カード贈呈

コロナ禍で思うように勧誘の声かけが出来ていませんでしたが、勧誘の声かけ自体が敬遠されている傾向もありました。そこで、声かけの動機付けの一つとして、加入が実現した場

合に勧誘した組合員に 5000 円分の図書カードを贈呈する企画を行いました。加入用紙に「組合加入のきっかけとなった声かけ、紹介者欄を記載」し、名前があがった組合員に支給しました。

4. ニーズの把握と問題点の共有

広く教職員の要求（ニーズ、関心）を把握するため、適宜アンケートを実施し、結果をもとに要求書を出して団体交渉を行いました。「施設・設備の整備に関するアンケート」（2023年12月～2024年1月）、「働くうえで重視していることに関するアンケート」（2024年6～7月）を実施しました。

5. 福利厚生活動

組合員の福利厚生および組合財政を強化する観点から、特約店契約を結んでいる、「光学堂眼鏡店」「三井ホーム」について適宜アナウンスしました。

教職員共済の総合共済、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）などの商品について、メーリングリストを活用して加入促進を図りました。

特約店、教職員共済共に、成約で組合に手数料が入る仕組みとなっています。

6. 広報活動

『組合ニュース』を発行し、新執行部紹介、組合員拡大のための組合紹介、団体交渉の報告等を行いました。広く教職員の共感を得られるような紙面づくりを心がけました。また、SNSを活用し組合員、非組合員さらには学外に向けてタイムリーな情報発信を行いました。

7. ダイバーシティ部会

「だれもが心身ともに健康で快適に働ける環境づくり」を目指し、主に以下の活動を行いました。

（1）人事労務課長との懇談会

非常勤職員の待遇改善（ボーナス支給、時給改善）が必要であること、事務部の組織改編に伴って不都合が生じていること、クォーター制に伴って事務職員の負担が増大していること、障がい者の働く環境の改善が必要であること、教員採用時の基準に一貫性がなく採用人事の際に苦労したこと等について、現状を伝えて改善を求めました。

* 学長との昼食懇談会は、秋口～年末までに実施を予定しています。

（2）学習会

多様性のある職場環境の実現を目指し、職場での困りごとについて情報共有する交流会を設けました。また、本学で働く障がい者の職場環境の改善を目指し、意見交換を行い、大学側に改善を求めていくことを確認しました。

(3) レクリエーション学習会

クリスマスリース・しめ飾りづくり、植物観察会（角間キャンパス）、懇親会（金沢ニューグランドホテルのサマーバイキング）、ヨガ体験会等を実施し、教職員間の親睦を深めました。

(4) その他

石川県母親大会（2024/6/16）に、ダイバーシティ部会としての広告を出し、部会の広報を行うとともに大会の運営に対して支援しました。

8. 他団体との連携

地域の労働組合（石川県労連、石川県医労連等）と情報交換を行い、連携した活動を行いました。全大教のみならず、地域の組合組織との連携によって得られた様々な情報は、当局への申し入れや交渉において大いに役に立ちました。

他団体から要請があった署名等に対して、協力できるものにはできるだけ協力しました。

II 労働条件の改善——要求と到達点

1. 賃金問題への対応（人勧対応）

2024年8月8日の人事院勧告（初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定、期末手当及び勤勉手当の支給月数とともに0.05月分引上げ）を踏まえ、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を図ることを要求しました。

『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、2022年度の対国家公務員指数は83.4（年齢・地域・学歴勘案でも90.9）であり、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低下傾向にあります。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。

大学の対応は人事院勧告と同様の引上げに留まり、満足できるものではありませんでした。本学の給与水準を上げるため、粘り強く交渉していく必要があります。

2. 附属病院に関する取り組み

医療三単産（自治労連、全大教、医労連）で企画した、看護職員の労働実態調査をふまえ、看護部長と懇談を行い、働きやすい職場の実現を要請しました。*調査結果については昨年度の議案書を参照。

3. 非常勤職員の待遇改善

非常勤職員の待遇改善として、(1)時給を引き上げること、(2)賞与を支給することを

求めました。時給については、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、例えば、一般職（一）の大卒初任給の号給である1-25（時給1130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した。

賞与については、職務分析・職務評価を実施した上で、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した。例えば、支給時期を6月期、12月期とし、支給時直近6か月間の1か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を求めました。

2024年4月の就業規則改正で、全ての非常勤職員の時給がようやく1000円以上となりましたが、さらなる時給アップ、賞与支給の実現に向けて、引き続き粘り強く交渉していく必要があります。

4. 附属学校園に関する取り組み

中教審等では公立学校の教職調整額（4%）の引上げに向けた検討が行われていることを踏まえて、人事課と意見交換を行いました（2023/10/30）。大学としては、本学では時間外労働手当を支給しており公立学校と状況が違うとの認識で、現時点では公立学校の対応を見据えた検討は行われていないとの回答がありました。

一方、時間外労働手当が支給されているとはいえ、支給基準が不明確であるという声もあがっています。組合としても支給実態について（適切に支給されているのか）、また適切な支給基準について検討していく必要があると思います。

5. 事務系職員、技術系職員の働き方の改善

事務系職員、技術系職員を対象に、「働くうえで重視していること」についてアンケートを実施し（2024年6～7月）、143名から回答がありました。今後、回答内容を分析したうえで、要求作成、人事労務課との懇談等を行う予定です。

6. 海外出張時に加入する保険の個人負担の軽減について

海外出張時に加入する保険の個人負担が大幅に軽減され、今年4月から以下の通りとなりました。

- ・1日1000円を上限に全額を支給する。
- ・保険加入が業務上必要な場合は上限を設けず全額支給する。

学生引率で海外出張する際に、保険加入が義務づけられているが自己負担が大きい（補助は日額200円）であるという現状がありました。そこで、2019/6/21付けの統一要求ではじめて、教員に限らず「大学の業務で海外出張を命じられた場合の保険加入について、出張者

の個人負担をなくすこと」を要求し、粘り強く交渉を続けた結果、今回の結実となりました。

7. 名刺の公費での購入について

名刺の使用は本務の一環で行われるものであり、教職員個人が私費で購入している現状を改め、公費で購入出来るようにするよう求め、交渉を続けていました。その結果として、以下のとおり改善されました。

1. 本学の業務に名刺を用いる場合は、公費による名刺印刷を認める。
2. 名刺の作成ができる者は、非常勤職員を含む本学の教職員とする。

8. 1日付け以外の採用者への採用月の通勤手当支給について

通勤手当の支給条件として、1日付けで在職していることが定められているため（職員給与規程）、1日付け以外での採用の場合は採用月の交通費が自己負担となっており、改善を求めました。

人事労務課からは、各部局に対して1日付け採用を要請すると共に、1日付け以外の採用の場合については、該当者に丁寧に説明するとの回答がありました。

9 施設・設備の整備について

「施設・設備の整備に関するアンケート」（2023年12月～2024年1月）でいただいた意見や提案を施設部と共有したうえで、今後の施設整備について意見交換を行いました。

主な要求は、①駐車場の整備、②トイレの整備、③空調の整備、④雨漏り箇所^⑤の補修、⑤照明の補修、⑥修繕・改修・補修が必要な箇所について、教職員からの情報提供や要望を随時受け付ける仕組みをつくることです。

* 施設部交渉の結果については、組合ニュースを参照ください。

10. 非常勤職員の社会貢献活動のための休暇について

能登半島地震に鑑み、正規職員には認められている特別休暇「職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動(専ら親族に対する支援となる活動を除く。)を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき」について、非常勤職員にも適用することを求めました。

人事労務課からは、前向きに検討するとの回答がありました。

11. 非常勤職員（所定6時間）の休日出勤の振替について

6時間勤務の非常勤職員が休日の入試業務（8時間）を担当した場合、振替休暇が1日で、2時間分が不足している部局があるとの情報提供があり、対応を求めています。

以下の対応がとられたことを、人事労務課に確認しました。

- ・【振替休暇1日】＋【2時間分の時間外労働手当】の支給。
- ・2時間分の時間外労働手当を、3年分遡及して支給。

12. 入試委員の通勤手段への配慮について

早朝に出勤するため、公共交通機関が利用できず、また、(能登半島地震の影響もあり) タクシーの予約が難しい状況であったことから、①金沢駅や香林坊から大学のバスを出すか特別のバスをチャーターする、②大学として十分なタクシー台数の予約を確保する、③大学のゲストハウスでの宿泊を認める等の配慮を求めました。

当日は、受験生が利用する臨時バスが利用出来ることを確認していましたが、バスが適切に運行されなかったことを踏まえ、改めて、①北陸鉄道に対して、バスの適切な運行を求めること、②タクシーの予約が難しい可能性があることを早めに案内すること、③急遽タクシーを使った場合の私金立替は最低限の書類で速やかに認めること、④ゲストハウスが利用できることを早めに案内することなどを求めました。

13. 職員宿舎の整備について

現行の職員宿舎の廃止および新宿舎の建設の計画が公開されておらず、入居者から不安の声が上がっていたことから、①職員宿舎の入居者に対して、整備計画(現宿舎の廃止、新宿舎の建設等)、今後の具体的なタイムスケジュールを説明すること、②職員宿舎の整備に当たっては、開かれた透明性のある議論に基づく合意形成に努めること、③2023年7月に施設部が実施した「職員宿舎に関するアンケート」の結果を公表することを求めました。

組合 NEWS

Faculty and Staff Union of Kanazawa University
金沢大学教職員組合執行委員会
金沢市角間町
Tel.076-262-6009 (FAX同じ) / 角間内線2105
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホ-ムペ-ジ http://www.ku-union.org/

2024年6月26日

通巻1312号

この号の内容

- 施設部交渉
- 人事労務課との意見交換



施設部交渉、人事労務課との意見交換

1. 施設部交渉

2023年12月～2024年1月にかけて組合で実施した「施設・設備の整備に関するアンケート」でいただいた200件の回答をもとに、5/21に交渉を行いました。今回は、アンケートで要望が多く、また緊急性が高いものについて改善を要求しました。



修繕等について、問い合わせ窓口が分からない場合は、施設管理課保全企画係または部局の総務係へ連絡すれば対応。



施設部のHP上に連絡先をわかりやすく表示すること、施設部のHPから申請できるシステムを検討。

* 組合からも施設部に要望しますので、ご意見があればお知らせください。



予算不足で、設備の修理・更新、施設整備が思うように進まず。

* 改めて担当理事との団体交渉を申し入れる予定です。

具体的な要求と大学側の回答

(1) 駐車場の整備

要求：駐車可能台数を増やすこと。

回答：✗ 駐車場の利用率は角間全体で67.2%。

増設できる場所がない。空いている駐車場を利用してほしい。



妊娠中の職員等については、近くに駐車できるよう配慮を求めました。

要求：消失している白線を引き直すこと。

回答：○ 薄い場所は順次引き直している。



一度に直せる程の予算はないが、今後も計画的に実施する。

要求：夜間の照明を明るくすること。

回答：○ 暗い場所があれば対応する。



要求：1台当りの駐車スペースを拡張すること。

回答：△ スペースを広くすると台数が少なくなる。
交通計画小委員会で検討して決める。

(2) トイレの整備

要求：女性用トイレを増設すること（主に本部棟）

要求：トイレを増設すること（主に本部棟）

回答：× 本部棟のトイレ不足は、建物ができた当初より職員数が増えたことが要因。
スペース的・予算的に新たな設置が難しく、他の階や他の建物の利用を。
○ 和式→洋式の改修は順次実施。



要求：和式トイレを洋式化すること

回答：○ 古い場所から順次対応。学生利用が多い場所を優先的に対応（学生ファースト）。
R5年、クラウドファンディングで、人社と大学会館を洋式化。洋式は56%。
角間北地区は、リニューアル計画で概ね洋式化可能。

(3) 空調の整備

要求：故障している冷暖房設備を修理すること。

回答：○ 修理依頼があれば対応。
△ 修理部品が無くなった古い機器が多数。機器の更新は費用が高額だが、予算の範囲内に対応せざるを得ない。R5年度は補正予算で約5000万円の範囲内で実施した。



要求：契約電力を拡張し、デマンド警報の回数を減らすこと。

回答：○ **今年度、契約電力を上げる予定** で検討中

大学の光熱水費は年間14～15億（大学全体）で、大学の教育研究を圧迫している状況。省エネの視点で教職員みなさんに協力をお願いしたい。

要求：冬期の空調環境を改善すること（室温が上がらない）。補助機器の導入も検討すべき。

回答：○ 部屋の容量に応じて空調能力（機器）を決めている。研究内容の変更により利用状況が変われば暖房能力も低い場合もあるので、**申出があれば、改善の方法（補助暖房の必要性など）を個別に助言する。**

(4) 雨漏り箇所の修理

要求：アンケートで指摘のあった箇所を提示して修理を求めました。

回答：△ 調査しても、雨漏り箇所の特定が出来ず、対応が難しい。
○ 可能なところは改めて調査して対応する。
○ 附属学校で年度末に要望があった箇所については対応済み。
設置から25年経過し何処も劣化している。



(5) 照明の修理と増設

要求：アンケートで要望のあった、故障個所の修理、暗い場所の照明追加を求めました。

回答：○ 要請があればその都度対応。
具体的な場所を教えてもらえれば対応する。



(6) 修繕等を要望しやすい仕組み

要求：教職員が申請しやすい仕組みをつくること。

回答：○ 部局の総務係または施設部が窓口。
施設部のHP上に連絡先をわかりやすく表示する検討を行う。



故障箇所の連絡だけでなく不都合に感じていることも含め、施設部に気軽に情報提供したり意見を言えるシステムをつくるように求めました。



角間北地区のリニューアル計画の情報共有

要求：リニューアル計画の情報（改修のスケジュールや改修プラン等）が周知されず、学類や研究室の仮引越しなどで不安の声が上がっていたため、早期の情報提供とプランの共有を求めました。

回答：

- ・R6年1月、北地区リニューアル計画が作成され、文科省に1号館について概算要求をした。概算要求が通れば、R7年度から改修が行われる予定。
- ・施設部としては、人社事務部と協力して情報共有を図りながら実施する。



改修後の学類のレイアウト、研究室の仮引越しの計画について意見が出せるよう、早めの周知をお願いしました。

2. 人事労務課との意見交換



(1) 海外出張での保険料の負担軽減

これまでは日額200円の補助がありましたが、実際の保険料に対して大幅に不足していました。業務命令で出張する場合について、個人負担の軽減を求めています。



今年4月から以下が実現しました

- ・1日1000円を上限に全額を支給
- ・保険加入が業務上必要な場合は上限を設けず全額支給する

(2) 非常勤職員（所定6時間）の休日出勤の振替

6時間勤務の非常勤職員が休日の入試業務（8時間）を担当した場合、振替休暇が1日で、2時間分が不足している部局があるとの情報提供があり、対応を求めています。

**対
早
急
応**

- ・【振替休暇1日】 + 【2時間分の時間外労働手当】の支給を確認。
- ・2時間分の時間外労働手当を、3年分遡及して支給したことを確認。

(3) 非常勤職員にボランティア休暇の付与を要望

正規職員にあるボランティア休暇（有給で5日）が非常勤職員にはありません。1月の能登半島地震の復旧ボランティアとして参加を希望する意見があり、要望しました。

**前
進
歩**

前向きに検討することを確認しました。



(4) 事務職員の業務過多の解消

4月以降、一人の業務量が大幅に増えてオーバーワークになっているとの意見がよせられています。組合では以前から事務係職員の増員を求めてきましたが、改めて増員の必要性を訴えました。

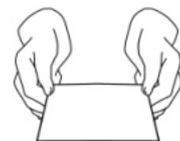
**増
員
が
必
要**

回答：4月に研究支援等を行う部署の新設などにより、各部局の人員の抛出が行われているが、総数として事務職員の数や人件費を抑制しているわけではなく、急な退職等での欠員を補充するため、4月に限らず、民間のキャリアがある人も含めて通年で採用していく。



名刺が公費で印刷できるようになりました

名刺の使用は本務の一環で行われるものであり、教職員個人が私費で購入している現状を改め、公費で購入出来るようにするように求めています。



**実
要
求
現**

1. 本学の業務に名刺を用いる場合は、公費による名刺印刷を認める。
2. 名刺の作成ができる者は、非常勤職員を含む本学の教職員。

* 詳細は部局の会計担当者等にご確認ください。

2024 年度活動方針（案）

I 組合員拡大と組織強化

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の不安定性と不確実性を高める結果となり、教職員は不安定な職場環境の中で多くの不安を抱えるようになっていきます。教職員組合は教職員にとって安心かつ満足のできる労働条件を獲得するために交渉力を高めなければなりません。そして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も過言ではありません。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。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みます。

第1の課題は、組合の存在感を高めること、組合への共感を獲得することです。そのためには、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が必要です。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。また、そのことを、非組合員も含めて、広く理解していただけるよう、共感が得られるような広報活動を行います。

第2の課題は、広く組織的に組合運動を展開することです。本会執行部による「団体交渉」だけでは要求を実現し、問題を解決することは出来ません。力強い組合運動のためには、そのベースとして、本会、支部、組合員が一带となった日常的な組合活動、また個々の組合員（や非組合員も含めて）が職場環境に関する問題意識に根ざした活動をする必要があります。それは、改善すべき労働条件や職場環境について、支部や職場の懇談会等のなかで考察し議論しながら問題について共通理解をはかり、改善に向けた活動をすることです。そのために本会としても支援してまいります。

第3の課題は、支部活動の強化です。金沢大学の教職員が組合に加入するとき、その帰属意識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。支部の活動は第2の課題で示したような組合運動のベースとしてあり、また支部が教職員の親睦機能をも担うことで、組合の一員としてのユニオン・アイデンティティが形成されていたはずですが。教職員が多忙化するなかで、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、支部の機能はなおさら意味を持つものになっています。かつてのような姿を取り返すことは難しいかもしれませんが、それを代替する形での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4の課題は、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、金沢大学で働く多様な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。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、組合としても努めます。

もともと大学は職種が多様であるため、要求の絞り込みには丁寧な意見集約が必要でした。しかし近年は雇用条件も多様化し（正規、非正規、任期の有無、人件費の原資、労働時間、異動の有無、賃金の程度、業績評価の程度、月給制、年俸制、退職金の有無など）、ニーズ把握すら難しくなっています。職種や雇用条件で要求が異なる場合や、利益相反がある場合は調整が求められますし、そもそも個々人のニーズが多様であり（これまでは多分に見過ごされてきたが）、苦慮するケースもあります。どのようにして多様なニーズや要望を要求事項としてまとめ上げ実現していくのか、という組合運動の方法論を学びつつ検討します。

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をあげることができます。

- ・本会与支部の協働により、各支部分会での勧誘活動を実施します。
- ・昨年に引き続き、勧誘によって加入が実現した場合、勧誘した組合員に謝礼として図書カードを贈呈します。
- ・アンケートや（支部活動も含めて）職場懇談会を実施して、職場の問題点、ニーズの把握に努めます。
- ・支部の部局長懇談をサポートします。
- ・新任教職員を対象とした組合活動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、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1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。賃金引下げの勧告（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）に対しては、粘り強い交渉の結果として、減額緩和などの若干有利な改定が大学独自になされた場合もありました。しかしながら、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、人事院勧告に準拠して給与が増額改定されたとしても、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。

第2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3に、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。

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。例えば看護職については、育児短時間勤務、夜間・病児保育、育児休業制度が充実し、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、年次有給休暇が取りにくいこと、学習会や研修会の負担が過度であることや勤務時間外での参加が多いこと、自己研鑽研修への参加強制（雰囲気を含む）、日常業務でのサービス残業が多く発生しているとの訴えがあります。また医療技術職員については、一定数の任期付職員が在職していることや、過度な仕事量、持ち帰り仕事、研究が私費負担になっているケースについての情報もあります。

引き続き、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

常勤職員との均衡のとれた待遇を求めます

金沢大学では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いたり、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) 時給の改善と賞与の支給

時給については一昨年10/1付け、今年4/1付けで増額改定されましたが、十分な水準であるとは言えません。また、賞与については依然として支給されていません。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。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。

(2) 適切な職務内容

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) 派遣職員の処遇

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。本人が希望する場合は、直接雇用に転換するよう求めます。

4. 附属学校園に関する取り組み

できることから一歩前へ

(1) 組合員の拡大

新任教職員への組合説明会を実施し、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) 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。

時間外労働手当が支給されるようになり2年が経ちますが、支給対象となる「業務内容」や「時間」の基準が曖昧で、必ずしも適切に支給されていないという意見もあります。

36協定(時間外労働と休日労働を行うために必要な労使協定)では、時間外労働手当の対象項目が限定され、日常的に発生している必要不可欠な業務が、自己研修などとして時間外労働手当の対象外の扱いになっています。労働基準法下において、そのような制限をすること自体が法律違反です。

時間外労働の支払いを求めることで勤務時間管理が厳しくなることも危惧されますが、今のような働き方では、過労による健康被害、場合によっては過労死に至った場合、時間外労働が適切に把握されず、労災の要件(とりわけ、長時間労働の要件)が満たさない可能性もあります。個々人の労働者にとって非常にリスクが高い一方で、使用者にとっては責任を逃れうる働かせ方となっているのであれば、見直す必要があります。

(3) 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を求めます。

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。2022年5月の交渉では、幼稚園、小学校、特別支援学校の問題作成業務について、「手当を支給することを検討する」方針が示されましたが未だ実現していません。実現に向けて、引き続き積極的にコミットしていきます。

②については、時間外労働手当の支給対象として36協定に「入学者選抜に関連する業務」が明記され、所定時間外に業務が及んだ場合は、時間外労働手当が支給されています。しかし、入試関連業務が所定時間内に行われ、時間外労働手当の支給対象から外されている業務が所定時間外に押し出されれば意味がないため、現状に沿って要求をしていく必要があります。

(4) 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校と同じですし、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。

5. 大学教員に関する取り組み

負担の軽減、負担の平準化、負担にみあった手当

多くの改革は、その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し、それに伴う作業は、関連する教職員の多忙化に拍車を掛けてきました。そのような、改革に次ぐ改革で教職員は疲弊しています。

更なる過重負担、過重労働を強いられることがないように監視すると共に、仮に負担増が避けられない場合においては、負担の平準化や負担に見合った手当の支給を求めます。

また、大学の全ての構成員による対話を通じた一とりわけ現場の意見を踏まえた一意志決定を行うように働きかけます。とりわけ、今後予定されている部局再編においては、上記に加え、本人の意に反する部局異動が強行されないよう、丁寧な議論を促します。

また、他の国立大で実施事例のある、子連れ出張への大学からの経済的支援について、本学での実現を働きかけます。

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

教育組織の改編に伴う所属組織の改編、総合技術部の設置、事務組織の統廃合等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ように見受けられます。また 2022 年に実施したアンケートによると、時間外労働の要因として「時間内に終わる量ではない：76%」「部署の人員が足りない：70%」の回答があり、業務量に対して慢性的に人員が不足していることは明らかです。

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、多忙化で職場関係がギクシャクする、仕事へのやりがいを喪失する、体調を崩すというようなことも起こっていると思われます。

引き続き問題点の把握に努め、やりがいを持って、安心・安全に働くことができる職場となるよう、大学側に働きかけていきます。

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。

また、紙媒体に加えて Web や SNS を活用します。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、X（旧 Twitter）をより活用して情報提供を行います。

※ 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。

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 部員募集！

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、執行委員の発想や力だけでは限界がありますし、必ずしも執行委員がレクリエーション活動に通じているわけではありません。そこで、年間を通してまた年度を跨いで、継続的に、文化・スポーツ・レクリエーション活動の企画を検討していただける方を募集いたします。ぜひご協力をお願いします。

3. ダイバーシティ部会活動

だれもが心身ともに健康で快適に働ける環境を

ダイバーシティ部会は、ダイバーシティ部会細則第4条（目的）に沿って、「社会と個人の多様性を尊重し、公平・公正で働きがいのある職場づくり、教職員の誰もが自分らしく働けるジェンダー平等な職場づくり」を目指し、「だれもが心身ともに健康で快適に働ける環境」の実現に向けて活動します。

(1) ジェンダー平等の視点による職場環境づくり

特に仕事と家庭などの私生活との両立や調和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

学長や人事課長との懇談会を開き、率直に意見交換ができる関係を維持し、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る貴重な機会を確保します。

(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、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) ダイバーシティ推進機構との連携

ダイバーシティ推進機構と連携し、ジェンダー平等の望ましいあり方を検討していきます。

(5) その他

学内のジェンダー平等やダイバーシティ推進に関して、教職員からの意見や要望・課題の指摘を汲み上げ、検討し改善を目指して働きかけます。

4. 教職員研究活動

組合活動のベースとしての情報共有、学習会

大学改革、働き方改革、教職員の多様性を前提とした多様な働き方の実現、多忙化解消、業務の削減、業務分担の見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現、働きがいのある仕事等の私たちが直面している問題について、学習会や講演会などを通して情報共有をはかり組合活動のベースとなる場の創出に努めます。

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、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。

特約店契約の拡大

組合員の福利厚生の促進と組合財政への貢献のため、引き続き特約店契約の拡大を図ります。組合員のみならずみなさまからも情報提供をお願いいたします。

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

個々人が現代社会のあり様に目を閉ざしてタコツボ化することがないように、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。

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。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。