

2025年5月16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

懇談の要求

下記の事項について懇談を要求します。5月29日までに、懇談の日時の候補日、方法等について、返答ください。組合側としては、1か月以内を目途に懇談の開催を要望いたします。なお、下記の事項につき、一括の回答に時間を要する場合には、組合側は、事項毎に迅速な懇談を複数回行う準備があります。この場合には、事項毎に複数の候補日程を提示ください。

大学側の懇談の担当代表者については、懇談事項を担当する課長以上（同職を含む）の役職者であれば差し障りありません。

記

1. 入試関連業務の待遇改善について、組合と協議すること。

* 組合で実施したアンケート結果を共有し、以下の事項について意見交換します。

（1）入試関連業務の体制について

- ①前年度担当者の経験知を整理し、次年度の担当者に引き継ぐこと。とりわけ作問について、初めて担当する者が、特段の引継ぎを受けずに、不安な中で手探り状態で行われることが常態化している部局があります。作問作業の効率化、ミス防止の観点から、全学で体系的な引継ぎをおこなうよう対応すべき課題であると考えます。
- ②作問担当者については、教員評価の際に配慮すること。作問担当者が決定する時期には、教員評価制度に係る目標設定（エフォート設定）は既に終了し

ています。しかし、作問作業はかなりの労力を要する作業であり、当初のエフォート設定の通りに業務（とりわけ、研究活動について）を進めることは困難となります。作問担当になった場合、そのことを所属長が必ず把握すること、評価の際に配慮すること、エフォート設定の変更を認めること等、作問業務を担当したことへの配慮を求めます。

- ③教員と事務職員の役割分担について、意見交換を求めます。現在は、教員が主で事務系職員が補助となる体制であると認識されますが、業務を効率的に遂行するため、役割分担の変更も必要ではないかと考えます。

（２）試験監督および答案調査時の労務環境に配慮すること。

試験監督および答案調査業務は、長時間拘束される上に、休憩時間は限られており、また極度の緊張のなかでの業務となっています。ミスを防ぐためにも緊張を適宜緩和する配慮が必要であり、以下の配慮を求めます。

- ①飲み物、菓子類などを十分な量で支給すること（現在の量では不十分）。
- ②昼食（弁当）を支給すること。
- ③控え室を居心地のよい環境にすること（十分な広さ、椅子の数、荷物置き場の設置等）。
- ④控え室を設置すること（答案調査）。

（３）入試手当を改善すること。

業務負担に見合った金額に改善することを求めます。

- ①学部個別選抜試験の、試験本部実施委員業務、試験監督業務、試験監督補助業務、医師業務を引き上げること。最低でも、大学入学共通テストと同額程度とすること。
- ②学部個別選抜試験の、問題作成業務および答案調査業務について、現在の手当額の２倍程度に改善すること。
- ③学部個別選抜試験以外について、学部個別選抜試験の改善に準じて改善すること。

入試関連業務は本務外のいわゆる特殊勤務であるうえ、業務の性格上、限られた者が担当せざるを得ない事情があることを鑑みると、手当額の大幅な改善が必要であると考えます。

2. 非常勤講師の雇用形態について、組合と協議すること。

2022 年 4 月付け規則改正で、科目担当者（計画・講義・成績判定のすべてを行う者）の非常勤講師について、委嘱から直接雇用に変更されました。引き続き直接雇用が維持されることを確認します。また、インターバル期間を除いた 5 年超の雇用継続により無期転換権が発生することを確認します。

3. 任期付き教員の雇用契約期間の上限および無期転換について、組合と協議すること。

本学の、「教員の任期に関する規程」で定められた（別表第 2 条関係）、任期および再任に関する事項の内容について、変更がないことを確認します。

4. 定年前に退職した職員が復職できる制度の設置について、組合と協議すること。

過去の懇談および交渉のなかで、離職する職員が一定数いる（増えている）こと、人材確保が難しいことなどについて情報を共有してきました。そこで、定年前になんらかの理由で退職せざるを得なかった職員が、復職できる（しやすい）仕組みを導入することについて検討することを提案します。

民間企業では人材確保の観点から工夫されている事例もあり、本学でも検討に値すると考えます。

5. 有期雇用の教職員への対応について、組合と協議すること。

（1）雇用を更新しない場合は、退職までに十分な期間をもって通知すること。

本人が雇止めを受け入れ、また求職活動を円滑に行うためには、3 カ月程度前（例えば 3 月末で退職の場合は、12 月中に）から面談等を行い、契約更新についての情報を共有することが必要と考えます。「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」では、3 回以上更新されている場合、通算で 1 年以上雇用されている場合、1 年を超える契約期間の場合について、30 日前までに予告すべきとされていますが、それ以上に十分な期間を踏まえた対応を求めます。

（2）雇止めの理由を明示すること。

労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は速やかに交付すること。なお、明示すべき雇止めの理由は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要です。（「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」による）

(3) 契約期間を長くするように努めること。

使用者は、契約を 1 回以上更新し、かつ、1 年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態およびその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならないとされています。（「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」による）

(4) 正規職員への転換を進めること。

①有期雇用の医療系技術職員（職員任免規程第 6 条(4)の 2）について、無期雇用への転換を促進すること。雇止めを前提とした雇用から無期転換を前提とした雇用に変更し、随時、無期転換すること。

②非常勤職員の正規職員への登用を促進すること。登用試験の受験者数および合格者数の推移を明示してください。

6. 外国籍の教職員が退職する場合の対応について、組合と協議すること。

失業給付、健康保険、年金保険、住民税、ビザ（査証）等の手続きについて、丁寧に説明すること。現在は部局の担当者が適宜説明をしているようですが、各種手続きは日本人でも難しく、とりわけ外国人にとっては初めて知る内容も多いはずです。不要なトラブルが起きないように、大学として一定の様式を整えたうえで対応する必要があると考えます。

7. 通勤手当の改善について、組合と協議すること。

(1) 新幹線および高速道路の料金についても、通勤手当を支給すること。

2024 年度の人事院勧告への対応として、公共交通機関を利用した場合の通勤手当の支給上限が月額 15 万円に引き上げられましたが、富山や福井等の隣接県から通勤する場合の新幹線料金は対象外とされています。本学は富山や福井も通勤圏内ですが、都市圏で配備されている快速列車（通勤快速、新快速等も含む）がなく、相対的に時間を要します。

仮に富山市内から新幹線または高速道路を利用した場合は、30 分～1 時間程度の短縮となり、利便性が大いに向上し、教職員のワークライフバランスの向上に寄与することが考えられます。

金沢大学の立地条件を考慮し、教職員の利便性向上のため、新幹線料金および高速道路料金についても通勤手当として支給することを求めます。

(2) 自動車に係る通勤手当を引き上げること。

自動車に係る通勤手当額は、2016 年の人事院勧告に準拠して 2017 年 4 月に引き上げられて以降は据え置かれています。しかしガソリン価格は、一時的に下がった時期があったものの、近年、上昇が続いています。通勤距離によっては赤字になり（とりわけ、区分内の上位の距離、上位の区分）、またタイヤなどの消耗部品の定期的な交換も必要であることから配慮が必要であると考えます。人事院勧告や非課税限度額にとらわれず、金沢大学の立地条件を考慮して、本学独自で引き上げるよう求めます。

8. 年次有給休暇の取得促進について、組合と協議すること。

本学では、適宜（夏休み前後や年末等）、年次有給休暇の取得を促すアナウンスがなされています。取得促進のアナウンス自体は問題ありませんが、特定の部局や職種によっては、自主的に年休を取得しないのではなく、そもそも年休の取得が容易でない環境であるため、取得の処理をした上で出勤しているケースも見られます。年休の取得が容易な環境に改善しなければ、「真」の意味での年休取得は進みません。

各部局、職種において、年休が取得しやすい環境になるよう、本部担当課としても部局に働きかける等の効果的な対応を求めます。まずは、年休の取得率が低い、また取得を促すアナウンスを繰り返しても取得されない部局や職種について、取得を阻害している理由を調査することが必要と考えます。

以上