

金沢大学教職員組合では、2月13日に「2008年統一要求書」を提出しましたが、学長はじめ役職員の体制変更もあり、ようやく6月13日中村新学長名の回答書が寄せられました。以下内容を紹介します。執行委員会では、この回答を受け、6月26日(木)団体交渉を予定しています。

金沢大学教職員組合
執行委員長 名 古 道 功 殿

平成20年 6月13日

国立大学法人金沢大学
学 長 中 村 信 一

統一要求書に対する回答

平成20年2月13日付けで貴殿から提出のあった統一要求書に対し、下記のとおり回答する。

国立大学法人金沢大学が政府に対して次のことを働きかけるよう、要求します。

- 1 運営費交付金を毎年自動的に削減する「効率化係数」や病院に儲けることを強制する「経営改善係数」をかけないこと。
- 2 地方大学切り捨てにつながる運営費交付金の競争的経費化に反対すること。
- 3 国立大学法人に対して労働条件の不利益変更となる人動準拠を要請しないこと。
- 4 学生の入学金や授業料等の学生納付金の引き上げを行わないこと。また、奨学金制度を充実させ、経済的な事情で高等教育が受けられない学生がでないようにすること。これまででも対応してきた。今後も努力する。

国立大学法人金沢大学に対して次のことを要求します。

(1) 公正で透明な大学運営の実現をめざして、以下の点を要求します。

- 1 組織の改廃と予算の審議を役員会と経営協議会だけに委ねず、教育研究評議会にも権限を持たせること。
役員会、経営協議会のみならず、教育研究評議会においても教育、研究上の重要事項に関する審議機関としての性格上、これらに係わる組織の改廃、予算審議等について十分な事前審議を行っている。
- 2 重要事項について、経営協議会・教育研究評議会・教授会等審議機関での情報開示と審議を徹底すること。
これまででもできる限り情報提供してきたところである。また、今年度からは議事録に加えて関係資料もHP上で公開することとした。
- 3 3学域16学類発足後、審議・決定プロセスにおいて教員の意向が十分に反映されるような民主的運用を保障すること。教員昇進人事などにおいて、従来よりも不利にならないようにすること。
学域、研究科及び研究域の教育及び研究並びに管理運営に関する重要事項を審議するため、教育研究会議を置き、その下に、学類会議、研究科会議及び系会議を置くこと、及びがん研究所の研究及び管理運営に関する重要事項を審議するため、がん研究所教授会議を置くことが新学則第27条に規定されており、これらは全てが学校教育法第93条に規定する「教授会」とされている。
また、法務研究科における人事、予算及び管理運営に関する重要事項の審議の独自性を担保するため、法務研究科の議決を尊重する旨の特例を金沢大学系会議規程に規定している。
このように各部局等での審議・決定に関する体制は整備されている。
- 4 教員評価試行後に行われる検討状況を開示し、廃止を含めて、見直しにあたっては教員意向を十分に 取り入れること。教員評価を給与査定に利用しないことを保障すること。その利用に際して、個々の教員のプライバシーを尊重すること。
教員評価試行後の検討状況については、教育評価等検討委員会の議事録として各事務部を通して教職員に送付することにより開示することとしている。本学教員の個人評価の基本的事項を定める「金沢大学教員評価大綱」等の策定は、教員評価等検討委員会の各委員を通して、各部局の教員の意向を十分取り入れているところであるが、今後の見直しにあたって、各部局の教員の意向を十分取り入れることとしている。
個々の教員のプライバシーの尊重については、「金沢大学教員評価大綱」において、「第8評価結果等の公表・閲覧」の第1項に「教員が作成した個人評価調査票は、個人情報として取り扱い、原則として公表しない。」、同第3項に「教員個々の評価結果等は、本人以外には公表しない。」をそれぞれ明示しており、個々の教員のプライバシーを尊重することとしている。
- 5 財務状況については、適宜情報を分かりやすく開示し、教職員に定期的に説明する場を設けること。
組合からの資料提供の要請については、これまででも応えているところであり、今後も、これまでどおり対応したい。また、全教職員に対する説明については、グラフを用いるなどできる限りわかりやすい内容で情報開示するための「財務レポート」として17年度版、18年度版を作成し、大学HPに掲載している。

(2) 働きがいのある職場の実現をめざして、以下の点を要求します。 全職員に共通する要求

- 6 法人化後削減されてきた基礎的研究・教育経費の確保と増加に努力すること。
効率化係数による運営費交付金の減額、授業料等の学生納付金の減額や施設整備に伴う管理経費等の増額が想定されるものの、基盤的な教育経費や研究経費等については、前年度同額以上を確保するよう努めている。
- 7 人事院勧告による国家公務員の人件費削減政策に安易に迎合せず、金沢大学独自の給与体系を早急に策定すること。

法人化されたとはいえ、人件費の大部分は、国からの運営費交付金で賄われており、閣議決定でも国家公務員の給与水準を十分考慮するよう、要請されている。今後財政的にはこの水準を維持するだけでも困難な状況であるが、せめて国家公務員並は確保したい。



-8 査定評価の実施方針を明示するとともに、その基準を明かすこと。また、評価に対する本人への明示と異議申し立ての制度的整備を行うこと。

法人化前から実施していた「勤務評定」を、平成18年度は新たな昇給制度に合致するよう改訂した。平成19年度は評価項目・評価基準を見直しの上、新人事評価制度の試行と位置付けて実施した。平成20年度はさらに見直しの上、要項等を整備し、一応の完成とした。基準については、平成20年度に要項等を整備した段階で、HP等で公表したいと考えている。なお、評価と給与は直接連動するものではなく、給与決定、人員配置等の参考にしている。

評価結果の本人への開示について、本学の制度は法人が人事管理上の必要から実施するものであり、本人への開示は考えていない。

[参考]「個人情報開示・訂正及び利用停止決定に係る審査基準」

第1 開示 次に掲げる情報を除き、開示する。

1から3 (略)

4 事務又は事業に関する情報(法第14条第5号)

国の機関、独立行政法人等又は地方公共団体が行う事務又は事業に関する情報であって、開示することにより、次に掲げるおそれその他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの

(1)から(5)まで (略)

(6)人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ (以下略)

-9 終業時刻を17時に戻し、労働時間を短縮すること。昼休み60分を保障すること。

本学の所定労働時間が8時間である限り、終業時刻を17時とすることは不可能である。国家公務員の一日の勤務時間が短縮された場合は、終業時間を早めるか、終業時間は変えずに昼休みを60分にするかを含めて、検討することになるであろう。ただし、有給の休憩時間を復活させるつもりはない。

-10 石油やガソリンの価格が急騰し、雪の多い地域における光熱費の割合は以前に増して増加している。冬季手当など、以前の寒冷地手当の給付内容を参考に新設すること。

人事院の調査によると石川県内の民間企業においてほとんど支給されておらず(非支給企業90.8%)、また、公務員においても廃止されており、寒冷地手当を新設することは、社会の理解が得られない。

-11 教職員の一時金を0.1カ月引き上げ、年4.6カ月とすること。

0.1月分の引き上げを要求する積算根拠が何かかわからないが、教職員の給与は運営費交付金によって賄われており、社会一般に説明できない一時金の引き上げはできない。

-12 超勤の実態を公表し、業務の見直しや軽減、削減目標の設定などの具体的な改善方針を提示すること。また、サービス残業をなくすこと。

1月あたりの平均時間外労働時間数は、

	一般(一)	一般(二)	医療(一)	医療(二)
平成18年度	15.6H	3.4H	22.6H	17.1H
平成19年度	14.6H(6.4%)	2.3H(32.3%)	21.7H(4.0%)	13.7H(19.9%)

となっている。

業務の見直し・軽減は各部署で取り組んでおり、それを抜きにし

たトップダウンの削減目標の設定はサービス残業に繋がりがねないため、慎重に対応する必要がある。

なお、サービス残業とならないよう、事務連絡協議会で再三アナウンスし、啓発に努めている。組合にサービス残業に関する具体的な情報があるのであれば、逆に教えていただければ、具体的な対処を考えたい。

-13 地域貢献事業や学生募集に関わる業務(高校訪問など)評価し、手当を支給すること。

平成17年度に、地域貢献、学生募集に関する業務は本務とし、謝金等を支給しない旨の整理が行われている。また、本学の規則では、勤務に対する手当としては、他の職員に比べて著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務等に支給することとしている。これらの観点から、同業務が特殊業務にあたることは、社会一般の理解が得られない。

-14 教職員の女性比率に関する男女共同参画のアクションプログラムを作成し、目標達成に努力すること。また、積極的に啓蒙活動に取り組むこと。

現在までに「男女共同参画に関するアンケート調査」の集計結果を分析、検討し、提言書を作成した(2/22 男女共同参画推進委員会了承、3月上旬HPに掲載)。当初、この提言に沿った行動計画を策定する予定であったが、平成20年1月、科振費「女性研究者支援プログラム」を申請することとなったため、同プログラムを行動計画に替えることとした(5月22日採択決定)。同プログラムには、教職員の女性比率に関する目標も含まれており、「男女共同参画キャリアデザインラボ」を立上げ、同ラボを中心に男女共同参画計画を進めていきたい。

同プログラムには、啓発活動も含まれており、と同様に対応したい。

-15 各地区安全衛生委員会において、教職員の過労やメンタルヘルスに関する調査を実施し、予防策を検討すること。また、健康管理をさらに充実させること。また、メンタル面での相談体制の拡充をはかること。

長時間労働をはじめとする過労及びメンタルヘルス不全に対しては現在でも事例ごとに対応しているところであるが、大学の最大の財産は人間であると承知している。裁量労働制適用職員に対する「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」の活用や保健指導等を通じて更なる健康管理に努めて参りたい。具体的な改善案があれば提案して欲しい。

-16 各種ハラスメントの防止の為の措置、相談窓口の拡充などに努めること。

近年の相談件数の増加への対応、及び中立性・公平性確保の観点から、独立した組織として「総合相談室」を設置し、ハラスメント相談、公益通報、その他の苦情相談への対応にあたることとした。

-17 年金支給開始年齢にあわせた65歳定年制移行の検討を行うこと。

高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正(平成18年4月1日施行)の主旨を踏まえ、本学でも再雇用制度等を実施しているところである。



(2) 働きがいのある職場の実現をめざして、以下の点を要求します。 教員に関わる要求

-18 教職員にとって重要な事項(教員評価、昇級・昇格の評価基準等)に関する情報をすべての教職員が知ることができるよう工夫をすること(例、事務方での閲覧やホームページへの資料掲載等)。

教育評価等検討委員会でこれまで策定してきた、本学教員の個人評価の基本的事項を定める「金沢大学教員評価大綱」などの重要事項については、大学のHPに掲載しており、今後も工夫していきたい。

-19 任期制は行わないこと。任期制を実施しているところでは、適用範囲を縮小すること。再任されなかった教員に対し、再任審査に対する不服申し立ての機会を与えたか、明らかにすること。任期制の変更を行う場合、組合の了解を前提とすること。

大学は、優れた人材を確保するとともに多様な経歴・経験を有する教員等相互の学問的交流が不断に行われる状況を創出することが教育研究の活性化につながる。このような任用形態の多様化の観点からも、任期制を廃止することはできない。組合に対しては今までも可能な限りの情報を発信している。

-20 教員の多忙化を解消するとともに、教員への過度の負担を軽減するために、全学のみならず、各部局等においてもさまざまな工夫を行うことを奨励すること。

組合から要求されるまでもなく、教員も含めた職員の業務軽減は、地区事務部においても工夫しており、例えば、学域再編に伴う諸会議の細則において、できるだけ部局長等の専決事項を多く規定することにより会議の審議事項を減らし、会議時間の短縮を図るなど、教員の負担軽減に努めている。

-21 助教になって職務が増加したことに見合うように、俸給表を新設するなどして、給料を上げること。研究条件の充実とともに、大学院での授業の機会を広げること。現在付いている調整額を外さないこと。

人件費抑制の観点から、俸給表の新設は難しい。

-22 附属学校園における、石川県教員との格差を解消すること。

平成18年度以降の石川県からの人事交流者については、石川県教

員の給与を現給保証している。

-23 附属学校園の教員の超過勤務に対する超過勤務手当を支給すること。

政府の公立学校教員に対する対応を注視しているところである。

-24 附属学校園での園児、児童、生徒の保護者の費用負担をなくし、教育に必要な教材や消耗品購入にかかる負担を保護者に求めざるを得ない状況を改善すること。

国立大学の法人化に伴い、本附属学校園でも財政的な状況は益々厳しくなっている。その状況で財源の配分にも苦慮しているところである。今のところ、教材・消耗品購入にかかわる費用の保護者負担は受益者負担の原則からやむを得ないものと考えているが、保護者負担の軽減に向けて努力したい。

-25 附属幼稚園教員の義務教育手当を小学校教員並みにすること。

義務教育等教員特別手当は、当初、小学校、中学校及び高等学校の教員に支給されていたものであるが、幼稚園教員には、これらの職員との均衡を考慮して、後になって支給されるようになった経緯がある。手当が小学校等教員の1/2となっているのは、小学校等の教員の職務及び勤務等との差を考慮してあるためである。

この趣旨から言うと小学校教員並とする理由がわからない。また、手当額を倍増することへの社会の同意が得られない。

-26 女性教員の積極的な登用をはかり、採用時、男性と同等の女性がいれば女性を優先して登用すること。

現在、採用・昇任の手続きについて検討中である。その中に、法人が協議等ができることとなっている。知識、能力等を総合的に判断し決定するものであって、男女で区別するものではない。

(2) 働きがいのある職場の実現をめざして、以下の点を要求します。 事務職員に関わる要求

-27 引き続き、生え抜き職員の登用を進めること。

今後も適材適所の観点から適正な人事に努めていきたい。

-28 昇格における男女の格差を、数値目標を持って是正すること。

数値に現れる男女差は事務系職員の年齢別男女構成比率に起因しているものであり、性別による違いはない。



-29 常勤職員を削減し、7/24職員ないし7/24職員に置き換えないこと。

「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、やむなく人員削減により対応しているところである。

(2) 働きがいのある職場の実現をめざして、以下の点を要求します。 技術職員に関わる要求

-30 技術職員の組織を整備し、業務の明確化と待遇改善を図ること。また、組織内での命令系統の統一を図り、業務の明確化、詳細な待遇や格付けを行うこと。

-31 技術職員、技術専門職員・技術専門官の基準の明確化を行うこと。また、それらと給号との対応を図ること。

一部の地区において組織整備の検討を行っており、このモデルケー

スが全学に広がることを期待している。

なお、技術職員の給与の問題に関しては組織化の進展に合わせて検討していきたい。

-32 衛生管理業務に携わる者へ手当を支給すること。

法令上必要な業務で、本務に加えて当該業務に従事している者については手当額を支給している。

(2) 働きがいのある職場の実現をめざして、以下の点を要求します。 非常勤職員等に関わる要求

-33 フルタイム職員を常勤職員にすること。

非常勤職員から常勤職員の登用試験を平成18年度から実施している。

-34 フルタイム職員の雇用更新の3年制限を廃止すること。非常勤職員の雇用期間については、部局、組合等の意見も聞きつつ労基法の範囲内で対応してきた。

-35 パートタイム職員に一時金を支給すること。

-36 非常勤職員の時給の頭打ちを解消するとともに、新規採用者の固定給を経験年数に応じて引き上げること。

これらの問題は非常勤職員の総人件費の膨張にも繋がるため、極めて困難である。

-37 事務登用試験を、長期勤務者の勤務実績を配慮した選考制度へ見直すこと。

非常勤職員から常勤職員の登用については、一般職員としての基本的な能力を教養試験と面接で判断して実施しているところである。



(2) 働きがいのある職場の実現をめざして、以下の点を要求します。 附属病院職員等に関わる要求

-38 慢性的な超過勤務を解消し、年休を20日間取得するために必要な増員をすること。

平成20年度からの7:1看護体制取得にむけて看護師を大幅に増員した。

また、その他の職種については、放射線技師3名、臨床工学技師2名、視能訓練士1名、管理栄養士1名、言語聴覚士1名の増員した。これらの措置により、超過勤務時間数の減少、年休取得困難な状況が改善に向かうものと考えている。

-39 看護師の勤務は3交替制を基本とし、2交替制を導入しないこと。

現在一部の病棟で行っている二交替制勤務はあくまでも「試行」

であり、今すぐに看護師全ての勤務を二交替制にするものではない。前回も説明したように、二交替制勤務には働く側のメモリットあり、全ての看護師が三交替制を望んでいるわけではない。

今後も病棟(現場)の声を聞きながら、より働きやすい勤務体制を考えて行きたい。

-40 業務に係る研修は出来るだけ時間内に受けられるよう余裕を持った人員配置をすること。また、勤務時間外に参加した場合は全員に時間外手当を支給すること。

人員配置については、病院運営上必要に応じて増員を行っている。また、本院として勤務時間外に実施した研修の参加者には時間外手当を支給している。

(3) よりよいキャンパス施設と研究・教育環境の実現をめざして、以下の点を要求します。

-41 角間キャンパスへ保育所を設置すること。

角間キャンパスに保育所を設置することについては、困難な条件が沢山あるが、今後検討したい。

ただし、職員の育児支援については、様々な方策を出来ることから実施していきたい。(平成20年度、附属病院内に病児保育室(仮称)を設置予定。平成20年度から育児時間勤務制度を導入。)

-42 各学類、部局単位に男女区分された休憩所設置の改善状況を報告し、拡大すること。

労働安全衛生法、事務所衛生基準規則で設置することとなっているが、各部局における共用スペース等の施設利用計画上の問題でもあるので、一括して計画を示すことは困難である。昨年に引き続き部局に要請したい。

-43 角間北地区学生駐車場の冬季安全対策を講ずること。

D駐車場については、階段は冬季期間中使用禁止となっており、角間地区除雪計画の中で周知を図っている。階段上り口及び降り口に通行禁止の立看板を設置している。また休業期間中は駐車場自体が使用禁止となっている。

-44 角間キャンパスの駐車場、バス停までの暗く危険な道路事情の改善(特に図書館、総合教育棟の周り)の為に、夜間照明等を設置、増設すること。

夜間照明については、防犯、転倒事故防止等のために設置しているが、管理経費節減の要請もあり、苦慮している。コスト削減に傾注し、職員の安全確保を蔑ろにすることのないように対応したい。

-45 角間北地区の地下連絡通路と階段について、安全とバリアフリーの観点からの改善(点字ブロックをつける、夜間照明を感知式にする等)を施すこと。

キャンパスのバリアフリー計画の一環として計画的に整備していきたい。

-46 角間北地区の総合教育棟と教育学部間の通路に屋根をつけること。

緊急車両の通路であること、費用対効果などの点から取り付けは困難である。

-47 車いすを使用している学生のために、学生会館にエレベータあるいは車いすでも移動可能な補助装置を階段につけること。

車椅子を使用している学生に対するバリアフリーについては、重要課題としており、順次キャンパス内の各棟に自動ドアや、スロープを可能な限り設置するように対応している。また、軽度の障害を持った学生を対象とし、中央バス停からアカンサスインターフェイスに至る階段には手摺りを取り付ける等バリアフリー化を図っている。学生会館についても、エレベータ等の設置が可能か、関係部署で連携して検討して行きたい。

-48 自然研5号館と中福利をつなぐ通路の、遮蔽などの冬季積雪対策を。

費用対効果などの点から困難である。



(4) 健全な労使関係の実現をめざして、以下の点を要求します。

-49 組合との協議、団体交渉を誠実に行い、交渉の場での発言について責任をもつこと。

過去に回答済み。

-50 賃金や人事に関わることについては、事前に組合に情報提供するとともに、組合と協議を行うこと。

労働契約法など法令に違反しないよう対応したい。

-51 新規採用のオリエンテーション研修の場において、組合を紹介する機会を設けること。

法人が組合への加入を勧誘していると受けとめられるような機会を設けることについては、慎重であるべきと考えている。

-52 組合費のチェックオフを実現すること。

締結済の法定外控除労使協定は、控除項目に組合費があるとはいえ、使用者と過半数代表者との協定である。給与から組合費が天引きされることに関する組合員の同意が不可欠であることは言うまでもなく、チェックオフの実施が職員の事務作業を増やすことに繋がらない方法で実施する必要がある。

