

組NEWS合

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

2007年11月15日

通巻 1072号

この号の内容

定期大会07年度方針を決定	P 1
学長立候補者への公開質問状	P 3
女性部 - 学長立候補者への公開質問状	P 4
当面する要求で団体交渉実施	P 5
共済よりのご案内	P 6

定期大会で2007年度方針を議案通り決定

10月27日(土)角間法経棟A201号教室で第64回定期大会が開催され、熱心な討議を経て2006年度総括・決算、2007年度方針・予算を決定し、新年度の活動が開始されました。

定刻の13時に木下副執行委員長の開会挨拶で大会は幕を開けました。

最初に議長として附属学校園支部の橋本代議員、理学部分会長谷部代議員が選ばれ、議長の運営のもと、資格審査委員、大会書記、議事録署名人各2名を選出しました。

次いで、名古屋新委員長の以下の内容での挨拶がありました。

「大学には教員はじめ多くの職種があり、雇用形態も正規、非常勤、パート、派遣職員まで入ってきており、多様な要求が存在している。病院では年休が3.7日しか取れていないなど基礎的な労働条件が確保されていない深刻な現実がある。

全大教の教研集会では、教員評価の分科会に参加したが、実施されている大学でも、評価する部長が四割を評価して点数をつけるということができないと『評価』を放棄せざるを得なかったなど、かなり問題がある。

4月からパート労働法の改正があり、その内容も改善の運動に利用したいと考えている。

人勤での改善勧告、3学域の発足など変化の中で、組合の存在が見えるような活動を進めたい」

来賓で出席された次の3団体からの次のような挨拶を受けました。

つくしんぼ保育園金田園長

「うれしいニュースとして、新園舎の代替地が旧薬草園跡に決まり、新たな段階へ進めることができた。新築移転で定員も3歳未満児40人から就学以前児60名へ広げたい。ご協力をお願いしたい。」

石川県医労連の小倉副委員長

「看護師・医師不足は深刻。国会で改善決議が行われた。医師も11万人が不足といわれ、過労自殺もおこっており、先進国にもかかわらず

異常な事態が進んでいる。看護助手や事務の非常勤職員化、業務の外部委託、派遣職員が増え労働環境が悪化

している。安全安心の医療実現目指し、ストライキで増員求めてたたかっていききたい。」

全労済の赤倉さん

「能登半島沖地震で2000件8億円の保険給付の請求があった。今年より税制改正で火災保険等が課税控除から除外となり、地震保険控除が改めて新設された。」

続いて、全大教、金沢大学生協、労働金庫、北陸大学 教職員組合、(私教労連)よりの祝電・メッセージが紹介されました。

議長は次に2006年度総括に関する討議に議事を進めました。

2006年度総括、決算の討議

前期執行部の山上書記長が提案された議案に沿って報告を行ない、質疑が行われました。

理学部分会代議員より「職場環境の改善では、自然研では従来の理学部、工学部、薬学部で話してもにっちもさっちも行かなくなっている。」

工学部分会代議員より「かつては全員が組合に入るという風であったが、加入が減少している。南での理工の融合についてどこから手を着けたらよいのか？」等の意見が出されました。

旧執行部より「角間北支部では先にいくつかの分会を支部にまとめ、交渉などの取り組みをしている。南支部についても、理学部分会・工学部分会で話し合っていたきたい。」「北支部も当初



はいろいろあったが、ここ1～2年活発に活動しており、統合して良かったと思っている。」

「組合加入については、若い人の中では『メリットがあるか』が最優先の人も見られる。昔と感覚がずいぶん違うような気がする。」などの回答がありました。

議長はこうした討議も踏まえ、2006年度総括、決算の採択をはかり、全員の賛成で2006年度総括、決算は決定されました。



2007年度運動方針、予算の討議

休憩を挟んで、議長は2007年度運動方針、予算の討議に議事を進め、武居書記長より議案に沿った提案が行われました。

附属学校園支部代議員より「附属で毎年順番に人が減らされ、そのまま子ども達にしわ寄せ、教員の多忙化も進んでいる。公立では定数を減らしているが附属は40人学級のままとなっている。

県との人事交流では、相互の扱いに違いがあり、身分的に非常に不安定となっている。3～6年の約束で金大へ赴任しているが、正式な契約もなく、異動時に育休にぶつかったり、状況によっては不利益を被ることもある。給与についても、今年から、新規異動者だけは条件を合わせる事となったが、全体としては格差が是正されていない。

また、人勤によって俸給が下がった際、『現給補償』になったが、そのことについて理解していない人が多い。また、個々の人の給与が分かるように工夫ができないか。問題を風化させない様に、常に問題にしていく必要がある。」

角間北支部代議員より「多忙化については、これまでの交渉で、問題提起はできていないのではないか。系統的に取り組む必要があり、今は実状の把握が必要と思う。事態は予想以上にすさまじいものとなっており、その把握については、分会、支部と連携しながら取り組んだ方がよい。心身の疲労は深刻。事態の推移に臨機応変に対応して取り組んでいくことが必要。

この1年で教員、教諭、保健管理センターで突然死と思われる3例が発生している。年に3件も起こっていることを、単に部局の問題に還元させないようにする必要がある。」と、具体的な提案と問題提起がありました。

理学部分会より「組合加入のメリットということで、学部や学科より、大学の情報が早く伝わ

る。今回の職階制問題や学長選考問題などでは、何がどうなっているのか分からない時に組合の情報提供は大変有益であった。メールなどを利用して必要情報を流すということなども検討してはどうか。」との提案がありました。

また、理学部分会より「先日、分会で実施した技術職員、女性部、非常勤職員の懇談会で『他大学で技術部が確立され、独自の管理体制を持っているところもあり、金大でも努力すべきではないか。』『自然研の使い勝手が悪い』などの意見が出ている。」との報告もありました。

木下副執行委員長より「本会では、角間南区の組合組織整備についての委員会を設置することとなっており、理・工学部分会の執行委員会とも意見を交流し進めたい。」と提案がありました。

角間北支部代議員より「学域再編にあたって、大学からの情報提供が極めて不足でスピードも遅い。会議録なども出されるが、情報が正確に入手できない。人事も昇任などの理由や判断基準が不透明。組合として、学部の情報や原理原則がどうなっているか、手続きが正しいかなどチェックして、組合員に伝えるようにしてほしい。」と要望がありました。

医学系四分会支部より「7：1看護は来年の方針のトップに位置づけられている。現在の患者10人に対し看護職員が1名から、患者7名に対し1名となるが、病院にとっては大きな増収となる。大量の看護師が必要だが、新人が1人前になるには2～3年の経験が必要だが1人前になる前に辞めていく。しかし、離職対策が出されていない。病院建物の改新築は進めているが、看護師が増えれば寮などの充実、駐車場の確保、食堂の拡充、昼休み等の保障が必須条件だが、一切手が打たれていない。皆の応援、支援をお願いしたい。」と発言がありました。



議長は質疑応答の内容も含めて、2007年度方針と予算の採択を求め、全員の賛成で方針は決定されました。

予定された全ての議事を終え、橋本、長谷部両議長は退任し、最後に木下副委員長が「出された意見は執行委員会で十分検討し、方針に活かしていきたい。」と閉会の挨拶を述べ、16時、大会を終了しました。

学長立候補者への公開質問状

2007年 11 月 15 日

学長選考推薦候補者 各位

金沢大学教職員組合
執行委員長 名古 道功

学長候補者へのアンケートのお願い

金沢大学教職員組合は以前から学長候補者に対してアンケートを行ってきました。今回の学長選においてもアンケートを行います。ご協力いただけると幸いです。

学長は「大学の顔」であり学識や見識に優れた教育者・研究者である必要があります。いっぽう、国立大学法人をめぐる情勢は財政問題をはじめとして大変厳しいものがあり、学長は経営的な手腕も同時に問われます。今回の学長選考は金沢大学が法人化されて初めて行われるものです。したがって、金沢大学を取り巻く全体の状況を深く洞察し、金沢大学の将来に明るい希望を与えることができる人が新学長として望まれます。

私たち金沢大学教職員組合は、新学長は大学構成員の意見を反映した公明正大な選考によって選ばれる必要がある、と考えています。それには学長選考過程の透明性と公開制が保証されている必要があります。そこで、私たちは学長候補者全員に対するアンケートを準備いたしました。このアンケートでは、大学運営の基本原則、と金沢大学の将来像、を中心にご意見を伺いたいと思います。いくつかの点に関して具体的にお聞きしますが、それ以外のことも含め自由にご意見を述べてください。

なお、回答していただいたご意見は組合ニュースなどを通じて大学構成員に広く知らせる事を、あらかじめご了承ください。

大学運営について

基本方針：平成20年度から三学域構想が実行に移され、今までと大幅に制度が変わります。

新体制のもとで大学運営をどのように行うか、基本的な考え方をお聞かせください。新学長は上から画一的・統一的に運営を押しつけるのではなく、現場の声を聞き、現場の実態に即したガラス張りの大学運営をすることが必要だ、と私たちは考えています。

財 政：大学財政をめぐる状況が年々厳しさを増し、最近運営交付金の配分に成果主義を取り入れる動きがあります。新学長はこのような動きに対しどのように対処されるつもりかお聞かせください。その中で、研究大学としての側面をどのように強化するのか明らかにしていただきたい。

労働条件：教育・研究活動を通じて金沢大学が社会貢献するためには大学教職員の多忙化の解消、非常勤職員の待遇改善、附属病院の看護師の待遇改善など労働条件の改善が必須であると考えます。労働条件の改善についての基本的な考えをお聞かせください。

組合との関係：現学長は「組合は大学運営のパートナーである」と学長懇談会で発言されています。私たち教職員組合は立場上の対立点はあるものの、金沢大学を良くしたいという点では大学法人と共通の目標を持っています。組合との関係をどのように考えているかお聞かせください。

金沢大学の将来像について

今後大学を取り巻く状況は予断を許しません。その中で、研究センターの総合大学としての金沢大学の将来像をいかに描くかは大学法人のみならず大学構成員にとっても重要です。金沢大学の将来構想をお聞かせください。

2007年 11 月 15 日

学長選考推薦候補者 各位

金沢大学教職員組合
女性部長 田崎 和江

女性部から、学長候補者へのアンケートのお願い

金沢大学教職員組合女性部は、女性教職員の労働環境の改善に取り組んでいます。金沢大学の構成員として女性部からも下記の点について学長候補者の皆さんに質問させていただきます。候補者からのご回答は組合員に提供し、投票の一指標として役立てたいと考えています。ご協力いただければ幸いです。

1. 育児や介護などの負担は、女性に多くのしかかっているのが現状です。第2次男女共同参画基本計画は2014年までに男性の育児休業所得率を10%、女性は80%に引き上げると数値目標を提示しています。金沢大学においても男女の教職員がワークライフバランスを実現することが、個々人がより豊かな生活を送る上で必要不可欠です。また、角間北地区に保育所の設置の要望もあります。育児や介護を抱える教職員への支援についてのお考えをお聞かせください。
2. 第2次男女共同参画基本計画は2010年までに国立大学法人に勤める女性教員の比率を20%に引き上げることを謳っています。2007年の金沢大学の研究者の女性割合は16.4%ですが、学部ごとにバラツキがあり、助手など低い地位に女性が多く、偏在しています。職員を見ると、課長・事務長、副課長・専門員、専門職員・係長などは圧倒的に男性が占めています。私たち女性部は、女性教員の積極的採用・昇任、そして女性職員の積極的登用および昇任・昇格が、必要と考えています。女性の積極的採用、登用・昇任・昇格などについて、どのようにお考えですか。具体的な目標数値などあれば、お教えてください。
3. 非正規雇用者は女性が多くを占めています。金沢大学では非常勤職員からの事務職員登用制度は今年で2回実施されましたが、勤務期間は在職1年から選抜されています。女性部では、長期にわたって非常勤職員として勤務された方の経験を考慮し、技術職の補佐員も受験できるよう登用試験を改善すべきだと、考えています。非常勤職員の待遇をどう改善すべきかなどお考えをお聞かせください。
4. 女性部は、現学長との懇談会を2004年よりもってきました。金沢大学の男女共同参画を進めるためにも、女性労働者との意見交換の場として、引き続き年に2度ほど、新学長とも懇談会をもっていきたいと思いますが、いかがでしょうか。

11. 8 当面の要求に関する団体交渉を実施

11月8日(木)15時半より、団体交渉が行われ、組合より名古屋委員長はじめ4役、執行委員の11名が、大学より本木・橋本両理事と神村病院部総務課長をはじめ9名が参加しました。

1月1日からの査定昇給等の実施とその基準について

【組合】教員では主に特昇に、また、職員については昇任にも影響が及ぶと思うが、具体的にどう運用されるのか。

【大学】従来の特昇が廃止され、新たな昇給制度を実施することになった。

事務系はこれまでも勤務評定に基づき特昇をしてきたが、18年度からは新昇給制度に合致するよう勤務評定を改定、19年度からはそれを見直して、能力評価・情意評価を中心とした制度を導入する。これらの項目を点数化し、査定昇給に活かしていきたい。

【大学】教員については、教育評価等検討委員会として、11月中旬には項目を整え、入力システムの説明会を行い、1ヶ月で教員に自己評価を入力してもらい、試行的に評価の問題点を探りたい。また、附属学校でも説明会を実施したい。

今年は試行ということで、直接処遇に結びつけることは考えていない。

【組合】評価の基準の公開や評価に納得できない場合の異議申し立てはどうか？

【大学】評定者である幹部職員に基準を示しているが、直ちに職員に示すことは考えていない。

【組合】基準が示されていないければ、恣意的な評価にならざるを得ない。

【大学】上司が調整者として評価内容をチェックするシステムで考えている。

【組合】何を基準にしているかを示して欲しい。

【大学】公開するかどうかは検討させてほしい。

【組合】結果も公表されなければ、業務の改善にはつながらない。何が問題で、何を改善すればよいか明らかにならなければ意味がない。

【大学】評定結果の公表にはメリット・デメリットがあり、今後の課題。

【組合】透明性が確保できないと疑心暗鬼につながり、士気の低下になる。将来的な人事政策の中で位置づけて取り組んで欲しい。学校教育でも、基準を定めて評価し、公表する様にと求めている。

【大学】働いた人がきちんとした処遇を得ることが大切。「公務員は一律だ」という従来からの批判を受けないように対応していきたい。

【組合】附属学校の中では、いつ、だれが評価するのか、がはっきりしていない。子どもの指導などでも、指摘事項があったとき後からでなく、その場で指導してもらった方が有効だなどの意見も多い。また、この評価は県との異動などではどう

なるか、見える形にして欲しい。

【組合】基準の開示について検討するとのことだが、回答が遅延していくことがないようにお願いしたい。

【大学】できるだけ早く検討したい。

人勤の改善勧告とパートボーナスについて

【組合】人勤でボーナスと一部賃金の改善が勧告されたが、金沢大学ではどう考えているのか。

【大学】従来より国家公務員に準じた取扱いと考えており、今年もそうしたいと考えている。実施の時期については国、他の大学の動向を見ながら検討したい。

【組合】附属学校の給与について、優秀な教員が附属へ来るよう格差の是正を求めたい。

【大学】基本的には国家公務員に準じてとの立場である。しかし県との差があり、交流の妨げにならないようにと、新規異動の先生から格差を是正した。今後に向けての措置と考えており、その時点で格差が残るのはやむを得ないと判断している。

【組合】附属では県と比べて、40人学級や教育実習の受け入れ、研究活動などでかなり厳しい条件で頑張っているということをご存知ですか。

【大学】県では楽をしているということではなく、附属で飛び抜けて苦勞しているわけではないと考えている。

【組合】改善時の財源を試算したのか。

【大学】試算したことはある。経営だけの問題ではなく、本学の給与水準をどうするか、両方の面から考えないといけない。財政負担があまりないから何をやってもよいということではない。

【組合】同じ職場で働いている教員間で違うのは不平等ということを考えて欲しい。

【組合】パート職員の多くの方は長い勤続経験で、業務にも詳しく、職員と同様の仕事をしている。しかし、ボーナスになると職員と差別されて支給されない。是非支給して欲しい。改正される『パート労働法』でも、正職員と同等の処遇を目標にと掲げているが、どうするのか。

【大学】他の大学でも支給しているところもなく、現在では困難である。

病院の7:1看護への移行について

【組合】7:1看護ということで180人採用を考えているが、採用の目処が立ったのか。

これによって高収入を期待していると思うが、新人教育、寮などの住居の保障、通勤、更衣室な



どの手だて、離職防止のためのスタッフなどの対策をどう考えているのか。

【大学】平成20年4月に実施したい。採用の目処は立っている。増員数は130名で、年休も現在の取得日数4.2日を10日取れるように改善することを前提にシミュレーションした結果で、50人ほどは退職などの補充要員と考えている。勤務条件の改善につながることであり、トレーニング等については、一時、現職看護師に負担をお願いすることになる。

フォロー体制としてプリセプター制度、キャリア開発センターなどに専任1名とローテーションで3名を配置している。また、静注の訓練などを受けられる所としてメディカルトレーニングセンターを11月から開設し、一度現場を離れた方などの技術訓練をサポートしていきたい。

寮については、先輩看護師の方に移っていただいたり、安い住宅の紹介等で対応を考えている。駐車場は、再整備して確保に努めているが、患者用のスペースもなかなか大変という事情で・・・

【組合】7：1看護実施の他の大学で9月で40余名辞めた、経験ある看護師も11名含まれ、大変な事態ということも聞く。有休も取れなく、新人教育が過重な負担になっている。離職対策が本当に重要なんです。新人教育ではどれくらいの期間を考えているのですか？

【大学】2ヶ月間くらいの教育が必要と思っている。

【組合】2ヶ月ではほとんど職場になれるだけ。負担が増えるベテランに対する対応も必要。患者さんが経験2ヶ月の看護師に命を預けられますか？

【組合】職員でも2ヶ月くらいの試用期間ですね。看護師が一人前になるというのは無理と思いますが。

【組合】寮の問題で「先輩看護師に移ってもらって」との話がありましたが、今いる方に出ていってもらってということですか。

【大学】寮は職場や地域になれていない時に早くなれていただくためですので、ベテランは移っていただき、新しい人に入ってもらうと考えています。

【組合】寮に入れない場合、アパートの借り上げなどは考えていないのですか。

【大学】今、希望を聞いているところで、入れない場合は住宅を斡旋したい。

【組合】寮の確保や、夜間のタクシー補助、駐車場も確保して安心して通勤できるなどの条件を整えることなしには離職は止められません。

【大学】駐車場なども、シミュレーションして検討してみたい。

【組合】新人教育は2ヶ月というのはどこで検討されたのですか。それは公になっているのですか。

【大学】看護部で検討された。ミーティングもあり、「研修計画」という冊子も出されており、周

共済よりのご案内

年末調整申請の時期です。
今年から火災保険が控除されないって！

これまで火災保険や、交通傷害保険が「損害保険料」として控除をうけることができましたが、今年から地震保険のみが控除の対象となりました。

(これまでお手元に届いていた証明書類が届いていないかと思えます)

これは、「税法」が改悪され、多くの国民が災害に備え加入している火災保険などを控除対象からはずし、税負担を重くしたことによるものです。

政府は、庶民のこんなささやかな減税をもけずってしまいました。

保険料等は上がり俸給は下がる！
ますます収入は
少なくなるばかりです！



知徹底されている。

【組合】プリセプター制度ということで人を育てるとのことだが、交代制の勤務の中で責任を持って新人を教育するのは極めて大きい負担となり、先輩ナースは休みを取ることができなくなる。

【大学】まだこれからのこと、検討していきたい。

職員の健康管理について

【組合】現職死亡が3例起っている。以前には見られなかったことである。大学として深刻に受け止める必要があるのではないか。

メンタルな点で問題を抱えている教員、学生が増えている。対策をどう立てているか、またどう受け止めているのか。

【大学】法人化以降、評価や業務量が増えたのは事実である。負担増にならない工夫、効率化を進めたい。学域移行に伴い仕事が増えている。スムーズな移行に工夫したいが、一時的なこととして、全体の協力をお願いしたい。

地区事務部制への移行の際、業務についても見直した。さらに一層の合理化を行いたい。

【組合】部局で2極化していると思う。部局で工夫をというが、上の方からも工夫しろと言う号令を出して欲しい。

【大学】トップダウンですか。

【組合】現職の死亡や、メンタルな病気などの、客観的データが無ければ、対策も立たない。安全衛生委員会の中でも議論していただきたい。



交渉では、その他に「学長選考について」や「冬期手当」についても要求しました。