

新役員体制で第1回団体交渉を実施

6月26日、2月提出の「2008年統一要求書」に対する回答をめぐって団体交渉を、本部6階大会議室で実施しました。

大学からは、新任の中村学長は出席しませんでした。高尾理事(副学長)、中山総務部長、深津人事課長をはじめ11名が参加しました。また、教員評価問題も議題に上ることもあり、中野評価室次長も同席しました。組合より、名古屋委員長、武居書記長はじめ、女性部、医学系四分会支部、附属幼稚園の参加も含め10名が参加しました。

三学域体制に移行、また学長も変わったこともあり、新学長の参加も要請していましたが、残念ながら学長の参加はかなわず、後日学長と組合との懇談会を実施することを約束しました。

この団体交渉では多くの問題について取り上げましたが、特に「教員評価問題」「超勤問題」「バリアフリー化」の3点について特徴点を述べたいと思います。

第一に「教員評価問題」です。これから教員の自己評価の入力が開始されますが、団交の場で改めて、教員評価の給与査定には使わないということを明言しました。

ただし、今後の評価結果の使い方については、給与査定への利用については「何も決まっていない」と明言を避けました。

教員評価については「教研集会」も開催し討論を広げていきたいと思いますが、それが悪用されないよう、今後、注意深く監視していく必要があります。

第二に「超勤問題」です。平成18年と19年の1月あたりの平均時間外労働時間の表が出されました。このような具体的なデータが示されることは初めてで評価できます。

しかし、5時15分に仕事が終わって15分休憩の後、あらためて5時30分より超勤を始めることになっていますが、実際はほとんど休憩を取れずに超

勤に入っているという附属病院の生々しい実態が報告されました。

これに対し、大学として、「実際に仕事をした実態があり、申請があればその分の超勤手当を出す」と明言しました。

仕事の実態に応じた超勤料の支払いを約束したもので、大いに評価するとともに、全学的に1人ひとりがきちりと請求していくことが大切です。

第三に「バリアフリー化」の問題です。理学部には車いすを使用している学生がいて、角間中キャンパスと学生会館をつなぐアカンサスブリッジの1階部分がバリアフリーになっておらず、不自由しています。

特に冬は橋の2階部分が使用できないため1階部分の早急なバリアフリー化を要求しました。高尾副学長から「バリアフリー化は最大の課題である」という回答がありました。あわせて、キャンパスの整備にかかわる教職員や学生からの要望を集める窓口とその対応を検討する委員会の設置を要求しました。

団体交渉では、その他多くの問題を取り上げましたので、次ページをお読みいただきたいと思います。

団体交渉の感想や、今後、組合として取り上げるべき点や課題などがございましたら、組合までお寄せください。



5時15分～の超勤「実態があり申請があれば-支払う」 「情報-できる限り」「定額時給の改善検討」等を約束

最初に、大学より2つの点で労働条件変更の提案がありました。

7月より、附属病院医師が患者急変や緊急手術などで時間外勤務を行った場合、時間外手当を支給したい。支出増とはなるが、病院収入が7：1看護で増えることもあり、実施したい。

また、医員は週5日勤務としていたが、柔軟な勤務体制で4日以下でも採用できることとし、産休明けや育児中など通常勤務が困難な医師などの就労促進で、医師不足を解消したい。

組合は以上2点について、同意を表明しました。

大学側の、権限の所在ただし

組合 団交に、決定権限を持つ学長が参加していないが、理事が全権を持って参加しているのか。

教員・職員の評価問題に関して

大学 理事が全権を委任されている。

組合 教員の評価については「試行」とするが、給与査定には利用しないと明確にしたい。

大学 教員評価は試行ということで、給与へ反映させることについては検討していない。

組合 本格実施となった場合は反映するというのか？

大学 そういうこともあると思うが、決まっています。

組合 「評価」の実施は、個人にとっても組織にとっても弊害が大きく、実施すべきではないと考えているがどうか。

大学 評価そのものは悪いことではなく、どう弊害を除いて取り入れていくかが大切である。

大学 金沢大学では、「評価大綱」に基づき教員の自己評価を実施することになっており、人事考課などに結びつくことはしていない。

組合 事務の評価は既に始まっているが、基準をホームページで公表するとしているが、いつするのか？また、個人の評価結果のフィードバックについて検討を要求した。

大学 職員の評価基準に関しては、公表はすぐにもできる。現在は、法人化前の人事院、文科省の評価基準をもとに行っており、個人の性格や業務に対する能力などを上司が評価する一方向の方法であるためフィードバックすることは考えていない。

大学 他大学では上司と職員が業務上の共通課題を設定して、その達成度を確認し評価していく方法が実施されており、金沢大学でも着手していく必要があると思っている。

組合 例えば本人の昇任の希望、期待などが満たされないとき、なぜかなどの説明がなされているか。次に頑張るためにも、個人の評価の本人へのフィードバックが大切である。

大学 今は、本人の希望（昇任等への）は取って

5時15分～超勤は実態あれば時間外手当出します

いないので、フィードバックはしていない。

組合 超勤時間が減ってきており評価できる。

しかし、病院は厳しい状況にあり、台数が不足でパソコンを見るため仕事開始以前に出勤せざるを得ず超勤になっている。備品整備で解消できるものも多い。

また、規定では5時15分に仕事が終わる超勤になった場合、15分間休憩を取る、それから5時30分から超勤しなさいということになっているが、実

態はほとんどがそのまま継続している。実際に続けて勤務をした場合には超勤料は出るのか？

大学 当該業務の緊急度によりますが、継続して仕事をしなければならぬという実態があり申請があれば出します。

大学としては「15分は休みましょう」ということを、健康管理の上で指導している。

組合 パソコンが全く足りず苦勞している。看護師の他に、医師、医

学生、看護実習生等々が使うので、朝も日中もパソコンが使える時がない。しかし、記録を書かないと帰れない。

7：1看護になって、記録が重視され、いろいろなことが記載がないと（診療費の）請求もできず、パソコンは必需品。

PHSや血圧計なども足りず、病棟中看護師の呼び出して回ったり、患者さんの血圧を測ろうとすると血圧計を探し回らないといけぬ。7：1看護がうまくいかなかったため赤字で、用具の整備までいかなければならないと言われる。

看護師の切実な希望です。パソコンなどでは、学内でのリユースみたいなことも考えられないのか。

大学 パソコンの不足は病院特有の問題ですか？
どんなものがどれくらい足りないか、実態を調べて対処していきたい。

組合 超勤について今回初めてデータが出された。これまで、具体的な実態をもとに改善問題を話し合わない効果的な話ができないと主張してきた。

大学 新体制では、今まで以上に、これだけ大学が苦しいという実態を様々なデータで示すことが重要と考えており、できる限り情報は共有してい

長期病気休業などの把握と「労安委」への報告を

たい。組合とも、実態を踏まえ、健全な話し合いを進めていきたい。

組合 長期病気休業などについて実態は把握しているか。また、労働安全衛生委員会などに報告をしてほしい。

大学 把握しており、改善に対処している。安全衛



任期外国人教員の条件、学長が了解すれば・・・

生委員会で議題にするかどうかは検討させて下さい。

組合 外国人教員に任期が付いている根拠をお聞きたい。

大学 従前、「外国人教師」は毎年契約、また外国人教員は「任用法」で任期3年ということになっていた。法人化で「教師」も「教員」になったが、7つのポストについては平成16年、17年は継続してきた。平成18年(07年)には「教師」扱いの方も「教員」になっていただき「任期2年とする」とした。

根拠としては、職員任免規定に「その他学長が認めたもの」として「任期付き採用」規定があり、2年で「原則」再任なしとして運用しているもので、任期が明記された規定はない。

組合 「原則」再任しないということは、状況によっては再任もあるということか。

大学 個人の事情や学部の状況によっては再任してきている。

組合 2年～4年ということでは、生活設計が成り立たない。再任しないという根拠は何か？

大学 これからどういうものにしていくか。(任期を無くすることは)制度としてはいいが、どう運用していくかを考えていくことが重大。

定員枠もあり、学術交流ポストとする方策も考えられる。定員削減などで教員数が減っており、外国語教育研究センターや文学部などでも同様。外国人のポストとして、定員削減の枠外にして扱って欲しいということで7つのポストを扱ってきた。

組合 今年になって、国際学類に4つ、外国語教育研究センターに3つ、定員数として配分したと聞いたがどうか。また、学類やセンターが雇用も含めて検討することと聞いているが、部局より任期なしと提案があれば移行できるのか。

大学 交流ポストに当てたものということを押さえ、

改正パート労働法に基づく雇用条件均等の方針化を

部局としての案が出てくれば、学長が了解すればそれでよい。

組合 あらためて学長懇談の場でも話題にしたい。

組合 改正パート労働法では、義務又は努力義務事項を決め、雇用を3～4の類型に分け、適正な処遇を行うこととしている。大学としてどういうことを考えているのか。

大学 現在の定額の時給を段階的に引き上げることも検討課題としたい。

組合 常勤者は年功給として経歴で上がっていく。同様に処遇するとすれば、時給の定額制もそうだが、昇給の「頭打ち」も解消してもらいたい。

大学 非常勤職員については、事務補佐員として採用し、定型的な仕事をしてもらうことにしている。

組合 組合女性部で職務内容調査をしているが、事業所として実態を調査しないといけないことになっているがどうか。大学として改正法をどう受け止めているのか。

大学 改正パート労働法については「白紙」の状態です。調査もしていません。



パート労働法を遵守する
とすれば、定型的な労働
以外のパートは採用しない
ということにならざるを得
ない。人を増やせば他の
経費を減らさざるを得な
い、経費を維持しよう
すれば人を削減せざる
を得ないということになる。

組合 大学の経営は、金沢市の中でも大企業で影響は大きい。他の模範になるようなことをやらないといけない。



組合費のチェックオフ大学が責任もって実施を

金大はコンプライアンス、遵法の精神で運営すると言っているはずだが。

組合 これまで給与システムが対応できないから難しいとのことであったが、今度、システムを更新すると聞いている。これを機会に、是非具体化していただきたい。

大学 システムの変更は今年度内に実施できるかどうか。現在、大学として保険料の引き落としを依頼しているICS(民間業者)ではどうか。組合として話してみたらどうか。

組合 他大学ではチェックオフを実施しているところが多く、どういう方法を取るのかは大学で検討して貰えばよい。大学の事情もあり相談したいというなら、組合は相談に乗る。

チェックオフについては、労使の円滑な関係の

附属幼稚園教諭の異動による給与の改善を

一つとして位置づけている。

大学 いろいろ検討しよりよい方向を目指したい。

組合 最初に、平成18年よりの新規異動者の県との給与格差を是正していただき感謝しています。

附属幼稚園教諭の義務教育等教員特別手当の改善についてですが、県の小学校の先生だった人が、幼稚園へ行って下さいと異動で配置され、来てみると小学校より給与が下がってしまう。

幼稚園は職務内容が1/2というような回答があったが、教材準備は全部手作り、子育ての相談や地域貢献で施設開放も行っており、附属学校としての役割として、

毎回300人を超す公開講座や、県教委の講習補助や、北陸3県連絡会や教育実習でも大きな役割を果たしている。

しかし、条件が悪いことから、男性の教諭、優秀な人材が集まらずレベルダウンは必至。幼稚園だけでなく附属学校全体の評価が低下することにつながる。

どうして1/2ということになっているのですか。

大学 どんな形で、説明されているのですか。

組合 特に説明はなく給料が下がる説明もなかった。

大学 人事制度、辞令の問題と、条件としての義務

自然研環境改善に「バリアフリーは最大の課題」の回答

教育等教員特別手当について調べてみます。

組合 自然研(理学部)5号館には車イスの人がおり、施設のバリアフリーをお願いしたい。施設の欠陥に対し、一つ一つのことということでなくどう改善していこうとしているかの行動計画を公表してほしい。

大学 安全、バリアフリーは最大の課題として考え

ふれあひコンサート

とき **8月2日(土)**
11時00分～12時00分
ところ **医学部附属病院内**
西病棟一階 合同カンファレンスルーム

弦楽四重奏

フルート : 赤尾 明紀
ヴァイオリン : 藤原 朋代
チェロ : 細川 文
ハーフ : 上田 智子



演奏曲

どなたでもお気軽に

J. S. バッハ/3つのメヌエット
バッハ/ベル/カノン 他

初夏の地引網&バーベキュー



今年も網を引きます。早朝、子育て中の教職員も大きな箱を持参で自然いっぱいの海をもとめて参加しています。白尾の漁師のおじさんとも仲良くなり、威勢よく掛け声をかけあって準備。たっふりと網に魚がかかれば海のカモメたちもおこぼれほしさに網のそばまでやってきます。

海辺で潮風に吹かれ元気に網を引き終え、子どもたちが網にひっかかったお魚と戯れる姿はいつもほほえましい光景です。

きときとのお魚を材料に「あじのたたき」「から揚げ」などできます。さあ、バーベキュー開始です。

今年もお魚がたくさん捕れることを祈ってみなさんのご参加をお待ちしています。

日時: **7月12日(土)** 小雨決行(悪天候は中止連絡します)

7時30分に浜茶屋「じろべ」現地集合

白尾海水浴場 TEL076-283-3821

マイクロバスの方はやまや前広場 7時00分出発

(マイクロバスは先着25名まで)

参加費: 大人**500円**(中学生以上) 子ども**無料**
未組合員**1000円**

日程

7:00 マイクロバス やまや前広場 発車

7:30 白尾「じろべ」集合

8:15 地引網開始

9:15 お魚朝食&バーベキュー

11:30 現地解散



お申し込みは、組合事務所(262-6009<角間内線2105>)又は、各支部・分会の役員までご連絡下さい。