

# 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)262-8009 (FAX同じ)  
E-mail kanazawa@ku-union.org  
ホームページ http://www.ku-union.org

2009年8月17日

通巻 1115 号

## この号の内容

統一要求に関する団体交渉 報告	1~6P
組合役員選挙結果	6P

## <2009年統一要求> 団体交渉を実施

1月20日に提出した「2009年統一要求書」に関して、7月10日の予備交渉を経て、7月14日に団体交渉を実施しました。

大学からは中山総務部長、高平評価室長、深津人事課長をはじめ8人が参加しました。組合からは直江委員長、市原副委員長をはじめ、中期目標・計画検討WG委員や各支部の組合員も含め12人が参加して臨みました。

昨年度より1カ月早く統一要求書を提出したが、当局の対応は誠意を欠き、年度末の多忙や新学期における学長のスケジュールなどを理由に、文書回答や団体交渉の日程協議への具体化までには踏み込まなかった。5月末に夏季ボーナス凍結問題の発生という想定外事件はあったが、その後も当局からの対応はなされなかった。

組合は6月12日付をもって団体交渉の日程を独自に明記した要求文書を提出し、ようやく7月10日予備交渉、7月14日日本交渉の実現となった。文書回答は予備交渉の場で配付されるという極めて異例の形となり、予備交渉は長時間に及んだ。

今回の経緯は、多数の教職員の要求をとりまとめて提出している組合に対して、大学当局の軽視の姿勢を物語っている。

団体交渉の印象としては、

- ①人事課も多忙化で職員1人当たりの業務が多くなっており、対応能力が全体として落ちているのではないかと危惧される。
- ②組合の要求は基本的に認めないとする方針で臨んでいると推測されるが、それは問題の解決を困難にするだけである。当面の組合対策ばかりが基本となっており「その場しのぎ」との批判をまぬがれない。
- ③重要問題については回答責任の所在が不明であり、当局上層部においては検討が十分なされていない事を示すものと思われる。

以下交渉の記録を報告します。

### 第二期中期目標・計画について

**組合**：組合は評価室に対して意見書を提出して回答を求めてきたが、回答は一切無く、残念に思う。次年度以降の年度計画の策定状況を公表すること、教職員の意見を聞くこと、組合の質問状に答えることを要求する。

教員評価の進捗状況と今後の進め方について大学の見解を聞きたい。教員評価を給与査定に利用しないことを要求する。

第二期計画に明記されている教員キャリアパスの進捗状況について見解を求める。職員評価については相対進んでいるという印象がある。現状説明を求める。

第二期中期目標・計画の説明会で「痛みを伴う」と

言われたが、具体的にはどのような事を指しているのか。内容によってはメンタルヘルスの問題が生じる恐れがある。それも含めて説明を願いたい。

**大学**：「痛みを伴う」発言があったという話は初めて聞いたのでこの場では真意について何ともコメントできない。説明会は誰でも意見を言えるようにしているので、その場で質問をしてもらえればよい。敢えて組合に対して文章で回答をする必要はないと理解している。

**組合**：人間社会学域では時間が足りなかった。

**大学**：説明会以外でも意見を受け付けていた期間があったはずである。

**組合**：最初から組合と協議して進めている大学もある。

**大学**：組合だけが大学の構成員ではないので、たたき台

の段階から幅広く意見を求めていた。

**組合**：意見があれば聞くという姿勢ではなく、構成員と相談する姿勢が足りなかったと考える。計画は皆さんの協力を得なければ実行出来ない。

### 教員評価問題の情報公開を

**組合**：教員評価問題の現状について、大学の理解、今後の方針について聞きたい。

**大学**：平成18年度から教員評価大綱や実施要項の検討を行い、それに基づき平成20年に試行した。平成21年に本格実施の予定である。今後、入力方法の説明会の開催を予定している。

給与への反映との関係では、教員評価結果活用WGで検討を始めているが、具体的な方法は未だ検討の段階にない。大きな枠組みを検討している段階である。

このWGは教育研究評議会で了承され、教育評価等検討委員会の下に設置されている。同委員会は桜井理事の下に設けられている。WGの座長は法学系の井上英夫先生である。

**組合**：後日、正式な組織関係図をいただきたい。

教員評価は問題がある上、給与査定との関連づけは非常に難しい。第二期計画では、金沢大学が様々な大学に先駆けて教員キャリアパス制度の提案をしている。その意味で責任は非常に大きい。慎重にしなければならないし、科学性についても十分に検証してほしい。

**大学**：WGでの検討結果は途中段階から随時公開し、構成員の意見を求めて検討を進めていくことは考えている。

**組合**：労使関係に関する項目については特に責任ある対応を求める。

### 職員評価問題。本人が納得できる評価体制を

**組合**：事務職員の査定評価の進捗状況について説明を求める。

**大学**：国家公務員の評価基準に基づき本学での導入を検討している。現在は従前からの「勤務評定要項」に基づき評価しているが、この要項を変更したいと考えている。基礎となる国の評価基準を示すことは出来る。本学の案はまだ検討段階であり示すことは出来ない。

**組合**：評価結果を本人に教えていないのか。

**大学**：今度導入する予定の評価システムでは、初期面接、中間面接、期末面接を行う。初期面接に置いて目標設定をし、自己評価、調整評価を行うので、本人は最終の面接で自分に対する評価を知ることができる。

**組合**：評価に不満がある場合、意義申し立てできる制度を導入するつもりはあるのか。

**大学**：未だ検討中だがその点はフォローするものにしたい。

**組合**：評価結果に不満があるとよくない。評価の透明性を高め、本人が納得して働けるようにすることが必要だ。

**大学**：国は降格人事も考えており、本人が納得した上で評価が必要であると認識している。



### 超過勤務の実態調査を



**組合**：超過勤務実態の公表を求める。サービス残業が常態化しているという情報があるが、どのように理解しているのか。

**大学**：超過勤務した時間をきちんと申請するよう指導しており、サービス残業が生じないよう努めており、実態調査は必要ないと考えている。働いた分の給与を支払う。情報があれば教えて欲しい。

**組合**：1カ月45時間以上の残業について各事業所のデータを提示してほしい。

**大学**：必要なデータを、利用目的を含めて具体的に示してもらえれば提示する。

**組合**：超過勤務を減らすために、どのような対応をしているのか。

**大学**：昨年度は過去3年間の超過勤務の実態、パート職員や定員外職員の配置状況を調査した。

現在、局長・部長を構成員とする「業務改善合理化推進会議」を設置し、各課長からヒアリングを行い、勤務状況の実態を把握しているところである。その後、事務組織の見直しを含め、改善策を提案する予定である。

**組合**：休憩を取らずに17時からの15分間に仕事をした場合、その時間に対して超過勤務をつけられないか。

**大学**：働いた分は書いて欲しい。

**組合**：昼休みや17時からの15分間は業務を命じないなどの対応はとれないか。

**大学**：「早く帰りまっし日」や課単位で早く帰る日を決める等、早く帰る体制づくりを検討する。

**組合**：超過勤務を減らせとすることで、「超過勤務をしても書かないように」とする無言の圧力を感じる。管理者として実態把握に努めて欲しい。また働いた時間は「書く」ように指導して欲しい。

**大学**：現在、超過勤務時間を事前に管理監督者に申請するように提案しているが現実的ではない。管理監督者に対して勤務時間の適正な把握についての通知を出す必要は感じている。

なお外部資金による雇用者については、資金の用途に制約がある場合もあり、超過勤務に対する賃金の支

払いが難しいケースもある。人事課としては、そのような人には超過勤務を命じないようお願いしている。

**組合**：業務改善合理化推進会議の報告の開示を求める。

**大学**：年内には報告書を出したいが、少なくとも中間報告は出すつもりである。

事務の業務改善ではあるが教員に対しても、「17時以降はなるべく会議をしないでほしい」などのお願いをすることもあると思う。

**組合**：それは重要なことだ。事務職員は教員に言われると断れないので、教員の組織を通じて言っていく。

**大学**：事務職員は最大時で900人いたが、現在は440人に減少している。それに対して教員数は1,000人からそれほど減っていない。そのため事務の仕事は教員がやることになり、業務が増えている。

**組合**：外注や派遣社員はその人数に入っていないのではないか。

**大学**：入っていない。

**組合**：常勤職員削減の代わりに、非常勤、パート職員が非常に増えている。従来であれば正規職員が行っていた仕事をパート職員が行っている。それにも係わらず給与は上がっていない。給与引き上げ等の対応が必要である。非常勤職員にしわ寄せが行っている。

**大学**：今年4月に給与の時間単価を20円アップし改善している。事務職員に求められる業務も法人化後で変わってきているので、仕方がない面もある。

**組合**：仕方がないでは済まない。正規職員とパート職員が同様の仕事をしている場合でも、給与に格差があることが問題である。パート労働法で見直しが求められている。

### 総合相談室の業務体制の刷新を

**組合**：相談室の現状に問題があると考えている。現状認識と改善プランを示していただきたい。

**大学**：相談室は昨年度に設置したものであり、徐々にその役割を果たしていると認識している。対応人数が少ないことを問題としているのか。相談内容の漏洩のことであれば、ないと理解している。問題を具体的に教えて欲しい。

**組合**：第三者機関が相談業務を行うことを改めて提案します。

**大学**：第三者機関が必要でないとは言わないが、具体的な問題を解決するためには、結局は大学職員が対応する必要がある。

**組合**：改善をお願いしたい。



### 定年退職者の再雇用対策の充実を

**組合**：平成25年4月以降は定年を65歳に延長することが、改正高齢者雇用安定法で決まっている。どのように対応するつもりなのか。

**大学**：同法では3つの方法が示されており、必ずしも定年を65歳にする必要はなく、本学では再雇用で対応している。

再雇用については、定年者の全員に再雇用の有無の希望を聞いた上で、希望された22名に対してポストを紹介した。21名は紹介したポストでの再雇用を希望されたが、1名は辞退された。

再雇用の状況について

平成21年3月31日付け定年者

(単位：人)

区分	退職者数	再雇用希望者数	再雇用者数
事務職員、技術職員等	25	15	15 (うちパート5名)
上記以外(教諭、看護師等)	17	7	6 (うちパート1名)
合計	42	22	21

### 教員の任期制導入に妥当性あるか？

**組合**：既設の教員の任期制についてその設定理由の説明を求める。文書回答では、「教育研究の活性化」と抽象的に書かれている。部署ごとに任期制導入の具体的な理由をお答えいただきたい。後日その回答をいただきたい。

**大学**：任期制導入の理由は部局等により異なり、ここで突然問われても答えようがない。

### 外国人教師の任期制に反対

**組合**：人間社会学域で外国人教員の任期制の問題が提起されている。4年ごとに審査を行い、再任できるようになった。しかし外国人教員と日本人教員との差は歴然として存在しており、改善を要求する。

**大学**：外国人と日本人の差が歴然とあるといわれても、認めることはできない。

**組合**：人間社会学域での交渉で取り上げてきて、一定程度要望を受け入れてもらった。労働基準法において国籍による差別が禁止されている。差を付けることに合理的理由が無ければ労働基準法違反となる。現在、外国人教員と日本人教員は、給与の体系が同じになっている。仕事の内容は日本人教員と殆ど同じであるにも拘わらず外国人教員にだけ任期制があるのはおかしいと主張してきた。

**大学**：外国人教員固有の問題と、任期制をどのように導

入するかは別の問題である。今回人間社会学域で改正したのは、どのポストに任期制が必要であるかという点からである。

(注：外国人教員のポストは昔の外国人教師ポストに期限をもつ特殊性の高いポストである。)

**組合**：日本人ならばほぼ無審査に近い状況で更新されるのに対して、外国人教員の場合は、公募に応募ができるようになるだけだ。

**大学**：基本的には平等でなければならず、問題があると認識している。

**組合**：入試業務を免除するだけでは、任期制という非常に不利益な状況にあることの合理的な説明にはならない。

**大学**：入試業務の免除は正式に人事に届けられていることではない。任期付き教員全体について給与水準をどのように設定するのかという問題については、今後検討の余地がある。

**組合**：私たちは現状では問題があると認識している。

### 公立学校へ異動時の有給休暇の通算を 附属学校も入試手当の支払いを

**組合**：附属学校の問題は予備交渉において、別の機会に検討することを確認したが、再度、疑問について聞きたい。附属学校から公立学校への転出の際、年次有給休暇の取得状況を県に知らせることは出来ないか。

**大学**：可能である。というより通算するつもりであれば、当然に県や市から照会があるものと認識している。

**組合**：入試問題作成手当の支給を要求する。大学では支給されている。

**大学**：ほとんどの職員が行っている業務に特別手当は支給できない。業務の特殊性を打ち出さないと、特別手当として支給することを社会に対して説明できない。

**組合**：人数の問題ではない。入試業務は、従来の業務にプラスしたものである。大学教員には手当が出される。附属学校の場合は、教員の人数が多くないために全教員が入試業務に当たっている。大学院の入試はほぼ全員が担当しているが、入試手当をもらっている。

**大学**：多くの人数で対応している場合は、一人当たりの負担が軽いと認識して、手当を減額している。附属学校の入試業務は本務的な仕事に近いと認識している。

**大学**：入試担当手当とは別に、入試問題作成の手当を要求しているのか。

**組合**：入試問題を作成するのは責任の重い仕事です。殆どの人がやっているなら支給する必要はないという回答ですね。附属学校については今後も別途に協議していくということになっているので、引き続きお願いしたい。

### 技術職員の組織化・評価について

**組合**：技術職員の組織化はあまり進んでいない。今後の組織化の進め方についてお聞きしたい。

**大学**：各部署での考えがまずある。また形だけ組織化をしても有効性が無ければ意味がない。工学部の技術センターには、モデルケースとなって欲しいと考えている。それをもとに他部署にも進展すればよいと思う。



**組合**：技術職員だけで進めていくことは難しい。

**大学**：理工研究域を離れて進めていくためのWG等の設置を検討する。今までは様子を見ている状況だったが、今後は人事課でももう少し関与する必要があると思う。

**組合**：技術職員を事務職員だけで評価することは難しい。また統括技術長が技術職員の勤務状況を正確に把握できる組織体制がなく、統括技術長が技術職員を評価することは難しい。

法人化以降提示されている評価基準は、技術職員の実態を踏まえていない。

**大学**：技術職員から、評価の仕方、評価して欲しい項目を提示してもらいたい。

**組合**：技術職員の処遇は他大学と比較しても悪く、改善してもらいたい。技術職員は役職手当がついていないのですよね。

**大学**：ありません。事務職員にもそのような手当はありません。

**組合**：教室系の技術職員としては、昇格時期の目処がわからない。国家公務員時代は在職年数や年齢等の基準あったが、今は長い俸給表があるだけだ。わかるのであれば提示してほしい。

**大学**：基本的には従来と同じ基準で行っている。今後は評価基準を一緒に作っていきたくて考えている。

**組合**：当局は検討中であると言われているので、今後も組合との交渉に応じていただきたい。

### パート職員にボーナス支給を

**組合**：パート職員への一時金支給、給与の頭打ち解消、定額制廃止、登用試験問題について見解をお聞かせいただきたい。

**大学**：一時金は、「その場限りのもの」ということか。

**組合**：普通のボーナス、一時的なもの、今回の第一期中期計画の精算問題などを含んでいる。



**大学**：支払う理由を明らかにして欲しい。在職者に一時金を出さず制度は常勤職員についてもない。

**組合**：従来は組合としてはボーナスの支給を要求してきた。

**組合**：正規職員と同じ仕事をしているパート職員が多い。それにも拘わらずボーナスが支給されないのは納得できない。仕事への熱意を失うという意見もある。パート職員に仕事へのやる気を出してもらえよう、一時金を支給することは大学全体の活性化にもつながると考える。

またアンケートでは、超過勤務を申請しにくい状況にあり、申請しようとしたところ、上司から「辞めてもらう」と言われたケースが複数報告されている。対応をお願いしたい。

正規職員と同様の教育訓練を受けさせてもらえない状況がある。例えば、情報処理の教育訓練を受けずに業務を担当させられるケースが報告されている。正規職員と同じように頑張りたいので、教育訓練を受講させてほしいという希望がある。

ハラスメントに関係することで、上司が非常勤職員を見下した対応をするため、一般の職員も同様の態度をとるようになり、やる気をなくすという報告もある。

**大学**：一般的な通知をしても改善されるものではなく、問題がある部署名等を教えてもらえれば、担当総務課長に改善を指導することはできる。

**組合**：パート労働法が2008年4月に改正され、教育訓練についても正規職員と同様に受講させる努力義務が課せられている。大学としては法律に則った対応をして欲しい。何も対応しなければ努力義務違反になる。金大のコンプライアンスが疎かになっている。

**大学**：放送大学の講座の受講やメンタルヘルスの講習会は非常勤職員にも参加を呼び掛けている。専門的な研修でも、常勤職員と非常勤職員で差を付ける必要のないものは多いと考えている。

**組合**：パート職員のボーナスについて、文書回答で提示された試算について具体的な説明を求める。

**大学**：「人事院指針」に従い、期末手当を常勤職員と同様の基準で支給した場合の費用を提示した。また、同指針で指摘されている給与決定方法の見直しを含めた金額を提示した。

前半が期末手当の支給の試算額、後半が時給単価の見直しによる試算額と、単価の見直しに伴う期末手当の試算額を示している。

(右表参照)

**組合**：働く者の士気に影響するので、期末手当(9,630万円)だけでも支払って欲しい。



【参考】人件費負担増減試算(人事院指針準拠による内容)(単位：万円)

一時金支給	
パート職員期末手当(週30H勤務者のみ)	14,210
フルタイム職員勤勉手当(指針準拠の場合廃止)	▲4,580
	小計9,630
非常勤職員給与決定方法見直し→新単価による負担増(固定単価導入後の対象者を含む)(フルタイム職員期末勤勉手当含む)	43,720
新単価適用後のパート職員期末手当増(週30H勤務者のみ)	23,410
新単価適用後のフルタイム職員勤勉手当減(指針準拠の場合廃止)	▲820
	小計66,310
	総合計75,940

**組合**：支払うかどうかは最終的に誰が判断するのか。

**大学**：総務人事担当の理事のもと検討し、最終的には役員会で決定する。

**組合**：パート労働法の主旨からも、支払う方向で議論すべきだと考える。また大学としてパート職員をきちんと評価していることを示すことは重要である。

**組合**：今年度は大学として第一期中期計画の最終年度であり、19億円(目的積立金累積額)の用途を考える必要がある。年度内の解決を要求する。

「ボーナスを出したい」と回答して欲しい。従来から要求してきたことであるのに、なぜ未だに出さずかどうかを検討している段階にあるのか。組合の主張を全く理解していなかったのかと思う。

**大学**：人事課としても、パート職員の待遇改善は考えているが、特に毎年支給し続けなければならないボーナスの場合は、次年度以降の経費負担も考えざるをえない。

**組合**：学長との懇談の際に「組合の主張は理解するが金がない」との発言があった。今回もパート職員へのボーナス支給の必要性を認めていただきたい。

### 超過勤務の未払い金について

**組合**：超過勤務の未払い金についてはどうするつもりなのか。労働基準監督署からは、組合と話し合い支払うようにとの指導があったと認識している。

**大学**：支払うつもりはない。過去に遡及して支払う義務があるという指導はされていない。

監督官からは、支払う義務があるということではなく、組合と交渉をするようにと指摘を受けた。したがって、交渉の場において大学の立場を説明しており、問題はないと考えている。

**組合**：石川労働局に確認し、対応をはっきりするように聞いてくる。この点については、今後も組合は協議していきたいと考えている



## 登用試験の受験資格について

**組合**：登用試験の受験資格である在職年数を、現状の1年から3年にしたい。

**大学**：検討はするが、3年の雇用期間となったフルタイム職員は受験資格が無くなり、不利になるという問題はある。

**組合**：職務経験を重視して、名古屋大学では10年以上、九州大学では1年以上の在職者とは別途に10年以上の在職者の採用体制をとっている。組合は長期雇用者のリストを提出するので検討いただきたい。

**大学**：受験資格を3年にすること、長期雇用者を優遇することは別である。受験者の中から最適者を採用する。必ずしも長期雇用の人が採用されるとは限らない。

**組合**：長期雇用者に関して、原因は本人にはないという認識を持っていただきたい。制度を大学が作ってきたということ。

## 看護師の労働条件の改善を

**組合**：病院に対して夜勤日数、超勤時間、年休取得日数のデータを要求しているが提示されていない。

**大学**：このような事項であれば、統一要求書ではなく別途の文書で照会してもらえれば済むことではないか。またデータの使用目的を明らかにしてほしい。目的が明らかになればより少ない労力で適切なデータを出せる。

**組合**：目的は「夜勤日数を減らすため、現状を知る」こと。7対1看護でどの程度夜勤が減っているのか。7対1看護を導入した際には、年休を10日取れると言われた。私は昨年、年休を頑張って取得しても5日だった。看護師はこの現状に我慢している。早い時期から年休



を取るように指導してもらえれば取得しやすい。

7対1看護で看護師は増えたが、その分、新人を指導しなければならず仕事量が増えた。仕事は終わらないが、多くの人は超過勤務を申請していない。

**組合**：病院は大学の労務対応とずれているところがあると思う。

## 病院のオリエンテーションについて

**組合**：オリエンテーション時における組合の紹介について、次年度以降の改善を求める

## 組合費のチェックオフ導入を求める

**組合**：昨年の交渉ではコンピュータシステム更新時にチェックオフを導入する旨の回答があったと理解している。

**大学**：記録を確認した。新人事システムを導入することは説明したが、チェックオフを導入すると回答していない。以前に提案したのはICSによるものである。

**組合**：ICSを利用した際の振込手数料は大学が払ってくれるのか。

**大学**：そのつもりはない。なお、既に生命保険等でICSを利用している職員には新たな手数料は生じない。全く新規に利用する職員には手数料が生じる。

**組合**：学部の互助会などもICSを使っているのか。

**大学**：一部利用しているところもあるはずである。

**組合**：手数料がかからない方法としてチェックオフの導入を労使協定で取り決めたと理解している。大学のこれまでのチェックオフに関する発言について、事実問題を精査する必要がある。

組合に対して便宜供与している大学は沢山あるので是非検討してほしい。

組合員 各位

2009年7月31日

金沢大学教職員組合  
選挙管理委員長 松田洋介

公 示

2009年度金沢大学教職員組合役員選挙の開票が、7月30日(木)午後5時30分より行われ、右記の通り候補者全員が信任されましたのでお知らせ致します。得票率は61.0%でした。

執行委員長(1名)	川幡 佳一	角間支部(学校教育系)	教員
副執行委員長(1名)	大角 富康	工学部分会(機械工学系)	教員
書記長(1名)	田邊 浩	角間支部(人間科学系)	教員
書記次長(1名)	土井 妙子	角間支部(学校教育系)	教員
会計委員(1名)	趙 菁	角間支部 (外国語教育研究センター)	教員
執行委員(7名)	池田 良枝	四分會支部(附属病院)	看護師
々	北山外志夫	工学部分会(理工学域)	技術職員
々	基村 俊成	附属学園支部(小学校)	教員
々	澤田さつき	四分會支部(医学系)	技術職員
々	竹内 義晴	角間支部(歴史言語文化学系)	教員
々	平山 直紀	理学部分会(物質化学系)	教員
々	柳 在圭	角間支部(経済学経営学系)	教員
監査委員(3名)	波田 幹夫	工学部分会(自然システム学系)	教員
々	新保 利久	附属学園支部(特別支援学校)	教員
々	山本 卓	角間支部(学校教育系)	教員