

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9月29日

通巻 1118 号

この号の内容

団体交渉の申入書提出	1P
定期大会案内	1P
全大教教研集会の感想	2~3P
学長を表敬訪問	3P
映画会 鶴彬、つくしんぼバザー	4P

団体交渉の申入書を提出 〈2009年度、当面の重点課題〉

2009年9月18日

国立大学法人金沢大学
学長 中村 信一 様

金沢大学教職員組合
執行委員長 川幡 佳一

2009年度、当面の重点課題に関する交渉の申し入れ

日頃より教職員の処遇改善に努力していただき感謝しています。

さて、私ども金沢大学教職員組合では、大学がおかれている昨今の厳しい状況において、金沢大学に所属する教職員がその能力を遺憾なく発揮できる制度を早急に構築し、教職員の志気を高めていく必要性がますます高まっていると考えております。そのためには、パート職員へボーナスを支給する、給与の削減を行わない、教職員の多忙化を防ぐなどの仕組みを作ることが重要であると考えます。

こうしたことを実現するための条件整備として、私たち金沢大学教職員組合は以下の重点課題の解決を要求し、団体交渉を申し入れます。下記の事項について、早急に対応くださるよう要求いたします。

記

1. パート職員のボーナスについて
 - ・パート職員へ期末手当（週30時間労働の方を基準として年間5万円）を支給すること。
2. 教職員の給与について
 - ・金沢大学職員・非常勤職員給与規程（2009年4月1日現在）を遵守すること。
3. 教員評価問題について
 - ・教員評価を給与査定に利用しないこと。
 - ・「キャリア形成」「処遇」等労働条件に関する組合との協議機関を設置すること。

第66回定期大会案内

日時 10月30日（金）18:00～21:00

場所 人間社会第一講義棟201講義室（旧法経棟）



各支部、分会の代議員の参加をお願い致します。オブザーバー参加も大歓迎です。

全大教 第21回教職員研究集会分科会に参加して

9月4日（金）～6日（日）にわたり静岡大学にて教職員研修集会が開催された。私は「事務職員」の分科会に参加させていただき、大学ごとにどのような職員人事評価が実施されているかについての報告と話し合いに参加した。法人評価を意識して行われ始めた人事評価。その実施に際しての問題点及び課題については下記のとおりである。

職員人事評価が抱える問題点及び課題：

- ・公正性：もともと仕事量のアンバランス等条件が異なっているのに、公正な評価は可能なのか。
- ・長期的目標：個人個人ではなく、係・課としての目標が明らかにされ、戦略的・長期的目標が考慮されているのか。
- ・客観性：個人の経験や職場条件の違い、組織や中長期の目標との関係をどう評価に反映させるのか。
- ・相対性：係内での協力体制がなくなってきた中、相対評価をすることで、さらに個人プレーを助長させるのではないのか。
- ・フィードバック：評価施行においての分析が行われた上でのフィードバックがなされていないのではないのか。
- ・組織評価：現在の人事評価は個人評価となっているが、組織としての評価が必要ではないだろうか。
- ・評価の活用：この人事評価を賃金に置き換えることに関して、給与は目に見える成果として個人のモチベーションを上げることはできるが、それが全てではない。ほんとに個人のモチベーションを上げるのに必要なことは、賃金だけでは



なく「感謝される」ことではないだろうか。
・非常勤職員の人事評価：非常勤職員も常勤と同じ職員であるという発想が必要で、彼らを大学の戦力として大いに活用すべきである。

また、USAスタンフォード大学では教員が事務職員を評価し、一番評価の高かった職員に対して学長からAWARDとして金一封が送られるという制度があることを報告したところ、事務局が求める職員像と、教員が求める教員像とは異なるので、あまり意味をなさないのではないかという意見が聞かれた。しかしながら、職員それぞれの長所というのは多方面から評価すべきであり、組織から見た評価、教員側から見た評価、学生から見た評価等、多方面からの評価をすべきではないかと考える。

では評価とは一体何のために行うのだろうか。個人の能力を発掘し、組織を活性化させるためであり、評価を行うことによって職員のモチベーションを上げ、本来の事務の遂行が促進されなければならない。ただし、「評価」は難しく、成果主義でいいのか、それを昇任にどのように活用させるべきか等課題点はいくつかある。ましてや評価だけが前面に出て、業務そのものよりも評価を優先することがあってはならない。簡単なことのように思えるが、実際は多くの問題点を残している。この評価制度を通して、単にそれが評価のための評価になるのではなく、いかに大学が法人として生き残れる組織を形成していくかが問われている。（一職員）



全大教 第21回教職員研究集会に参加して

平成21年9月4日（金）～9月6日（日）
於：静岡大学

金沢大学医薬保健研究域の基礎系講座に、非常勤職員として勤務してちょうど3年、「国立大学など法人制度を見直し、教育研究の再生と高い自治・自立を」というテーマのもとに全国的な研究集会が開催されると聞き、勉強に行ってきました。最も興味があり、自分の現在の立場にも最も関連の深いものだったので、ここでは、参加した非常勤職員の分科会に出席した感想などを中心に書かせていただきます。

「非常勤職員」の分科会への参加者数は、他の分科会に劣らず多数であったとのお話を伺っています。

分科会初日は、山梨大、佐賀大、信大、農工大、大分大、京大の各取り組みが、翌日は東大、名大、九大の各取り組みが発表され、それぞれ厳しい状況の中でも、いろいろな角度から取り組まれている様子を聞くことができ、大変有意

義でした。

とくに、非常勤職員の中でも、「フルタイム」と「パートタイム」では、いろいろな部分での「温度差」のようなものがあることが興味深かったです。「非常勤職員」であっても、なくてはならない、重要な仕事をほとんどの方が担っているのではないかと思います。

その現状と事実を、正職員と比較して、誰もが納得するようにバランスをとっていくにはどうすればよいのか、ということに尽きるのではないかと感じました。

また、大学の営利だけが優先されてしまえば、結果、優秀な人材の流出につながり、育成そのものにも影響を与え、結果、その質の低下、または、本来あるべき大学教育の質の低下や、学生のレベルの低下さえも免れないでしょう。このことを今一度、考えさせられた2日間でした。（安田）



学長を表敬訪問

9月10日、川幡執行委員長はじめ新執行部4名で学長を表敬訪問しました。

学長は、金沢大学が「トップ10」に入ることで、運営費交付金に縛られない自由な予算を組むことができるとし、そのために大学構成員全員が「和」の精神で金沢大学の社会的地位向上を目指すことが重要であると主張されました。

私たち教職員組合も、全職員が能力を十分に発揮できるような職場環境を作るために協力して行きたいと考えています。但し、個人の負担が重くなり過ぎないように十分に配慮をすることが大切です。

そのためにも職員の皆さんの思いを十分に汲み取っていく必要があると思います。



映画上映会

鶴彬 — こころの軌跡



日時 11月1日(日)、3日(火) 13:00 ~
 場所 金沢大学 総合教育棟
 主催 九条の会・金大ネット 共催 金沢大学教職員組合
 料金 組合員、九条の会・金大ネット会員 500円

「暁を抱いて闇にゐる薔」 「手と足をもいだ丸太にしてかへし」

鶴彬は、石川県高松に生まれ、本名は喜多一二(きたかつじ)といいます。

「暴風と海の恋を見ましたか」というロマンチックな句をつくっていた少年が、社会運動の高まりのなかで成長し、19歳でナップ(全日本無産者芸術連盟)高松支部を結成。反戦句をつくって戦争反対を貫くとともに、21歳で金沢歩兵第七連隊に入営すると、日本共産青年同盟の機関紙『無産青年』をもちこむなど反戦活動をし、治安維持法違反で懲役2年の刑に。

治安維持法違反で、東京の野方署に留置され、翌年、赤痢に感染、勾留を解かれないまま病院で亡くなります。特高に虐殺された小林多喜二と同じ年の享年29歳でした。出身地の高松町には、『鶴彬を顕彰する会』もつくられています。

つくしんぼ保育園バザー



木造園舎最後のバザーです
お別れもかねて是非きてください
待ってまーす!

日時 平成 21 年 10 月 24 日 (土)
10:00~13:00

場所 つくしんぼ保育園 (金大病院構内)

内容 不用品コーナー (食器・タオル・洗剤)
模擬店コーナー

(焼きそば・フランクフルト・串焼き・その他)

古着コーナー (子ども服古着)

遊びコーナー (ヨーヨー・輪投げ・その他)

※ 前日までバザーの品物を集めています。



(日用品で不要になったものがあれば、ご提供
下さいますよう、よろしく願い致します。)

連絡先 つくしんぼ保育園・父母の会
電話 222-0277



活動日誌 9月

- 3日 2008年度会計決算監査
- 4~6日 全大教第21回教研集会
(於静岡大学)
- 5日 全大教単組代表者会議
- 7日 人事課との懇談会
- 10日 学長への挨拶
- 17日 第2回執行委員会
過半数代表者との合同会議
(未払い賃金問題)
- 18日 当面の重点課題に関する
団体交渉の申入書提出
- 24日 第3回執行委員会
- 25日 教員評価に関する意見書提出
- 30日 未払い賃金に関して事業場代
表者との共同申入書提出