

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

2010年7月29日

通巻 1143 号

この号の内容

統一要求に関する団体交渉【速報】

1～5P

地引き網&バレーの感想

6P

速報 統一要求に関する団体交渉

昨年12月21日に提出した「統一要求書」について7月2日に予備交渉、7月9日に本交渉を実施しました。両交渉の速報をお届けいたします。文書回答（本会ニュース1140号）と合わせてご確認ください。

尚、7月9日の団体交渉の議事録は、後日の本会ニュースにてご報告いたします。

7/2予備交渉には、大学からは、薄井人事課長をはじめ5名、組合からは、川幡委員長、大角副委員長をはじめ5名が出席しました。7/9団体交渉には、大学からは、脇坂理事、樫見理事、櫻井理事、中山総務部長をはじめ11名、組合からは、川幡委員長、大角副委員長をはじめ過半数代表者も含め、11名が参加しました。

1 全職員に共通する要求

1-1 教職員の労働条件の変更について、法人の予算変更を伴う場合は、基幹会議に諮る前に組合と協議すること。

大学は、使用者と組合および過半数代表者との意見交換の重要性、労働条件の変更に関する事項は義務的交渉項目であるとの認識を示した。しかし、基幹会議の前に組合との協議実施は認めず。但し、交渉後に基幹会議の決定を変更することについては認めた。

私たちは、6月25日の文書回答「労働条件の変更は使用者の専権事項」の撤回を要求した。これに対して、大学は文書回答の修正を約束し、7月12日に以下の通り修正回答が示された。

しかし、組合が要求した文言の撤回はなされていない。団体交渉は法人側の決定について説明のみを受ける場ではない。労基法第2条に明記されているように、労働条件は労働者と使用者が対等の立場において決定するべきものであり、大学の専権事項ではない。大学に対して認識を改めることを要求する。

【修正文書回答】

これまで、労働条件の変更の際は、組合への事前の情報提供を心がけていますが使用者の専権事項に属する案件につきましては、策定段階から協議に応じることは困難です。


ただし、基幹会議に諮る前に組合と協議をすることは法人の円滑な運営の観点からして困難ではありますが、組合員の労働条件の変更に関しては、義務的団交事項となりますので、これまでどおり交渉事項として挙げていただければ真摯に対応させていただきます。


1-2 法人化後削減されてきた基礎的研究・教育経費の増額に努力すること。

大学は、大学業務の根幹は教育・研究であるとした上で、必要な教育・研究費の増額努力の意向を示した。しかし研究費の確保は、外部資金の確保等個々の研究者の努力により増額が図られるべきであるとの主張がなされた。研究費の増額を競争的資金に求めることこそが教員の多忙化を加速させ、教育・研究時間の縮減を惹起している状況に対して無理解である。

また、昨年度実施された賃金引き下げにより生じた3.6億円分の使途が未だ示されない中で、予算状況が厳しいとの大学回答は合理性を欠いている。責任ある対応を求める。

(注) 赤枠、黒枠は以下の通りです。

 は7月2日の予備交渉のみで協議した項目。

 は7月9日の本交渉で協議した項目。

1-3 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。

大学は、人件費の原資である運営費交付金は税金であることを根拠に、人勤準拠の姿勢を示した。

しかし、法人化以降、教職員の業務が極めて多忙化していること、原資は確保されていること（運営費交付金の金額は人勤に連動しないため、賃下げ勧告が出た場合は、大学予算に余剰が発生する）から、大学回答は合理性を欠いている。大学当局の役割は、金沢大学の社会的役割、教職員の業務実態について社会に説明し、国民に協力を求めていくことである。

1-4 各種ハラスメントの防止のため、大学とは別の公正な第三者機関による相談室を設置し、相談しやすい体制とすること。

組合は改めて次のことを要求した。総合相談室の相談員が相談者の許可なく、職場に状況を聞きに行くという事態が起きている、また調査に長期間を要し問題を放置している印象を受けるとの相談が組合事務所に寄せられている状況を大学に伝え、第三者機関による相談室の運営、大学外部の相談員を増員することにより相談しやすい体制をとること。

これに対して大学は、学外の担当者の増員について検討することを約束した。（7/2予備交渉）



1-5 人事に関する不服申し立ての審査委員会を設立すること。その構成は事業主と過半数代表者もまじえ、男女比も考慮すること。

大学は、評価を給与に反映させる方向で議論が進められていることを認めた。

これに対して組合は、原則反対であることとした上で、大学が評価制度を実施しようとしている以上、異議申し立て制度の設置は不可欠であることを主張した。（7/2予備交渉）

1-6 角間キャンパスに保育所を設置すること。

大学の文書回答「金沢市の待機児童数0人＝角間キャンパス保育所無用」は、角間の教職員のニーズを理解していない。組合は潜在需要調査の実施を要求し、大学は調査方法を含めて実施を検討すると回答した。（7/2予備交渉）

2 教員に関わる要求

2-1 教員はみなし7.75時間裁量労働制となっているが、教育・研究業務は7.75時間に見合っていない。国立大学教員の年間総職務時間：2988時間「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」（平成21年9月14日）とのデータが示されている。所定労働時間の見直しをすること。

文書回答「各教員の労働実態の把握は困難である」は、無責任回答である。組合は大学に対して、速やかにサンプリング調査等の実施により教員の労働実態の把握にと努めるとともに、結果如何によってはみなし労働時間を見直すことを要求した。

大学は調査について前向きな意向を示し、調査方法について検討すると回答した。（7/2予備交渉）

2-2 現在、進められている教員評価の検討状況を開示し、評価結果については給与査定に利用しないこと。

大学回答は、教員評価結果活用WGで検討される中で情報開示されるとするに止まった。（7/2予備交渉）

2-3 テニユア・トラック制を含め、新たな任期制の導入は行わないこと。また、既存分については、制度の再点検と当該教員の常勤化を図ること。さらに、再任の決定や制度の変更においては不平等のないように留意すること。

組合は、不安定な雇用条件では優秀な人材が集まらないこと、現ポストを特任ポストに変更しているため現場で混乱が生じている状況を説明した。

これに対して大学は、雇用形態は各部局で判断されているとの見解を示すのみであった。

しかし、トップダウンで人事が決定される今日的状況において、部局の権限は相対的に縮小している。大学全体の問題を部局の人事管理に矮小化する発言について強く抗議した。（7/2予備交渉）

2-4 学域再編以後、管理運営上、教員の多忙化が極端なまでに進んでいる。意思決定や各種執行体制の透明性を高めて、改善に努めること。

大学文書回答においては、トップダウン方式の強化が示されているのみである。現場の教職員が参加しないプロセスを通じて方針決定がなされ、現場との意思疎通が阻害されていることが、業務の非効率化、多忙化の要因となっていることが理解されていない。（7/2予備交渉）

2-5 女性教員の積極的登用をはかること。

文書回答通り今後の対応に期待する。(7/2予備交渉)

2-6 留学生増加計画については、政府の方針変更等により先行きが不透明となっていることも勘案し、拙速な計画実施を避けること。また教職員の過重労働を避けるよう配慮すること。

組合として次の事項を改めて主張した。トップダウンにより留学生の受け入れが決定され、現場は混乱している。大学が実施していると主張する負担軽減措置は問題の根本的な解決に繋がらず、教職員の個人的な責任によって対応がなされている。大学の留学生受け入れ方針の提示を求めた。(7/2予備交渉)



2-7 金沢大学で博士号を取得した若手研究者の研究歴継続に配慮するため、適切な所属機関の新設を検討し、さらに当該研究者のために可能な限り研究場所の確保を図ること。

大学院の重点化が大学経営を成り立たせている状況を見ると、大学回答では、大学当局は自らの責任を放棄していると言わざるを得ない。(7/2予備交渉)

3 附属学校園に関わる要求

3-1 附属学校教員の給与について、引き続き平成17年度以前の転入教員の早期の給与格差の改善を図ること。

大学回答は、平成17年以前の県の給与制度は附属学校と比較不可能であるとしている。

組合は、制度が異なる場所で働く教員を人事交流していることから、平成17年以前の人事交流者についても現給保障の対象とすべきであるとの主張を行った。(7/2予備交渉)

3-2 附属学校において、大学と同様に入試問題作成手当を支給すること。

大学回答は「入試問題作成業務＝本務」としている。また理事は、現在の入試問題作成の体制は附属学校が判断しているとの回答を行った。

しかし、附属学校の入試問題作成状況について無理解であるといわざるを得ない。

公立学校と異なり、附属学校一校のみで問題を作成する負担は公立学校とは比較できない重いものである。組合は、学校によっては前日に問題作成者が指名され、作業が深夜に及ぶとの説明を行った。

これに対して大学は、事実である場合は大きな問題であるとの見解を示し、組合からの更なる情報提供を求めた。今後組合としては、附属学校の現状を改善するため、継続的に大学と協議を行う。

また他大学附属学校において入試問題作成手当が支給されているケースもあり本学での実施は不可能ではない。

3-3 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。

文書回答で示された、「当該手当は国で廃止されている」については、「国立幼稚園が存在していない」と同義であるとの認識が示された。

しかし、「対象機関が存在しないこと」と「当該手当が廃止されていること」は全く別次元の問題である。組合は、附属幼稚園の教員には小学校の免許を保有する教諭である場合も多いこと、附属学校の特殊性に配慮し、義務教育手当の全額支給を求めた。(7/2予備交渉)

3-4 附属学校の非常勤講師の時間給・諸手当・ボーナス・健康保険加入など県臨時職員並に待遇改善すること。

組合は、附属学校に勤務する時間講師が、常勤講師と同様の業務を行っているにもかかわらず、給与は児童等の登学時間帯しか支給されていない事実を説明した。

これに対して大学は、当該状況が事実であれば問題があるとの認識を示した。

組合としては新たに情報提供を行うと共に、継続的に大学との協議を行い労働条件の改善に努める。(7/2予備交渉)



4 事務職員に関わる要求

- 4-1 人事評価を行う場合は職員への過重負担とならないよう配慮し、本人と合意の上で目標到達度を確認し、仕事への意欲・積極性を育ていくこと。評価結果を給与査定に利用しないこと。
- 4-2 事務職員の人員削減がますます進む中、法人化後の業務量は増加している。本人が希望しない配置転換など、さまざまな原因から職員の健康被害が起きている。全学的な視野に立った業務改善を行い、上司の配慮、職員相互の連携を進め、事務組織の見直しをすること。

組合は、長期病欠者数の提示など、実態の公開を求めた。

これに対して大学は、職員の健康管理に関しては配慮するとの見解を示した。メンタルな部分については把握が難しいとしながらも、調査して提示すると約束した。(7/2予備交渉)

5 技術職員に関わる要求

- 5-1 技術職員の職名は、技術職員、技術専門職員、技術専門員の3つとなっている。技術専門職員、技術専門員の定数増を要求する。特に、技術専門員の増を要求する。

技術職員が事務職員と比較して昇格昇給が遅いことから、技術専門職員、技術専門員の定数増により改善を求めた。

これに対して大学は、技術職員と事務職員が削減対象となっており、技術職員の定員増は難しいとの認識を示した。技術職員と事務職員の昇格昇給の比較は難しいとしながらも、対応関係を示すこと約束した。



【修正文書回答】

技術専門員の増員及び役職手当を措置する背景を確認したうえで、その必要性についての判断を今後法人として行いたいと思います。

6 非常勤職員等に関わる要求

- 6-1 改正パート労働法に準拠し、常勤職員と同等に働くフルタイム職員・パート職員の待遇改善を積極的に行うこと。

組合は、パート労働法にしたがいパート職員の処遇を常勤職員と同等にすることを求めた。また、昨年7月の団体交渉でも要求したとおり、大学に対してパー

ト職員の労働実態調査の実施を求めた。

これに対して大学は、パート職員の処遇は常勤職員以下であるとは言えないとの見解を示した。(7/2予備交渉)

- 6-2 事務職員登用試験については受験資格を在職3年以上の非常勤職員とすること。また、図書館非常勤職員や技術・技能補佐員からの登用制度を新たに確立すること。

大学は登用試験の継続について約束した。

組合として新たに、登用試験の方法について提案を行った。年齢、経験に応じて求められる能力が異なるはずであり、登用試験において学力試験を課す選考方法は不適切であることを主張した。また、登用試験の合格基準が明確でないとの不満受験者よりあがっていることを伝えた。



これに対して大学は、年齢のみで採用基準を決定することは危険であるとの見解を示した。(7/2予備交渉)

- 6-3 病気無給休暇10日間を有給にすること。

大学は原資の問題があり実施は難しいと回答した。(7/2予備交渉)

- 6-5 フルタイム職員の期限付雇用者の期限を撤廃し常勤化すること。

大学は、非常勤職員の雇用期間の設定は大学経営の柔軟性を確保するために必要であるとの回答を繰り返した。病院医療技術職員の常勤化および任期延長については考えていないと回答した。

これに対して組合は、常勤職員と同様の業務を行うフルタイム職員を非常勤の形態で雇用する合理的理由はないとの主張を行った。また、任期を一括適用し雇い止めを行い、新規職員を採用する場合、当該職員への教育・研修を最初から行わなければならない、人材育成の面からも合理性はないことを繰り返し説明した。

【修正文書回答】

非常勤職員の雇用期間については、法人経営の柔軟な運用また雇い止めに係るリスク等を総合的に勘案したうえで、一定の規制・上限を設けているところです。これについては現在のところ、今後もこれまで通りの運用を行っていくこととしております。

ただし、ご承知の通り、非常勤職員のうち一定の要件を満たした者については、平成18年度より常勤への

登用制度を実施しておりますので、全面的な常勤化とは言えませんがすでに一部常勤化すべく措置は講じているところです。

6-6 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。

大学は、総人件費の膨張につながるため困難であるとの回答を行った。

これに対して組合は、予算配分の工夫により対応できること、常勤職員と業務内容が同等であるパート職員が増加している中で期末手当を支払う予算配分を求めた。



7 附属病院職員等に関わる要求

7-1 超過勤務を縮減すること。超過勤務手当を主体にしたがい申請させ、全額支給すること。

大学回答「時間外労働命令簿に記載されている労働時間＝実際の勤務時間」に対して、組合は、超過勤務命令簿記載時間は実際の労働時間と乖離していることを改めて説明した。

これに対して大学は、具体的な病棟の提示がなされると対応する意向を示した。また大学本部人事課によると、病院人事係は当該状況について、具体的な病棟名を含めて把握しているであろうとの認識を示した。早急に対応を求める。（7/2予備交渉）



7-2 有給休暇年20日の取得に必要な人数に増員すること。

看護師の有給休暇取得平均は4.9日であり、事務職員の8.4日と比較して著しく少ないことから、数値目標を設定し取得を促進する対応をとることを要求した。（7/2予備交渉）

7-3 夜間看護手当を増額すること。

組合は、附属病院の受け入れ患者の重症化、医療の高度化を理由に、夜間看護手当の増額を求めた。金沢大学の手当額、準夜勤2,900円、深夜勤3,300円、二交替制6,800円を、国立医療センター並み、準夜勤3,200円、深夜勤3,700円、二交替制7,600円に引き上げることがを要求した。

これに対して大学は、国立大学附属病院と国立医療センターとは役割が異なるため手当ての増額は認められないとの見解を示した。また病院経営全体の問題であり、人件費という局所的な対応はしないと回答した。

病院に固有の問題が多くあることから、組合は、病院長、病院担当理事、看護部長の出席の下での団体交渉を要求し、大学は日程調整を約束した。

7-4 業務上の制度研修における経費を保障すること。

本年4月27日に実施した病院懇談会において、人事係は経費支給を約束した。しかし、看護部あるいは各病棟において、申請が抑制されている状況にある。組合は当該状況を伝え、対処を求めた。（7/2予備交渉）

7-5 病院内に組合の掲示板を複数箇所設置すること。

本年4月27日の病院懇談会の申し合わせにしたがって速やかに掲示板を設置することを求めた。（7/2予備交渉）

8 健全な労使関係に関わる要求

8-1 新規採用者のオリエンテーション研修の場において、教職員組合を紹介する機会を設けること。

大学は初任者研修において組合についての説明を行ったと回答した。

これに対して組合は、新入職員に組合が直接説明する機会を設けること求めた。また本年4月1日に病院宝ホールにおいて組合説明会を実施したが、騒々しく説明を行える状況ではなかったことに対して抗議し、対処を求めた。（7/2予備交渉）

8-2 大学は過半数代表者と労使協定において、組合費などの「賃金控除に関する協定書」（平成16年4月1日）を結んでいる。法人化の際、給与システムの変更時には組合費のチェックオフについては対応するとしていた。労基法第24条によれば、結ばれている協定書は有効となっている。組合費のチェックオフをすみやかに実施すること。

大学は、組合費のチェックオフを実施するため、秋からの新給与システムの稼働に向けて組合と協議を行うと回答した。（7/2予備交渉）

7月9日の団体交渉終了後、担当理事より金沢大学基金への協力依頼があった。



7月10日 地引き網&BBQに参加して

7月10日かほく市白尾にて、恒例の組合レクリエーションイベントである、「地引き網体験&バーベキュー」を開催しました。前日までの雨で開催が心配されましたが、当日は好天に恵まれ、スズキ、コハダ、アジなど大漁でした。またバーベキューも大盛況でした。

参加者は大人58、子ども28人で総勢86人の大イベントとなりました。参加者の感想をご紹介します。



大漁でした



地引き網&バーベキュー 体験レポート

7月10日、白尾海岸で行われた地引き網&バーベキューに、妻と、東京から来た両親とともに参加させて頂きました。

前夜まで土砂降りの雨で中止を心配しましたが、朝には薄日がさす天気になり一安心。しかし海岸に到着すると、波頭が白く見える大荒れの海でした。本来は二本の網で支えられた網を手分けして引くはずが、危険とのことで潮の上流側の網は巻き取り機に任せることに。漁師さんもまず網を打たないという悪天候で、魚は全部逃げてしまったと覚悟したのですが…揚がった網にはカモメが群がり、大小様々な魚がいっぱい！イカやタコ、サメの子にクラゲなどもかかり、魚類図鑑を広げたような光景に皆大はしゃぎでした。結局食べられる魚だけでも、大きな箱4つが満杯になるほどでした。

浜茶屋に移動してのバーベキューは、超新鮮なアジ、スズキなどの豪華なお刺身や塩焼き、肉野菜や焼きそばもあって豪華盛り沢山、準備して下さった皆さんに感謝です。食べる頃にはすっかり晴れて海も穏やかになり、最高のバーベキュー日和でした。砂浜でのスイカ割りも盛り上がりました。

私は初めてこのイベントに参加しましたが、天気にも漁獲にも恵まれ、家族共々最高に楽しい一時を過ごせました。おみやげの魚を持って帰ると、3匹の飼い猫が大歓迎してくれました。ありがとうニャー。

倉田 徹 (法学系・国際学類)



やりました



成功!!



「地引きあみに行って」

私は7月10日に地引きあみをしに、白尾海水浴場に行きました。地引あみでは魚（スズキ、たこ、あじ、いか、まだい、こはだ、ほうぼうなど）がたくさんとれました。引っぱっている時は魚がいるか心配だったけれど、あみを引きあげてみたら、たくさんひっかかっていたので、びっくりしました。

とれた魚はバーベキューにして食べました。とってもおいしくて、私は魚の塩焼きを3つか4つ食べました。お肉やおさしみもありました。

ごはんの後は、友達と遊んだり泳いだりしました。スイカわりもあったので、やってみると「パコン」と音がして、われめがつけられたのでよかったです。

いい体験ができたのでまた来年もいきたいです。

小学5年 大藪愛紗