

組合 NEWS

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

2011年3月8日

通巻 1157号

この号の内容

- 2011年統一要求書提出 1P
- 労働委員会あっせんの報告 8P

2011年統一要求書を提出しました

大学は2009年度に引き続き、昨年12月に一方的に賃金下げました。法人化以降、私たちの仕事が多忙化しているなかでの賃下げは合理性を欠いています。大学当局は賃下げの根拠として、〈人勧準拠〉と〈社会一般の情勢への適合〉を繰り返すのみです。私たちの労働実態ではなく、外部状況を賃下げの根拠として説明しています。

私たちは、明るく生き生きとした働きやすい職場環境づくりと労働諸条件の改善が不可欠であると考え、去る2月4日、以下の要求書を提出しました。なお、労働条件等の根本的な改善に関わる事項を〈学長宛の統一要求書〉、個別対応可能な事項については〈人事課長宛の要求書〉としました。

組合は団体交渉を通じてこれらの項目を実現していきます。皆様のご意見をお寄せください。



2011年統一要求書（学長宛）



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は、誠意をもって組合や職場代表と相談すること。
- 1-3. 新たな事業を展開する場合、全体の構想を明確にした上で指示を出すこと。

- ・交渉（説明）着手時期。
- ・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である。
- ・不利益変更の場合の7原則など労働契約法に準拠した対応を求める。

- 1-2. 法人化後削減されてきた基礎的研究・教育経費を増額すること。

- ・ただ「外部資金を取ってこい」は使用者側の無策。
- ・「外部資金獲得」を研究評価の尺度にすることはケン。

現在の多忙化の一因は、教育・研究・運営を通じ、中期目標・中期計画と個々の実務との関連が十分に説明されないまま、場当たりに業務が策定・追加され、部局に丸投げされていることにある。その結果、類似した教育目標の授業が共通教育と学類で立ち上がり、受験生には区別できない重複した「広報」パンフレットが乱発されるなど、業務が重複している。

そして組織と意思決定プロセスが必要以上に複雑化したために、末端の調整による重複の解消は困難になっており、役員会が全体を見通し

て業務の無駄をなくす措置をとることを強く求める。

全体構想が理解できない個々の教職員は、達成感の乏しい、非効率な作業を余儀なくされ、疲労感ばかりが蓄積されている。

1-4. 「総合相談室」の機能充実とその周知徹底。

- ・ハラスメントをなくすことはもちろんのこと「ハラスメント冤罪」も防止すべきである。
- ・人事評価に給与が直結するようになると、苦情は激増することが予測され、総合相談室の機能充実が急務である。
- ・仕事と家事・育児を両立できるシステムの構築（家事・育児が女性だけの問題にならないような啓発や仕組みづくり、悩みを相談できる場の工夫など）を求める。
- ・相談のしやすさ、調査のスピード等の要改善点が組合に寄せられている。至急改善を求める。
- ・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。
- ・2010年7月2日の交渉において「学外の相談員数を増やすことについて検討したい」との回答がなされた。進捗状況について説明を求める。

1-5. 教職員の研修制度を早急に策定すること。

例えば「10年勤務すれば半年の研修休暇（有給）を取る権利を得る」といったことを全学共通の制度とし、その「運用は各部局に委ねる」とすればよく、細かな制度設計までは求めない。

第一期中期目標・中期計画の時期に検討を始めながら、いまだに結論が得られていないのは役員会の怠慢である。

1-6. 育児等との両立が可能な職場環境の整備を進めること。

- ・昨年度の保育所設置要求に対して「調査方法を含めて実施を検討」との回答がなされた。検討結果の提示を求める。
- ・子供が病気になったときに教職員が安心して対応できるよう、環境の整備を求める。具体的には、「病児保育への対応」、「子の看護のための休暇制度の更なる充実（特に現在職員1人につき5日（子が2人以上の場合は10日）以内となっ

ている、子の看護のための有給休暇日数の増加）」、「非常勤職員の子の看護休暇の有給化」、「育児休業中の教員に対する非常勤講師の確実な確保」「子の緊急の病気に対しては、大学が託児サポーターの相談援助制度の確立」などを求める。

- 1-7. 事務手続きを円滑に進めるため、事務職員を学内建物に適切に配置すること。特に事務担当職員が不在となる研究棟を設置しないこと。



教員に関わる要求

- 2-1. 学域再編以降、教育・研究以外の各種業務の増加により、教員の極端な多忙化が進んでいる。現状の実態調査を行い、それに基づき事態の改善に努めること。

具体的には、(1)見なし7.75時間裁量労働制は現状に見合ったものとなっているかの実態調査を行うこと。(2)管理運営に関わる意思決定や執行体制の透明化を進めることで業務量の軽減を図ること。(3)不十分な実施計画により進められつつある留学生増員が教員に過重な負担をもたらしている。専門事務職員を配置するなどの改善策を実施すること。

教員が本来の仕事である「教育・研究」に使える時間を最大化できるよう、大学当局の硬化した思考に一考を求める。

具体例をあげれば、お金をかけなくてもできる研究分野もあるので、外部資金獲得に振り回されないよう、申請にかかる時間を教育・研究に回す選択肢も認めること。

あるいは、申請その他の事務手続きのWeb入力などに関して、より簡潔で効率的なシステムを工夫するなど、研究の活性化につながる施策を講じること。

- 2-2. 基本理念等の明確な説明なしに実施された、教員評価制度については基本的に反対である。仮に実施する場合は、以下の点を要求する。

- (1)教員評価の意義と基準、評価結果の利用に関する基本方針を明示すること。
- (2)評価結果を給与査定に利用しないこと。

(3) 評価結果が恣意的に運用されないように、教員評価の検討状況を随時開示すること。

教員評価結果の活用方法については、全学的な合意が不可欠であるにもかかわらず、現時点では具体的な情報は皆無であり、合意の形成に向けた議論が教職員の間で行なわれていない。

このような状況をふまえ、2011年度に予定されている教員評価については、その結果を処遇に反映させることは不可能になったと言わざるを得ない。

したがって、全学教員評価検討委員会は、早急に「2011年度に実施する教員評価の結果は教員の処遇に反映させない」、「活用方法について全学的な合意が得られるまで教員評価は実施しない」等の結論を出し、構成員に周知すべきである。

2-3. 安易な任期制の導入を行わないこと。以下の点について、法人の見解を求める。

(1) 分野や地域性に配慮しない任期制の導入は大学の疲弊を進める。研究に重点を置いた評価の下の任期制で、教育はどうなるのか。

(2) 既存の任期制については、再点検を行うこと。また、再任や制度の変更に際して、該当者に不平等が生じないよう配慮すること。

2-4. 法人として女性教員の積極的登用をすすめる方針を公表し、それを各部局の人事に反映させるよう指導すること。

教員公募の際、「男女共同参画について言及する」よう、指示された姿勢は評価します。さらに踏み込んで、部局毎の数値目標を設定するなどの対応を提案する。

2-5. 博士号取得後の若手研究者の待遇改善に努めること。

研究分野による事情などの調査が必要だが、さしあたり、ポスドクや非常勤講師としての雇用など財政面だけでなく教育・研究歴を配慮した支援を要求する。例えば、各種プロジェクト事業で採用した者について、プロジェクト終了後の進路をサポートする体制を整備すること。

2-6. 拙速な留学生増加計画を見直すこと。留学生増加計画の予算、人員配置、設備投資等を教職員に開示し、広く意見を求めること。

本学の留学生増加計画は、役員会の提案で「留学生30万人計画」に応募することを前提に始められたものである。留学生30万人計画が頓挫した以上、同計画を前提とした留学生の増加計画は廃止するべきである。単に規模を縮小して継続することは、予算の縮減にはなるが、教職員の負担の軽減にはならない。

役員会は自らの提案で始めた事業について、きちんと点検・評価を行い、それを全構成員に示すべきである。

2-7. 人間社会研究域（学域）における人事システムの是非を検証すること。

人事決議の基底を系とすることで各学類の運営に支障が生じている。

人事のプロセスが複雑化することでネガティブな要因が生じていないかを検証することを求める。理工学域等では系と学類とが一致しているので問題は生じないであろうが、人間社会学域では、系と学類との関係に大きなずれが存在する領域もあり、学類の同一コースに所属する教員が同一コースの人事に関われないという支障が生じている。

2-8. 答案採点に関わる手当を見直すこと。

例えば、免許更新講習の答案採点手当は、採点に関わる労働時間に対して著しく低額となる場合が生じている。実労働時間にあった手当を求める。



附属学校園に関わる要求

3-1. 石川県や金沢市の公立学校と附属学校園との教員の待遇格差をなくすこと。

具体的には以下の事項について改善を求める。

- (1) 平成17年度以前の転入教員の給与
- (2) 附属幼稚園教諭の義務教育手当
- (3) 部活動手当

3-2. 入試手当を支給すること。

入試問題の作成などの手当が大学教員とは異なり支給されていない。



3-3. 時間講師の処遇を改善すること。

幼稚園、特別支援学校においては、常勤教員と同様の業務を行っている場合でも、園児・児童・生徒が学校にいる時間帯しか給与が支給されていない。



要求 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。

人事評価の実施については基本的に反対である。仮に実施するのであれば、現在の人事評価の基準を明らかにすること。

4-2. 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。

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増加している。



要求 5

技術職員に関わる要求

5-1. 技術職員は事務職員よりもポストが少なく全体的に給与が低く抑えられており、処遇が労働実態に適っていない。以下の事項を改善することを求める。

- (1) 技術専門職員及び技術専門員の定数、特に、技術専門員の定数を増やすこと。
- (2) 技術専門員には6級以上の上位級も適用されるように改善すること。

国家公務員の時代には、技術職員の昇級及び昇格の基準が明確に示されていた。しかし法人化後、技術職員の昇級及び昇格がどのような基準で施行されているのかについては明らかとされていない。

技術職員の昇級及び昇格がどのような人事評価基準項目で実施されているのかについて具体的に明示することを求める。

5-2. 人材育成やものづくり技術の伝承のため、出張・研修などの機会を得られるように予算を配分すること。

2009年度の賃金引下げに対する代償措置としても最適である。



要求 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。

6-2. 登用制度においては、職場での実務経験が生かせるような制度を整備するなど、長期フルタイム職員を常勤化するための具体的な方策を確立すること。

6-3. 事務補佐員や附属病院での医療系技術職員などの期限付雇用を撤廃し、常勤化すること。図書館非常勤職員、技術補佐員および技能補佐員については、現在実施されている事務職員登用制度とは別途、常勤化のための登用制度を整備すること。

6-4. 病気無給休暇10日間を有給にすること。

6-5. 定額制導入以前の非常勤職員の時間単価（および日給）の算出を、常勤職員と同様に労働基準法に基づいた方法に変更すること。これに伴って定額制の単価についても見直すこと。

6-6. 長期フルタイム職員の日給制を「月給制」とし、諸手当・昇給速度や退職金を正規職員と同等とすること。

非常勤職員がいなければ日々の事務手続き作業が滞るといふ現状にあり、非常勤職員は常勤職員と同様に仕事を行っている。しかし現在非常勤職員は日給計算で賃金が支払われているため、祝日等の



多い月は勤務日数が少なくなる。非常勤職員の職務内容を考えれば、常勤職員と同様の月給制とすることが適切である。

6-7. パート職員へ期末手当を支給すること。

6-8. パート職員の時給、一般職本給表（1-33）頭打ちを解消し、経験給を加算した俸給に改善すること。また、平成19年度からの定額制単価を、経験給を加算した単価に引き上げること。

6-9. 6カ月以上の雇用が見込める場合は、着任時から有給休暇を付与すること。



要求 7

附属病院職員等に関わる要求

7-1. 超過勤務手当を実態にしたがい申請させ、全額支給すること。

勤務時間外に行われる新人教育、学習会、研修、研究活動、委員会活動等を超過勤務と認め実態に即した超過勤務手当を全額支給すること。

また、昨年の病院長交渉において組合からサービス残業の実態について資料を示した。病院当局の認識と対応状況について説明を求める。

7-2. 確実に休憩が取れるよう、夜勤帯看護師を4人以上配置すること。

患者の安全を保障するためにも休憩時間の確保が必要である。

7-3. 有給休暇20日間の取得の促進を図ること。

昨年度の看護師の有給休暇取得日数は4.9日であり、他の部局と比較しても著しく少ない。この4日台はここ数年不変であり、全く取得出来ない者も相当数にのぼっている。アンケートでは有給休暇を希望しても取らせてもらえないとの回答がある。

有給休暇の取得は労働意欲の活性化のために必要な施策である。

7-4. 夜間看護手当を増額すること。

高度先進医療を担っている当院は、医療の高度化、ME機器の導入、入退院の激しさ、患者の高齢化などにより、大量の業務、観察、処置、ケア、記録が求められており非常に緊張した状態で働いている。業務内容に見合った手当を求める。

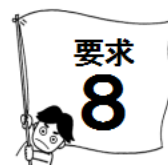
7-5. 休日勤務手当を支給すること。

就業規則51条における休日に出勤し代休を取得した場合、休日出勤に対する割増手当は支払われていない。しかし休日は国民の休日として特別の意味が付与されていることから、代休取得の別なく、当該日に出勤したことに対する割増手当の支給は妥当である。35%の割増賃金の支払いを求める。

7-6. PHSの台数の充実を図ること。



看護師間および患者との円滑なコミュニケーション構築ためPHSの増設は必要不可欠である。台数充実に必要な工事を含め必要な予算措置を行うこと。



要求 8

健全な労使関係に関わる要求

8-1. 新規採用者の初任者研修の場において、過半数代表（労働者代表制）・組合合同による「労働者の権利」についての説明時間を確保すること。

法人化以降、国立大学教職員の労働環境や教育環境の改善は労使の交渉によって決定されることとなり、労使の相互理解が益々重要になっている。労使の相互理解を構築するためには、職員特にこれから金沢大学で働くことになる新任職員が、大学における組合活動の意味や機能につき正しい理解を持つことが重要である。



要求 9

設備整備に関すること

9-1. 施設整備に関する協議の場を設置すること。

要求書（人事課長宛）



要求 1

全職員に共通する要求

1-1. 業務の見直しや軽減、削減目標の設定などの具体的改善方を提示し、労使が協力して超過勤務の縮減を目指すこと。サービス残業を黙認しないこと。

- ・病院交渉時にお示ししたアンケートを重く受け止めていただきたい。
- ・サービス残業が「上意下達」だけでは根絶できないことに留意すべきである。現場の管理職の意識改革も含めた対応が必要である。この問題の解決に向けては、組合も全面的に協力する。



1-2. 労働安全衛生管理業務においては専任の担当者を中心に業務を行い、それ以外の者は補助的な活動を行う体制構築を求める。即ち、専任以外の管理者の業務が3,000円の手当で済む程度の（2時間/月）ロードで済むような体制構築とその体制・業務を周知徹底すること。

現在は専任でない衛生管理者に対する業務体制・業務指示の周知徹底がなされておらず過重負担が発生している。

1-3. 健康を守れるよう職場環境を改善するため、総合相談室の充実を図ること。

- ・総合相談室の相談体制の周知を求める。
- ・総合相談室の運営については、様々な問題点（相談のしやすさ、調査のスピード）が指摘されており課題が多い。改善に向け組合にも協力できる余地があると考える。
- ・長時間労働をはじめとする過重労働やメンタルヘルスに対する相談の充実を求める。
- ・ハラスメント相談員自身の仕事がハードにならないよう配慮を求める。

1-4. 建物内禁煙を実現するため、建物内喫煙者に対して注意する等、快適な職場環境の整備を図ること。

「総合相談室宛に総合教育棟研究室内で喫煙している教員へ注意喚起願いたい旨申し出たが、対応がなされていない」との相談が寄せられている。

1-5. 2013年からの年金支給開始65歳時代に対応し、教職員の再雇用対策のロードマップを示すこと（当該年齢の教職員にとって死活問題である）。

- ・再雇用先を早期に提示すること。
- ・2010年人事院勧告に示されている定年延長を前倒しして実施すること。
- ・新人教育のための再雇用を進めること。

1-6. 広報戦略室からの依頼で撮影した顔写真の利用範囲を明確にすること。

1-7. 検診について女性教職員の受診しやすさに配慮すること。

婦人科検診については、受診しやすい日程の設定（2回の検診の適切な間隔設定）、一般健康診断については、男女の受診時間帯の一部重複（予定表では区分されていても遅延等により受付周辺で男女が混在する場合）をなくすなどの対策を行うこと。

1-8. 出張入力システムを改善すること。

出張入力システム（出張なび）が利用しにくく時間の浪費となる。特に学生の出張依頼に時間を要する。

システムの改善および代行業者による説明会（便利な使い方等）の開催を求める。





要求 2

事務職員に関わる要求

2-1. 各職場の業務マニュアルが未整備であるため、異動時に十分な引継ぎができず、業務に支障をきたしている。超過勤務縮減に向けても業務マニュアルを作成し、業務を円滑にすること。

2-2. 法人化後の昇格基準を明らかにし、特に遅れている職員の早期改善を図ること。



要求 3

施設整備に関わる要求

3-1. 職員全員に対して使える状態のロッカーを確保すること。

3-2. 全ての建物に教職員のリフレッシュスペースを確保すること。

3-3. 夜間照明の整備（チェックおよび増設）を行うこと。

- ・総合教育1号館1階入口から駐車場までのあいだの外灯の増設。
- ・自然科学5号館蛍光灯を省エネルギータイプのものに付け替えること。また、階段については蛍光灯の交換作業が難しいため（高い位置にあり、かつカバーが取り外しにくい）、交換が容易なもの、あるいは長寿命のものに更新すること。
- ・自然科学5号館の本部側の入り口近くの、夜間照明が不足し、安全上問題がある。終夜点灯または感知式に変更するか、最終バス（平日は10時48分）までは点灯するなどの対応を求める。

3-4. 旭町から若松周辺に学生のための駐輪場を整備すること。

本要求の目的は、苦情処理に関わる教職員の多忙化への対策である。

大学が山中にあることから通勤に自家用車を使えなければ不便であることは今更指摘するまでもない。

若松バス停付近の大型店舗駐車場まで自家用車や自転車で移動し、そこからバスに乗って通学する学生が出てきており問題となっていると聞いている。

受験生が通学に苦勞する状況と知れば大学受験者は他大学を受験することが予測される。

3-5. 自然科学棟講義棟近く、もしくは仮あ駐車場前（自然研3号館前）の一方通行を解除し、仮あ近辺に駐輪場を設置すること。

自転車で構内1号線を登ってきたときに、講義棟近くに駐輪場がないため、非常に遠回りを強いられている。

3-6. 構内の横断歩道や路側帯の白線のほとんどが消えているので再塗装すること。

3-7. 角間北地区学生D駐車場の階段の冬季安全対策を講ずること。

駐車場利用者は国道の路側帯を歩く場合もあり危険である。冬季にD駐車場の使用を許可するのであれば、階段に屋根を設置するなどの安全対策をすること。

3-8. 学内施設のバリアフリー化を促進すること。

- ・角間北地区の多目的トイレの改修について、すべてにウォシュレット、手洗い自動水栓設置、感知式照明を整備すること。またそれらのうち、角間の北中南の各地区少なくとも1カ所について、オストメイト対応改修を行うこと。
- ・大学会館1F中央吹き抜け部分とコロネードを結ぶ階段（7段）に、スロープと手すりを併設すること。またコロネードからバス停まで感知式夜間照明を設置すること。
- ・自然科学5号館と中福利施設をつなぐ通路の段差を解消し、遮蔽などの冬季積雪対策をすすめること。
- ・角間北地区のエレベーターのバリアフリー化を進めること。エレベーター内操作盤を低位置に設置し、押ボタンに点字ラベルを貼付、車椅子の安全確保のための鏡を設置すること。

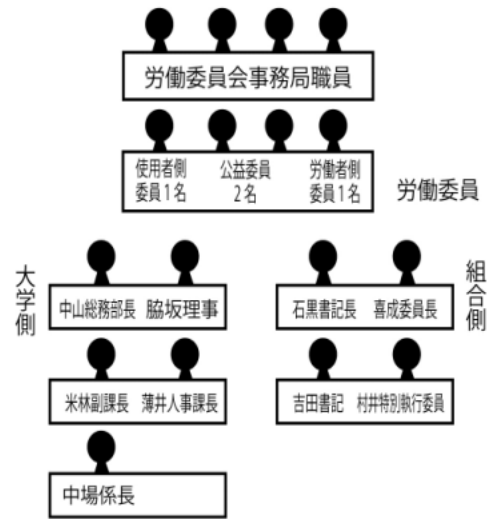




3月1日(火)9:00～ 県庁の労働委員会事務局で〈あっせん〉が行われました。労働委員会へのあっせん申請は、金沢大学教職員組合はじまって以来のことです。

冒頭、段取りの説明があり、「この申請を理由に申請者の雇用条件等について不利益な取り扱いをした場合は不当労働行為に当たります」と基本ルールが示されました。そして被申請人側が退席、まず私たちが委員へ説明を行いました(約30分)。その後私たち退席、入れ替わりに被申請人である大学が説明を行いました(約1時間)。

その後、再び両者が招き入れられ、あっせん委員からは「まずは労使交渉のルールを確立したい」旨が示されましたが、私たちからは「ルールの確立を望んでいるのは人勤発表の8月から閣議決定の11月までのことで、現在は団交自体は実施されている。しかし団交の席ではまったくのゼロ回答で、当局は“労働委員会の場合で第三者に判断を委ねる”と説明するのみ。だから代償措置について何らかのあっせん案を示してほしい」と要望。その方向が受け入れられました。



3月24日(木)に再度、あっせんが行われます。2月23日の第3回団体交渉と併せて、次号にて詳細をご報告します。

活動日誌 2月

- 26日 単組代表者説明会(東京)
- 23日 教職員共済
- 21日 第3回団体交渉
- 17日 労働委員会へ追加資料提出
- 12日 女性部 勉強会「同一価値労働同一賃金をテーマにした番組をみんなで見てお話しする会」
- 12日 春闘対策代表者会議(東京)
- 12日 医労連
- 11日 全大教
- 8日 合同地区別単組代表者会議(京都)
- 8日 第3回女性部役員会
- 5日 全大教 病院協議会
- 4日 統一要求書提出
- 3日 「初任者研修時における組合説明の実施を求める申入れ」
- 3日 第12回執行委員会



教職員共済退職者説明会をしました!

1月19日(火)退職後の資産の運用や共済について、教職員共済 大学事業所より来ていただき説明会が行われました。8名の参加でした。共済の継続は勿論、資産運用としての共済、新・終身共済や年金共済などへの質問もたくさんあり、中身の濃い説明会となりました。

- *退職後も共済は続けることができます。
- *退職後の生活設計にとって、大切な退職金。少しでも有利な方法でご活用を! 大切な資産を目的別に運用することをお奨めしています。

*** 退職、他大学異動の方ご住所の変更手続きはお忘れなく!**

