

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-ム^ -ジ http://www.ku-union.org/

2011年7月29日

通巻 1165号

この号の内容

- 2011年
統一要求書への回答

今年2月4日申し入れの



統一要求書に **ようやく** 回答



2011年2月4日に申し入れた統一要求に対して、7月19日によく文書回答が示されました。本号および次号の組合ニュースにて大学の回答をお知らせいたします。

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〉として提出しました。

なお、統一要求書は、各年度ごとに組合の要求内容を総合的にまとめ団体交渉の項目として大学に提出するものです。これに対し、大学からは先ず文書による回答が行われ、予備交渉において重点項目を整理し、本交渉(団体交渉)が行われます。

近年、組合からの交渉申し入れに対して回答に半年近く要するという異常事態が発生しています。

今年4/12、大学は県労働委員会のあっせん協定書において、「組合からの団体交渉の申し入れに対して、速やかに応じるとともに誠実な交渉を行う」ことを約束しました。

大学当局に対しては、団体交渉のルール作りも含めて今後の交渉において誠実な対応を求めています。

団体交渉 近日実施予定

ご意見等組合事務所までお寄せください。

金沢大学教職員組合
執行委員長 喜成 年泰 殿

平成23年7月19日
国立大学法人金沢大学
学長 中村 信一

統一要求書に対する回答

平成23年2月4日付けで貴殿から提出のあった統一要求書に対し、下記のとおり回答します。

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は、誠意をもって組合や職場代表と相談すること。

- ・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。

及び過半数代表者に対し、誠意をもって協議していきます。

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キケン。

回答: 教職員の労働条件の変更については、教職員組合

回答: 国の政策に伴う運営費交付金の減額や授業料等の学生納付金の減額、さらには施設整備に伴う管理経費等に係る本学の支出増が想定されますが、大学運営に必要な教育経費や研究経費については前年度同額以上を確保するよう努めています。

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。

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。

回答: 新たな事業の展開にあたっては、その意思決定の過程が分かるよう議事概要をホームページに掲載し、教職員に理解していただけるよう情報の開示に努めています。

また、第二期中期目標・中期計画については、各研究域、附属病院から選出された教員等を室員とする「第二期中期目標・中期計画準備室」を設置し、原案の策定段階から、各部局の意見等を取り入れつつ、目標・計画を策定しています。その策定段階においては、教職員に数回にわたり、中期目標・中期計画(案)に対する意見照会を行い、その意見を踏まえ、中期目標・中期計画を策定しました。

さらに、第二期中期目標・中期計画期間に向けての本学の方針及び第二期中期目標・中期計画(第三次原案)について、広く教職員の理解を得ることを目的として、学長、理事が出席し、教職員に対する説明会を角間北地区、角間南地区、宝町地区においてそれぞれ開催したところです。

なお、重複していると思われる業務であっても、実施組織においてそれぞれ事情が異なる等の理由によりそれぞれ実施していることもありますので、具体的な事例についてご教示いただければ、各事業毎に検証可能と考えます。



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。

回答: 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」も防止すべきは当然のことです。

総合相談室は、ハラスメント及び公益通報以外の相談については、人事評価に関することを含めて直接の解決能力を有しておらず、いわゆる「交通整理」を行うことにとどまっています。人事評価に関する苦情相談が増加した場合においても、実際の回答内容は人事課又は所属部署で検討することとなり、総合相談室として改めて機能を充実させる必要性は特になく考えます。

男女共同参画社会に関する環境づくりに関しては人事課の所掌ですが、例えば、「家事・育児のために職場で肩身の狭い思いをしている」等の悩みであれば、総合相談室で受け付けています。総合相談室では、このほか、様々な仕事上の悩みで、周囲に相談できる人がいない場合等も相談を受け付けています。積極的な利用をお願いしたいと思います。

相談のしやすさに関しては、平成22年12月から総合相談室ホームページの内容を充実し、併せて「総合相談室だより」を継続的に発行していくことで、総合相談室が独立した中立的な機関であることや、様々な活動内容を構成員に周知し、相談への不安を取り除き、敷居を低くするよう努めています。

調査のスピードに関しては、調査を厳格にすることとの兼ね合いもあります。複雑な事案であればあるほど、(冤罪防止のためにも)より慎重な調査が必要になります。迅速化には努力していきます。

「大学とは別の公正な第三者機関による相談室」については、大学が管理責任を負う学外相談室を設置した場合においても、当該相談窓口が相談を聞いた上で、一般的なアドバイスをする程度の業務委託しかできず、相談解決するための機能を持たせることは不可能です。最終的には、総合相談室に事案が引き継がれ、対応、処理をしていくこととなります。この過程では、情報漏洩や誤った情報伝達、関係者への面談の重複など問題解決へのリスクが多々考えられます。設置に関しては、事案処理の方法を含めて慎重に検討する必要があると考えます。



学外の相談員数を増やすことについて、総合相談室会議において顧問弁護士を相談窓口に加えることを検討しています。顧問弁護士は、公益通報の相談窓口も担当していますので、学外相談員としては適任と考えています。現在、相談員としての任務を整理し、依頼することを進めています。

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「運用は各部署に委ねる」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。

回答: サバティカル研修制度の導入に向け、サバティカル研修の骨格について検討を行っているところです。

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。

回答: 男女共同参画推進委員会において保育所設置に係る調査について検討した結果、金沢市の保育所における待機児童が「0」であること、男女共同参画キャリアデザインラボラトリーが実施した女性研究者への聞き取り調査においてキャンパス内保育所の要望がなかったことをふまえ、保育所設置単独の調査については実施しないこととなりました。しかしながら、男女共同参画推進の一環として、育児に係る環境整備全体のニーズ調査を次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画のアンケート調査の中で行う予定です。

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。

回答: 事務職員の配置については、限られた人員の中で適切な配置となるよう努めています。

2 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、大学当局の硬直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。

回答:(1) 裁量労働制のみなし労働時間は当該業務の遂行に必要とされる時間として設定することになりますので、この時間数の見直しについては、本学教員の出勤時間を含めた正確な労働実態の把握を基に検討する必要があります。

(2) 年度当初の教育研究評議会に理事、顧問、学長特別補佐、学長補佐の担当業務を記した資料を提出し、それぞれの所掌業務、権限を明らかにしています。

また、管理運営に関わる意思決定の過程が分かるよう議事概要の記載に関しては十分に留意し、かつ、ホームページに掲載することにより、透明性を高める工夫を行っています。

(3) 2-6でまとめて回答

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。

回答: 教員評価の意義及び基準については、「金沢大学教員評価大綱」、「金沢大学教員評価実施要項」で定められており、平成23年度に実施する教員評価については、全学教員評価委員会において検討がなされ、「金沢大学教員評価大綱」に基づき実施することとなりました。

教員評価の検討状況については、全学教員評価委員会の議事概要として開示しています。

教員評価結果の活用方法については、平成20年7月に「教員等評価及び評価結果活用の基本的考え方について」を取りまとめ、学内に意見照会を行っており、その意見等も踏まえ、全学教員評価委員会の下に設置されている教員評価結果活用WGにおいて、今後、教員評価結果の給与査定への利用の可否を含め、具体的な検討を行うこととなっています。

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での任期制で、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に配慮すること。

回答:(1) 本学の任期制は部局からのボトムアップで導入されてきたものです。

再任審査基準は当該部局で作成することとなりますが、部局の特殊性に鑑み、研究業績のみに傾注することなく、教育、診療、社会貢献なども審査項目に含めるなど考慮されているところです。

(2) 組合側が何の再点検を求めているのか判りかねますので、具体的にご教示願います。

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。

回答: 女性教員の積極的登用については、男女共同参画推進委員会において検討を進めているところです。

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。

回答: 博士号を取得した若手研究者については、各部局において協力研究員制度を設けるなどして、研究場所の確保に努めるようにしています。

また、本学では科学研究費補助金等の外部資金の獲得を推進しており、この外部資金の獲得が若手研究者の雇用に繋がり、研究の継続に繋がると考えています。

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。

回答: 本学は大学憲章において、「海外からの留学に配慮して、多様な資質と能力を持った意欲的な学生を受け入れ、明確な目標をもった実質的な教育の実施」、「東アジアにおける知の拠点」を掲げており、法人化当初から留学生の受入れを全学的に推進してきました。

今回の留学生増員計画も大学憲章に沿って、留学生受入れを推進してきたところです。

留学生増員計画に係る留学生の受入業務については研究国際部(旧 国際交流本部事務室)が中心となって行っており、また、受入後の留学生支援については地区事務部やチューター配置により対応し、教員の負担軽減になるよう努めているところです。

さらに、本年4月からは事務局内の国際関係の係等を

統合した組織で対応することとしており、一層の充実と効率化を図りました。

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いかに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、人間社会でネガティブな要因が生じていない学域では、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。

回答: 本事項は、まず当該研究域内で検討していただきたいと考えます。

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。

回答: 免許更新講習手当のうち講習に対する手当は、免許講習に対するすべての業務を見込み、通常の勤務に対する時間単価や非常勤講師等の時間単価よりもはるかに高く設定しています。しかしながら答案採点については、個人ごとに負担度の差があるため、別途加算として答案採点手当を入試手当に準じて支給することとしています。この手当が見合っていないというのであれば、講習手当を含め総合的に見直しを行うより方法がないと考えます。



3 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

回答:(1)平成18年度以降の石川県からの人事交流者については、石川県教員の給与を現給保障しています。

(2)及び(3)部活動手当及び義務教育等教員特別手当は、平成19年度中央教育審議会において「今後の教員給与の在り方」として検討され、その中で義務教育等教員特別手当の段階的な縮減及び部活動手当等の教員特殊業務手当の倍増が国に答申され、公立学校においてはその方針に従って現在の手当額となった経緯があります。本学において、公立学校との待遇格差を解消する必要があるというのであれば、公立学校と同様にこれら手当額について検討を行っていききたいと思います。

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。

回答: 附属学校の入試に関する業務は、大学の入試業務と大きく内容が異なっており、現在、学校教育学類で他大学の状況を調査し詳細を検討中です。

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。

回答: 附属幼稚園及び附属特別支援学校において非常勤講師として勤務した時間に対しては、給与を支払っておりますが、常勤教員と非常勤講師の業務は同様ではないと考えます。

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。

回答: 法人化以降、事務職員には国家公務員に準じて人事院規則に基づく勤務評定を必要な項目について見直しを加え、行ってきたところです。人事評価の結果は、職員の育成等に広く役立てています。給与査定に活用することも、更なる発展・成長を促すために有益なことを考

えます。目標管理制度については、検討を行っているところです。

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。



回答: 各部・課において業務の見直しを行い、良好な職場環境を保持できるような事務体制の構築に向けて、継続的な検討を行っております。



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は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。

回答: 技術職員の処遇改善として、平成23年度から主任

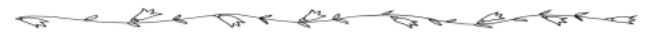
技術職員職を新設し、当該職の間に3級昇格が可能となりました。

今後、大学全体の技術職員の組織化に合わせて、技術専門職員及び技術専門員の定数増並びに技術専門員の6級適用について検討して行きたいと考えています。

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。

回答: 昨年度から実施している職員の自己啓発を目的とした資格取得等を支援するキャリアアップ研修を、本年度も実施しました。



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。

回答: これまでも、本学就業規則に則り適切な給与を確保しています。

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。

回答: 登用試験制度は、優秀な非常勤職員が常勤職員となる道を制度化したものです。常勤職員は人事異動によって学内外の異なった部署で働くことが要求されます。同制度はそれに堪えうる人材を選考するものであって、職場での長年の実務経験のみを評価し、常勤化することは想定していません。

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。

回答: 医療系技術職員は、4月から最長9年の任期制職員へ移行したところです。また、図書館職員、技術職員は事務職員と比べて職員数も少なく欠員が生じることが少ないこと、一部の職種では選考採用も可能であることが

ら、新たな試験制度の導入は考えていません。

6-4. 病気無給休暇10日間を有給にすること。

回答: 新型インフルエンザのような特別の事情がある場合には、配慮の余地があると考えます。

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。

回答: 時給及び日給の算出方法は、労働基準法に定めがありません。常勤職員の時間外・休日労働手当の基礎となる勤務1時間当たりの給与額は、労働基準法第37条に基づき月給を月平均所定労働時間数で除す算出方法に変更されていますが、この算出方法は時給及び日給の算出方法を定めたものではありませんので、これに伴う見直しは考えていません。

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う現状にあり、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。

回答: 長期フルタイム 職員の給与制度を常勤職員と同等とすることは、非常勤職員の人材活用の仕組みや運用、職務内容や責任の程度などが常勤職員と同等ではないこと及び総人件費の膨張に繋がることから困難であると考えます。長期フルタイム 職員におかれては、金沢大学事務職員登用試験の活用を御考慮願います。

なお、フルタイム 職員の退職手当については、これまで一律に支払っている支給率等を平成23年度から見直し、同一の業務を行っている限り勤務期間を通算し、退職時の理由による支給率で支払うこととしました。



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。

回答: 超過勤務手当については、各監督者の承認を受けて時間外労働・休日労働命令簿に記載されたものについては、漏れなく手当を支給しております。

勤務時間外に行われる研修等については、医療安全研修等、法令順守のために受講が義務づけられている研修の場合、当該研修等に参加した職員の申請に基づき、時間外労働手当を支給しています。

各職域で行われている学習会等については、業務命令に当たるか否かの判断を当該職域の監督者に委ねており、その判断基準となる例を提示することを検討しています。

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。

回答: 附属病院では、病棟、中央部門、外来部門ともに夜勤者を配置しておりますが、病棟はベッド数3床から50床までの規模があり、部署によって看護内容、量に差異があります。

さらに、夜勤時間について、7対1看護体制を敷く一般病棟では、夜勤要員となる1看護師あたりの夜勤時間数に一定の制限(月平均72時間以下)が設けられており、ICUやNICU等の特定病床では、患者数との比較による基準(ICU: 常時患者2名に対し看護師1名、NICU: 常

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。

回答: パート職員への期末手当の支給及び単価引き上げは、非常勤職員の人材活用の仕組みや運用、職務内容や責任の程度などが常勤職員と同等ではないこと及び総人件費の膨張に繋がることから困難であると考えます。

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。

回答: 非常勤職員の年休付与については、労働基準法に則った取扱いを行っています。

時患者3名に対し看護師1名)が設けられており、これらの基準を満たす必要があります。

7対1看護体制においては算定基準を遵守し、かつ、入院患者の重症度等、部署の特徴により、配置数・各勤務帯担当者数において傾斜配置を行っており、夜勤帯の看護職員数についても、上記に基準を遵守しつつ、業務量に応えられるよう複数夜勤を原則として、特定の部署では4人の配置となるよう計画・実施しております。

なお、平成20年度からの7対1看護体制では、従前の10対1体制に比較して、夜勤帯においても3割程度の勤務者増を実現しております。

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、全く取得出来てい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。

回答: ワーク・ライフ・バランスの実現のため、年次有給休暇の取得促進は管理者の責務であり、必要な施策であると認識しております。

年次有給休暇に限らず、新たな休暇制度も取り入れており、休暇全般について計画的に取得しやすい環境整備を行っているところです。

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。

回答: 看護師の処遇改善の一環として実施されている夜間看護手当は、近隣の他大学と比べてほぼ均衡した額です。今後は、他国立大学の状況を参考にしながら、慎重な対応をすべきと考えます。

回答: 祝日を特別の日として、代休の取得に関わらず割増賃金を支払うことは、社会一般の理解が得られるとは思いません。

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。

回答: ナースコール用PHS(子機)は、看護師の業務軽減を目的として設置され、平成13年から利用しておりますが、当該システムの耐用年数が迫っているため、現在、更新の概算要求を行っているところです。

なお、更新時には、接続台数を増やすなどの整備を行う予定です。



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。

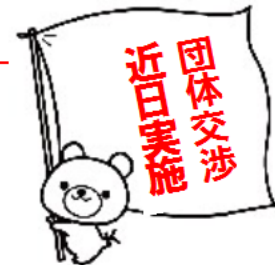
回答: 事務系職員に係る初任者研修においては、労働法制や労働者の代表に関する講義を行っています。

新任教員説明会においては、1日に多数のプログラムを実施しなければならず、説明の時間を確保することは困難です。ただし、研修終了後、独自に説明会を行うことは差し支えありません。

9 施設整備に関わる要求

9-1. 施設整備に関する協議の場を設置すること。

回答: 特別に協議の場を設置することは考えていませんが、整備が必要と思われる具体的な事項があれば、お知らせください。



組合員 各位
2011年7月21日
金沢大学教職員組合
選挙管理委員長 鶴田 芳貴

公 示

2011年度金沢大学教職員組合役員選挙の開票が、7月20日(水)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63.5%でした。

執行委員長(1名)	鷺山 靖	角間北支部(学校教育系)	教員系
副執行委員長(1名)	山上 尚幸	工学部 工学部 (総合メディア基礎センター)	技術系
書記長(1名)	清水 邦彦	角間北支部(人間科学系)	教員系
書記次長(1名)	松田 洋介	角間北支部(学校教育系)	教員系
会計委員(1名)	数見由紀子	角間北支部 (外国語教育研究センター)	教員系
執行委員(若干名)	池田 良枝	医学系四分会(附属病院)	医療系
々	齋藤 大明	理学部 理学部 (数物科学系)	教員系
々	中島 廣志	医学系四分会(保健学系)	教員系
々	西多由貴江	附属学校園支部(幼稚園)	教員系
々	長谷川雅人	工学部 工学部 (機械工学系)	教員系
々	福士 圭介	理学部 理学部 (環日本海環境研究センター)	教員系
々	星野 伸明	角間北支部(経済学経営学系)	教員系
監査委員(3名)	池下研一郎	角間北支部(人間科学系)	教員系
々	石黒 盛久	角間北支部(歴史言語文化学系)	教員系
々	細見 博志	医学系四分会(保健学系)	教員系