

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/

2013年4月19日

通巻1197号

この号の内容

- 労働条件改善の報告 1P
- 統一要求書提出の報告 2P

4月から労働条件が改善

組合の交渉
で実現

(1) 非常勤職員の年次有給休暇が大幅改善

働き始めた日から使えます。最大で**20日**。

組合では非常勤職員の有給休暇取得条件の緩和を統一要求項目に掲げ、粘り強く交渉してきました。その結果、非常勤職員の年次有給休暇が、働き始めた日から最大で20日/年付与されることになりました。非常勤職員の年休は、これまで着任から6カ月経たなければ付与されませんでしたので（1年目の最大で10日）、今回は非常に大きな改善です。さらに、4月以前の在職者で継続雇用された方は、昨年度の残数が加算されます（詳細は非常勤職員就業規則で確認してください）。

20日の年休が付与される条件は以下のとおりです。

- ・1週間の勤務日が5日の場合
- ・1週間の勤務日が4日以下の職員で、1週間の勤務時間が30時間である場合
- ・週以外の期間で勤務日が定められている職員で1年間の勤務日数が217日以上の場合

これに満たない場合でも、勤務日数に応じて以下の日数が付与されます。

1週間の勤務日数	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日数	169～216日	121～168日	73～120日	48～72日
年休日数	16日	12日	8日	4日

*ご自分の場合をご確認の上ご活用ください。

(2) 常勤職員の年休繰越が**40日**に延長

これは、臨時特例による給与減額問題の団体交渉のなかで、大学が代償措置の一つとして提案したものです。賃下げに比せる代償措置とは言えませんが、特別休暇や病気休暇を使い切った場合など、不測の事態の際の休暇としても活用できます。

組合は毎年、統一要求書を提出して労働条件の改善を求めています。

今年度の統一要求書は次の頁をご覧ください。

統一要求書を提出しました

3月18日、以下の要求書を提出しました。多忙化が進み、過労等による病休者が増えているいまこそ、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す。組合は団体交渉を通じて要求項目を実現していきます。要求書は皆さんの意見からつくられます。今回の要求事項に限らず、ぜひご意見をお寄せください。組合を通じて職場環境、労働条件の改善を目指しましょう。



要求 1

全ての職員に共通する要求

1-1 ハラスメント対策の充実のため以下のことを求める。

(1) 総合相談室の機能強化を図ること。

- ・メンタル面のみならず、労働問題に関する専門家の相談員を置くこと。
- ・学外者の相談員を増員すること。
- ・相談室の相談員数（窓口）を増員すること。
- ・相談室の機能強化および独立性確保のため、専任の課長クラスの相談員および教員の相談員を配置すること。

(2) 第三者機関等の学外の相談窓口を総合相談室WEBページやパンフレット等に記載すること。例えば、以下の窓口の記載を検討すること。

- ・法務省人権局
- ・石川労働局（監督課、安全衛生課、労働基準監督署、雇用均等室、総合労働相談コーナー等）

1-2 全ての職種の労働実態調査を実施し、労働時間および職務内容等の把握に努めること。附属病院看護師に対して組合が行ったアンケート（2011年12月）によると、時間外労働があると回答した者の内、半数以上が申請しなかったと回答している。大学の責任において実態の把握と原因説明が急務である。

1-3 育児等との両立が可能な職場環境の整備を進めること。

- ・入試等でやむを得ず休日出勤を命じる場合の対応として、託児コーナーを設置すること。授乳室の活用も可能であると考える。
- ・授乳室の利便性改善のため引き続き検討を行うこと。
- ・男性の育児休業取得率向上のための条件整備を進めること。

1-4 年次有給休暇の取得率向上のための具体的な対策を講じること。

1-5 忌引き休暇等の取得を緩和すること。例えば以下を提案する。

- ・忌引き休暇の分割取得を可能とすること。
- ・忌引きの取得可能期間を、死亡を知った日から2カ月以内の範囲とすること（四十九日法要までに対応するため）。
- ・兄弟姉妹他の忌引きについては、祭祀を主催・継承する場合には、日数を延長すること。
- ・祭祀のための休暇取得を柔軟化すること。祭祀は土日が多いため、現行規程では役立ちにくくなっている。祭祀当日の代わりに前日か翌日の休暇取得を認め、移動や準備などに充てられるよう整備すること。

1-6 休日出勤の振替日の指定が当該休日後となった場合は、代休での対応が基本であ

ることを周知すること。就業規則に定められた期間内に休日出勤の振替または代休を指定することが出来なかった場合は、休日労働手当を支払うこと。

- 1-7 定年を65歳まで延長すること。定年延長制度をただちに設けられない場合は、退職者の希望に応じて65歳までの再雇用を確実にすること。



教員に関する要求

- 2-1 増加した留学生に対応出来る体制を整備すること。特に以下については、早急な対応を求める。

- ・2012/9/10の団体交渉で確認したとおり、2年目以降の留学生に対してチューターを配置できる体制を速やかに整えること。
- ・ライティング支援室を再整備すること。

- 2-2 法人として女性教員の積極的登用をすすめる方針を示し、それを各部局の人事に反映させるよう指導すること。部局毎の数値目標を設定するなどの対応を求める。また昨年度の回答で示されたWGでの検討状況を報告すること。



附属学校園に関する要求

- 3-1 入試問題作成手当を支給すること。支給を前提としてWGと協力して早期の実現を目指すこと。



事務職員に関する要求

- 4-1 昨年度の統一要求書への回答（2012/8/3）および9/10の団体交渉等で示された認識に基づき、国家公務員との賃金格差を是正すること。

- 4-2 超過勤務の実態を公表し超過勤務の縮減に努めること。また、平成22年4月1日に改正された労働基準法の趣旨（超過勤務の縮減）に基づき、1カ月の時間外労働が45時間以上60時間未満の勤務について割増賃金率を125/100以上にすること。

- 4-3 リフレッシュ休暇制度等、長期間の休暇取得が可能な制度を整えること。



技術職員に関する要求

- 5-1 技術専門職員および技術専門員の定数を増やすこと。特に、技術専門員の定数を増やすこと。

- 5-2 技術専門員に6級以上の上位級が適用されるように改善すること。また、大学が検討の必要性を認識している（2012/8/3の回答）技術職員の組織化の検討状況について明らかにすること。

- 5-3 技術職員の昇給および昇格をどのような人事評価項目で実施しているのか明らかにすること。2012/8/3の回答では、「勤務評定の評価結果等に基づき昇格を実施している」とされているが、大学としての具体的な判断基準は示されていない。

- 5-4 有資格手当を支給すること。例えば以下（と同等）の資格について手当化を求める。

高圧ガス製造保安責任者、放射線取扱主任者、電気主任技術者、エネルギー管理士、エネルギー管理員、ボイラー取扱作業主任者、危険物保安監督者



非常勤職員に関する要求

- 6-1 職務分析実施マニュアル（厚生労働省）等を参考にし、パートタイム職員を含む非常勤職員に対して職務等に関する実態調査を行うこと。

- 6-2 非常勤職員を雇用する責任を明確にするため、非常勤職員からの相談を専門に扱う担当者（窓口）を設置すること。近年、非常勤職員から職務内容にかかわる相談が増加しており、大学として相談体制を整えることは急務である。例えば、パートタイム労働法に明記されている短時間雇用管理者等の設置を検討すること。
- 6-3 現行の事務職員登用試験制度について以下の点を改善すること。
- ・パートタイム労働法の趣旨にもとづき、合格者数を増加させること。
 - ・実施要綱を早期に配布するとともに、組合に提示すること。
- 6-4 図書館非常勤職員、技術補佐員、技能補佐員等の専門的知識が必要とされる職種については、現在実施されている事務職員登用制度とは別途、常勤職員化のための登用制度を整備すること。
- 6-5 長期フルタイム職員を常勤職員（正規職員）化し、諸手当・昇給速度等を正規職員と同等とすること。
- 6-6 パートタイム職員に期末手当を支給すること。
- 6-7 パートタイム職員の時給、一般職本給表（1-33）頭打ちを解消し、経験給を加算した給与に改善すること。また平成19年度からの定額制についても、経験給を加算して時給1,000円以上になるようにすること。
- 6-8 病気休暇、子の看護休暇、介護休暇、妊産婦検診のための休暇を有給休暇にすること。
- 6-9 期限付雇用を撤廃し、期間の定めのない雇用とすること。
- 6-10 改正労働契約法の趣旨に反して、雇用期間を5年以内に定めないこと。また、改正労働契約法の趣旨にしたがい、現時点で有期労働契約が反復されて通算5年を超えている場合は、直ちに期間の定めのない労働契約に転換すること。
- 6-11 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の趣旨にしたがい、フルタイム非常勤職員の最終雇用期間を65歳までとすること。
- 6-12 金沢大学表彰規程第3条第3項の永年勤続者表彰の対象者に、非常勤職員を含めること。
- 6-13 健康保険、厚生年金保険への加入について柔軟に対応すること。労働時間、労働日数が正規の職員の3/4以下の場合でも一律で適用を除外せず、必ず本人に確認の上、本人が希望した場合は保険加入を認めること。
- 6-14 退職手当が支払われている非常勤職員の退職手当の算出方法を常勤職員と同等にすること。
- 6-15 常勤的勤務にある非常勤職員について、国家公務員共済に加入出来るよう配慮すること。



附属病院等に関する要求

- 7-1 各種研修、委員会等の仕事に係わった時間外労働を全て超過勤務と認め、手当を支給すること。まずは、2012/9/10の団体交渉で約束した、各種研修、委員会等が勤務時間外に行われる場合の時間外労働手当の支給基準例を速やかに提示すること。
- 7-2 サービス残業が発生しないよう、労働時間の管理を行うこと。附属病院看護師に対して組合が行ったアンケート（2011年12月）によると、時間外労働があると回答した者の内、半数以上が申請しなかったと回答しており、病院執行部の努力はまだまだ成果に結びついていない。具体的な対応策を提示すること。

**是非ご意見、ご要望を
組合までお寄せください。**