

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同し) / 角間内線2105
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホームページ <http://www.ku-union.org/>

2015年12月14日

通巻1236号

この号の内容

- 統一要求交渉の報告

統一要求交渉の報告



9月7日、今年度の統一要求に基づく団体交渉を行いました。あまり成果のない交渉になりましたが、今後活かすという観点から、交渉の要点を整理して報告したいと思います。

手当の新設・増額に関する要求

① ハラスメント相談員手当

ハラスメント相談員に関する私たちの基本的な要求は、相談業務の実態を調べて負担の大きい相談員に手当を支給せよというものです。法人側は相談員の大変さは理解しているものの、業務の定量的な把握が困難なこと、ハラスメント相談以外の学生相談業務とのバランスから手当支給は難し

いという認識のようです。これを打破するためには、相談員の方からの声が不可欠です。どうぞ実態をお知らせください。なお、ハラスメントについて付言すれば、私たちは相談員の負担のない職場、すなわちハラスメントのない職場づくりを最大の要求としています。

② 附属学校園の入試問題作成手当

不支給の理由として、「入試問題の作成は実験校・研究校としてのミッション」「作問に関わったからといって教科の先生全員に手当を支給することは不相当」との説明がありました。これは逆に「負担の大

きい先生には手当を支給する」ことを意味します。そのためには実態調査が必要になるのですが、それは人事課が主導で実施するとのこと。どのような調査がなされるか、注目する必要があります。

③ 附属学校園の課外活動手当



公立学校の手当が増額になったことをふまえた要求ですが、法人の回答は相変わらず「義務教育手当の減額等、他の教員特殊勤務手当とセットであれば見直す」というものです。さらに「円滑な人事交流という観点から県市に合わせる必要があれば見直す」と

の回答でした。これは県市より低い本給を無視した話で到底納得できません。すべてを県市に合わせるというのであれば、本給を上げないと筋が通りません。とはいえ、筋論を闘わせていても改善は期待できませんから、何かしら次善の策を考える必要があるかもしれません。

④血液浄化部・救急部の特殊勤務手当



既存の特殊勤務手当を含めた総合的な検討が必要との回答で、要求に対する直接的な回答にはなっていません。結局のところ、特殊勤務手当に回せる予算に限界があるので、このような回答にならざるを得ないのだと判断されます。ただ、病院担当理事か

らは病院が危険の多い職場であり、例えば救急部の危険性が高いことは十分に承知しているとの認識が示されました。今後、組合としても危険度の高さを示す実情を指摘しながら、ねばり強く要求していく必要があります。



労働条件の改善に関する要求

①教職員の多忙化への対応

最近、多忙化が進行していることは法人も認識しており、その要因については、国立大学改革プランの加速期間であると同時に、新執行部体制への移行に伴う作業の増加も影響しているかもしれないとの見解が示されました。多忙化は教職員に長時間労働（残業）を強い、病気の原因となり、はなはだしい場合は過労死を招きかねないため、その解消は喫緊の課題です。

昨年「過労死等防止対策推進法」が施行され、今年「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されました。

大綱には「労働組合及び過半数代表は、この大綱の趣旨を踏まえた協定又は決議を行うよう努める」とあります。

そこで私たちは、過労死ラインとされる「月80時間の残業」をなくす対策として、例えば「週20時間以上の残業をした翌週に特別休暇を付与する」といった施策を求めました。特別休暇はともかく、有給休暇取得の指導は可能であるとの見解が示されました。なお、この件に関連し、長時間労働の状況に関する資料を組合に開示することを求め、了解を得ました。

②学生指導に関する教員の負担の軽減

私たちの要求は、学生指導に伴う教員の負担を軽減すべく、組織的に学生をサポートする体制を確立することであり、もしすでに確立されているのであれば、その周知です。学生指導が教員の仕事であることは誰も否定できません。ただ「学生指導は教員の本務である」という一言で済まされると、本務に伴う責任が無限に拡大する恐れもあり、不安を禁じ得ません。また「学生個々によって事情が異なるので、直接指導している個々の教員に委ねざるを得ない」というのでは、大学は責任を個人に押し付けているのではないかと不信感を招きます。何よりも、まじめで責任感の強い教員ほど精神的負荷（ストレス）を感じて疲弊している現状に思いを致すべきです。

法人からは、『学生サポートガイドブック』の活用が提案されましたが、ガイドブックを通読された方の感想は“自分にはこんな対応はできない”が大半ではないでしょうか。また、私たちが組織的サポート体制というのは、「3週続けて講義を欠席した場合は注意」ではなく、「……場合は〇〇に連絡」のような形にすることです。

学生指導に限らず、教員はさまざまな場面で危機管理対策に頭を悩ませています。一度、危機管理の専門家に依頼し、教員の負担軽減につながる対策マニュアルを作成したらどうでしょうか。本当に負担軽減が実現するのであれば、そうしたことに予算を使っても、誰も不満を唱えないでしょう。



③技術職員問題検討WG

WGの検討が進んでいない現状について説明を求めたところ、WGではすでに検討課題を確認し、今後、技術職員からのヒアリング、他大学の事例の調査を行い、学長からの指示もあるので、今年度末までに何らかの方針を出す予定であるとの回答でした。また従来と同様、処遇改善を前提としたWG

ではないとの回答でしたが、結果として処遇改善につながる検討を要求し、そうした結果が得られる方向での検討もなされるであろうことを確認しました。ただ、一口に技術職員と言っても、その職務の実態は多様であり、どのようなヒアリングが行われるのか、注意していく必要があります。

④育児期間中の看護師の夜間勤務



組合の要求は、育児期間中の看護師の夜勤を必要としない体制の構築であり、仮に夜勤を命じる場合であっても、本人の意向を尊重し、申請がないかぎり夜勤を命じられることのない制度にすべきであるというものです。これに対して法人からは、就業規則に「（請求があれば）本学の運営に支障がある場合を除き、深夜勤務をさせてはならない」とあり、これをふまえて十分に配慮した対応がなされ、夜勤を依頼するの

は、運営上やむを得ない場合だけであるとの回答がありました。また、本学の状況は他大学に比べて良好な状況であるとの説明もありました。

組合からは、実際に看護部から依頼されたら断れないし、夜勤免除を請求することも難しいのが実情であることを説明し、配慮を求めました。なお、今回の要求は「育児」を対象としましたが、今後は「介護」も対象にすべきかもしれません。

グローバル化に関する要求

①留学生の増加に備えた体制の整備

外国人留学生に対する支援は多岐に亘りますが、今回私たちが特に強調したのは、人間社会研究域の「外国人留学生支援の会」のように、教職員の寄付金によって万一の事態に備える体制をやめて、大学としての支援制度を確立すべきであるということ

です。法人からは人社の取組に対する評価と同時に、やはり「個人負担ではなく、組織保障があるべき姿である」との見解が示されました。今後は具体策の提示を求めていく必要があります。

②英語研修の充実



グローバル化対応として英語研修の充実が図られ、今年度からはタフツ大学のELPに基づく研修が始まりました。この研修は常勤職員だけを対象として非常勤職員が除外されました。法人によるとキャパシティのためとのこ

とですが、外国人留学生からすれば、対応する職員が常勤か非常勤かは関係ありません。私たちは英語研修についてニーズが多い以上、その機会の拡大が必要であると主張し、法人からはELPセンターの実情をふまえた対応を検討する旨の回答が得られました。

非常勤職員に関する要求

①待遇の改善

日本の労働人口の4割が非正規労働者であり、その労働条件の改善はOECDからも提言を受けているという現状をふまえた要求です。法人からは、運営費交付金に頼らざるを得ない現状では、人件費の増額は難しく、また外部資金による雇用者も多く、一律の給与水準引上げは困難であるとの回答がありました。むろん給与面の改善が最重要課題ですが、一方で経費の負担を伴わない待遇改善も求めました。例えば、常勤職

員では有給化されている病気休暇、介護休暇、子の看護休暇などです。それらは年次有給休暇で対応してほしいというのが法人の基本的姿勢ですが、年休の消化状況に基づいて検討する余地はあるとの回答が得られました。ただ年休に関しては、万一に備えて消化しきることはないのが実態でしょうから、そうした実態をふまえた検討を求めます。



②雇用契約の無期雇用への転換

昨年の交渉を通じ、「補助的業務だから5年任期」とか、「5年つづく業務を臨時的」とか、法人の回答の非論理性が明白になったにもかかわらず、今年も同じ回答であったことは理解に苦しみます。さらに今年は「雇用上限が5年であることを承知の上で契約」といった理由も挙がりました。求職者にとって、それ以外の選択肢がないことに無頓着な発言と言わざるを得ません。本学に限らず、日本の大学のほとんどが改

正労働契約法の趣旨を無視して恥じない現状は後世の批判を免れそうもありません。

ことは非常勤職員だけの問題ではありません。5年ごとに不慣れな方が多く採用されたら、常勤職員の多忙化に拍車がかかることは必定です。そのために超過勤務手当も増加するでしょう。さまざまな問題を考慮すれば、5年の有期雇用の不合理性は明白です。改めて再検討を求めます。

管理・運営・制度に関わる要求

①女性教職員の職階上の改善

女性教員の教授職比率の向上、女性職員の管理職登用の推進を要求しました。法人からは、本学の教授職に占める女性教員の比率は年々向上し、国立大学の中では上位にあること、課長職、副課長職への登用に当たっては昇任資格試験等により、性差による区別はないとの回答がありました。こ

れに関連して「女性活躍推進法」への対応を問うたところ、法律で女性管理職の比率設定が求められたら対応せざるを得ないが、数値目標とは関係なく、女性教職員の登用を推進するとの回答でした。ぜひ実践してほしいところです。

②科学研究費（外部資金）関係

まず外部資金の間接経費について、現在の「法人8：教員（部局）2」という配分割合を改め、部局への配分比率を高くするよう求めました。これは理工系のスペース課金による負担増が基盤研究経費に影響を及ぼしているという声を受けて要求したものです。法人からは、運営費交付金の配分方法が変わる第3期の予算の建て方は見直す予定であり、間接経費についても議論するとの回答がありました。なおスペース課金については、間接経費を含めて限られた予算枠の中で考えざるを得ない問題です。

また、外部資金の獲得をめざすのであれば、申請しない者に懲罰的措置を講ずるより、月給制教員についても間接経費の5%を給与に加算する措置のほうが効果的であると主張しました。法人からは、基盤研究経費の減額対象になった教員は1名であり、大学の方針は構成員の理解を得ているとの見解が示されました。その上で給与への加算については、年俸制教員に対するインセンティブという性格のものであり、今のところ月給制教員への適用は考えていないが、将来的にはあり得るとの回答でした。

③事務職員の人事異動

職場不適應を防止するためには、何よりも本人の意向を尊重した人事異動であることが必要だと主張し、法人からは、人事異動は本人の希望のほか、能力・適性・将来性等を加味し、大学の業務の必要性を考慮

して実施しており、万一、職場になじめない場合は、長期休暇（休職）といった事態を招かないように対処するとの回答がありました。



昨年度の交渉事項等の確認

①リフレッシュ休暇

今年の11月23日から実施したいと考えているが、規程改正が間に合わない場合であっても、今年度に休暇取得の資格を得た職員も対象となることを確認しました。

②博士研究員の宿舎利用

現在、施設部と調整し、規程等の見直しを進めているとの説明でしたので、早急な対応を求めました。

③非常勤職員（フルタイム）等の退職手当

昨年度の交渉を通じ、今年から若干なりとも改善がなされるとの感触を得ていたのですが、何も提案がないので説明を求めました。法人からは、今年度は年金制度の改革に伴う負担増が1億あり、来年度からは運営費交付金の配分方法の見直しがあるの

で、現時点で実施するとは確約できず、もう少し対応を検討する時間がほしいとの回答がありました。こうした状況が続けば、組合としても、改めて統一要求の事項に加えて交渉する必要が生じるかもしれません。

昨年度の人事院勧告の給与2%引き下げに対する代償措置については、今年度の人勤交渉で改めて協議することになりました。



金沢大学教職員組合

新年会



日時：2016年1月22日（金） 午後6時30～8時30

会場：Fusion21（21世紀美術館内）

会費は2000円です
2016年3月退職の方は無料

1月15日（金）までに組合事務所にお申し込みください

（電話 262-6009〈角間内線2105〉、メール kanazawa@ku-union.org）

◎楽しいゲームなど企画も盛りだくさん計画中です。

◎2016年3月末退職者のセレモニーがあります。ぜひご参加ください。



教職員共済

退職者のための

生活設計セミナー開催 生命・医療・年金

将来の安心に備えた共済の活用と保障の見直し説明会

まだまだ人生これから！加入している保険はこれでいいのか、この機会に一度見直してみませんか。



日時 1月18日（月） 17:30～19:00

場所 角間組合事務所 *夕食をご用意いたします

締切 1月14日（木）まで
組合事務所までお申し込みください

どなたでも
参加できます
お気軽に
ご参加ください

お申し込み

学内便等にて組合事務所までお送りください。

又はメール

kanazawa@ku-union.org

ご記入いただいた事項は「個人情報保護に関する法律」を遵守し、組合活動情報のご提供、組合費徴収などの事務のために適切な取り扱いをいたします。

連絡先

金沢大学教職員組合

金沢市角間町

TEL076-262-6009（FAX同じ）

内線（角間）2105

http://www.ku-union.org/

金沢大学教職員組合 加入申込書

申込日 年 月 日

ふりがな 氏名 (男・女) 生年月日 年 月 日

所属部局 職種 職名

電話番号

E-mail (職場・個人用)

組合費 チェックオフ(賃金控除)【通常はこちら】 8桁の職員番号

チェックオフ以外の方法を希望 ()

住所

差し支え無ければ記入ください。職場に組合の発行物をお届けしにくい場合にはご自宅への送付も可能です。