

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/

2021年11月8日

通巻1292号

この号の内容

- 休暇制度の改定について

産前休暇は、やっぱり、8週 8→6週への短縮に反対します



10月末、以下の就業規則改正案が提示されました。

1. 休暇制度



(1) 年次有給休暇の繰越日数を **40日→20日に短縮**

(2) 産前休暇を **8週→6週に短縮**

(3) 不妊治療に関する特別休暇を創設

2. 令和3年度の人事院勧告への対応として、

今年度の賞与を▲0.075月、来年度以降は▲0.15月

3. 3号年俸制を新たに創設

まずは、産前休暇の短縮について組合の見解を報告します。他の内容については、11/11に予定している団体交渉の後に報告します。

なぜ産前休暇の短縮に反対するのか？

1. これまでの金沢大学における産前休暇と大学による提案。

これまで金沢大学では、産前産後休暇につき、「産前8週間」の取得が可能とされてきました。これは、出産年齢の多様化・高齢化が進む中で、人によって非常にまちまちな妊娠の経過・身体的リスクや、その配偶者の協力・支援等に関して、より早期からの対応を可能とする幅広い選択肢を提供するもので、安心・安全な出産環境を整えていくうえで非常に重要な役割を果たしてきました。

もちろん、この休暇は必ずとらなければならないものではありません。体調や周辺環境等々を考えつつ、働き続けることも可能です。重要なのは、多様なニーズに合わせた取得の可能性を確保してきた点にあります。

ところが、今回、大学当局からは、これを「産前6週間」に短縮する案が提示されています。

2. 「短縮」の理由

その理由は、「国家公務員の水準に合わせる」というものです。

これまで金沢大学は、安心・安全な出産環境の整備に向けた積極的な取り組みを行う自治体や他大学の先進的な例にならば、国家公務員であれば「6週間」であるところを、「8週間」として、出産・育児に臨む教職員のために良好な環境を提供してきました。公的な役割も担う大学の果たすべき社会的責任をモデル的に示す形で、先進的な好例を示す一翼を金沢大学も担ってきたのです。

ところが、今回、出産・育児を積極的に支援しようとする社会情勢にも逆行する形で、「6週間」に短縮する提案が行われました。

3. 「国家公務員準拠」は「良いもの」？

国家公務員の水準に合わせるというと、それなりの水準である、もしくは、決して悪くはない標準である、と思われる方もいらっしゃるかもしれません。

しかし、「6週間」というのは、労働基準法の定める「決して下回ってはならない最低水準」に過ぎません（労働基準法65条）。このため、今回の提案は、法律が定める、決して下回ってはならないぎりぎりのラインまで産前休暇のレベルを引き下げることの意味します。

また、出産・育児の分野においては、「国家公務員」は決して模範的な状況にあるわけではありません。現在、「国家公務員」は、非常に過酷な労働環境の下に置かれており、臨月ギリギリまで長時間労働を行う例もみられます。母体・胎児にとってのリスクは言うまでもなく、国家公務員は、リスクを冒して出産に臨むか、退職するか、それとも、そもそも子を授かる選択肢自体を放棄するかのいずれかを迫られる傾向にあるのです。このような状況も背景として、国家公務員の志望者は低下の一途をたどる一方で、若年層の離職は上昇の一途をたどり、優秀な人材確保の困難を引き起こしています。

金沢大学は、これまで、国家公務員よりも一歩あゆみを進めて、少しでも教職員の皆様が安心・安全な出産に臨めるよう制度を整えてきました。それなのに、なぜ、今、あえて過酷な状況に置かれている「国家公務員」の水準に合わせようとするのでしょうか？



4. 出産・育児は、同僚に迷惑？／子を産まない選択肢を選ぶ人にとって不平等？

確かに、出産・育児による休職者が出ると、他の教職員に「しわ寄せ」が行く、と感じる方も多いかもしれません。これは、金沢大学のみならず、日本全国、また、世界中でも常に問われ、挑まれている課題です。しかし、それでもなお、出産・育児という人類の発展・継続に不可欠な営みを、軽蔑するのではなく、支援しようとする努力が続けられています。

また、子を産まない選択肢を選ぶ人にとっては、「不平等」ではないかと思われる方もいらっしゃるかもしれません。しかし、立ち止まって考える必要があるのは、それは、果たして、産前休暇を短くすることによって解消されるべき問題なのか、ということです。子を産まない選択肢を選んだ方が、子を産むという選択肢を選んだ方の休職中に普段よりも多くの役割を担ったのであれば、それは特別褒賞や特別休暇の付与等を通じて相応に報われるべきです。ただ、これは、あくまでもそのような方々にも、プラスアルファの充実した評価・休暇制度を整備していくことにより解消されるべき「不平等」なのであって、決して、産前休暇の内容を引き下げることによって実現されるべきことではありません。

5. 有給休暇や病気休暇を取ればよい？

また、「6週間」になっても、より長期の産前休暇を必要とする人は、有給休暇や病気休暇などを取ればよい、と感じる方もいらっしゃるかもしれません。しかし、有給休暇は、本来、「理由を問わず、特に余暇のために有給で休むことのできる」権利であり、産前の体調変化のために消費すべきものではありません。病気休暇も同様で、妊娠初期の切迫流産等の危険に対処する場合等であればまだしも、妊娠について一般的に「病気」とレッテル貼りをすることは不当です。

産前休暇は、産前という時期に、各自のニーズに合わせて休暇を保障することに意義があるのであり、本来別用途で用いるべき休暇を当てようとするのは健全な発想とはいえません。



6. 「小さな声」を潰さないために

職場において、出産・育児に臨む人々は、常に「少数派」です。多数派によって、その声をかき消すことは、いとも簡単です。

しかし、金沢大学の一構成員として、自分の働く職場がそのようなものであってほしくはありません。苦勞をしつつも、みんなで知恵を絞り、誰もが気兼ねなく出産・育児に臨むことのできる環境を整備しながら、同時に休職者の生じた部門にも手厚く手当てをしていこうとする、教職員を大切にす金沢大学であってほしいのです。

非常に真面目な教職員の多い金沢大学です。これまでも「迷惑をかけてしまう」と感じながらも、出産・育児という営みに臨んできた教職員の方々が多くいらっしゃったことかと存じます。そのような人々にとって、また、金沢大学を職場に選び、また、選ぼうとする人々にとって、あたかも「出産・育児は迷惑であり、その権利は減らされてしかるべき」といった誤ったメッセージを発することになりかねない、今回の提案はやはり立ち止まって慎重に再検討されるべきであるように思われます。どうか、充実した人員配置や機動的な人員の再配置、出産・育児という選択をしない人々への手当ての検討等々の努力を続けることよりも、安易に「潰しやすい声」を切り捨てるといった選択肢がとられることのないよう、切に願います。

教職員の皆様におかれましても、今回の提案について、共に考えていくことができたら幸いです。



必要な**声**を上げるのを諦めることは、大学の方針に正当性を与えることになりません。このことに限らず、どんな小さなことでも、おかしいことには積極的に**声**を上げていきましょう。少しずつでも、職場環境、職場風土は変えられます。組合

はその支援をします。適切な職場環境、働きがいのある職場、自由な研究活動、自由な生活空間を確保するためには、一人一人の**声**が必要です。

みんなの
声

ナチスが最初共産主義者を攻撃したとき、私は声をあげなかった。私は共産主義者ではなかったから。
社会民主主義者が牢獄に入れられたとき、私は声をあげなかった。私は社会民主主義者ではなかったから。
彼らが労働組合員たちを攻撃したとき、私は声をあげなかった。私は労働組合員ではなかったから。
そして、彼らが私を攻撃したとき、私のために声をあげる者は、誰一人残っていなかった。
(『彼らが最初共産主義者を攻撃したとき』マルティン・ニーメラーの言葉に由来する詩。)

職場を良くしたいという「想い」や「声」がたくさん集まると、職場を改善する大きな力になります。組合に加入されていない方は、ぜひ、加入してください。

労働問題に関する情報、大学をめぐる動き、
金沢大学教職員組合の活動などを配信しています。



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

雇用形態 常勤職員 フルタイム非常勤職員 パートタイム非常勤職員 その他

電話番号 (携帯電話)

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

--	--	--	--	--	--	--	--

*給与支払時に、大学が組合費を給与から控除し、一括して組合に渡す方法です。
*職員番号は、職員証、給与明細書に記載されています。

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。