

## 1 全ての職員に共通する要求

- 1 - 1 男女共同参画の観点から、育児との両立が可能な職場環境の整備を進めること。
  - (1) 管理職（管理職手当支給対象者）の時間外労働を縮減し、育児期間中でも管理職業務が行えるような環境を整えること。
  - (2) 男性の育児休業取得を促進すること。政府が目標と定めている「2020年までに13%」の実現を目指したロードマップ等を作成すること。
  - (3) 小学校就学前の子がいる教職員については、土日の出勤に対して十分な配慮をすること。
  - (4) 現在は小学校就学前までとなっている育児短時間勤務の取得条件を小学校3年生までに緩和すること。
  - (5) 5時以降に会議を行わないように努めること。
  - (6) 育児休業（育児短時間勤務を含む）を理由に、昇給昇格の際に不利益な取扱いをしないこと。育児休業期間であっても通常通りの基準で昇給昇格を行うこと。
- 1 - 2 ハラスメント根絶に向けた施策として、学外の第三者機関等にも相談窓口を開設し、より相談しやすい体制にすること。
- 1 - 3 外国人留学生の増加に対応する施策を推進すること。
  - (1) アカデミックライティングの支援体制を充実させること。
  - (2) 2年目もチューターを配置できる制度であることを周知すること。
  - (3) 留学生の生活指導については、専門の部局および職員が対応する制度とすること
- 1 - 4 教職員の給与を改善すること。人材確保の観点から、同規模の私立大学、国家公務員、石川県、金沢市等、就職（転職）希望者が競合する事業者との給与格差を改善すること。
- 1 - 5 教職員の多忙化を解消する施策を実施すること。
  - (1)（教員）各部局の意見に基づいた大学運営を行うこと。とくに大学「改革」等として新たに実施を予定していることについては、大学として新しい施策の効果、実現可能性、実現に必要な投入資源量等を十分に検討した上で、早めに情報を開示し、各部局による現実的かつ建設的な議論と提案を適宜求め、それらを十分に加味すること。
  - (2)（教員）裁量労働制の見なし労働時間は7時間45分であることを前提に、研究以外の業務（講義、実習、会議、その他の校務等）を適正量の範囲内とすること。
  - (3)（職員）時間外労働の縮減に努めること。特に月45時間以上の時間外労働については、出来る限り短くするように努めること。また、時間外労働縮減の観点から、月45時間以上の時間外労働については、法定割増賃金率を超える率とすること。
  - (4)（職員）就業から始業までのインターバル時間を最低11時間確保すること。
  - (5)（職員）時間管理者による勤務時間管理を適切に行うこと。土日に出勤している係長以下の職員の勤務が正確に把握されていない可能性があるため、特段の注意が必要である。
  - (6) 時間外労働が月45時間および月60時間を超えた教職員について、事業場毎、月毎の人数を開示すること。

- 1 - 6 休日出勤の振替が確実にできるように、休日出勤毎に、振替制度を周知すること。特に入試等の多数の教職員が対応するものについては、説明会や会議の際に、振替制度についてアナウンスすること。また、定められ期間内に振替休日の取得が出来なかった場合については、休日労働手当を支払うこと。
- 1 - 7 年次有給休暇の取得促進を図ること。全職種について、最低でも国家公務員の平均である13日を目標として設定し、実現に向けた具体的な取り組みを行うこと。

## 2 教員に関する要求

- 2 - 1 学生の教育研究以外の生活指導については全学的なサポート体制を充実させ、教員の過重負担を軽減すること。例えば、学生生活支援の総合窓口（第 期中期目標中期計画（素案）の〔3-1〕）等、学生が気軽に相談できるカウンセラーやソーシャルワーカー等の専門家を配置した専門部局を開設し、当該専門家が責任をもって解決を図る体制とすること。学生が講義を連続欠席する等の問題が見られる場合においても、その対応を担当教員任せにするのではなく、担当教員からの連絡をうけて上記専門部局が対応する体制とし、適切な生活指導ができるよう、相談者の人権に配慮しながら大学として情報集約、および教職員への適切な情報提供を行うこと。
- 2 - 2 管理的経費の不足を補うために行われている、スペース課金を廃止すること。
- 2 - 3 科研費を申請しない教員の基盤研究費を当該年度に半額にする措置を止め、次年度以降とすること。
- 2 - 4 特任教員と常勤教員との待遇格差を改善すること。特に住居手当や扶養手当等の福利厚生および教育研究に関する経費について改善を要求します。

## 3 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。

## 4 事務職員に関する要求

- 4 - 1 サービス残業が発生しないよう、時間管理者が勤務時間外の業務の内容および時間について適切に把握すること。特に土日の出勤については特段の注意を払うこと。
- 4 - 2 管理職（管理職手当支給対象者）についても、労働安全衛生法の観点から、労働時間の適切な把握や注意喚起を通じて過重労働を防ぐこと。
- 4 - 3 昇給昇格の基準を明らかにすること。昇格については、「人事院規則 9 - 8 第 20 条の基準及び法人化前の文部科学省の昇格基準等を準用し、基準に適合した者の中から勤務評定の評定結果等に基づき実施している」旨の回答（平成 25 年 6 月 28 日付け回答 5-3）がありました

が、準用した上での具体的な基準が示されていません。また勤務評価についても、いくつかの要素が示されたものの具体的な評価方法が示されておりません。透明性確保の観点から、基準、評価方法について明らかにすることを求めます。

- 4 - 4 ニーズの高い研修プログラムの充実を図ること。また自己啓発のための休暇および休業を促進するため、自己啓発等休業の定義を緩和すると共に休業期間中の給与を保障すること。

## 5 技術職員に関する要求

- 5 - 1 技術職員問題検討WGの議論を通じて早期に技術職員の待遇改善を図ること。
- 5 - 2 サービス残業が発生しないよう、時間管理者が勤務時間外の業務の内容および時間について適切に把握すること。特に土日の出勤については特段の注意を払うこと。(4 - 1と同様)
- 5 - 3 昇給昇格の基準を明らかにすること。昇格については、「人事院規則9 - 8第20条の基準及び法人化前の文部科学省の昇格基準等を準用し、基準に適合した者の中から勤務評価の評価結果等に基づき実施している」旨の回答(平成25年6月28日付け回答 5-3)がありましたが、準用した上での具体的な基準が示されていません。また勤務評価についても、いくつかの要素が示されたものの具体的な評価方法が示されておりません。透明性確保の観点から、基準、評価方法について明らかにすることを求めます。(4 - 3と同様)
- 5 - 4 ニーズの高い研修プログラムの充実を図ること。また自己啓発のための休暇および休業を促進するため、自己啓発等休業の定義を緩和すると共に休業期間中の給与を保障すること。(4 - 4と同様)

## 6 非常勤職員等に関する要求

- 6 - 1 長期フルタイム職員の待遇を常勤職員並みにすること。
- 6 - 2 パートタイム職員にボーナスを支給すること。
- 6 - 3 パートタイム職員は経験を加味した給与体系とし、時給の頭打ち・定額制の改善を図ること。
- 6 - 4 有給休暇制度の充実を図ること。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とすること。職員の妻が出産する場合の休暇を有給休暇として新設すること。パートタイム職員について、病気休暇を有給休暇として新設すること。
- 6 - 5 非常勤職員の常勤職員への登用を積極的に行うこと。
  - (1) 事務補佐員については、事務職員登用制度に基づいて常勤職員への登用を促進すること。事務補佐員の事務職員登用試験制度の改善と登用枠の拡大を要求します。

- (2) 図書系および技術系の補佐員については、事務職員登用制度とは区別し、常勤化のための登用制度を整備すること。加えて協議採用の条件を緩和し積極的に常勤職員に転換すること。
- 6 - 6 2013年4月に改定された、非常勤職員(パートタイム)の雇用期間の上限を5年とする規定を廃止し、一定の条件をクリアした場合については、無期労働契約を原則とする制度に改正すること。
- 6 - 7 派遣労働者を1年以上受け入れている場合は、当該派遣労働者の意向に応じ直接雇用とすること。
- 6 - 8 研修プログラムを充実させること。特に職務遂行に必要な研修については、常勤、非常勤の別なく、参加できる様にする。
- 6 - 9 常勤職員と非常勤職員の業務内容・職責の違いを明確化し、非常勤職員の従事すべき業務内容について個々の労働条件通知書に明確に示すこと。
- 6 - 10 非常勤職員の相談窓口(担当者)を明らかにして、労働条件や職場環境について相談しやすい体制を構築すること。

## 7 附属病院職員等に関する要求

- 7 - 1 看護師の自己研鑽研修について以下の改善を図ること。
- (1) 自己研鑽研修への参加は自由であることを周知徹底すること。2015年7月に組合が実施したアンケート(以下、組合アンケート)によると、「自己研鑽研修が自由参加であることを知っている」と回答した者は42%でした。自由参加であること必ずしも周知されているとはいけませんので、速やかな改善を求めます。
- (2) 自己研鑽研修への参加は、《実質的》に自由とすること。組合アンケートによると、自由参加が原則であると認識しているものの、「出席は当たり前という雰囲気の中かでほとんど強制されているに等しい」と訴える回答が多数ありました。
- (3) 自己研鑽研修の数は必要最小限とすること。看護技術向上のためには不断の自己研鑽が求められることに異論はありませんが、多すぎる研修は疲労回復を妨げ、勤務に悪影響を及ぼします。
- (4) 時間外労働手当支給の対象外とされている院内研修(自己研鑽研修)、委員会活動、病棟での学習会について、真に必要なものを精査した上で、出来る限り勤務時間内で行うこと。やむを得ず時間外に及んだ場合については、時間外労働手当等何らかの手当化を行うこと。
- 7 - 2 サービス残業が発生しないように勤務時間の管理を行うこと。組合アンケートによると、看護業務で超過勤務があると回答した者の約25%が申請していません。また自由記述では、「書ける雰囲気ではない」「心苦しい感じがする」「申請してよいかわからない」「申請できるとは知らなかった」などの回答が多数ありました。

- 7 - 3 始業開始前の出勤について適切に管理すること。組合アンケートでは、始業開始時刻前に出勤するとの回答が84%あり、その理由のほとんどが「情報収集」や「看護業務の準備」でした。始業開始時刻前に、ミーティングを行っているケースもありました。7 - 2と同様の理由で、始業開始時刻前に出勤した86%が超過勤務簿に記入していません。業務命令を受けていなくても業務上必要であれば勤務として扱い、時間外労働手当を支払うことを求めます。時間外労働手当を支払わない方針であるなら、始業開始時刻以降に「情報収集」「看護業務の準備」ができる勤務体制とすることを求めます。
- 7 - 4 育児期間中の看護師が深夜勤務をしなくてもよいような看護体制を病院として構築すること。育児期間中の看護師への配慮は言うまでもなく、育児短時間勤務以外の看護師の負担にならないよう、正規非正規を問わず看護師の増員等によって対応することが望ましい。育児期間中の看護師にやむを得ず深夜勤務を命じる場合は、通常勤務者の半分以下の日数とすること。
- 7 - 5 深夜勤務の上限を月4回まで（二交代制看護師の場合）とすること。
- 7 - 6 任期付きの医療系技術系職員の雇用については、無期雇用契約とすること。昨年度の回答では検討中とのことでしたので、まずは検討結果の開示を求めます。