

1 全ての職員に共通する要求

1-1 ハラスメント防止に向けていま一層の対策を講じること。

- (1) ハラスメントに関する研修を充実させること。
- (2) 現在の大学のハラスメント防止体制がどのような状態になっているのか、構成員に周知すること。
- (3) 組合加入は労働者の重要な権利であること、組合加入を妨害する行為は、不当労働行為であることを、管理的職務に当たる教職員にも研修などで周知徹底すること。
- (4) 学外の第三者機関に相談窓口をつくること。昨年度の回答にあった「導入の可能性の検討」の進捗状況について説明してください。

1-2 外国人留学生の増加に対応する施策を推進すること。

- (1) 留学生のレポートや学位論文（卒論、修論、博論など）の日本語修正支援を制度化すること。2017/10/4 の交渉後、TA 予算を留学生の論文チェックに使用出来る旨の周知がなされたと聞いていますが、具体的にどのような措置がなされたのか明らかにしてください。
- (2) 文書（WEB、規約、通知等）の英語化に特化した部署を新設すること。

1-3 多忙化を解消する施策を実施すること。

- (1)（全教職員）業務内容の見直しを行い、不要な業務については適宜廃止および簡略化すること。
- (2)（職員）終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。なお、そのインターバル時間が就業規則上の勤務時間におよぶ場合は、これを勤務したものをみなすこと。
- (3)（職員）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、月の時間外労働が 45 時間以内となるよう努めること。
- (4)（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す。

1-4 休日（土日祝）に出勤（教員が指導する学生実習等を含む）した場合は、振替休日を指定しなければならないこと、また、定められ期間内に振替休日が取得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を周知すること。

1-5 年次有給休暇の取得促進を図ること。

- (1) 年次有給休暇は教職員の権利であり、自由に取得できるし、すべきであることを周知徹底すること。国家公務員の平均である 13 日を当面の目安としつつ、また昨年度の取得状況を踏まえ、職種毎に大学としての目標日数の設定、計画的付与等を行うこと。
- (2)（就業規則第 50 条に定める）休日と併せることで、連続 10 日以上の日を年 2 回以上取得できるようにすること。

1-6 休日の日数を拡大、または休日を新設すること。非常勤職員については、有給で対応すること。（*2018 年 2 月 19 日付けの要求と同じ。）

- ・ 年末年始の休日の拡大
- ・ 夏季一斉休業の拡大
- ・ 5月の大型連休期間前後の休日化
- ・ 創立記念日の休日化

1-7 就業規則別表第3の4に規定する休暇について、海外におけるボランティア活動についても適用すること。

金沢大学がグローバルな大学を目指し、学生にもグローバルな視野を求めるのであれば、海外へのボランティアも除外せず含め明記すべきではないか。短期であっても、特に近隣諸国なら支援に赴くことも可能です。職員の語学力や専門的知識を生かした貢献が可能であり、その貴重な経験は学生教育や研究、金沢大学の社会的評価にもプラスとなると考えます。

1-8 職場環境を改善する観点（適切な温度および明るさの確保）から、アラートが頻発している現状を根本的に改善すること。

特に今年の冬季はアラートが頻発し、エアコンを消すことや蛍光灯の部分的な消灯等で対応がなされました。その結果、寒い中で業務（本部棟では常に椅子にコートが掛かっていました）、十分な明るさが確保されない中で業務を余儀なくされる状況がありました。突発的な大雪ではありましたが、毎年夏にはアラートが頻発していることも踏まえると、大学として快適な職場環境をつくる一層の努力が必要です。契約電力量の見直し、省エネルギー設備への変更等も考慮して、改善を求めます。

1-9 大学のダイバーシティ推進策として、以下の改善を図ること。

(1) 「就業規則」及び「育児休業規程」に定める「子」については、すべて「子（配偶者の子を含む）」とし、育児休業取得の対象とすること。

現行の規程・就業規則には、育児休業取得の要件として「配偶者の子」が含まれている場合と含まれていない場合があります。何らかの事情によって養子縁組等の法律上の親子関係がないままに事実上の親子として生活していることも十分考えられます。本学で働く教職員が益々多様化している現状においては、育児介護休業法の規定にとらわれず、取得条件を緩和するべきです。2013年に同趣旨の要求をし、必要性について検討するとの回答がありました。検討の進捗状況も含めてご回答ください。

(2) 事実婚についても法律婚と同様の取扱いを受けることを就業規則等において明示すること。例えば、規則第62条関係（特別休暇）で定める、結婚休暇および忌引きについても、職員の妻が出産する場合の休暇と同様に、「届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む」等と事実婚関係が適用されることを明記すること。

- (3) 同性カップルについても婚姻関係と同様に取扱い、その旨を就業規則等について明示すること。

日本学術会議 科学者委員会 男女共同参画委員会は 2015 年の提言「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」の中で、「多様なライフスタイルの尊重と多様な選択肢の保障」を掲げています。その中で、「世界では家族の多様化が急激に進んでおり、事実婚の急増、婚姻の性中立化（同性婚や同性パートナーシップの容認）が顕著であり、こうした多様化に合わせた待遇改善が必要と指摘している。また「グローバル規模での LGBTI の権利保障の進展にあわせ、LGBTI 研究者に対する差別的待遇やハラスメントを禁じ研究環境の改善をはかるべきである。」と、大学など研究者を抱える機関が果たすべき方針が明記されています（p. 10-11）。

- (4) 現行では、兄弟姉妹 3 日となっている忌引きについて、「兄弟姉妹 3 日（職員が相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては 7 日）」に改善すること。

少子高齢化が急進展し、生涯未婚率が 2015 年度集計データによると男性 23.6%、女性 14.1%（男性で 4.2 人に 1 人、女性で 7 人に 1 人；2017 年 4 月 3 日に国立社会保障・人口問題研究所が発表）と急増しています。こうした状況を反映して、金沢大学でも職員の兄弟姉妹で、配偶者も子も孫もないケースが増えています。

配偶者も子も孫もないなどの理由で祭祀を主宰することになった場合、官公署や諸機関での手続きだけでも平日に数日以上が必要であり、配偶者や父母と同様の日数が必要です。また、「おじ又はおば」の場合、「1 日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては 7 日）」と（ ）で例外規定がすでにあり、兄弟姉妹に同様の例外規程がないのは不合理であるため、均衡を図ることを求めます。

2 教員に関する要求

2-1 障がい学生支援室の専任職員を増員し、機能強化を図ること。

発達障害のある学生及びあると思しき学生が増えているにもかかわらず、現状では支援体制がきわめて貧弱（障がい学生支援室はパンクしそうな状態）なため、指導教員に対して過度な負担が押し付けられることになっています。生活指導（生活支援）を必要とする学生への対応は容易ではありません。場合によっては適切な指導のための専門知識が必要とされ、そうした専門知識を有しないと状況がうまく改善しない危険があります。それぞれの教員がそうした専門知識を獲得することは困難であり、専任の専門家を主体とする体制とすることが一刻も早く望まれます。

2-2 学位規程第 3 条第 4 項に定める学位以外の学位（課程博士論文）についても、学位論文審査のため学外から審査員を招聘した場合の謝金は、主査の経費（委任経理金）からではなく、必要経費を大学の予算から支払うこと。

- 2-3 大学院調整数が付いていない教員が論文の副査を行う場合は、論文審査手当を支給すること。

負担の程度に応じた見直し（平成 28 年 4 月）が行われた結果、調整数 1 が付く条件として、「大学院担当教員のうち、大学院研究科において、講義、演習、実験・実習を年度を通じて併せて 2 単位以上担当する者」となりました。しかし、この見直しにより、調整数が付かない（＝大学院生の指導について何ら付加的に給与が支給されていない）にもかかわらず、副査を担当するケースが発生しています。これは前回の見直しによって発生した不備であり、新たに補う必要があります。また社会状況としては、論旨論文・博士論文を問わず、論文審査の厳格性が強く問われている状況にあることから改善が必要です。手当額については、特殊勤務手当支給細則第 15 条（学位論文審査手当）に準拠することが適切であると考えます。

3 附属学校園に関する要求

- 3-1 病気休職時の業務代替について、改正された職員任免規程に従って、職場の要望に応じて速やか代替教員を配置すること。
- 3-2 教員の業務および勤務時間の適正化について、大学としての基本方針を明らかにすること。
- 3-3 入学試験に関連する業務について、手当を改善すること。現在、中学校と高等学校のみが対象とされている作問手当については、幼稚園、小学校、特別支援学校の業務も対象とすること。また対象業務を作問に限らず、問題点検、採点、監督、入試委員会等の一連の入試関連業務を踏まえて総合的に検討すること。
- 3-4 附属幼稚園の教員についても、研究主任手当を支給すること。
- 3-5 普通教室の空調（冷房）設備を増設すること。
- 3-6 部活動指導員の配置など部活動を支える環境整備を推進すること。

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勤務時間管理を適切におこなうこと。
- (1) 終業後は速やかに退勤することを励行するとともに、所定時間外（平日の所定時間外および土日）の勤務実態を把握するために、調査を実施すること。
- (2) 適切な勤務時間の管理システムを導入すること（既存のカードリーダーを使用する等の導入しやすい方法で試行してもよい）。まずは、土日の出勤実態について把握するために、カードリーダーを利用した出退勤管理を試行的に行うこと。カードリーダーによる出退勤管理は、労働時間の適切な管理のみならず、担当係の業務負担も大幅に削減することができるため、

速やかに導入すべきです。

- (3) 昼休み時間に窓口対応（来客・学生・教職員に対する対応）業務が発生する部局は、休憩時間設定を柔軟に行い、休憩時間であるにもかかわらず業務をしなければならない状況を無くすこと。また、一般的に窓口対応がない部局においても、やむを得ず休憩時間中に業務が発生した場合には、個別に改めて休憩時間を設定すること。2017/10/4 の交渉において、大学として調査するとの回答がありましたが、その結果を明らかにすること。組合の調査では、必ずしも改善されていませんでした。

- 4-2 一昨年および昨年の回答でも示された「新人事評価システム」の具体的な内容について明らかにすること。

5 技術職員に関する要求

総合技術部の運用状況を踏まえ、必要に応じて改めて要求します。

6 非常勤職員等に関する要求

- 6-1 正規職員と非常勤職員間の不合理な給与格差を解消すること。

(1) パートタイム職員にボーナスを支給すること。

(2) 職務内容等に応じた給与体系とすること。

①職務内容や経験年数を踏まえ、パートタイム非常勤職員の時給を 1000 円以上に引き上げること。

②業務支援事務補佐員の時給を引き上げること。

昨年の回答では、例えば、パートタイム職員（事務補佐員）の給与が一律 930 円であることについて、職務内容との関係から、具体的かつ合理的な説明がなされたとは言えません。

労働契約法第 20 条、パートタイム労働法第 8 条、第 9 条および第 10 条、同一労働同一賃金ガイドライン案（平成 28 年 12 月 20 日）等にしがたって改善すること。正規職員の職務内容および当該業務に伴う責任の程度や配置転換の範囲などを考慮しても、非常勤職員（事務補佐員）の時給を一律 930 円と設定することは、合理的な格差とは言えません。業務支援事務補佐員については、異動を伴う場合もあることから、非常勤職員の給与制度を、職務内容に見合った現実的で弾力的なものに改善することを求めます。

- 6-2 非常勤職員の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。平成 30 年 4 月以降の無期労働契約への転換を踏まえ、正規職員に準じた有給休暇制度とすることを求めます。

- 6-3 職務内容を雇用条件通知書に明確に示すこと。その上でそこにはない業務を命じる場合は、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。

7 附属病院職員等に関する要求

- 7-1 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。毎日の勤務時間管理については、1分単位で正確に把握すること。勤務時間を正確に把握するため、タイムカードを導入すること。「労働者の自発的な残業を使用者が知りながら、中止させず放置し、その労働の成果を受け入れている場合」は労働時間とみなされることを申し添えます。
- 7-2 申し送りは、勤務開始時刻から10～15分程度遅らせるなどして、勤務時間規程に定められた時刻前に、自主的または強制的に出勤する必要がないよう改善すること。
- 7-3 各職場の時間管理者（看護師長、副薬剤部長およびそれに準じる役職者）に対して、勤務時間管理のルールについて研修すること。
- 7-4 附属病院宝ホールで行っている組合説明会への参加を妨害しないこと（不参加の推奨を含む）。

組合説明会の時間帯には新入職員がフリーとなるよう、スケジュール等の配慮を求めます。病院主催の新入職員オリエンテーション期間中の昼休みに組合説明会を行っていますが、特定の職種においては、「別の場所へ移動するように」「職場で食事をとるように」「組合の説明は聞く必要がない」等の指示が上司からあり、一斉に退室することが続いています。本部での交渉（2017年10月4日）、医学系四分会と大学病院との懇談（2018年3月14日）において改善を求め、今後そのようなことがないように配慮するとの回答がありましたが、全く改善されませんでした。

組合に加入しようとしたことで不利益な取扱いをすることや、組合活動を妨害する行為は不当労働行為であり、法律違反（労働組合法第7条）であることはいうまでもありません。労働者が組合に加入することは正当な権利であり、それを行使するための重要な情報入手手段の一つが説明会です。そのような、権利行使の前提となる説明会への出席を意図的に妨害することも同様に法律違反です。

なぜ毎年このようなことが起こるのかについて原因を究明し、それをふまえた次年度の改善策の提示を求めます。