

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-ム-ページ http://www.ku-union.org/

2021年11月18日

通巻1293号

この号の内容

- アンケート

あなたの

声

就業規則改正(案)
について、
どう考えますか？

聞かせてください

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

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

あなたは、大学案に賛成？ 反対？

働きやすい職場にするために、あなたの声が必要です。



回答ページへのアクセス

12/4 までにご回答ください。

早めにご回答いただくとありがたいです。



年休の繰越日数の縮小について

40日の繰越は、恒久的な制度として提案

大学の説明のとおり、年次有給休暇の繰越が40日に延長されたのは、「臨時特例による給与減額」の代償措置でした。しかし、この説明は正確ではありません。代償措置という名称が使われたのは事実ですが、実態は、人数が増えている病気休職者を救済する目的を含む、恒久的な制度として提案されたものです。そのことは交渉記録からもわかります。*右記参照。

恒久的な制度だからこそ、この制度が、臨時減額対象外の職員（医療職や、臨時減額以降に採用された者）にも適用されているのです。

「臨時減額後から一定期間経過したから」という説明は、繰越延長制度が作られた趣旨を無視していますし、繰越延長制度を廃止する理由にはなりません。いまさら臨時減額を持ち出すのは筋違いです。

有松理事（当時）：年次有給休暇の繰越しを、現在の20日から40日まで認めて60日にすることを検討する。ほとんどの人には関係ないが、最近メンタル面を理由とする長期休業者が増加している。その間の給与が支給されることになり望ましい。

病休制度は2017年から不利益変更

一方で本学の病休制度は、2017年4月に本学独自の制度として変更されました。病気休職中の給与について、休職1～2年目は共済の傷病手当金で給与の2/3（66%）を保障、3年目に本学からの休職給80%となりました。本学が準拠してきた、国家公務員は、1年目は休職給80%、2～3年目は共済の傷病手当金です。

また、本学にも国家公務員にも、病気休暇（最大90日）の通算制度がありますが条件が異なります。連続する病気休暇を8日以上取得した後に通常業務に復帰したが、

再び同じ病気で病気休暇を取得した場合に、通算される制度です。本学は、6カ月以内に再取得した場合に通算されるのに対して国家公務員は20日以内です。

2017年に大きな問題にならなかった理由の一つに、年休繰越の制度があったと思います。病休者救済の経緯を全て無視して、年休繰越を廃止することは乱暴です。

病休者が減少していない現状において、年休の繰越限度の縮小を提案するのであれば、相応の配慮をするべきです。



最低限、経過措置を設けるべき

一定の経過期間を設けるべきです。大学の提案は、本来であれば来年に繰り越せた休暇を、来年1月にゼロにするものです。提案の時点で使える期間は2カ月を切って

います。年休を使う使わないは別として、年休繰越の権利を、ほぼ使えないタイミングで、一方的に強制的に消滅させる規則改正は乱暴過ぎます。

産前休暇の8→6週への短縮について

産前休暇は、やっぱり、8週を維持すべき



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い、国家公務員が「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ました。

「産前休暇8週間」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。

「6週間」に短縮する提案は、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しています。また、「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。今回の提案は、ぎりぎりのラインまで引き下げを意味します。

また、出産・育児において、「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。「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ります。

なぜ、今、あえて最低水準に合わせようとするのでしょうか？ 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。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。

しかしそれは、産前休暇を短くすることによって解消されるべき問題ではないはずです。普段よりも多くの役割を担った職員には、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。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ものです。

組合ニュース1292号もご参照ください。



賞与引下げ 今年度▲0.075月、来年度以降▲0.15月

不利益変更の提案は「高度の必要性に基づいた合理的な内容」でなければなりません。昨年から続く、新型コロナウイルス感染拡大への対応に当たっての本学教職員の奮闘に報い、追加の手当が措置されるべきであるところの、引下げの提案であり、合

理性を欠いています。

昨年度、全大教が全国の国立大学と高専の教職員を対象に実施したアンケートでは、遠隔による教育研究業務や在宅勤務により教員の80%、事務・技術職員の40%が「業



務負担が増えた」と回答するなど教職員は例年になく厳しい労働環境にあることが明らかになりました。また大学附属病院の医療従事者は、新型コロナウイルス感染症とのたたかひの最前線で勤務しています。今年度も同様の状況が継続しており、金沢大学も例外ではありません。これらの事情を考慮せず、賞与を引き下げることが不当です。

そもそも、引下げを提案する際の説明が不十分です。（労働者が納得するか否かは別としても）具体的かつ丁寧に説明して同意を得る努力をするべきです。

国立大学法人である金沢大学において、使用者は、労働者と合意することなく、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。仮に不利益変更をする場合であっても、それが「高度の必要性に基づい

た合理的な内容」でなければならず、合理性の有無は、個別の事例について、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して判断されます。

就業規則変更の説明会においても、不利益変更が「高度の必要性に基づく合理的な内容」であるか否かを判断できる情報は示されず、私たちの理解を得る努力がなされたとは言い難く、団体交渉も実施されていません。

*昨年度の交渉はQRコード
をご参照ください。



第3の年俸制は必要なのか



3号年俸制を導入する合理的な説明がなされていません。また、これまでに導入された年俸制の検証もされないなかで（少なくとも検証結果は公表されていない）、新たな年俸制を作ることは甚だ疑問です。

① 3号年俸制は成果給をより重視する制度として必要である、という説明がされていますが、旧来の制度（月給制、旧年俸制）を修正することでも対応可能ではないか。

② 成果給を重視する制度によって、なぜ教員の業績があがるのかについて、理論的、実証的な説明が一切なされていません。

③ 月給制、年俸制（1， 2， 3号）のなかで、いずれの制度が個々の教員にとって

有利（あるいは不利）なのか、容易に比較・判別できません。3号年俸制の導入によって給与制度がさらに乱立することは、多くの教員がよくわからない給与体系下で働くことになり、業績の給与への反映がモチベーション向上に繋がるという主張とは矛盾します。

④ また、4つの給与制度を同時に動かすことの事務処理の煩雑さは容易に想像出来ます。にもかかわらず、なぜ3番目の年俸制を作る必要があるのか、納得ができる説明がなされていません。

*組合ニュース1285号もご
参照ください。



**それでも、あなたは、大学案に賛成しますか？
働きやすい職場にするために、あなたの声が必要です。**