

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-ジ http://www.ku-union.org/

2021年12月24日

通巻1294号

この号の内容

- アンケート結果
- 団体交渉の報告

アンケート結果

* 詳細は組合のHPでご覧ください



年休繰越の短縮
産前休暇の短縮
賞与の引下げ

3号年俸制

 反対が90%近く。

 反対が57%、
そのほか37%。制度の理解は進まず。

団体交渉の報告

 年休の繰越日数短縮について

経過措置の提案あり：来年へは30日の繰越。

働き方

繰越日数の短縮は実施するとしながらも、**来年への繰越は30日**とする経過措置の提案がありました。

しかし、繰越日数が延長された趣旨が正しく理解されず、また短縮の必要性についての合理的な説明がない以上、経過措置を理由に短縮を受け入れることはできません。

主たる提案理由も変更されました。当初の理由は、①人勤対応とのセット（賞与の引下げ幅を人勤より圧縮するので、国より優遇されている制度を国と同じにすること）、②臨時減額の代償措

置である繰越延長の使命終了、でした。

ところが、人勤対応が宙ぶらりんになり、かつ、代償措置としての位置づけも明確でなくなり（組合ニュース1293号参照）、別の理由が示された形です。

端的に言えば、「長期の年休を取る教職員がいると、周りの人にしわ寄せがいくから」ということです。

40日以上年休取得者が27名で、その内15名が看護師であること、産休・育休にあわせて取得する、退職や病気で

取得している例が紹介されました。しかし、どの部局で問題が発生しているのか、本当に一般の看護師が短縮を求めているのか、短縮すればどの程度改善されるのか等、具体的で納得できる説明はありませんでした。また看護師以外についても、まわりの職員へのしわ寄せ、ということ以上、具体的な説明はありませんでした。

大学は、「長期休暇を取るなどは言いにくい教職員の代弁をしている」と言います。確かに、理由の如何を問わず、長期年休取得者が増えれば、周りの教職員の業務負担が増えますし、長期休暇取得者のことを苦々しく思っている人もいます。しかし、そのことと、休めない制度を本当に求めるかは別の話です。大学側の説明には論理の飛躍があります。

アンケートや過半数代表の意見聴取では、ほとんどが反対しています。教職員の意見を受け止め、繰越制度の現状維持を前提に問題の改善を目指すべきです。

また、長期年休を取得する主な理由が、

看護師は出産と併せて、他の職種では病休、というように異なる状況への配慮もありません。多様な働き方（職種）や休み方に対応できる制度が必要です。病休が増えているのであれば、原因の究明と改善を先にすべきでしょう（一般には、長時間労働や、ハラスメント）。

長期療養が必要な病気は誰もがかかる可能性があります。現在の病休者だけの問題ではありません。もしもの時の保障があるからこそ、安心して働けるのです。

そして、**提案理由が変わった以上、意見聴取をやり直すのが常識**です。前回の意見聴取は、提案理由が適切ではなく、誤った認識のもので提出された意見だからです。また**経過措置を入れれば、提案内容が変わり、再聴取が必要**です。

組合からは、規則改正の提案、意見聴取のやり直しを求めました。また再提案に際しては、以下の点を踏まえることを求めました。



1. 1月1日の実施を見送り、最大限、教職員の理解を得る努力をすること。
2. 経過措置を設けること。2023年への繰越：30日、2024年への繰越：20日（制度完成）
3. 繰越延長時の趣旨を踏まえて、何らかの休暇措置を充実させること。
4. 年休の取得促進を図ること。



12月の賞与について

引き下げ反対、給与水準の改善を求めています。

引下げの提案が実施されることなく、12月10日に賞与が支給されました。

これは、国の対応（給与法改正）が遅れたためですが、大学は予定していた賞与の引下げを、今後、実施するのか、また、来年6月以降の賞与月数について、

方針を示していません。いま言えることは、とりあえず、12月の引下げはなかった、ということだけです。

大学としては、国の動向を見て対応する、とのことですので、まだまだ楽観視はできません。国家公務員については、「人事院勧告は受け入れるが、今年12



月の賞与での引下げは行わず、来年6月の賞与支給時に、今年12月分の引下げを一緒に行う」ことが、12月の官房長官談話で表明されています。

本学教職員の給与水準は改善が必要であり、引下げは納得できませんし、コロナ対応での業務負担増に配慮した手当の

支給があるべきです。

また、給与法で給与が決まる国家公務員とは違い、非公務員である私たちについて、前年分の給与を遡って引き下げるのは、法的に極めて難しいことです。大学には良識ある判断を求めます。

3号年俸制について



3号年俸制の必要性は依然として不明

組合からは、新しい年俸制を創設する必要性について質しましたが、大学の回答は、「3号年俸制が月給制や2号年俸制と比較して、成果給をより強める制度

である」という内容に留まりました。これは組合が求める回答ではありません。改めて以下の説明を求めました。



1. 成果給をより強める制度がなぜ、モチベーションの向上に繋がるのか、理論的かつ実証的な、根拠の説明。

2. 成果給をより強める制度を導入する必要があるとしても、旧来の制度の改正ではなく、なぜ新たな年俸制を作らなければならないのか、理由の説明。

不妊治療のための休暇の創設について

当初は1月に施行される法律にあわせて、本学でも規則施行が提案されていました。しかし、これについても、法制化が遅れたことで大学の対応も延期されて

いる状況です。組合からは、法律は早晩成立することから、大学独自に先に実施するよう求めました。

産前休暇の短縮について

10月の提案は、来年4月から産前休暇を8週→6週に短縮するというものでした。今回の交渉では取り上げられませんでした。しかし、「様々な意見があったので、

継続検討中」との説明がありました。来年、改めて交渉する予定です。



**非常勤職員の給与改善・有給休暇制度の改善、
大学院調整額の公正な支給について、来年交渉します。**

2022年4月から
パワハラ防止措置が
全企業に義務化されます。



12月は
職場のハラスメント
撲滅月間です

みんな
NO ハラスメント

NO あかるい職場応援団
ハラスメント <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働
基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、
ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。[NOハラスメント]



これはハラスメントです



必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を行う。
他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を行う。

ハラスメント撲滅運動は1月以降も継続！