

# 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/

2022年2月8日

通巻1295号

この号の内容

- 産前休暇の取扱

## 産前休暇は8週を維持すべき

組合のアンケートでは、短縮反対が93%  
過半数代表の意見書でも、短縮反対が大多数



### 大学の主張

- 👍 今年4月から産前休暇を短縮する（8→6週）。
- 👍 国が出産後の制度充実を図っているので、それに対応するためには、国の基準より優遇されている出産前の休暇を国の基準にまで戻さなければならない。
- 👍 本学は年休制度と病休制度が充実しているので、産前休暇を短縮しても問題ない。

\* 2021年10月の規則改正説明会資料の要約



### 組合の主張

**\*規則改正はまだ。\*交渉はこれからです。**



目的が違う休暇を交換するべきでない。



安心して出産できる環境の実現を。出産時ぐらい休ませて。

産前休暇と産後の休暇制度（育休等）は、目的が異なります。したがって、「産前休暇を短縮しなければ、産後の休暇制度を充実できない」とか、「産後の休暇制度を充実させるために、産前休暇

を短縮する」というのは、非論理的です。

産前休暇が8週から取れる制度は、「出産時の負担や不安に配慮してほしい」という教職員の切なる要求に応じて導入されたものであり、そのことを重く考えるべきです。産後の休暇制度（育休も含む）をいくら充実させても、出産時の負担や不安は軽減されません。

また、私たちの今の働き方を見ても、長時間労働、多忙化はますます酷くなり、

産前休暇を短縮できるほどに（＝出産間近まで働けるほど）、働きやすい職場環境にはなっていません。出産時の負担を軽減する代わりにの制度も作られておらず、引き続き産前休暇8週を維持する合理性はあります。

## 労基法以上の労働条件になるように努めるべき。

産前休暇「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」であり、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならないものです（労働基準法第1条）。

## 年休の繰越短縮で長期休暇は、一定程度、抑制済み。

1月から年休の繰越日数が短縮されました。長期休暇に対する大学の認識は、「長期休暇を取る教職員がいると、周りの人にしわ寄せがいく」ということでした。しかし、年休が消化されずに貯まるのは、平時に年休が取得出来ないからです。多忙を極めて大学に貢献する教職員が病気になっても、取り残した年休の取得を抑制し、さらに産前休暇も短縮しなければ、しわ寄せが解消できない、仕事を回せないということなのでしょう。

## 問題は長期休暇の取得者でなく、大学。

大学側は、《長期休暇を取る人 VS 休暇が取れない人》のように説明しますが、そもそもの責任は、通常の年休すら

も取れないほどの業務を命じている大学にあります。休暇を取る人が非難されるべきではないはずです。

仮に人繰りに問題があるのなら、年休繰越を短縮したことで一定の改善がされるはずです。加えて、産前休暇までも短縮する必要はあるのでしょうか。

出産間近の教職員に、これまでより2週プラスして働かせることで、どのような業務改善になるのか甚だ疑問ですし、説明もされていません。

また、大学は育休中に出産することで休職が長期に及ぶことに言及していますが、仮に、年休繰越短縮に加えて産前休暇短縮によって、数日間出勤すべき事態が発生したとして、人繰りの大幅な改善に繋がるどのような業務があるのでしょうか。そのような状況での出勤は、出産を迎える本人だけではなく、周りの教職員にとっても負担です。出産、そして育児休業を終えてから、仕事に復帰する環境を整備すべきなのです。

## 大学として出産を歓迎しないようなメッセージを出すべきではない。

産前休暇を短縮することは、金沢大学が出産・子育てに厳しい職場あること、あるいは、そこまでしなければ通常の業務が回らないほどに厳しい職場であるというメッセージを発することと同義です。また、公的セクターを担う大学は、出産することに対して、否定的なメッセージを流布すべきでもありません。



**交渉はこれから。産前休暇は8週を維持するよう求めます。**