

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
ホームページ http://www.ku-union.org/

2022年6月21日

通巻1299号

この号の内容

- 交渉の報告

5/12 団体交渉の報告



前号で人勤交渉について報告しましたが、同日の交渉では、人勤対応以外の事項についても取り上げました。そのなかで、大学側から前向きな回答が得られたものについて報告します。いくつか、前向きな回答がありました。

1. 非常勤職員の待遇改善を求めました

(1) 時給の改善を求めました。

パートタイム有期雇用労働法、同一労働同一賃金の観点から、現在の時給は正規職員と比較して合理的な金額とはいえないため、改善を求めています。

⇒ **今年度中に改善案を提案するよう努める、との回答がありました。**

(2) 賞与の支給を求めました。

パート有期労働法の観点に加え、2021年度の人事院勧告のなかでも支給する方針が示されたことも踏まえて、改善を求めています。

⇒ **社会状況、本学の財務状況、職務内容や職責を踏まえて検討する、との回答がありました。**

(3) 産前および産後休暇の有給化を求めました。

2021年度の人事院の公務員人事管理に関する報告のなかで指摘され、国家公務員で改善されたことを踏まえて、改善を要求していました。

⇒ **有給化に向けて検討する、との回答がありました。**

(4) 「継続雇用1年以上」を育児・介護休業の取得要件としないよう求めました。

今年4月の育児介護休業法の改正で当該要件が廃止されました。労使協定を結ばば要件の維持は可能ですが、法改正の趣旨を踏まえて、廃止を求めました。本学でも協定が結ばれている事業場がある一方で、角間地区事業場では協定を結ばず、継続雇用1年以上の要件は定められていません。

⇒ **各事業場の判断で、労使協定の「締結」や「更新しない」選択が出来ることを確認しました。**

2. 学内施設の小学生等への一部開放を求めました

夏休みなどの長期休暇時や学童保育の利用が難しくなる年齢（小4程度以降）について、学内の施設を一部開放（空き教室や図書館等）して利用させることで、保護者である教職員が子育てと仕事を両立できるシステムを求めました。

⇒ 同様の取組を行った前例を踏まえ、設置形態等も含め検討する、との回答がありました。

3. 長時間労働の解消、サービス残業の根絶を求めました

⇒ 長時間労働の縮減に努める、業務の廃止・削減・効率化を進める（特に管理職が率先して不要な業務を廃止していく）、等の回答がありました。

4. 留学生対応に特化した部署の設置を求めました

大学全体の留学生が増え、特に人社系では留学生数が多く、特定の教員、事務職員に負担が集中していること、同時に複数の問題が発生すれば必要かつ適切な対応ができない現状について情報提供し、改善を求めました。

⇒ 担当副学長に情報提供する、との回答がありました。

5. 附属学校園教員の作問手当の支給対象者について拡大を求めました

幼稚園、小学校、特別支援学校についても、入試問題作成手当を支給するように求めています。H28.4から中学校と高等学校で手当の支給が実現しましたが、他の学校園では支給されておらず、対象者の拡大を求めています。

⇒ 現場での状況を整理した上で、支給について検討する、との回答がありました。

6. 附属学校園教員の残業手当の支給要件改善を求めました

2月から附属学校園教員にも時間外労働手当が支給されることになりましたが、「残業として認められる業務内容が制限されていること」や「上限時間が抑制されていること」が残業の実態にあわず不適切であること、またこのような運用は労基法違反である可能性が極めて高いことから、改善を求めました。

7. 海外出張時の保険加入で、負担軽減を求めました

業務として命じられた出張については、海外旅行保険料の個人負担が発生しないように求めています。現在は、医療救援分として、1日200円が支給されていますが、医療救援のみの海外旅行保険はなく、どうしても個人負担が発生していました。

➡ **個人負担を軽減する方向で検討する、との回答がありました。**

8. 非常勤講師の市内からの通勤に係る手当の支給を求めました

市内からの通勤についても手当の支給を求めています。現在は、職員旅費規程に基づいて交通費が支給されているため、市内（大学から8キロメートル以内の市外も含む）からの通勤については、交通費が支給されていませんでした。今年4月から委嘱→直接雇用に変更され、パートタイム有期雇用労働法が適用されることになったことを踏まえ、改めて改善を求めています。

➡ **状況を精査し支給について検討する、との回答がありました。**

9. 同性パートナーシップの関係にある職員の労働条件の改善を求めました

法律婚の職員と同等の休暇制度とし（結婚休暇、子の看護のための休暇、親族が死亡した場合や追悼のための休暇、育児休業、介護休業等）、また扶養手当、職員死亡時の死亡退職手当を支給できるようにすることを求めています。

➡ **大学としても4月にダイバーシティ推進機構を発足させた。LGBTQの方への配慮についても今後検討していく、との回答がありました。**

➡ **扶養手当、職員死亡時の死亡退職手当については、現行規程に従って支給できること、休暇については、文言の調整が必要なものもあるが、前向きに検討することを確認しました。**



未だ加入されていない方は、是非組合に加入してください。
組合員が多数になれば組合の交渉力もより強まります。
組合を通して大学に意見を表明し、要求を実現しましょう。



裁量労働制の就労時間管理で大学に確認

裁量労働制適用者についても、今年1月から、就労管理システム上での出退勤入力が始まりましたが、不安や不満があるかと思います。組合にも複数の相談をいただいていたので、2月に清水職員課長（当時）に趣旨を確認しました。



裁量労働制適用者の労働時間把握自体は、H30年の労働安全衛生法改正で必要になっています。これまでから使用者は労働者の労働時間を適切に把握する義務がありました（労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン、H29.1.20）、裁量労働制適用者については免除されていました。

しかし、労働安全衛生法が改正され、安衛法66条の8および9で定める長時間労働発生時の義務を果たすために、時間外労働の正確な把握が求められることになり、裁量労働制適用者についてもその対象になりました。そのため、本学でも、法に則したそれなりの対応がなされることになりました。

労働者の健康確保の観点からは、労働時間を正確に把握することは重要ですが、その方法、把握すべき対象（業務内容、

就労場所、就労時間帯など）については、判断が難しいところもあります。大学が求める時間管理にあわせて仕事をするのが、パフォーマンス向上に繋がるわけではないことに異論はないと思います。また個々人の働き方を前提にすると、多様なご意見があるかと思います。

組合としては、就労場所や時間帯を予め制限せず、本人が働いたと認識する「就労時間」を把握するシステムとすることを求めています。

法改正の趣旨、そして教員にとって適切な働き方は何か、という観点を踏まえ、大学の方針について、2/24に清水職員課長（当時）と以下のことを確認しています。危うい面があることは否定できませんが、現時点ではこのような運営がなされています



裁量労働制適用者について大学における滞在時間を把握する目的は、労働安全衛生法第66条の8および9で定める義務を果たすためである。すなわち、労働者の健康を確保するために医師による面接指導を確実に実施するなど、健康管理の観点から実施するものである。採取したデータは、他の目的に使用しない。



今後、大学としても、柔軟な就労形態の導入およびそれにとりまなう就労管理方法の改善について検討を続けるとともに、組合と協議を行う。