

# 2016年度 活動方針

## I はじめに

### 「学問の自由」を擁護し、発展させるための労働環境をつくろう

大学は「学問の自由」に基づき、真理を追究し、その真理を社会に生きる様々な人たちと分かち合うために存在しています。これは大学の理想というよりも、存立根拠そのものです。だからこそ、大学はさまざまな権力から独立し、自律的に教育研究活動に営まなければならないし、公的資金でもって、教育環境が整備されなければならないわけです。これは、大学が「反権力」的にならなければならないということでは、ありません。大学は、誰からの侵害も受けずに、何を、どのように研究し、いかなる結果を出すかを、自らの学問的良心にのみ基づいて決める必要がありますし、決めなければならないということです。

しかし、近年、学問の自由という大学の存立根拠そのものを揺るがすような事態が生まれています。前文部科学省大臣であった馳浩氏は、学長選出において意向投票を実施する大学への運営費交付金を厳しく査定するという見解を示しました。また、卒業式で君が代を斉唱しない方針を示した大学に対して、「「運営費交付金が投入されている大学」が、そうした選択をするのは「ちょっと恥ずかしい」と述べました。意向投票をするかしないか、卒業式で君が代を歌うか歌わないか、それらは各大学が自らの学問的良心にのっとり決めなければなりません。文部科学相自身も命令できないことを知っているから、「運営費交付金」の削減をちらつかせて、大学に自らの意志を付度させようとするわけです。これに対し、金沢大学は、学長選考規定から「意向投票」という言葉を無くすと同時に、ほぼ無条件での任期延長を可能にする改革を行おうとしています。また、文科省の卒業式調査に対応すべく、卒業式での君が代斉唱に踏み切りました。政府の意向に迎合しており、研究資金を獲得するためには自ら学問の自由を手放すことも辞さないかのようにも見えます。近年注目されている軍事技術に関する研究について、金沢大学は未だ明確な方針を示していません。その是非はともかくとして、軍事は機密事項ですから、最初は自由に研究していたつもりでも、研究の公開・発表が制約される可能性があります。国立大学にとって、研究資金の確保は大変重要なことです。しかし、研究資金の獲得だけに傾注すると、開発すべき技術・公開可能な技術を大学や研究者が自由に決めにくくなる事態が生じかねません。

一方、労働環境は悪化の一途をたどっています。どの部局でも多忙化が進んでいます。近年矢継ぎ早に行われている大学改革の多くは、現場の私たちの意向を無視してすすめられています。そうした教育・研究を悪化させる可能性がある改革に振り回されて、忙しくなっていることに私たちは疲れ果てていますし、教育研究に十分な時間をさけなくなっていることに苛立っています。私たちは、働いている人のがんばりが認められる職場を求めています。しかし、それは教員評価

制度の導入によってつくられるようには思えません。今の評価制度は、私たちのさまざまな取り組みをきちんと評価できそうにないからです。非正規雇用で働いている人の中に、金沢大学で長く働きたいと願い、実際に金沢大学に貢献している方はたくさんいます。そうした方達が、長く安心して働けるような職場にすることは教育研究環境の向上に直結しています。労働条件を改善していくことは、私たちがわたしたちのやり方で教育研究を発展させる上で必要不可欠です。

国立大学の危機の時代を前に、自由闊達に学問・教育に専心できる大学をわたしたちはどのようにつくってあげたいのでしょうか。そのための労働環境はいかなるものであるべきなのでしょう。そして、これからの金沢大学にとって、教職員組合はいかにあるべきなのでしょう。本年度金沢大学教職員は、これらの問題についての教職員の意見を大学内外に積極的に発信すると同時に、大学当局とコミュニケーションを重ねていきたいと思っております。組合員同士、そして、非組合員の方々もあわせて、これからの大学についての理想を語りあえる、そんな職場をつくっていくために、精一杯の取り組みをしていきたいと思っております。

## II 組合員拡大と組織強化

### 教職員組合の刷新に向けて：持続可能な組織のために

法人化以後の大学組織の激変は、金沢大学という存在自体の不安定性と不確実性を高め、そのなかで教職員はさまざまな不安を抱えています。教職員組合は教職員のそうした不安を取り除くのに十分かつ満足のできる労働条件を獲得するための交渉力を高めなければなりません。その交渉力を支えるものはひとえに組合員の組織率によるといって過言ではありません。しかしながら、組合を取り巻く環境は厳しさを増しています。現在、一般的に労働組合は組織率を低下させており、金沢大学教職員組合も例外ではないからです。組織率の低下が組合の交渉力を弱め、交渉力が弱まったがゆえに、さらに組織率が低下する。こうした悪循環を断ち切らねばなりません。そのために何ができるのでしょうか。

そもそも、多くの人が組合に加入することは不要と考えるほどに、労働組合はもはや現代的意義を持たないのでしょうか。そうではないでしょう。労働組合は労働者が労働条件をめぐって経営側と交渉するための最大の手段です。組合は本当に不要なのか。反実仮想を試してみればよいでしょう。組合が存在しなければ、私たちの労働条件がさらに悪化するだろうことは火を見るよりも明らかです。そうであるがゆえに、組合組織の強化・拡大を本年度の執行部の最大の目標として取り組む所存です。具体的には、以下を課題として取り組むつもりです。

第1の課題は、組合の存在感を高めることと組合への共感を獲得することです。そのための最も重要な方策は、組合本来の機能である、労働条件の向上に向けて、当局に対し強く働きかけていくことです。連合総研による労働組合活性化について検討した報告書『衰退か再生か』によれば、労働組合離れ対策として取り組むべきことは、「労働者の権利擁護と利益追求によって労働組合が信頼を回復し、有効な手段であると感じさせることではないだろうか」と指摘されていま

す。もちろん、これまでの組合がこの点で不十分だったというわけでは必ずしもありません。実際、金沢大学教職員組合は常に当局側との交渉に取り組み、一定の成果を勝ち取ってきました。しかし、それが組合による成果であるということが、非組合員によって、あるいは組合員にさえ理解されてはいない嫌いはあるのではないのでしょうか。今年度も、全力を挙げて当局との交渉に取り組み、労働条件の改善に努めますが、強化された広報機能によって、そのことを広く理解していただけるように働きかけたいと考えています。

第2に、先の連合の報告書にもあるように、「組合員間あるいは労働者間の親密な関係性を形成して擬似コミュニティを作り上げる」という一時力が傾注されたユニオン・アイデンティティ運動に対しては、組合を拡大し活性化させるための方策として、その有効性に疑問が投げかけられています。とはいえ、ユニオン・アイデンティティを高めるという方策がまったくの無効であるというわけではないでしょう。インフォーマル・グループの存在が組織の力を強化するのは社会科学的な常識です。そして、教職員が多忙化のなかで、いわばバラバラな個人にされている現在の状況においてはなおさら意味を持つものになるでしょう。かつて、組合が高い組織率を誇っていた頃には、組合はそうしたインフォーマル・グループの役割も果たしていたはずですが、こうした方策として特に検討し、具体的に着手していきたいのが支部の強化です。金沢大学の教職員が組合に加入するとき、そのアイデンティティは全体としての組合というよりも、それぞれの支部に置かれていたのではないのでしょうか。支部での活動が盛んで、支部が教職員の親睦機能をも担っていました。そうしたかつてのような姿を取り返すことはできないでしょうが、それを代替する形でのより望ましい支部のあり方を検討し、そこから全体としての組合の強化につなげたいと考えます。

第3に、すでに課題になっていたことではありますが、多様な職種・雇用形態で働く労働者に対応した働きかけをすることです。組合は、正規の職員の既得権確保を守るための存在になっているという批判が投げかけられたりもしますが、金沢大学教職員組合では多様な労働者の連携を図り、多様な労働者の待遇改善を要求していくことで、さらなる組合の拡大を図っていくことを目指します。

これらの課題に取り組むための具体的な活動は、まだまだ検討しなければならないことが多いのですが、とりあえず予定していることとして以下のようなものをあげることができます。まず、新任教職員を対象とした組合活動の説明会は今年度も引き続き行う予定です。また、本会と支部の協働により、各支部分会での勧誘活動を実施し、新任教職員に対して組合活動の意義と具体的な成果を説明します。また、近年、継続して行っている新任教員向けの研究費の説明会を行います。さらに、本年度は、労働組合に関する意識調査を、組合員及び非組合員をも対象にして実施したいと考えています。これによって、とりわけ金沢大学の教職員にとって教職員組合がどのような存在として捉えられているのか、非組合員が組合に加入しない原因は何かを追求するための分析を行い、対策を講じることといたします。

本年度の執行委員会は、総じて鑑みるに、組合組織の大幅な刷新が求められていると考えております。そうしたことに積極的に取り組んでいきたいのですが、しかしながら、こうした組織の

強化は一朝一夕になるものではありません。持続可能な組織づくりを目指すために、長期的な展望のもとで、組織の強化策について検討します。近年、組合将来計画 WG を組織し、検討が図られてきましたが、この WG の体制を改めて強化して、根本的な組織転換を図るための提言づくりに取り組むことといたします。

## Ⅲ 労働条件の改善

### 1. 賃金問題への対応

#### 労使の自主的な交渉により賃上げの実現を

組合の使命は言うまでもなく、労働条件の改善を要求し、それを勝ち取ることにあります。法人化以降、給与等の労働条件は労使の団体交渉で決めることが原則となり、私たちは給与水準の改善を求めて交渉を行うことができます。なかでも賃金問題への対応は重要性が高いものです。賃金をめぐる環境は、年々悪化の一途を辿っているがゆえになおさらです。したがって、今年度も、重点項目として取り組んでいきたいと考えています。具体的な柱となるのは以下の通りです。

第一に、人事院勧告をめぐる問題についてです。金沢大学では、人事院勧告に準拠した給与改定が行われてきました。賃金引下げの勧告（退職手当減額、昇給抑制年齢の設定、2005 年人勧の現給保障廃止等）に対しては、減額緩和などの若干有利な改定が大学独自になされた場合もありました。しかしながら、人事院勧告は国家公務員と民間の給与格差に基づいてなされているため、人勧準拠の給与改善がなされたとしても、国家公務員よりも給与水準が低い金沢大学の教職員の給与改善が十分になされているとは言い難い現状があります。大学当局に対しては、この根本的な問題を踏まえた給与水準の改善を要求します。

第二に、国立大学法人の職員及び教員は、相対的に低い給与水準にとどまっています。事務・技術職員と国家公務員とは給与格差が存在していますし、教員も同規模の私立大学と比すと、相当程度に低い水準にとどまっています。この状況が改善されない限り、教職員のモチベーションは低下するばかりであり、また人材の流出も避けられません。

第三に、この間の改革等により、教職員の多忙化は著しく高まっています。目の前にある仕事をこなそうとするならば、長時間労働をせざるを得ない状況に追い込まれています。このことは、特に裁量労働制の教員にとっては、実質的な賃金の切り下げを意味しています。ワークライフバランスを実現するためには、所定労働時間に見合った適切な業務量に戻す要求をしなければなりません。

そもそも、日本におけるこの間の低賃金は大きな問題であることが指摘されています。欧米の水準に比べて低賃金であるがゆえに消費も伸びず、経済成長を図ることができません。これは労働者の賃金交渉力が弱まったことも一因ではありますが、以上を実現するために、組合を強化し、交渉力を高めて、粘り強い交渉を続けていく必要があります。

## 2. 附属病院に関する取り組み

### 働き続けられるゆとりのある職場環境の実現を目指します

大学病院で働く職員は安全・安心の医療・看護を提供するために日々働いています。よい医療・看護を提供するためには、ゆとりを持って働き続けることができる職場づくりと労働条件の改善が大切です。

しかしながら、病院で働く職員の時間外労働は他の部局よりも多く、また医療技術職員の年次有給休暇の取得日数は低く抑えられています。特に看護職は、育児短時間勤務、夜間・病児保育、育児休業制度が充実したことで、子育て中でも働き続けられる環境が整えられる一方で、育児短時間勤務者も夜勤をする制度になったこと、学習会や研修会への勤務時間外での参加が多いこと、日常業務でのサービス残業が多く発生していること（2015年度総括参照）など、厳しい条件の中で働き続けています。

働き続けられるゆとりのある職場環境の実現を目指し、時間外労働の縮減、サービス残業の根絶、年次有給休暇の取得促進を求めています。

#### 病院職員の年次有給休暇の取得日数

	看護師	検査技師	放射線技師	リハビリ	病院事務職員	薬剤師
2013年	5.6	2.2	4.9	4.4	6.7	7.6
2014年	6.4	3.2	3.2	8.2	9.4	3.6
2015年	7.7	4.5	4.5	5.2	9.9	5.2

## 3. 非常勤職員に関する取り組み

### 安定雇用の実現、常勤職員との均衡のとれた待遇を求めます

金沢大学では、正規職員の不足から、多くの非常勤職員が大学の基幹的な業務を担っています。職場によっては非常勤職員の割合が半数近くに及んでおり、非常勤職員に頼らなければ大学運営が立ちゆかないのが現状です。金沢大学にとっても、非常勤職員がやりがいをもって働き続けられる、働きやすい職場の実現が喫緊の課題です。そのためには、主として以下の三点から活動を行います。

まず、最優先課題として、不安定な雇用を解消することが必要です。大学は2013年4月以降に雇用された非常勤職員の雇用の上限を5年と定めましたが、これは、無期雇用への転換を原則とする改正労働契約法の趣旨を意図的に逸脱する行為であり、到底許されるものではありません。また非常勤職員が大学の基幹的な業務を担っている現実からも、5年毎に職員を入れ替えることに合理的な根拠があるとはいえません。5年雇い止め制度を撤回させ、無期雇用契約へ早期に転換できる制度への改正を求めます。

加えて、給与をはじめとする処遇改善が必要です。非常勤職員の給与は固定給で低く抑えられています。同一価値労働同一賃金を原則として、職務内容や職責に応じた対価を支払うよう要求します。前年度からの取り組みを引継ぎ、職務分析・職務評価を実施して非常勤職員の業務実態の掘り起こしを行い、その結果に基づき大学側に処遇の改善を求めています。

一方、非常勤職員に求められる職務内容が適切な範囲を超えて年々過大となっているという現実への対応も必要です。大学は常勤職員と非常勤職員の処遇に差を付ける理由として、職務内容や責任の程度が異なると主張しますが、いまのそれらは格差の理由とするにはあまりにも曖昧ですし、曖昧であるが故に、非常勤職員への過重な要求の原因になっています。これについても職務分析を通じて、過重業務が発生している職場については改善を求めています。

## 4. 附属学校園に関する取り組み

### できることから一歩前へ

これまで、附属学校園支部では入試問題作成や部活動に関する手当の問題を中心に取り組んできました。2015年度は部活動手当の増額と、中学校、高等学校の入試問題作成手当が実現しました。

今後も義務教育手当現状維持や幼稚園、小学校、特別支援学校の入試業務に関して手当化の実現など労働条件の改善の要求実現のために取り組みます。そのためにも、今年度も継続して、組合員の拡大に積極的に取り組みます。

#### ○ 組合員の拡大

附属学校園教員の半数が県との人事交流者であることもあり、組合員の拡大が難しい状況にあります。2013年4月より始めた新任教職員への組合説明会を継続し、附属学校への着任と同時に組合活動を紹介することで、組合活動の必然性をアピールします。また、レクリエーション活動等への参加呼びかけや職員間の交流を通じて組合員の拡大を図ります。

#### ○ 入試問題作成手当の支給

当局側との団体交渉の結果、中学校と高等学校で入試問題作成手当の支給が実現しました。今後は、幼稚園、小学校、特別支援学校の入試業務に関して手当化の実現について運動を継続し、手当の支給につなげていきたいと考えます。

#### ○ 附属学校園のミッションや労働の実情に応じた給与を——義務教育手当および特殊教育調整額相当分の回復

2016年4月より義務教育等教員特別手当、調整額（特殊教育）が減額されました。部活動手当や入試問題作成手当等の特殊勤務に係わる手当は改善されましたが、ほとんどの教員の基本給が引き下げられています。附属学校教員は、公立学校にない「附属」であるが故のミッション、先進的な授業研究、研究発表に向けた研究成果物の執筆、多数の教育実習生の受け入れと指導等に多くの時間を割いて取り組んでいます。そのような私たちの業務実態を考慮することなく、

手当を一律カットすることは到底容認できません。附属学校教員の労働の実情が反映された賃金を要求します。

#### ○ 病気休職時の業務代替制度の確立

クラス担任等の教員が病気休職する場合、その業務を任期付常勤職員が代替する制度にしてほしいという要求です。現在、このようなケースの任期付常勤職員の雇用は学長の裁量に委ねられており、円滑な雇用ができなかった前例があります。規定の整備を含めて、確実に任期付常勤職員の雇用が実現するような制度の運用を求めています。

#### ○ 校務分掌における主任手当等の支給

小学校、中学校、高等学校、特別支援学校においては、校務分掌の研究主任、教務主任等に対して主任手当が支給されています。現在、幼稚園においては主任手当が支給されておられません。幼稚園においても主任手当等の支給を求めています。

## 5. 教員に関する取り組み

### 情報公開に基づく大学改革の議論を

金沢大学は第Ⅲ期中期目標期間における「機能強化」の方向性として、「世界トップ大学」に伍する重点支援③を選択しました。その結果、昨年度の追加配分率は枠内では最低となりました。また、2016年4月から国際基幹教育院が発足しましたが、肝いりの「GS科目」が、履修システムをめぐる混乱のために全国的な話題になるなど、準備不足を露呈しました。いずれも、教員の研究教育に重大な影響を及ぼす事態であり、大学当局がその責任を負うべきものです。現在の大学に改革すべき点があるのは確かですが、現場の声を無視して、文科省受けのいい計画ばかり並べていては、事態は一向に改善されないでしょう。

金沢大学には、北陸の主要大学として、地域とともに発展していく社会的責任があります。そのためには、「スーパーグローバル大学」改革の目的と意義を、文科省向けにではなく、広く一般にも理解できるかたちで説明できなければなりません。それは当然、現場の教職員にも、たとえ全面的に納得できないとしても、理解はできるものでなければなりません。ところが、現状では、少なからぬ教職員が、大学改革の方針と具体的な施策の整合性を、地域の方々や学生に説明できないでいます（たとえば、授業英語化の比率の根拠）。大学に求められるのは、どのような情報に基づき、何を目標として、何を決定したのか、という情報公開と明瞭な説明です。そのうえで、教職員との議論を重ねて、具体的な改善を継続的に実施することを求めます

## 6. 職員の待遇改善に関する取り組み

### 組合員の拡大を通じて待遇改善を／昇級昇格基準の明確化と見直しを

#### 事務職員・図書館職員

組合への加入者が少ないため労働実態や問題点が十分に把握できていないのが実情です。しか

し、組合の意義や必要性は認識しつつも、組合からの声かけ等がなく加入のタイミングを逸して今日に至っている方が少なからずいるのではないかと期待し、引き続き組合員拡大に向けた取り組みを行います。

### **技術職員**

2013年9月の交渉の結果、総務企画会議のもとに技術職員問題検討WGが設置されました。WGでの検討は遅々として進んでいませんでしたが、今年の4月からようやく具体的な検討が始まりました。旧文部省時代からの昇給昇格基準を適用し続けてきた大学の姿勢を追及し、基準の改善を求めます。また技術職員の職場は、理工系や医学系にわたっており、所属部局によって労働条件に大きな違いがあります。大学に対して実態把握と、その改善を求めます。

## **IV 組合諸活動の発展と充実**

### **1. 広報活動**

#### **取り組みに対する理解と、問題意識の共有を目指した“ポップ”な『組合ニュース』に**

広報活動の軸は『組合ニュース』の発行です。

『組合ニュース』では、労使交渉など、現在進行中の事柄について随時紹介と解説を行うとともに、団体交渉の議事録など、情報公開も重視した紙面づくりをおこないます。また、人事院勧告などの緊急事項については、速報を出すなど、時機を逃さない情報提供に努めます。教職員から寄せられる投書も重要なコンテンツです。「大事な問題なのだが、どこに言えば良いかわからない」という方たちが常にアクセスできる媒体としての機能も一層、果たしていきたいと思えます。

大学にはさまざまな趣味をお持ちの方がいらっしゃいます。旅行記、読書・映画案内、食べ歩きなどの趣味を通じた交流のページも設けたいと考えています。また、『組合ニュース』のバックナンバーなどの収蔵、イベント情報の掲載、関連資料・情報へのリンクなど、Webを活用した情報発信の充実を図ります。また、スマートフォンにも対応させるなど、時代の変化に対応したネットを通じた情報提供を強化していきたいと思えます。

組合では、紙媒体での『組合ニュース』発行を有効で重要なものと考えています。2016年度は新たな試みとして、従来のニュースに対して寄せられた意見を取り入れ、親しみやすさと近づくやすさを考慮したデザインやレイアウトに刷新することを検討します。手元に置いて保存したくなるような新たな『組合ニュース』に乞うご期待ください。ただし、大学の現状と私たちの抱える課題、そして、組合としての取り組みをご報告していくことに関しては何も変更はありません。ますます充実させていきます。なお、各支部での配布など、お手数をかけますが、引き続きご理解とご協力をお願いいたします。

「金沢大学教職員組合」の URL

<http://www.ku-union.org/index.htm>

※ 投書、ニュース原稿、解説記事、学習会企画、レクリエーションの案内等、随時募集中です。

## 2. 文化・スポーツ・レクリエーション活動

### 心理的な敷居の低い企画を

組合における上記活動は教職員間の親睦を図ることと日頃の激務で疲れた心と体をリフレッシュすることが目的と考えて、それに即した企画をたててゆきたいと思います。又、基本として現在組合員であるか否かには拘泥せずに、組合のもつ親睦の側面をアピールできるよう心理的な敷居の低い企画を考えます。

定例の行事として、組合として新入会員を招いた新入組合員歓迎会、無事定年を迎えられる会員を祝いつつ新年を祝う新年会を開催しますが、それらに加えて天候次第ではあるものの地引き網体験など企画していきたくと考えています。一部の方から期待の大きいワインの会は今年度中に一度実施する考えです。

しかしながら執行委員の発想には限りがあります。組合員の皆様には多種多様な趣味をお持ちの方がいらっしゃいますので、そういった方々からのご協力を頂きつつ、できるだけご家族へのサービスにも向く企画を考え、その都度皆様に提案してゆきたいと考えています。組合員の皆様には遠慮なく提案を頂ければ幸いです。

## 3. 女性部活動

### 心身ともに健康で快適に働ける環境を

女性部では「女性教職員が心身ともに健康で快適に働ける環境づくり」を目指し、主に次のような活動を予定しています。

- (1) 女性の視点から労働条件や職場環境に関する問題を提起し、改善要求を行います。中でも、女性が大きな比率を占める非常勤職員が労働実態に見合った待遇を得られるよう要求していきます。その明確な根拠となる職務評価などを利用して職務の実態を把握する取り組みを続け、その結果を大学当局に示しつつ、大学当局によってこそ職場環境や待遇の改善が行われるべきものであると主張し続けます。また、改正労働契約法の施行に伴い、2018年3月に5年の契約満了を迎える有期雇用者がいることから、無期契約への転換を求める学習や取り組みを展開していきます。さらに、労働条件を切り下げる「駐車場の有料化」に引き続き反対の声を上げていきます。

- (2) 学長・人事課長と女性教職員との懇談会を開くことで、率直に意見交換ができる関係を維持・発展させ、女性教職員が置かれている状況とその改善の必要性などを直接伝えます。
- (3) レクリエーションや学習会等の企画を通して、女性教職員間の親睦を深め、互いの状況を共有して学び合い、心身をリフレッシュできる機会を作ります。未組合員も気軽に参加できる企画を通じて、未組合員に組合の活動を知ってもらい、組合加入へとつなげられるよう努めます。
- (4) 男女共同参画キャリアデザインラボラトリーとの連携を途切れさせず、男女共同参画の望ましいあり方をともに検討していくことを目指します。
- (5) 四分会と連携し、病院職員、とりわけ看護師が置かれた状況についての情報を共有しつつ、組合加入を促す方法について引き続き模索していきます。

## 4. 教職員研究活動

### 実りある改革にするために

現在、金沢大学では、教育環境の急進的な改変や教員評価制度の導入にみられる、大幅な改革が進められています。時代にあわせて変革することは重要ですが、すでに、導入にあたって、教職員へ過度な負担が課せられているケースや改変後の制度に明らかな問題があるケースが散見しています。このような状況を避け、実りある改革を行うためには、「現場の教職員の意見も取り入れながら制度変更を進めていく」、「制度変更の問題点を洗い出すための準備期間や試行期間を十分設ける」という基本的な視点を労使共に疎かにしてはいけません。これらを念頭に、教職員研究部では、先行する他大学の方を招いての講演会や、非組合員を交えた研究会等を通じて、大学との交渉をよりよく行うための方策を検討していきます。今年度も、組合員のニーズに応えた、魅力あふれる講座や研究集会等を企画し、研究・教育活動に必要な知識の共有を図っていきます。初回の企画は、来年の3月までに実施することを目指します。

## 5. 福利厚生活動

### 教職員共済加入の促進

教職員共済への加入促進に取り組みます。共済は営利を目的としない組合員同士の相互扶助「助け合い」による保障制度であり、教職員共済は全国の教職員のために共済事業を行う厚生労働省の認可を受けた団体です。昨今の社会保障制度の改革、給与および退職手当の制度変更によって生活に対する不安感が高まる中、暮らしをサポートしてくれる共済は私たちの福利厚生を担う制度としてその重要性を増しています。自動車共済、火災共済、自然災害共済、生命共済、医療共済、年金共済などを積極的に紹介し、組合員の生活のリスクマネジメントに寄与できるよう努めます。また、共済加入によって組合へ事務手数料が入る仕組みとなっており、組合収入の拡大という点からも重要な意味があります。

## **労働相談の充実**

労働相談・解決機能の充実を図ります。現在、北尾法律事務所の岩淵弁護士と顧問契約を結び、年に12案件まで無料で労働相談ができる体制を整えています（1案件2回まで無料相談可）。職場で不当な扱いを受けている組合員、セクシュアルハラスメントを受けている組合員、あるいは職場で悩みを抱えている組合員誰もが遠慮することなく利用できます。この制度はまだ十分に周知されているとは言えないため、引き続き組合ニュース等で紹介していきます。また弁護士相談に至らない場合でも、組合員/非組合員を問わず、組合事務所で随時労働相談を受け、相談者の希望に添ったアドバイスをします。

## **6. 他団体との連携**

### **さまざまな社会運動との適切な連携強化**

現在、金沢大学の教職員は大きな困難に直面し、多くの不安を抱えています。法人化以後の大学の変化がこれらの問題を生み出しているのですが、大学で生じている様々な問題は閉じられた大学の内部のみにおいて解決しうるものではありません。大学はある程度の自律性を保持しているとはいえ、社会システムのなかの一部であるに過ぎません。問題を解決するためには、結局のところ、社会への働きかけが必要になることもあるでしょう。そのことが私たち組合員にとっての利益にもつながるはずです。

とはいえ、教職員組合でできることには限りがあります。また、教職員組合として賛同・連携できる社会運動ばかりではありません。こうした状況を踏まえつつ、他の社会運動とのできる限りの連帯において、こうした危機をもたらしている根本的な原因を取り除くことに働きかけていきます。各種運動の情報を組合員が共有しやすくなるよう努めることで、さまざまな社会運動との適切な連携強化をめざします。組合員のみなさまには署名活動等への参加をお願いすることもあると思いますが、ご自身の判断のもとで賛同いただける場合はご協力をお願いします。