

2018年度 活動方針（案）

I 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る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、あるいは組合員にさえ理解されていない嫌いが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。

本年度の執行委員会には、昨年と同様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、そうしたことに引き続き積極的に取り組んでいこうと思います。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。具体的には、一昨年開始した組合将来計画 WG の体制による根本的な組織転換を図るための提言作りの取り組みを本年度も引き続き行っていきます。

II 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に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いうえに勤務時間管理のルールが徹底されず、サービス残業を訴える声が絶えません。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。

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、常勤職員を削減し、後任に非常勤職員が雇用するため、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。職場によっては全員が非常勤職員であったり、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。

(1) 無期労働契約への転換を確実に進める必要があります。昨年の交渉が実り、2013年4月以降に働き始めた非常勤職員についても無期労働契約に転換できる制度が実現しましたが、試験による選考が行われるため、過度に選抜的にならないよう注視しつつ、無期雇用を原則とする制度の実現を求めます。2013年3月以前から働いている非常勤職員については、本人が希望すれば無期労働契約となり、2019年4月から実現します。こちらも希望確認を経て確実に無期労働契約へ転換されるよう注視しておく必要があります。(組合ニュース1256号を参照)

(2) 給与をはじめとする処遇改善が必要です。常勤職員を削減し、後任に非常勤職員を雇用した部署でも、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給与を支払うよう要求します。また常勤職員と比較して弱い有給休暇制度等の福利厚生の実施を要求します。

(3) 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、常勤職員を削減し、後任に非常勤職員しか雇用しないまま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。職務分析等を通じて、過重業務が発生している職場については改善を求めます。

また、採用時の雇用条件の説明不足(例えば、雇用条件通知書には休日出勤があるかもしれないことが記載されているが、採用面接等で全く説明されていないなど)から生じる、大学という職場への不信感をなくすよう求めます。

4. 附属学校園に関する取り組み

できることから一步前へ

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

附属学校園教員の約半数が県から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。しかし、幼稚園、小学校、特別支援学校の入試業務については、「入学試験は学力検査の比重が低く、作問業務の負担の程度も比較的軽度と考えられる」として手当が一切支給されておられません。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。

○ 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、公立学校の通常の業務に加えて「附属学校」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。そのような私達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績が反映された賃金を要求します。

○ 部活動手当等の支給額の増額

公立学校においては、「修学旅行等の引率」（本学の特殊勤務手当支給細則では第 8 条第 1 項(2)）と「対外運動競技等の引率」（同細則第 8 条第 1 項(3)）が 4,250 円から 5,100 円に、「部活動手当」（同細則第 8 条第 1 項(4)）が 3,000 円から 3,600 円に増額改定されています。

本学では、2016 年 4 月、「特殊業務手当」「附属学校教員の義務教育手当」「本給の調整額（特殊教育）」について、県と同水準とするとして制度改正が行われ、特殊業務手当は増額、義務教育手当および本給の調整額については減額となりました。組合の見解は、これまでから主張しているように、手当および調整額の減額を撤回することであり、その見解は現在においても変わり

ません。

しかし大学として、公立学校の水準に合わせることを理由に手当の引下げも含む制度改定を実施したことからすると、今回の公立学校の増額改定にも対応すべきであり、手当額の増額を要求します。*9/13に要求しました。

○ 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いません。統一要求に対して「附属学校園における手当の支給については、学級数や園児の定数等を鑑みており、附属幼稚園の教員に対して（研究主任手当を）支給することは現状では考えておりません。」との回答（2018年7月10日付け文書回答）がありましたが、業務の内容は他の4校と同じです。さらに、学級数や園児の定数が少なければ教員数も少ないため、研究主任の業務は学級が多い学校よりも多くなることを考慮すべきです。引き続き、附属幼稚園における研究主任手当の支給を要求します。

5. 教員に関する取り組み

教員から信頼され、透明性のある大学改革の議論を

金沢大学では、YAMAZAKI プランに基づき、十分な検証もなく次々に「改革」が強行されています。しかし、目まぐるしく変わる制度やその運用の随所にひずみや軋みが生じているのではないのでしょうか。たとえば、急遽導入された共通教育GS科目・GS言語科目の設定に無理は無いか、これらの科目を担当する教員の負担は過剰となっていないか。また、全科目ルーブリック作成、大学院博士前期課程と編入学の入試解答例公表、抜本的な学類入試改革案に象徴されるように、現場の実情を無視した場当たりの「改革」が、教員の教育・研究環境を悪化させる多忙化に拍車がかかっていると考えざるを得ません。「改革」は、現場の声に十分に耳を傾け、謙虚に検証されるものでなければ、聞こえばかりが良い絵空事に終わってしまうでしょう。

金沢大学では、2017年度から教員評価の結果を給与に反映させることになりました。実際には、降号・降任に至る可能性は低いと考えられますが、当初の説明ではマイナス評価を導入しないと言っていたにもかかわらず、突如騙し討ちのように導入されたことに対し、多くの教員は法人への強い不信感を抱きました。現在、評価が進行していますが、評価者を伏せての職場内での評価は、評価者・被評価者双方に心理的・事務的負担を強いるものです。この制度が教員にとってより不利なものに一方向的に改悪されないように注視し、また評価者・被評価者の負担が軽減されるよう、実施による影響調査を要求し、制度の改善・透明化を継続的に求めています。

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／待遇の見直しと改善を

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。今後も労働実態の把握や問題点の抽出に努めます。また、加入者が少ないことから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

2017 年度に総合技術部が設置されました。設置後も部局の運用方法等多くの課題を抱えており、総合技術部の運用に関する情報収集と問題点の抽出を行っていきます。また、待遇面の見直しなど今後も技術職員の待遇改善に努めます。

Ⅲ 組合諸活動の発展と充実

1. 広報活動

問題意識の共有とその範囲拡大を目指します

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行います。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。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の報告はこれまでと変わらず、紙媒体で配布していきます。

一方、情報伝達の手段は、従来の紙媒体から Web や SNS へと急激に変化しています。これらのメディアを通して情報を共有する人も多くなってきているのが現状です。したがって、Web や SNS は、状況の急変に対する即応性に優れているのみならず、その活用により新たなネットワーク拡大も期待できます。組合は、既存の Web サイト（「金沢大学教職員組合」URL：<http://www.ku-union.org/>）をベースに、より活用しやすく、また組合員どうし、さらには非組合員の教職員の意見交換や情報交換の場になるように再設計したいと思います。

『組合ニュース』と Web や SNS をうまく活用することで、皆様に組合活動をご理解いただき、より多くの方に組合活動に関わっていただけるような広報ツールを構築していきます。

※ 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

忙しい日常から離れてリフレッシュをしましょう

組合における文化・スポーツ・レクリエーション活動は、組合員間の親睦を図ることが目的です。また、日頃の忙しさやストレスから解放され、心身をリフレッシュしていただくことも重要と考えています。さらに、様々なイベントを通じて、新入会員獲得を目指すことももう一つの目

的と考えます。

恒例の行事として、春の新入組合員歓迎会、定年を迎えられる会員への感謝と新年を祝う新年会が有りますが、これらは今年度も開催予定です。また、毎年ご家族での参加が多く、好評を博している地引き網体験もぜひ企画したいと考えています。さらに、現組合員以外の方も誘いやすい、ワインの会や日本酒の会、企業見学などの「文化」方面の企画も計画してみたいと考えております。

そのような事を、執行委員の間で議論しておりますが、発想には限界があります。組合員の中には、色々な分野について趣味を超え玄人はだしの方が多々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、できるだけ広くご参加いただける企画を提案したいと思っています。

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、有期雇用者の無期契約への転換に際して実施される登用試験の公正な実施について、引き続き求めていきます。
- (2) 学長や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及び発展させ、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も連携し、男女共同参画の望ましいあり方を検討していきます。
- (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

「改革」に備え、提言するために

現在、金沢大学を取り巻く環境は大きく変わろうとしています。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現下の大学内改革とともに、金沢大学の外では国立大学間や国公立大学の壁を超えた経営・運営統合改革が推し進められようとしています。現時点で金沢大学では他大学との経営統合案は示されておりませんが、今後の推移に注意することが必要です。

時代の変化とともに大学も変革することを求められていますが、教職員に過度な負担を担わせることや、職場環境を悪化させるような改革を見過ごすことはできません。私たちは、実りある改革を目指して、「現場の教職員の意見を取り入れながら改革を進める」、「改革の副作用を見極めるために準備期間や試行期間を十分に設ける」という基本的な視点を改めて確認したいと思います。

以上の激変期に突入しつつある現状を踏まえて教職員研究部は、今後の改革に備え、より良い改革にすべく積極的な提言を行なっていくために、講演会や非組合員を交えた学習会等によって情報共有を図り、議論を行なう場を設けるように努めていきます。

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唯一の団体です。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、評価制度の導入などによって将来の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が増しています。総合共済、自動車共済、火災共済、自然災害共済、トリプルガード（生命共済、医療共済）、終身共済、年金共済などの商品について説明会を開催して積極的に紹介し、組合員の生活のリスクマネジメントに貢献できるよう努めます。

なお、組合員の共済への加入によって本組合へ事務手数料が入る仕組みとなっています（教職員共済会計を参照）。組合の減収が続くなか、この活動は収入拡大の観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。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

皆様の賛同が得られる、さまざまな活動との連携を強化します

現在、金沢大学の教職員の多くが人事や待遇面を始めとした困難に直面し、不安や疑問を抱えています。本来、このような労働に関する問題を解決するためには労使間で協議を行い、知恵を出し合うのが理想的です。しかし、国立大学は社会への影響力も強く、閉じられた一大学のみで解決できない問題も多く有ります。また、大学はある程度の自律性を持っているとはいえ、社会システムの中の一部でもあるので、大きな問題を解決するためには、社会の理解が必要となることもあります。そのような場合、もし理解が得られれば、私たち組合員への大きな応援となり、利益にもつながるはずです。もちろん、他の団体が同様な困難に直面しているとき、我々が協力することも可能です。このような相互の助け合いを通じて、社会全体がより良い方向に向かうようにすることが連携の目的です。

とはいえ、教職員組合で出来ることには限りがありますし、賛同・連携ができる社会運動ばかりでもありません。こうした状況を踏まえ、皆様の賛同が得られることを前提に、他の団体と連携を行いたいと思います。そのため、各種運動の情報を組合員に紹介し、特定の思想に偏向しないよう注意したいと思います。組合員の皆さまには、署名活動等への参加をお願いすることもありますが、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。