

2019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様々な不安を抱えています。教職員組合は教職員の様々な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。とくに一般職の皆さんに組合の存在意義を認めてもらうことです。現状の組合員の構成から、一般職の皆さんの置かれる労働条件や、現在の境遇に対する本音はまだまだ反映しきれていないと思います。職種・雇用形態の垣根を超えて、真の意味で同じ大学で働く仲間となっていけるように、組合としても努めてまいりたいと考えています。

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。

理工学系支部の結成

2019年9月27日、理学系分会と工学系分会が統合し、理工学系支部が発足しました。

学域・学類制以降、理学系分会と工学系分会の統合は懸案となっていました。これまではそれぞれの支部の特徴を生かして活動を行ってきましたが、学域・学類制度の開始から10年が経過したことや、矢継ぎ早に行われる大学の組織改編に対して、これまでの支部体制では対応し切れない状況が発生していました。そこで、長い間議論されてきた理学系分会と工学系分会との統合を実施することに至りました。統合により、より大きな組織となることで、組織力・発言力の強化、活動の効率化と負担低減を図ります。*理工学系支部結成大会議案書より。

これまで同様、本会と支部との協力により、労働条件・労働環境の改善のための活動を行っていきます。

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、病院で働く職員には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。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

2020年4月1日から、パートタイム・有期雇用労働法が施行されます。この法律では、パートタイム労働者と有期雇用労働者の双方を対象とし、正規労働者との間の不合理な待遇差の解消を目的としています。また先に作成されている「同一労働同一賃金ガイドライン案」（2016年12月）も同法の施行日に施行されることとなっています。

金沢大学では、常勤職員を削減し後任に非常勤職員を雇用するため、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。新しい法律を活用して、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を目指します。主として以下の三点から活動を行います。

(1) 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。

(2) 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。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。

(3) 無期労働契約への転換を積極的に進める必要があります。これまでの交渉が実り、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。しかし、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。加えて、現在は4年目または5年目に行われている選考を前倒しして実施し、無期契約への転換を早めることで法の趣旨（不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにすること）の実現を要求します。

一方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月から無期契約への転換が実現しています。しかし、配付されるべき「無期労働契約転換申込書」が対象者に届いていない場合もあると聞いています。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。

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。

(1) 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。

(2) 部活動手当等の支給額の増額

昨年度の交渉のなかで、大学側も増額の必要性を認めています。改めて早急な措置を求めます。

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が、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す。

(3) 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。

(4) 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。大学側は、「公立学校の取扱い（学級数の考え方等）も参考にしつつ決定している」と主張していますが、業務の内容は他の4校と同じですし、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主任手当の支給を要求します。

(5) 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。

5. 教員に関する取り組み

教育や研究の実態を大切にされた大学改革の議論を

金沢大学では、2014年、2016年、2018年 YAMAZAKI プランに基づき、「ガバナンス体制を更に強化する」中で、十分な検証もなく次々に「改革」が強行されています。性急に進められた制度変更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。教育に関わって振り返っても、以前の共通教育の総括抜きに実施された共通教育 GS 科目・GS 言語科目の設定に始まり、教育目標や教育効果の検討もなく進められてきた英語化、学生の授業選択修正の余裕や教員側の単位認定の時間的余裕もなくなりかつ長いレポートをかかせることも難しいクォーター制完全実施、入試における英語の外部試験利用や 2021 年度入試制度変更など、結論ありきで強行されてきた例は枚挙に暇がありません。現場の実情を無視した「改革」が、教員の教育研究環境を悪化させ、教員と学務を担当する事務職員の多忙化に拍車を掛け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。教育の実態を踏まえて、学生にとって有意義な教育改革、教員の教育・研究環境を改善する教育改革へと立ち返るよう、働きかけます。

教員評価や年俸制の運用をしっかり監視し不利益変更を許さない

また、YAMAZAKI プランの「戦略的な教員採用・配置」と関連して「教員評価制度を着実に運用し、処遇に反映する」とし、2017 年度から始まっている教員評価制度にはマイナス評価が導入されています。現在のところ、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。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。この制度がより不利なものに一方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。

そして、2019 年度以降の新規採用者について新たに年俸制が適用されることになりました。この制度は教員全員への適用が目指されています。新年俸制の導入にあたって、十分な議論や説明がなく、制度設計が示される前に走り出しているのが現実です。この新年俸制が新規採用者の不利益とならないようその運用に注意を払い必要に応じて改善を求めるとともに、本格的な年俸制実施に至る前に十分に教員と議論することを求め、制度の有効性や実施可能性について十分な説明責任を果たし、無理な実施をしないよう要求していきます。また、全員を対象とした年俸制への移行を止めることができない場合には、不利益変更とならないよう、十分な情報提供を求め、必要な変更要求を提示し交渉を行います。

6. 職員の待遇改善に関する取り組み

事務職員・図書館職員・技術職員の組合員拡大を通じて待遇改善を／待遇の見直しと改善を

ここ数年、事務職員・図書館職員・技術職員の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ことが、組合の実情になっています。組合が正しく機能し、正規職員の待遇改善や、非正規職員の待遇見直しと改善を行っていくためには、労働実態の把握や問題点の抽出が必要です。組合ではこれまでも、そしてこれからもそのための活動に努めていきますが、事務職員・図書館職員・技術職員の多くの方からも積極的に情報を発信していただきたいと考えています。そのための一番の方策が、組合自体に加入していただくことです。引き続き組合員拡大に向けた取り組みを行います。

また、2017 年度に総合技術部が設置されてから 2 年が経ちました。設置直後から部局の運用方法等多くの課題があるといわれていました。新設から 2 年、総合技術部の運用もある程度軌道に乗ったことでしょう。たからこそ、新設時に時限的に発生する問題ではない、構造的な問題があらわになってきたと考えられます。これを踏まえて、総合技術部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。

加えて、ここ 1、2 年、大型予算の獲得に伴い、新しい研究組織の構築などが行われています。組織構築作業はとても大変な作業であり、一部職員等に作業負荷がかかっているようなことも考えられます。あくまでも新規構築の一時的な負荷とも見ることはできますが、だからこそ、労働実態の把握は急務といえるかもしれません。これに関する情報収集と問題点の抽出も行ってい

待遇面の見直しなどが必要ならば、そのための待遇改善を求めていきます。

最後に、ここ最近のさまざまな改革によって、多くの事務職員・図書館職員・技術職員の方々が振り回されているように見受けられます。その中で、これまでとは全く違う仕事を割り振られるなど、仕事へのやりがいの喪失なども起こっているのではないのでしょうか。このようなやりがいの喪失も働く上では大きな問題です。改革するなら良い方向に…、当たり前のことですが、これらについても問題点の把握に努め、できるだけの対応を求めていきます。

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

広報活動の主軸は『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、団体交渉の報告など、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。既存の Web サイト（「金沢大学教職員組合」URL：<http://www.ku-union.org/>）に加えて、昨年度設置した Facebook、Twitter をより活用して情報提供を行うと同時に組合員どうし、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。

Facebook, Twitter 始めました

フォロー、いいね！をお願いします

労働問題に関する情報、大学をめぐる動き、

金沢大学教職員組合の活動などを配信しています。



2. 文化・スポーツ・レクリエーション活動

異なる職場の人と交流してネットワークを広げましょう

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の一つです。異なる職場の情報を得ることで、組合活動を大局的な観点から見ることもできます。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、様々なイベントに未加入の方を誘い、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、これらはもちろん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企画も考えております。

しかしながら、執行委員だけの発想には限界があります。組合員の中には、この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、金沢大学を含む、国立大学法人などの高等教育機関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、教員評価制度の導入と評価結果の処遇への反映、新しい年俸制への移行等の改革を強いられ、今年度からはそれらの改革の成果を中心とした実績状況に基づいて運営費交付金を配分の仕組みが導入されます。（『令和元年度国立大学法人運営費交付金における新しい評価・資源配分の仕組みについて』参照）

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、一部の国立大学法人間では実際に統合が行わ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きませんが、先行事例の情報を収集し、発生しているあるいは発生しうる問題点等を把握しつつ、今後の推移に注意することが必要です。

また、昨年5月に改正された著作権法35条の改正によって、授業内で使用する教材の著作物の取扱いについて、新たに作られた著作権管理団体「SARTRAS」との関係等も含めてこれまで以上の注意が求められていく可能性があります。

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。働き方改革関連法が順次施行され、長時間労働の是正（時間外労働の上限規制、年5日以上年休付与に義務付け、長時間労働者の健康確保、勤務間インターバル制度の普及）、雇用形態にかかわらず公平な待遇の確保（非正規労働者と正規労働者との不合理な待遇の禁止）等が求められているという社会的共通理解があります。

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や、組合員同士の情報交換が行えるような場の創出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

組合員にさまざまな団体の情報と意見表明の機会を提供します

現代社会は、情報技術の発展によってタコソボ化していることが指摘されています。検索などによって情報アクセスが容易になり、欲しい情報や聞きたい意見だけを選択できるので、かえって様々な現実や意見から遠ざかってしまう傾向があるからです。こうした点を考えると、中間団体としての組合には、私たち一人一人が、現代社会のあり様に目を閉ざさず、フェイクニュースやヘイトの繁茂を許さず、風通しの良い社会を築く手伝いをすることも求められているのではないのでしょうか。

大学の教職員組合ですから、組合員一人一人の関心と活動に即した情報共有・意見交換の場づくり（こちらは様々な学習会や交流会で行なっています）とともに、労働者の権利に関わる情報や、現代社会における大学・高等教育の役割や位置づけ、国の科学技術・文教政策などに関わる情報を共有し、意見交換し、必要に応じてまとまった意見を表明することが中心的な課題です。同時に、各種社会運動にも目を向け、様々な社会的課題に対し、トップダウンで無理強いするのではなく、情報や参加の機会を提供する形で他団体との連携を進めます。