

1 全ての職員に共通する要求

1-1 ハラスメント防止に向けていま一層の対策を講じること。

- (1) ハラスメントに関する研修を充実させること。
- (2) 組合加入は労働者の重要な権利であること、組合加入を妨害する行為は、不当労働行為であることを、全てのハラスメント研修において説明すること。
- (3) 学外の第三者機関に相談窓口をつくること。

1-2 長時間労働を解消する施策を実施すること。

- (1) 業務内容の見直しを行い、不要な業務については適宜廃止および簡略化すること。
- (2) 勤務時間は、1日に8時間、1週間に40時間以内（労働基準法第32条）を原則とし、時間外労働が発生する場合についても、月に45時間、年に360時間を上限とすること（労働基準法第36条4項）。
- (3) 時間外労働が一定の基準を超えたために産業医の面談を受けた者の人数を明らかにすること。

1-3 休日（土日祝）に出勤した場合の、振替休日取得等の対応を改善すること。

- (1) 振替休日を確実に取得出来るようにすること。
- (2) 振替休日を取得出来なかった場合については、代休日を指定し、休日労働手当を支払うこと。またそのことを周知すること。
- (3) 振替休日の取得期間は就業規則第51条によるものとし、特に裁量労働制の適用を受けない教職員に対して、同一週内（日曜日から土曜日）での振替休日の指定を強調して指示しないこと。

1-4 休日の日数を拡大、または休日を新設すること。非常勤職員については、有給で対応すること。退職手当減額に対する代償措置として要求している事項であり、早急且つ前向きに検討することを求めます。（*2018年2月19日付けの要求と同じ。）

- ・ 年末年始の休日の拡大
- ・ 夏季一斉休業の拡大
- ・ 5月の大型連休期間前後の休日化
- ・ 創立記念日の休日化

1-5 「就業規則」及び「育児休業規程」に定める「子」については、すべて「子（配偶者の子を含む）」とし、育児休業取得の対象とすること。

現行の就業規則と育児休業規程には、育児休業取得の要件として「配偶者の子」が含まれている場合と含まれていない場合があります。何らかの事情によって養子縁組等の法律上の親子関係がないままに事実上の親子として生活していることも十分考えられます。本学で働く教職員が多様化している現状においては、育児介護休業法の規定にとらわれず、取得条件を緩和するべきです。

- 1-6 特殊勤務手当および本給の調整額について、毎月の給与支給明細書の中に具体的な項目と金額を記載すること。

現在は、特殊勤務手当は特殊勤務手当欄に、本給の調整額は基本給支給額欄に、総額のみが記載されています。しかし、複数の手当が同時に支給されているケースも多いため、どの業務に対して幾ら支給されたのかを各自で判別することは容易ではありません。過去には支給漏れがあったこともあるため、適切に手当が支給されているか各自で容易に確認できる表示が望ましいと考えます。備考欄に具体的に表示する等の対応を求めます。

- 1-7 大学の業務で海外出張を命じられた場合の保険加入について、出張者の個人負担をなくすこと。そのため以下の対応を行うこと。

- (1) 企業包括契約型の保険を契約し、保険料の個人負担が発生しないようにすること。
- (2) 現在、大学が推奨（あるいは強制）している方法を維持する場合は、その保険料は大学が負担すること。

一般的に海外出張時は保険に加入することが適切であると考えますが、大学の業務で出張する場合については、業務命令を発した大学が教職員の安全とリスクマネジメントの責任を負うべきであり、保険加入についても大学が負担すべきです。

大学の基準では、「治療・救援」に相当する部分の公費支出が可能とされていますので、まずは、治療・救援のみを補償する保険を提案すべきです。しかし、そもそも医療・救援のみを補償する保険が存在しないのであれば、当該部分の保険料のみを切り取る考え方は不適切であり、大学が全額負担すべきです。

大学が強く推奨している保険加入が義務であると認識されているケースが多くあります。教職員に保険加入を促す際は、推奨であるのか義務であるのかを明確に示すことを求めます。

2 教員に関する要求

2-1 2号年俸制について

- (1) 教員への適用を提案する場合は、各部局で説明会を開催して丁寧に説明すること。
- (2) 教員に適用する場合は、個別に教員の同意を得ることとし、強制しないこと。

月給制の教員に対して年俸制を適用することは労働契約の内容を変更することであり、変更には当事者の合意が必要です（労働契約法第8条）。そのことは、『国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン』においても、「在職中の月給制教員を年俸制に移行させることは、労働条件の変更にあたり、当該教員と法人との個別的合意により行うことが基本である」と明確に指摘されています。まずは全ての教員に対して丁寧な説明を行った上で、適用する場合においては、当該教員の同意を条件とすることを求めます。

3 附属学校園に関する要求

- 3-1 病気で休職している教員の代替教員（職員任免規程第6条（1）の3）について、病気で休職している教員が無給であるか否かによらず、職場の要望に応じて速やか代替教員を配置すること。

代替教員の必要性は、本来、病気で休職している教員が無給であることとは関係がありません。病気休職（就業規則第12条第1項第1号に規定する傷病による休職）に入るまでには、半年弱の期間を要する場合もあり、代替教員が速やかに配置されなければ、現場では労働強化が強いられることとなります。労働強化改善の観点から、長期に渡って病気による休職が予想される場合は、職場の要望に応じて、速やかに代替教員を配置することを求めます。なお、本要求は病気で休職する教職員の権利を不利益に変更する（例えば、病気休暇を無給扱いにするとか、無給の病気休職を速やかに取らせる等）ことを求めるものではありません。

- 3-2 教員の業務および労働時間の適正化に向けた施策を講じること。所定労働時間を超える時間については時間外労働手当を支給すること。

- 3-3 入学試験に関連する業務について、手当を改善すること。現在、中学校と高等学校のみが対象とされている作問手当については、幼稚園、小学校、特別支援学校の業務も対象とすること。また対象業務を作問に限らず、問題点検、採点、監督、入試委員会等の一連の入試関連業務を踏まえて総合的に検討すること。

作問作業には一定の負荷（時間・困難性）が生じていることは大学も認めています（2018/8/28の交渉）ので、負荷に応じて手当を支給することを求めます。その際、2019/4/16の事務折衝も踏まえ、手当が支給されている中学校・高等学校と、幼稚園・小学校・特別支援学校の作問業務について、具体的にどのような比較・検討を行ったのか、明らかにしてください。

- 3-4 附属幼稚園の教員についても、教育業務連絡指導手当（特殊勤務手当支給細則第11条）を支給すること。

手当は業務の実態に応じて支給すべきです。公立学校の支給基準を用いることに全く合理性が無いとは言いませんが、例えば、附属幼稚園の研究主任業務は他の附属学校と同様に負荷が発生している以上、支給すべきです。またそもそも公立学校の支給条件は幼稚園を想定しておらず、本学の基準とすることは適切性を欠く場合があると考えます。

- 3-5 附属学校の教員特殊業務手当（特殊勤務手当支給細則第8条）の金額を公立学校と同額になるよう増額すること。（*2018年9月13日付け要求と同じ）

4 事務職員に関する要求

4-1 サービス残業が発生しないよう勤務時間管理を適切におこなうこと。

- (1) 終業後は速やかに退勤することを励行するとともに、所定時間外（平日の所定時間外および土日）の勤務実態を把握するために、調査を実施すること。
- (2) タイムカードによって適切に勤務時間の管理を行うこと（既存のカードリーダーを使用する等の導入しやすい方法で試行してもよい）。まずは、土日の出勤実態について把握するために、カードリーダーを利用した出退勤管理を試行的に行うこと。タイムカードによる出退勤管理は、労働時間の適切な管理のみならず、担当係の業務負担も大幅に削減することができるため、速やかに導入すべきです。

5 技術職員に関する要求

総合技術部の運用状況を踏まえ、必要に応じて改めて要求します。

6 非常勤職員等に関する要求

6-1 パートタイム職員にボーナスを支給すること。

6-2 職務内容等に応じた給与体系とすること。

- (1) 職務内容や経験年数を踏まえ、パートタイム非常勤職員の時給を 1000 円以上に引き上げること。
- (2) 業務支援事務補佐員の時給を引き上げること。

6-3 非常勤職員の有給休暇制度の充実を図ること。病気休暇、子の看護休暇、介護休暇、妊産婦検診のための休暇を有給休暇とすること。職員の妻が出産する場合の休暇を有給休暇として新設すること。平成 30 年 4 月以降の無期労働契約への転換を踏まえ、正規職員に準じた有給休暇制度とすること。

要求の趣旨は、正規職員との職務内容等を考慮して非常勤職員の処遇を改善することです。

労働契約法第 20 条、パートタイム労働法第 8 条、第 9 条および第 10 条、同一労働同一賃金ガイドライン案（平成 28 年 12 月 20 日）等にしながら改善すること。職務内容および当該業務に伴う責任の程度や配置転換の範囲などを考慮しても、非常勤職員（補佐員）にボーナスを一切支給しないこと、時給を一律 930 円と設定すること、有給休暇制度を正規職員と差を付けること等は合理的とは言えません。

6-4 天皇の即位の日及び即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律への対応に関して、非常勤職員の給与が減収とならないよう配慮すること。（*2019 年 3 月 5 日付けの要求と同じ。

この法律の審議における附帯決議において、「当該期間中に勤務する労働者が長時間労働を

することなく、また、休日の増加が時給制や日給制によって雇用されている労働者の収入減少を招くことのないよう、有給休暇の追加的付与や特別手当の支給など各事業主等において適切な対応がとられること。」とされています。また、厚生労働省は、「本年4月27日から5月6日までの10連休に関してよくある御質問について」のなかで、「天皇の即位に際し、国民こぞって祝意を表するという即位日等休日法の趣旨や、国民の祝日の趣旨等にかんがみ、労使間の話し合いによって、国民の祝日・休日に労働者を休ませ、その場合に賃金の減収を生じないようにすることが望ましいことはいうまでもありません」と回答しています。さらに、『「天皇の即位の日及び即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律」の円滑な施行に向けて』（内閣府大臣官房総務課管理室、厚生労働省労働基準局総務課）でも、賃金の減収を生じないようにする配慮が求められています。

6-5 2013年3月31日以前から金沢大学で働く全ての非常勤職員に対して、確実に「無期労働契約転換申込書」を配付し、無期労働契約への転換を希望した者については、労働契約法にしたがって無期労働契約へ転換すること。（*2018年9月13日付けの要求と同じ。）

6-6 全ての非常勤講師に対して交通費を支払うこと。（*2018年7月4日付けの要求と同じ。）

7 附属病院職員等に関する要求

7-1 サービス残業が発生しないように勤務時間の管理を行うこと。毎日の勤務時間管理については、1分単位で正確に把握すること。勤務時間を正確に把握するため、タイムカードを導入すること。「労働者の自発的な残業を使用者が知りながら、中止させず放置し、その労働の成果を受け入れている場合」は労働時間とみなされることを申し添えます。

7-2 各職場の時間管理者（看護師長、副薬剤部長およびそれに準じる役職者）に対して、勤務時間管理のルールについて研修すること。

7-3 附属病院宝ホールで行っている組合説明会の時間帯には新入職員がフリーとなるよう、スケジュール等を配慮すること。