

就業規則変更に関するアンケート 2021/12/6 集計

問1 正規職員の年次有給休暇の繰越を短縮することについて、考えをお聞かせください。

	実数	%	
1. 短縮することに賛成	4	4.6%	* 教員1、事務3
2. どちらかという、短縮することに賛成	7	8.0%	* 教員4、事務3
3. どちらかという、短縮することに反対	20	23.0%	* 教員12、事務6、技術1、医療技1
4. 短縮することに反対	56	64.4%	* 教員42、事務12、技術1
合計	87	100.0%	

問3 産前休暇を8→6週に短縮することについて、考えをお聞かせください。

	実数	%	
1. 短縮することに賛成	3	3.4%	* 事務3
2. どちらかという、短縮することに賛成	3	3.4%	* 事務2、医療技1
3. どちらかという、短縮することに反対	6	6.9%	* 教員2、事務4
4. 短縮することに反対	75	86.2%	* 教員57、事務15、技術2
合計	87	100.0%	

問5 賞与を引き下げることに、考えをお聞かせください。

	実数	%	
1. 引き下げることに賛成	3	3.4%	
2. どちらかという、引き下げることに賛成	6	6.9%	
3. どちらかという、引き下げることに反対	20	23.0%	
4. 引き下げることに反対	58	66.7%	
合計	87	100.0%	

問7 3号年俸制の導入について、考えをお聞かせください。

	実数	%	
1. 導入することに賛成	2	2.3%	* 事務職員
2. どちらかという、導入することに賛成	2	2.3%	* 事務職員
3. どちらかという、導入することに反対	22	25.3%	* 教員16、事務5
4. 導入することに反対	28	32.2%	* 教員21、事務6
5. その他	33	37.9%	* 教員22、事務9、技術2、医療技1
合計	87	100.0%	

問10 所属

	実数	%
1. 大学本部	7	8.0%
2. 角間北地区	34	39.1%
3. 角間南地区	21	24.1%
4. 宝町・鶴間地区	9	10.3%
5. 附属病院	1	1.1%
6. 附属学校	10	11.5%
7. その他	2	2.3%
無回答	3	3.4%
合計	87	100.0%

問11 職種

	実数	%
1. 教員	58	66.7%
2. 事務職員	24	27.6%
3. 技術職員	2	2.3%
4. 医師	0	0.0%
5. 看護師	0	0.0%
6. 薬剤師	0	0.0%
7. 医療技術職員	1	1.1%
8. その他	0	0.0%
無回答	2	2.3%
合計	87	100.0%

問12 雇用形態

	実数	%
1. 正規職員	73	83.9%
2. 非正規職員(フルタイム)	1	1.1%
3. 非正規職員(パートタイム)	11	12.6%
4. 派遣職員	0	0.0%
5. その他	0	0.0%
無回答	2	2.3%
合計	87	100.0%

問2 年休の短縮(理由)

賛成、どちらかという賛成

1	一般的に20が妥当だと思う。
2	現状に即した形にすることになるかと思います。
3	使いきれないのだから、適正值にするのは、最適化に近づく。 辞めるつもりなのに、有給を使いきるまで自主退職しないので、現場には人員補充が遅れて、その分負担増状態がずっと続く。 これにより、多少マシになる。
4	提案が急だったため。
5	休暇制度を繰越せないことにより、休暇取得を斡旋につなげられ取得率の向上につながるため
6	そもそも海外のように、1ヶ月丸々有給を取得して休暇を取る人は少ない。有給を使う人すら少ない。そんな中で40日も繰り越す必要は無いと思う。
7	本来の日数に戻すものであるので、やむを得ないと考える。
8	仮に、40日繰り越しをして、当該年度に全てを消化すると実際のところ業務に支障をきたすのではないか。20日少ない勤務で済む業務を日常的に行っていることを示すことになるのではないか。
9	使い切れません
10	個人の権利であるとはわかっていますが、退職時や産前などにまとめて取得されると、他の職員への負担がかなり増えてしまう。

反対、どちらかという反対

1	待遇の改悪である
2	休日に行う労働(試験監督など)に対し報酬でなく代休とるしか選択肢がない状況で日数に制限を設けること自体おかしい、それなら報酬として支払う選択をつくるべき。
3	今回の提案は、繰越消滅まで2カ月を切るタイミングであり、実施を急ぐ理由もまったく説明されていない。 最低でも、来年一年の経過措置期間を取るべきである。実際には、代休を取ることもさえない重たい業務負担の毎日、特に学位論文指導やQ3の成績評価が入る12月の時期に繰り越し不可能な年休を消化するのは非常に困難であるし、無理に取得すれば業務が滞ることになりかねない。 1年間単位の計画に基づくべき年次有給休暇について、このような急な変更は認めがたい。
4	繰越日数の限度が増えた理由は理解している。しかし半分になってしまうのに、通達があつて2~3ヶ月で施行されてしまうのは、使い切れない人には気の毒な話。せめて2023年1月から始めたらいいのと思う。
5	短縮する理由がよくわからない。
6	有給休暇が取得しやすい環境の整備とセットでなければ、強い不利益改訂となる。
7	働き方改革の趨勢に逆行するもの
8	増やしたものを元に戻すのはわかるが、気持ちとしてはモヤっとする。
9	実際問題として年20日も休まないのだから20日なくても問題はない。が、病気等の際に必要なかもしれないので確保されるようであればお願いしたいです。 通常の有給を減らす代わりに病休日数を増やしてもらえらるなら、それでよいと思います。
10	組合ニュースを読むと短縮の提案理由が大学側に都合のよい部分の切り取りであったこと。それが当時の大学側からの提案理由と異なる箇所が見逃ごせない理由であること。
11	40日でも不都合はないが、単純に権利が縮小されることに対して懸念がある。
12	実質的に有給休暇を取りにくくすることで年休消化のための「サービス年休」の増大につながる
13	職員がきちんと休む権利を保障するべきだと考えるため。
14	長期療養が必要となった場合、困るから。

15	有給休暇が十分とれずに毎年繰り越している状況なので、まずは取得できる体制を整備するのが先決と考えます。
16	メンタル面に関する状況が改善されていると判断できないため。
17	過去の交渉の成果を失くすのは賛成できないため。特にこの措置は、当時の理事が賃金関係の交渉には応じてくれないが、休暇関係の交渉については大いに賛同してくれた結果ということに耳にしているため。
18	経緯を考えるとやむを得ないところもあると思うが、それでも、丁寧な説明と経過措置が必要と思う。
19	時期が遅いため、年休を取得する計画を立てられない。せめて、一年を通じた年休取得計画を考える猶予を設けるために、2022年1月に「短縮」と告知した上で、2023年1月から短縮とすべき
20	改悪になるため
21	権利の剥奪だから。
22	代替措置について何ら提案されておらず、明らかに職員の利益に反するため。
23	休みを必要なときに然るべき日数取れるようにした方がよい。
24	少しでも多い方が何かあった時に休め、安心だから。
25	ワークライフバランスに配慮する近年の社会のあり方に逆行する変更だと思うため。
26	今あるものを消滅させるなら、買取等の代替措置が必要だと思う。
27	この日数は、過去に理事が発言されているようなメンタルヘルスのみならず、本人の大病や家族の介護などに際して「保険」とも言いうる日数であり、大切に思っている。
28	短縮する理由が不明確であるため。
29	短縮してどんなメリットがあるのかわからないから短縮しなくていいと思います。
30	正当な理由の説明がない
31	所属課によっては業務量の差異のため休暇取得ができない人もいるから
32	急な実施であり、経過措置を設けるべき。また、不利益変更しなければならない具体的な理由を明らかにすべき。
33	短縮の意味が分からない。むしろ休日出勤の代休すらろくに取れず、年5日取らなければならない有給休暇すら書類上のみ休暇として出勤している者がいるような労働環境において法人が教職員をちゃんと人間として見ているかどうかすら不明です。
34	導入の経緯に鑑みれば、一定期間が経過したというのは短縮の理由にならない。
35	万が一の病気で、病休だけでは足りない時必要。
36	減らす意味がわからない。
37	職員にとって不利益でしかないため
38	待遇改悪
39	職場や家庭の環境や事情は個々人で異なる。繰越が無駄になることも多いが、一律に短縮しても20日以上繰越が必要なものも、今後必要になるものもあるかもしれないから。(それよりも「繰越が無駄になる」ことをまず調整すべきでは(業務の見直し・休暇を取りやすい環境など)。その上で、短縮を検討していけばいいのではないか)
40	昨今の働き方改革の逆行する提案だから
41	業務量的に有給を使い切れない状況で、その上この対応は不利益でしかない。
42	取得する人が少ないのかもしれませんが、取得しにくい空気や業務量であることが問題だと思います。
43	何となくいやだから
44	今更短縮する理由にはあたらない。
45	そもそも有給休暇を取る時間の余裕が与えられておらず、最低5日の取得を「義務化」せざるを得ないほどの労働環境にありながら、一方で有給休暇の繰越を短縮するのは、矛盾している。
46	不利益変更である。

47	繰越の短縮までの期間が短すぎるから。少なくとも1年前に通達をだすべき。
48	代償措置が必要
49	なかなか年休はとることができないが、制度として残してほしい。
50	現在、年5日の確実な有給休暇があるので、5日程度なら、短縮されてもいいが、20日は短縮し過ぎだと思います
51	休暇をとって対処する必要がある時で、何日も休暇が必要な場合に備えて、プールは多くできる方が良いから。
52	有休をとれ、と言われても仕事から離れられる日を設定することがなかなか難しいのに、繰り越せない日数を短縮されたら、結局、取りたくても取れない休暇をさらに取れなくさせられるだけ。表向きの有休取得率だけ上げてても実質的な休養がとれないひどい職場と言わざるを得ない。
53	年次有給休暇の繰越日数を短縮すべき説得的な理由が明示されていない。現今の「働き方改革」の流れとも逆行し、短縮する意味が全く分からない。
54	普段は有給を消化することはほとんどありませんが、病気等で有休を使わなければいけないときに、困ると思います。
55	現在、年休を消化できておらず、大きな不利益はないので。
56	働き方改革が進む中、退行的な変更をすべきではない。現状に照らし合わせると、改正時の趣旨にも反する。
57	有給休暇を繰り越しても、結局使用しない人が多いのであれば、繰り越し日数を減らしても問題ない様に思いました。しかし、病休者救済のための側面があるのであれば、病休の制度も同様に見直しをしなければならないと思います。実際に有給休暇を、懸念されるようなケースの病休に充てている例があるのでしょうか？
58	正規だけではなく、非正規に対する差別解消も求めるべきだ。そもそもトップのハラスメントとそれを容認する環境が、病休者を増やしているのだから、相談室や経営陣の改善を伴わずに休暇日数を削減することは許されない。

問4 産前休暇の短縮(理由)

賛成、どちらかという賛成

1	一般的に6週で十分だと思う。基礎疾患のある人は別として、健康な妊婦であれば、産前は動いている方が体にとってラクだ。
2	足りなければ、有給休暇を使えばいい。どうせ、こんなことでもないと、使いきれないのだから。
3	働きずらさが増すと感じるため。
4	金沢大学職員は独身率が高く、変わり者が多いので、休暇の休みのスパンが短ければ僻まれることも減るかもしれませんし、そのような環境に適していくことこそが、満面の職場環境につながっていくのではないのでしょうか。
5	6週で十分な気がします。人によると思いますので、8週か6週の選択を出来る様にしたら、良いのでは？
6	足りないようであれば年次有給休暇を取得すれば良いと考える。

反対、どちらかという反対

1	待遇の改悪である
2	短縮は理由がないとおかしいでしょう。どうして悪くするのか。
3	女性の社会進出をさらに推進しようという機運の中で、なぜ逆行するのか理解に苦しむ。
4	短縮されるぶん引継ぎが楽になるの？産前休暇を取得する人にとっても仕事を引き継ぐほどにとっても、特にメリットなさそうな気がして。だから短縮することに「どちらかという反対」です。
5	母体の健康と体調を考えると産前休暇は十分にあった方が良くと思うから。
6	時代に逆行する改訂と考えます。
7	女性の就労促進の社会的要請に逆行する
8	法律どおりに運用するというのはわからなくもないが、高齢出産者も増えている中、何とか現状維持であってほしい。
9	体調は人によるので・・長いほど安心だと思えます。
10	最低限さえ守れていればよいという考え方が嫌。人を守る意識がみられない。
11	時流に逆行しているから。
12	短縮する納得のいく説明がなされていない。母性保護を求めた地方公務員の運動の成果を全く考慮するものでなく、よほど納得いく説明がないかぎり賛成することはできない。
13	男女共同参画の方向性に反する改悪である。
14	出産にはいろいろなリスクがともなうため、できるだけ早く職場からはなれて安心して出産に臨むことができる環境を維持すべきだと考えるため。
15	女性が働きやすい職場とはいえないから。
16	大学職員(特に教員)が子供を授かる年齢は、高くなる傾向が有ると思います。高齢になるほど出産のリスクは高まるので、十分なるサポートが必要だと思います。
17	少子化が社会的な問題となっている現状を無視しているため。
18	子どもを産み、育てることについては、社会全体の要請でもあり、国立大学はこの点率先して取り組むのが望ましいため。
19	8週間という選択肢を残しておくことで個人の必要により柔軟に対応できるという職場環境の魅力が維持できると思うから。
20	単に労働条件の悪化というだけでなく、金沢大学のイメージも悪くする。
21	短縮して他機関と横並びより、むしろ金沢大学独自の先進的取り組みとして対外的に発信する方がよい。
22	子育て準備が上手く行くようにすべき。

23	妊婦と子どもの命、安全を守るためです。高齢出産率は上がる一方であり、母体への負担を考えた場合、8週の維持が望ましいと考えます。
24	お産を舐めている。
25	代替措置について何ら提案されておらず、明らかに職員の利益に反するため。
26	出産・子育てを支援することが日本にとっては、大事なはず。何故、短縮するのかが分かりません...
27	臨月になるとこれまで以上に体に負担がかかり辛いので、まだ動ける産前休暇中に今後の準備をしようとする妊婦さんもいると思うから。
28	産前休暇の必要性は個人の体調・体質によることであり、これまでの制度を改悪することは男女共同参画を進める大学の方針と逆行すると考えるため。
29	論外。少子化が叫ばれる中、子どもが減ったら成り立たなくなる職業なのに、逆行している。また、金沢大学は、交流人事で附属に来た職員と、大学採用の職員を差別化するという方針を持っていることが浮き彫りになった。
30	大学という存在において少子化を助長するかのとき不利益変更は避けるべき。むしろ働きやすさなどのPRIに用いる努力が必要である。
31	国家公務員に倣って短縮としているが、理由としてまったく合理的なものではない。日本のジェンダーギャップ指数は、世界156カ国中120位と、大幅に遅れを取っている。国家公務員自体も8週間に変更していくべきであると考え、世界をリードする大学であることを謳うのであれば、まず大学から変わっていかなくてはならないのではないかと。
32	私は出産したことないので分かりませんが、産前は安静にしていたほうが本人もご家族も安心されると思うので、特に短縮する必要はないと思います。
33	教員が産前6週まで仕事をするなんてあり得ない。現場の実態を把握していない最悪の変更。切迫早産等の事象があった場合は絶対に訴訟を起こすべきだと考えている。
34	いきなり短縮するのは厳しいのでは。6-8週間とすればよいのではないかと。
35	国家公務員に合わせる必要性が理解できない。個人差はあるものの、産前期は通常とは異なり心身の負担は大きく、切迫早産などのために仕事を休まなければならない場合もある。なぜ国家公務員に合わせて不利益変更をする必要があるのか、理解できない。むしろ、学内に一時預かりも可能な保育施設を設置するなど、産前・産後のサポートを充実させるべきだ。
36	同上。法人は教職員をちゃんと人間として見ておられるんでしょうか？我々はロボット等ではありません。
37	産前6週は未妊時と比較して心身の変化が大きく、仕事をするべきでない。金沢大学は出産を応援しないという社会へのメッセージになりかねない。
38	数年前に出産しました。研究者同士の夫婦は遠距離の別居婚・週末婚が多いと思いますが、うちもそうです(夫は関西の大学勤務)。産休に入るとともに、金沢で住んでいる部屋を引き払って引っ越ししなければならず、相当負担でした。また、8週前から休暇に入ると言っても仕事の切れ目の都合上、多少長めに働く場合もあるのではないかと思います(私は7週前に産休に入りました)。6週前に設定すると、5週前、4週前になってやっと休暇を取れる人が出てこないか心配です。大学職員は、様々なバックグラウンドで働いている方が多いと思います。少しでも負担や不安なく働ける制度を維持していただきたいです。
39	合理的な説明がされていない。短縮することで産休取得者にメリットが全くない。
40	せつかくの取り組みをわざわざ後退させる理由がわかりません。
41	ますます子供生みにくくしてどうするつもりでしょうか。
42	職員にとってメリットがない
43	待遇改悪
44	産前休暇は長ければ長いほどいいと思う。妊娠していろいろな体の状態で働くのは大変だと思う。
45	出産に関わることは個々人それぞれで異なり、一律に見ることはできないため。(産みやすい・育てやすい環境を提示することが、外から見た大学の評価アップにもつながるし、広い目で見れば人口減少の歯止めにもなるのでは)

46	少子化対策と逆行する提案だから
47	男ですが、契約条件の悪化は法律違反だと思いますし、合理的な理由も見当たりません。最近の男女共同参画の流れにも逆行しています。 令和の時代に、産前休暇ですらこの様な扱いの組織が、他の事案に誠実に対応してくれるとは思えません。
48	6週間は出産準備と出産後の回復に十分な期間だとは到底思えません。女性にとって(ひいてはすべての教職員にとって)安全な労働環境が得られないというメッセージになり、人材の確保に支障をきたすことが懸念されます。
49	何となくいやだから
50	短縮する理由が見当たらない
51	産前休暇の短縮は、妊娠中の職員にとっては、切迫早産などのリスクが上がるため、不利益改変と言えます。本来なら組合との交渉事項ではないでしょうか。国家公務員に準じるとのことですが、現実的には基準の引き下げであり、金沢大学が職員の福祉について後退していることを内外に示すものと言えます。
52	産前休暇前の2週間の勤務が、以前特に大変であったため、産前休暇は8週間が望ましい。
53	たださえ産前の体調不良は理解されにくい場合が多く、出産の高年齢化も考えれば早くから休めるようにした方がよい。制度がなくなればさらに休みにくくなる。 休めなかったことで流産等のトラブルが起こることも考えられる。 その場合職場はどのように責任をとるのか。
54	時代の要請に逆行している
55	妊婦が安心して出産できるようにするためにも、現状を維持してほしい。
56	これまでの取り組みで増やしたものを減らすのはおかしい。働きたい人は働けばいいが、様々な体調の人がいるので、制度としてとれる仕組みは作らなければならないと思う。
57	8週間を維持し、金沢大学のアピールポイントとすべき。
58	健康上の理由のため8週設定されていたはずで、その理由がなくなったわけではないから。
59	現場で働く(立ち仕事)人にとって、お腹が大きくなった時期の2週間はとても大変です。出産が終わるまで、何があるかわかりません。知り合いで、産休に入りますと言って連絡がきました、その土日に仕事で呼び出しがあり出勤した後、お腹が痛くなり死産だったということがありました。出産は人生において大きなことなので簡単に6週に変えてほしくはありません。
60	低い条件にそろえる、という発想自体が女性活用に後ろ向きでリプロダクティブ・ヘルス&ライツの保障に逆行する態度。休暇をとらない人にしわ寄せがいく、という発想も、そもそも人員を削ってきた大学の組織としての責任を出産を控えた女性という個人に転嫁する許しがたい論理。
61	全社会的に育休・産休を充実させ、子育てを応援すべきであるという意識が強まりつつ中で、あえてなぜ短縮する必要があるのであろうか。こうした改悪がなされれば、金沢大学の社会的なイメージを大きく棄損するもので、著しく不相当である。
62	安心して出産・子育てができる職場にしてもらいたい。
63	休暇を取れる環境づくりが必要と考えるので、より長い期間から選択できる方が良いと考えるから。
64	少子化対策を進めなければならない中、合理的理由を見いだすことができないため。どうやら運用を巡る職場でのやりくりの問題が理由になっているが、それが解決法として果たして正しいのか。制度を正しく使う人にとっては納得できない。
65	産前6週の民間企業にいましたが、有給休暇を使って8週から休みをとる方、医師の診断でそれ以上の休みが必要な方、様々ですので、どちらでもいいんじゃない?という感じです。問題は制度ではなく、意識(当人、周囲の。)だと思います。
66	自治体が、子育てしやすい地域環境を作るために8週間としている中、自治体の方針に反しているから、金沢大学は「魅力ある地方大学の実現に資する地方国立大学の定員増」に選ばれない。そもそも融合学域が準備不足と文科省のコメントが指摘しているようにも見えるが、自治体との連携が取れていない。具体的理由のない変更は、長期的ビジョンや理念を欠いている

問6 賞与の引下げ

賛成、どちらかという賛成

1	これは仕方ないと思います。
2	公務員同等でありコロナの影響を受けていない。
3	財源確保のためにやむを得ないのであれば、従います。ただ、確保された財源を、大学の表面を取り繕うようなことではなく、真に必要なことに使用することが大前提となります。
4	コロナで賞与すらもらえない企業もあるので。
5	コロナ等で業務量が増えているため。引き下げる理由がわからないため。
6	合理性を欠いているとあるが、コロナウイルスにより、テレワーク等実際の労働量も減ったのも事実である。対価として労働負担の軽減という恩恵を受けているのではないか。時間だけでなく、紙や資源を無駄にしている大学職員はコスト意識が低すぎる。反省も含めて受け入れるべき。
7	財源がなければ仕方ない。一方で事務方の国家公務員との差が大きすぎる。これは改善すべき。

反対、どちらかという反対

1	待遇の改悪である
2	不利益な変更は十分な理由の説明を行ってほしい。
3	前年分と併せ、今回で2年前比で月給の20%程度相当額が引下げられるのは、あまりに拙速で急激な変更である。 引き下げられたこの多額の予算について、国がコロナ対策等に充てるわけではなく、大学の経費となる。その引き下げ分をどのように使っているのか、我々は知る権利があるはずだが、それが示されていないのは問題である。 その分は、コロナ対応に鑑みた諸手当・諸経費・あるいは困窮学生への無返還型の支援などに充てられ、その使途の正当性がきちんと示されるべきではないか。
4	下げる理由がよくわからない。
5	下げるときにだけスムーズに人事院勧告に従う姿勢は承諾できない。
6	コロナ禍で致し方ないとはいえ、モチベーションが下がることは確か。
7	お金がほしいので。
8	人事院勧告を都合よく利用しているように感じる。
9	勤労意欲を削ぎ、新しく有為な人材を採用できなくなるから。
10	労働強度は高まっているのに、引き下げはありえない。しかも引き下げた分がどう使われるのかも示していないので、全く納得できるものではない。
11	引き下げた財源は大学にストックされるだけで、引き下げる必要性が明確ではない。
12	賛成する理由はない。
13	消費税増税、ガソリン代高騰等、家計への負担が大きいため。
14	政府は民間に賃上げを要請している状況であり、それに反するため。
15	コロナ禍では、むしろ仕事量が増えているため。
16	仕事の負担が増えたにも関わらず、収入が減るのは不条理であるため。
17	引き下げを正当化する理由が認められないから。
18	国の施設であることを考えると、やむを得ないところがあるのかもしれないが、本来は、国立大学法人なのだが、国とは独立して対応すべき。
19	使途不明だから。ミャンマーやアフガン在住の本学OBOGへの支援に使用など示してくれれば、もっと減額してもかまわない。
20	賃上げをするように政府は言っているのと、逆行する。

21	収入の減少は消費控えに繋がりが経済的に見て悪手。むしろ日本の未来を考えると引き上げるべき。貧乏大国日本を作る策を率先して取ろうとは無能としか言いようがない。とても学識者の集まる大学が取るべき策ではない。
22	代替措置について何ら提案されておらず、明らかに職員の利益に反するため。
23	多忙化著しい中、がんばれ、だが給料は下げると言われると踏ん張れない人も出てくると思う。
24	理由が不明確。
25	コロナ対応に要した時間や努力、自腹で対応した設備などについての配慮を示してほしい。
26	引き下げた分のお金の使途説明がないことに問題がある。
27	引き下げるとモチベーションも下がりそう。
28	現状においても勤務実態に見合う給与をもらっているとは思っていない上に、さらに減給ならば強く退職を希望します
29	国家公務員の給与、人事院勧告からすれば妥当だが金沢大学では引き下げた分の使途について不明というのであれば反対する。
30	人事院勧告に準拠すべき理由が理解できない。本学の経営状況を考えた際に、本当に引き下げる必要があるのか。世界の研究大学と伍してスーパーグローバル大学を目指すのなら、教職員の待遇も世界トップレベル大学を参考に決めるべきではないか。
31	獲得できる最大値を交渉してください
32	碌に給与や手当も支給されていないのにここにきてさらに引き下げる意味が分かりません。いわゆる若手に分類される職員ですが、こんな法人であれば法人のために働く気など微塵も起こりませんので同世代で待遇がまだマシな他機関への転職すら検討するレベルです。
33	ただでさえ安いので。
34	引き下げるべき明確で妥当な理由が不明なため。
35	少ない給与なので、賞与は少しでも多くいただきたい(切実)
36	賞与や給料以外に引き締めるべきところがあるのでは？
37	教職員をコマとしか見ていないように思います。
38	職員にマイナスであるため
39	待遇改悪 住宅ローンが払えなくなる
40	世の中の状況もわからなくはないが、だからこそモチベーション維持のためにも、働いた分の俸給・賞与は引き下げるべきではなく、せめて現状維持で行くべきでは。
41	コロナ禍で業務量は増大している。
42	給料が下がる事を喜ぶ人は、居ないと思いますが。。。
43	せめて合理的な、そして誠実な説明が必要だと思います。
44	業務量に見合っていない
45	何となくいやだから
46	そもそも人勧に追従することに疑問を感じる
47	人事院勧告によって運営交付金自体が減額されるということであれば、収入減による給与の引き下げという話で、一応は理解できますが、金沢大学の場合は、給与引き下げの差額を国庫返納しないということですから、これは単なる内部留保だということになります。人件費を抑制して別の用途に使用することは、年度予算案の未執行になりますから、監査を受けたうえでの十分な説明が必要となるのではないのでしょうか。
48	コロナ禍で業務の負担がかなり増えているのに賞与が下がるのは不合理
49	不利益変更の理由が明確でない
50	人勧準拠の理屈も分からないではないが、それでは法人化した意味がないと思う。
51	賞与がさがれば、モチベーションがさがってしまう。また、いい人材が集まらなくなると思う。

52	下げることに合理的な理由はないため。もし、お金がないのであれば基盤研究経費等の予算を下げても、賞与の額は維持すべきである。
53	物の値上げが相次いで、生活が厳しくなってきた
54	結局、年収を下げることと同じだから。
55	給料、ボーナスを含め人生設計をしている
56	そうでなくても給与額が年々、目減りしているのに、賞与も「堂々と」引き下げられては、モチベーションが下がるだけ。
57	不利益変更を行うための十分合理性を備えた理由が示されておらず、内容とともに、法人の姿勢に強い不信感を持たざるを得ない。
58	賞与でモチベーションを上げていきたいと考えているから。
59	景気変動に大きな影響を受けない職場なので。
60	もともと公立学校より給料が少ないのに、さらに減らすと差が広がる一方だから。
61	賃金・賞与を巡る問題では、上がらないことが社会情勢的に問題視されている中、慎重に判断すべき。働く側の共感が得られるかどうかよく考えてほしい。
62	説明が不十分なのではないでしょうか？デフレが続いている時代に収入を引き下げることは、就業先の魅力を低下させ、モチベーションも下がると思います。
63	非正規にも賞与をだすべきである。下げた分がそれに回されるわけでもない。無能な経営に浪費されるだけであるなら労働者に配分した方がましである。

問8 3号年俸制の創設

賛成、どちらかという賛成

1	一般企業も年報制に移行している。不利益があるとは思えない。
2	困るのは、ちゃんとやれていない人。従来から、ちゃんとしていけば、影響は少ない。事務の煩雑さは、システムでサポートし、教員へのリマインド業務を一切なくせば大分減る。提出期限を守らなかったら、自己責任にして、翌月回しとか。
3	成果給を導入することにより、より職員の労働意識を促せることが期待できるため。頑張っている職員と、座っているだけで1日が終わっている者との差をつけるべき。

反対、どちらかという反対

1	待遇の改悪である
2	なぜそのようなややこしい制度に変えていく必要があるのか、説明では理解しがたい。年俸制という制度が導入され始めて3つ目になるようであるが、それぞれの段階と今回が具体的にどう違い、どのような従前制度の評価と反省に基づいて今回の制度が導入されたのか、わかりやすく説明すべきである。 教育・運営負担が日増しに重くなる金沢大学の現場の現状がある中で、常に1-2年程度の短期的で数的な評価に晒される制度を現在導入するのは、若手を追い詰めることになりかねず、精神的健康を損ねる教員が増加することを懸念している。
3	メリット、デメリットがよくわからない。
4	雇用の不安定化を促す印象。
5	制度は簡素な方がよいと思います。制度の乱立は担当する事務職員のミスにつながります。なるべくまとめる方向で考えてほしいです。
6	年俸制を乱立させる意味がわからない。競争を激化させるだけのような気がする。教育・研究領域に過度な競争原理はなじまない。
7	年俸制そのものに反対のため。
8	旧制度の改正にて十分に対応できるため。
9	導入するメリットが不明だから。
10	手間の割に効果が見込めないため。
12	導入する意義を感じないため。
14	そんなに素晴らしい仕組みなら、まず理事陣が先頭にたって3号年俸制の対象者となってください。メリットが感じられない。
15	モチベーションが下がる場合があるため
16	残業代を削減する為の案でしょうが、正当な対価を支払わずに労働力を搾取するのは認められるものではない。恥を知れ。
17	特にメリットがあるとは思えないため。
18	説明が不十分であるため
19	理由が不明確
20	安定した雇用環境づくりは執行部の務めと考えるが、同じことをやっけてまったく給与体系の異なる存在が何種類もあることが安定した雇用環境づくりとは思えない。
24	現行の年俸制の評価を行った上で、新たな年俸制を導入すべき。
25	成果給というが、成果を正しく評価できるのか疑問。
26	合理的な説明がされていない。
27	必要な理由がよくわからない
28	待遇改悪に繋がる恐れあり
30	理由がよくわからないから。

31	そもそも、最近採用された方にのみ年俸制が導入されることに不信感を覚えます。変えるなら、年齢や勤続年数にかかわらず全ての教職員を同じ扱いにしてほしいです。多くの教職員は月給制ですが、なぜ最近採用された人ばかりがこのような扱いになるのか、合理的な説明がなされていないと感じます。
35	必要性が理解できない
37	詳細は理解できていないが、減給への不安がある。
40	導入の必要性があまり感じられないから。
41	導入したところで、想定の効果があるとは思えない。結果として、事務手続きが増えることになるから。
44	これが導入されれば、4つの給与制度が運用されるようになるときく。これを運用するとなると、事務職員の事務量の膨大さ・複雑さは想像にあまりある(現在でも事務職員の方々のご苦労が察せられる)。成果給を重視するといったところで、顕著な成果があったところで、劇的な給与上昇などがあるわけでもなからう。それでは、教員のモチベーションがあがるわけもないだろうから、激増する事務量に見合った改革の効果が表れるとは思われない。年俸制を導入・推進しているという姿勢を文部科学省などに示すことに本当の狙いがあるのではないと疑念を抱かざるを得ない。
47	給料制度がよくわからないから。説明して納得してからにしてほしい。
50	乱立しすぎである。
53	現時点の給与制度で対応可能と思う。
56	経営の失敗は経営者の責任。経営陣の評価制度を作るべき。学生自殺が平均の年2人を超えたら、1割削減、例えば年4人なら2割削減で在任中累積させ、0人の年は削減分の1割を戻すなど、数字に基づいた学長評価を行うべき。

その他

1	どういう変更かわからない。わからないが新しい枠を作ると人事の事務負担が増えるのでは？
2	よくわからない。
3	年俸制に関しては不勉強で回答できません。すみません。
4	よくわかっていない。
5	短期的な成果が処遇に反映される形は結果的に大学の人材の力を落とすことになるだろう。
6	月給制にせよ年俸制(1号、2号、3号)にせよ、各制度の利点・不利点が十分に従業員に説明されることと、従業員の選択が一切の強制や圧力なしに自由に行われることが重要だと思うから。
7	制度の対象となる当事者でないので、コメントが難しい。
8	内容がよく理解できませんでした。
9	3号年俸制がよくわからない
10	わからない
11	年俸制についてよく理解していません。
12	私は1号年俸制ですが、他の給与体系に移動することすら許されていません。また、昨年度の教員評価の結果に疑問を感じたため、説明請求を行いました。納得のいく説明には程遠いものでした。このような評価体制では、この大学に将来はないと思います。
13	今一つよくわからないため。導入に当たって女性教職員(特に妊婦や産前産後、妊娠予定がある)及び男女問わず介護や育児休暇に関わる教職員についてもきちんと考えて下さっているのでしょうか。
14	今は、退職金込みの年俸制なので、それよりはマシだと思います。
15	分からない
16	3号年俸制の内容を知らない
17	よくわからないです
18	正直、わからない

19	3号年俸の実態をまだよく理解していないから。
20	よくわかりません
21	詳しいしくみを知りません。
22	年俸性に関する変更は、やはり十分な説明が必要で、理解が浸透しないうちに進めてしまうのは、よくない。改革の成果としての意義が優先されがちだが、重要なのは、本当に働く側の意欲につながるのかどうかである。その理解がまだ十分にできていないのではないか。
23	年功序列をやめるきっかけという点では評価できるように思いましたが、実際に評価するのは人間だと思いますので、そんなにうまくいくものではないだろうと思いましたが…