

2022年8月26日

国立大学法人金沢大学  
学長 和田 隆志 様

金沢大学教職員組合  
執行委員長 小林 信介

## 団体交渉要求書（1）

下記の事項について団体交渉を要求します。9月7日までに、交渉の日時の候補日、方法等について、返答ください。組合側としては、1については早急に、他の項目については1か月以内の団交の開催を要望いたします。なお、下記の各団交事項につき、一括の回答に時間を要する場合には、組合側は、団交事項毎に迅速な交渉を複数回行う準備があります。この場合には、団交事項毎に複数の候補日程を提示ください。

大学側の交渉担当代表者については、制度設計に際しての素案作成権限が職員課または人事課にあり、かつ、当該事項にかかる最終決定権限を有する者に対して労使間の協議内容に沿った具申を行うことができる場合には、課長以上（同職を含む）の役職者であれば差し障りありません。但し、1については、担当部局の長の出席を求めます。

### 記

1. 留学生の宿舍手配、留学生対応の人員配置（専門部署の設置等）について、組合と協議すること。

（趣旨）

留学生の入寮条件についての情報が錯綜しています。7/22付け通知において、滞在期間が1年以上の留学生の相当数について、入寮できない事態となっていること、入寮できない留学生に対してアパート等の入居手続について案内することが示されました。しかし、その後に伝えられる情報は案内の度に変わり、これから大学としてどのような対応がなされるのか憂慮しています。

まず、留学生の受け入れを増やすに当り入寮等の受け入れ体制は事前に調整しておかなければならないところ、なぜこのような状況に至ったのか、経緯の説明を求めます。その上で、次年度以降についてどのような対応を計画しているのか

についても説明を求めます。

(今回の場合、事前に入寮が確約されていたのかどうかについて組合では把握していませんが) 一般的に言っても、留学生にとって、来日直前の段階になって寮への入居を拒まれ、自力でアパート等を探して契約するよう求められる事態は想定外であり、大きな不安を感じる者が多いと推測します。

直近の連絡では、半年から1年の短期留学生(研究生、特別聴講生)については、全在学期間中に入寮が認められているのに対して、在学期間が2年以上の正規留学生については、入寮期間が半年に制限されるとのことでした。仮に、この方針であれば、正規留学生は半年後に民間アパートに入居することを強いられることとなりますが、留学生が自力で行うことは難しく、不動産業者の紹介、アパートの内見、契約書作成の支援等について、結局のところ最も身近な受け入れ教員や受け入れ教員のゼミ生(研究室の学生)等が支援せざるを得ない事態となること、また事務部の担当係においても、当該留学生からの相談が殺到し、とりわけ窓口担当者は長時間労働を強えられるであろうことは容易に想像出来ます。来日前に留学生が自力で民間アパートの契約をしなければならない場合に予想される混乱は、言うまでもありません。

しかし、そのような対応は、受け入れ教員の本務、担当係の本務を大きく超えています。大学として担当部局の責任において、専門部署設置等の留学生対応ができる人員配置をすることも含め、留学生の居住場所確保のための実効的な支援を求めます。

仮に、入寮期間を制限せざるを得ないとしても、留学生の居住確保は大学が責任をもって行うべきです。例えば、職員宿舎の空き部屋を利用したり(実績あり)、大学が民間アパートを借り上げること(且つ家賃補助を行う等)等についても、積極的に検討すべきです。

## 2. 研究者の任期について、組合と協議すること

(趣旨)

就業規則改正に関して8/1に行われた組合への説明において、特任教員および博士研究員の任期について、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」を根拠として、雇用期間が10年を超えた場合に無期雇用への転換を図るとの説明がありました。しかし、同法がいう労働契約法の特例の対象者は、「研究開発能力の強化等の観点から特に限定して設けられたもの」(第二条第二項)です。本学の特任教員および博士研究員の全てがこの条件を真に満たしているか、甚だ疑問です。仮に同法の条件を満たしていない場合は、雇用が5年を超えた時点ですでに無期雇用への転換権を有していることになり、大学としても無期雇用

の対応が求められることとなります。

また教員任期法についても、任期を付すことができるのは、「先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき」「助教の職に就けるとき」としたうえで、労働契約法の特例を定めています。

本学の教員の任期に関する規程において、同法の特例を適用している場合について（5年超の更新のタイミングで無期雇用に転換しないもの）、真に同法の対象のなりうるのか疑義があります。仮に同法の条件を満たしていない場合は、雇用が5年を超えた時点ですでに無期雇用への転換権を有していることになり、大学としても無期雇用とする対応が求められることとなります。

これらのことについて、情報交換、意見交換を求めます。

### 3. 休職者の業務を代替する職員への配慮について、組合と協議すること。

（趣旨）

かねてから、休職者がいると周りの（残された）職員の負担が過大になるという説明が大学からなされてきました。まずは周りの職員の負担軽減のために、代替人員を適切に配置すること、業務分担を適切に行う必要があることは言うまでもありません。そのために、業務分担について部局内でコミュニケーションをとる機会を設けてください。

一方で、一定の負担が発生発生することがやむを得ないのであれば、その負担に報いる観点も必要です。

そこで、休職者の業務を肩代りする職員について（代替職員は除く）、特別手当を支給することを提案します。

具体的な方法として、例えば、他の職員が肩代りする業務量について、休職者の年齢や役職等を考慮して総額を〇万円等と決め、休職者の業務を肩代わりする職員、当該部局の長（課長、副課長等）との協議を経て、職員の負担割合に応じて（ポイントなどを割り振って）特別手当として配分します。休職者は給与が不支給となり、代替職員の給与を踏まえても余裕が発生していることから、予算的にも可能であると考えます。

### 4. その他

6/16 付けの要求事項で進展があるものについて、必要に応じて、組合と協議すること。

\*6/16 付け要求

1-2 作問手当の支給対象者の拡大について、組合と協議すること。

(趣旨)

5/12 の団体交渉において、幼稚園、小学校、特別支援学校についても作問手当を支給する方針が示されました。作問業務の負荷について、組合として把握している情報を大学側に提示し、現状認識を共有するとともに、手当の適切な支給について意見交換をおこないます。

2. 非常勤職員の待遇改善に向けて、組合と協議すること。

2-1 非常勤職員について、時給を引き上げること。

2-2 非常勤職員について、賞与を支給すること。

2-3 非常勤職員について、休暇制度を改善すること。

(趣旨)

5/12 の団体交渉において、(1) 時給の改善を提案する予定があること、(2) 賞与の改善は社会情勢や他大学の状況を踏まえて検討すること、(3) 産前産後休暇の有給化に向けた検討を行う方針が示されました。具体的な方法や時期について組合に対して説明のうえ、組合と協議することを求めます。

3. 海外出張時の保険加入の際の個人負担の軽減について、組合と協議すること。

(趣旨)

5/12 の団体交渉において、個人負担を軽減する方針が示されました。具体的な方法や時期について組合に対して説明のうえ、組合と協議することを求めます。組合として把握している情報を大学側に提示し、手当の適切な支給について意見交換をおこないます。

4. 非常勤講師への通勤に係る手当の支給に向けて、組合と協議すること。

(趣旨)

5/12 の団体交渉において、手当支給の現状を精査した上で支給について検討する方針が示されました。具体的な方法や時期について組合に対して説明のうえ、組合と協議することを求めます。

5. 学内施設の小学生等への一部開放について、組合と協議すること

(趣旨)

5/12 の団体交渉において、利用要件、設置形態等も含めて検討するとの回答がありました。今後の検討予定について組合に対して説明のうえ、組合と協議す

ることを求めます。

6. 労使交渉の基本方針の作成について、組合と協議すること。

(趣旨)

交渉ルールを作成することについては 2021/6/23 の団体交渉で合意し、2021/12/27 付けで組合案を提出しています。組合との協議を始めることを求めます。

以上