

第 79 回定期大会議案

日 時 2022年10月28日（金）
18:00~21:00

会 場 自然科学5号館 2階大講義室

1. 2021 年度活動報告
2. 2022 年度活動方針

金沢大学教職員組合

目

2021年度 活動総括 (案)

- I. はじめに・・・・・・・・・・ 1
- II. 組合員拡大と組織強化・・・・・・・・ 1
- III. 労働条件の改善
 - 1. 賃金問題への対応・・・・・・・・ 1
 - 2. 附属病院に関する取り組み・・・・ 2
 - 3. 非常勤職員に関する取り組み・・・・ 2
 - 4. 附属学校園に関する取り組み・・・・ 3
 - 5. 教員に関する取り組み・・・・・・・・ 4
 - 6. 事務系・技術系職員の待遇改善
に関するに関する取組み・・・・ 5
- IV. 組合諸活動の発展と充実
 - 1. 広報活動・・・・・・・・・・ 6
 - 2. 文化・スポーツ・レクリエーション活動・・・・ 6
 - 3. 女性部活動・・・・・・・・・・ 6
 - 4. 教職員研究活動・・・・・・・・・・ 7
 - 5. 福利厚生活動・・・・・・・・・・ 8
 - 6. 他団体との連携・・・・・・・・・・ 8
- 2021年度の主な申入れ・・・・・・ 9

次

2022年度 活動方針 (案)

- I. 組合員拡大と組織強化・・・・・・・・ 10
- II. 労働条件の改善
 - 1. 賃金問題への対応・・・・・・・・ 11
 - 2. 附属病院に関する取り組み・・・・ 12
 - 3. 非常勤職員に関する取り組み・・・・ 13
 - 4. 附属学校園に関する取り組み・・・・ 13
 - 5. 教員に関する取り組み・・・・・・・・ 15
 - 6. 職員に関する取組み・・・・・・・・ 16
- III. 組合諸活動の発展と充実
 - 1. 広報活動・・・・・・・・・・ 17
 - 2. 文化・スポーツ・レクリエーション活動・・・・ 17
 - 3. 女性部活動・・・・・・・・・・ 18
 - 4. 教職員研究活動・・・・・・・・・・ 19
 - 5. 福利厚生活動・・・・・・・・・・ 19
 - 6. 他団体との連携・・・・・・・・・・ 20
- 組合規約の変更・・・・・・・・・・ 21
- 特別執行委員の提案・・・・・・・・・・ 22

2021年度 活動総括（案）

I はじめに

今期も前年度に引き続き、人事院勧告に基づくボーナス引き下げについて大学側と交渉を行いました。その他にも、非常勤職員の待遇改善や附属学校園における手当の改善、一部部局の職員の過重労働の解消、などの教職員の待遇改善について交渉を行いました。今期は前年度の経験を活かして、団体交渉だけでなく、非公式な事務折衝も増やすことで、大学側と十分に議論し意思疎通を行うことができました。組合員のニーズを反映して大学への交渉に活かすために、学校園などでアンケートを行いました。

コロナ禍は続いており、交流活動や対面での研究集会を行えませんでした。しかし、ニュース発行は途切らせることなく行い、職場の課題や組合の取り組みを知らせる努力を払いました。

II 組合員拡大と組織強化

角間地区、附属学校園において、4月初めの新任教職員向け説明会（大学開催）の後に組合活動の説明会・勧誘を例年通り行うと共に、各支部分会においても個別に勧誘を行いました。また、「研究費の使い方講座」を実施し、これまで組合員間の情報共有を通じて整理されてきた研究費使用の際の工夫を提供することを通じて、組合活動の宣伝と勧誘を行いました。

一方で、附属病院でも例年行ってきた組合説明会は、コロナ禍以降は出来ておらず、病棟には立ち入ることも難しい状況が続いています。未加入者への勧誘のみならず組合員間の情報交換も滞っているのが現状です。それを補うためにも、組合ニュースや SNS を利用した積極的な情報発信を行っています。日常の業務のなかで組合の活動を想起してもらえよう、さらなる工夫が必要です。

III 労働条件の改善

1. 賃金問題への対応

2021年8月10日の人事院勧告（ボーナスの0.15月分の引下げ他）も踏まえ、①金沢大学と同規模の企業（大学、病院等）と比較して、各職種について本学教職員の給与水準の改善を図ること、②非常勤職員について、時給を引き上げるとともに、賞与を支給することを要求しました。

私たちの給与は国家公務員や民間と比較して低く抑えられていることから、本来給与水準の引上げが必要であること、コロナ禍が続き例年以上の労働負荷が継続的に課せられていること、大学の経営や財務状況が引き下げを必要とするものではないこと、引き下げ分の国庫返納を求められている訳でもなく、引き下げた額を結局は大学が使用することになること…等々、引き下げる必要性は見当たりません。仮に引下げ（＝不利益変更）を提案する場合

には、変更内容が「高度の必要性に基づいた合理的な内容」であることを、労働契約法第10条に従い、客観的な資料を提示し、説明を行ったうえ組合と交渉することを求めました。

団体交渉において大学側は以下の説明をしました。どれも引下げの根拠とはなりえず、コロナ禍が続くなかで多忙を極める私たちの労働環境への配慮に欠けるものでした。一方で、昨年度の交渉と比べて、(組合として引下げに合意していませんが)引下げ分の人件費の活用方法について一定の説明がなされたことは評価できるのではないかと思います。引下げの阻止や大きな代償措置を獲得するためにも、引き続き組合の組織拡大に努め、緊張感のある労使関係を維持していく必要があります。

引下げについての大学側の主張 *詳細は組合ニュース参照

- 今回も人事院勧告に準拠して、期末手当を引き下げる。
- 引下げは今年度(2022年6月期賞与)から。国家公務員は昨年度から引下げ。
- 人事院の官民比較は信頼性があり、本学に適用する根拠となる。
- 不利益の程度の総額は、1億4000万円。
- 大学の財政状況は潤沢だとはいえない。運営費交付金に占める競争的配分を十分確保できていないことが理由の一つ。
- 引上げ引下げともに、人勧準拠が本学の方針である。人事院が引上げを勧告した場合は、財務状況にかかわらず、引き上げる。
- 引下げ分の1億4000万円は、教職員の労働環境改善のために有効に活用する。例えば以下を改善する。
 - ① 非常勤職員の給与水準および休暇制度の改善
 - ② 男性の育児休業の取得促進にともなう代替職員の確保
 - ③ 時間外労働手当の確実な支給

2. 附属病院に関する取り組み

コロナ禍が続く附属病院内(病棟内)への立ち入りが厳しく制限されており、ニュース配布を含め組合活動を展開することが出来ませんでした。次年度以降については、病院では現在のコロナ対応が続くことを前提に、組合からの情報発信の方法、労働環境やニーズの把握の方法について、工夫する必要があります。

3. 非常勤職員に関する取り組み

非常勤職員の待遇改善として、(1)時給を引き上げること、(2)賞与を支給すること、(3)休暇制度を改善すること(具体的には、①産前・産後休暇を有給化すること、②育児休業の取得要件を廃止すること、③介護休業の取得要件を廃止すること、④病気休暇について正規職員との均衡を図ること等)などを求めました。

(10/1付けで時給が増額改訂されましたが)給与水準は低く抑えられていますし、賞与は依然として支給されていません。この現状について、「パートタイム・有期雇用労働法」に照らすと、正規職員との待遇差は明らかに不合理です。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1,000円以上に引き上げること、職務内容や経験年数を踏ま

えた昇給制度を設けることも含め、改善を求めました。

非常勤職員への賞与支給については、2021年度の人事院勧告において「本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導」と言及されました。同指針では、①任期が相当長期にわたる非常勤職員に対しては、期末手当及び勤勉手当に相当する給与を、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めること、②この場合において、職務、勤務形態等が常勤職員と類似する非常勤職員に対する当該給与については、常勤職員に支給する期末手当及び勤勉手当に係る支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給することとされており、本学においても速やかに改善すべきです。

休暇制度の上記(3)①②③についても、国家公務員の非常勤職員では改善されていることを踏まえて要求しました。

それに対して大学から、曖昧さは残るものの、改善に向けて前向きな回答が引き出せたと考えています。(1)時給改善については、今年度中に改善案を提案するよう努める(10/1付けで増額されました)、(2)賞与支給については、社会状況、本学の財務状況、職務内容や職責を踏まえて検討する、(3)休暇改善の内、産前産後休暇の有給化については、有給化に向けて検討する、との回答でした。但し具合的に有意義な制度設計がされるのか、また改善の提案が大幅に遅れることがないよう、引き続き大学側にプレッシャーを与えていく必要があります。

4. 附属学校園に関する取り組み

(1) アンケートの実施、時間外労働の取扱

2022年3月から4月にかけて、働き方に関するアンケートを実施しました。アンケート結果は組合ニュースで報告して共有しました。また大学側にも提示し、附属学校園教員の現在の働き方について情報を共有するとともに、時間外労働の適切な把握および手当の支給について意見交換をおこないました。

アンケートによると、時間外労働は、20時間未満が27%、20～40時間未満が22%である一方で、40～80時間が30%、80時間超も16%ありました。残業が常態化するなかで、さらに業務が一部の人に集中し、過労死要件に近い残業時間になっています。

また、残業での仕事内容は、教材研究・授業準備：28%、校務分掌に係る業務：24%、提出物や成績の処理：13%等、通常に必要な業務が所定時間内に終わらずに、残業となっているのが実態です。

時間外労働手当について、これまでは、教職調整額(本給の4%分)に含まれるとされ、支給されていませんでしたが、今年2月から支給が実現しています。しかし、時間外労働手当の支給対象となる「業務内容」や「時間」が制限され、必ずしも適切に手当が支給されているとは言えないのが実態です。日常的に発生している多くの業務が「自己研修」扱い(つまり、個人が自主的に自由に行ったもの)とされていることについて、改善が必要です。

→詳細はこちらを参照(ニュース)



(2) 入試問題作成手当の支給対象の拡大(幼稚園、小学校、特別支援学校)

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ことを検討する方針が示されました。かならずしも支給を前提とする回答ではなく、曖昧な説明ではありましたが、「不要」とされていたこれまでの説明からは一歩前進しました。今後は各学校園に対して、作問作業の方法や負担について調査がなされると思いますので、積極的な要求をお願いいたします。

一方、作問以外の入試関連業務として、点検、採点、試験実施委員会、などについても手当を要求してきましたが、これらについては時間外労働手当が支給されることになったため、今後どのような形で要求していくか整理をする必要もあるかと思えます。

5. 教員に関する取り組み

(1) 大学院調整額の支給方法が改善

大学院の講義等を担当する場合に支給される「大学院調整数1」が支給されるタイミングが不公平であったため、昨年7月に改善を求めています。その結果、今年4月から以下の様に改められています。

- 当該年度の開講予定が4月の段階で調整数1の支給要件(=年間を通じて2単位)を満たしていれば(webシラバスに予定が入力されていることが必要)、Q1から手当を支給する。
- 年度途中で要件を満たさないことが判明した場合(開講はしていても、履修者がいなかった場合など)、それ以降について、手当は支給しない。既に支払った分は遡及して減額しない。

→詳細は組合ニュース参照



(2) 第3の年俸制に対して

第3の年俸制の制度設計について詳細な説明を求めるとともに、団体交渉において以下を確認しました。

- 在職教員に適用する場合は、個別に各教員の同意をとる。希望者のみとし、強制しない。
- 第3の年俸制の適応に同意することを、昇格の条件としない。昇格時に、第3の年俸制を強制しない。
- (任期付きの教員について)第3の年俸制の適用に同意することを、再任の条件としない。

しかし、大学が3号年俸制が必要であるとする根拠について、理論的かつ実証的な説明はありませんでした。

(3) 遠隔授業対応の業務命令に対して

1/11以降の授業を遠隔授業にする通知が直前に出されたため、直前の休日

(1/8,1/9,1/10) に授業の準備を余儀なくされた事例がありました。当該休日に業務を行った場合、休日労働分の手当を支払うこと、または代休を取得させることを求めました。

また、今後において同様の業務命令を出す場合は、出来る限り教員が準備するための期間を確保した上で行うこと、当該業務命令への対応のため休日労働が行われた場合は、休日労働手当を支払うか振替休日（ケースによっては代休）を取得させる旨を併せて記すことを求めました。

休日は裁量労働の範囲外であり、休日労働手当を支払うか振替休日を取得させなければ、賃金未払いの違法な状態となります。私たちとしても、このような業務命令に対して疑問を持ち、対応について情報を共有しておく必要があると思います。

(4) 労働時間管理に対して

裁量労働制適用者についても、今年1月から、就労管理システム上での出退勤入力が始まり、組合にも複数の相談をいただいていた。2月に、職員課長に趣旨を以下の通り確認しました。

- 裁量労働制適用者について大学における滞在時間を把握する目的は、労働安全衛生法第66条の8および9で定める義務（面接指導）を果たすためである。すなわち、労働者の健康を確保するために医師による面接指導を確実に実施するなど、健康管理の観点から実施するものである。採取したデータは、他の目的に使用しない。
- 今後、大学としても、柔軟な就労形態の導入およびそれにもなう就労管理方法の改善について検討を続けるとともに、組合と協議を行う。

6. 職員の待遇改善に関する取り組み

職員全体の長時間労働の解消、サービス残業の根絶を求めました。具体的には、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「一定時間以上の時間外労働を〇%減らす」等の具体的な目標を設定すること、③終業から始業までのインターバル時間を最低11時間確保すること。なお、そのインターバル時間が就業規則上の勤務時間におよぶ場合は、これを勤務したものをみなすこと、④サービス残業が発生しないよう、勤務時間管理を適切に行うことを求めました。

それに対して、大学からは、長時間労働の縮減に努める、業務の廃止・削減・効率化を進める（特に管理職が率先して不要な業務を廃止していく）、等の回答がありました。

大学は、サービス残業（賃金が未払いの労働）があることを公には認めようとはしませんが、組合のアンケートでは必ず一定数のサービス残業が確認されます。近年は特に、真夜中でも事務室に明かりが付いていたり、メールの送信があることも多くなっており、適切な勤務時間管理がなされているか組合としても引き続き注視していく必要があると考えます。

また、職員の多忙化によるサービス残業の増加、精神的ストレスなどによる健康被害に対する情報収集・対策など継続して要求する必要がありますし、働き方、職務内容が多様な職員の待遇改善に繋げるためにも、働いている方々の意見等情報収集を継続して行っていく必

要があります。改めて、事務職員、技術職員の働き方に関するアンケートを作成しましたので、次年度執行部に引継ぎ実施します。

IV 組合諸活動の発展と充実

1. 広報活動

2021年度は、広報活動の主軸である『組合ニュース』を通巻1290号から1302号まで発行しました。団体交渉や職員課・人事課との話し合いの報告、要求事項、アンケートの報告を行いました。具体的には、附属学校園での振替休日の取得、人事院勧告に関する交渉、就業規則改悪への反論（組合としてのアンケート実施、産前休暇短縮提案等に対する反論）、第3の年俸制、交渉報告（非常勤職員の待遇改善、長時間労働の解消、留学生対応に特化した部署の設置、学内施設の小学生等への一部開放、附属学校園教員の作問手当対象者の拡大、附属学校園教員の残業手当の支給要件改善、海外出張時の保険加入での負担軽減、非常勤講師の市内からの通勤に係る手当の支給、同性パートナーシップの関係にある職員の労働条件の改善）、労災基準の変更などについて、その内容と問題点をお知らせする大切な役目を果たすことができたとと思います。教職員の共感を得られるような紙面づくりを心がけたつもりですが、紙面の印象はどうだったでしょうか。忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

また、SNSを活用し組合員、非組合員さらには学外に向けてタイムリーな情報発信を行いました。Facebookでは大学への申入れ情報を、Twitterは運動の成果や労働法情報を積極的に発信しました。

2. 文化・スポーツ・レクリエーション活動

新型コロナウイルスの感染拡大のため、残念ながら実施することが出来ませんでした。

3. 女性部活動

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行う予定でしたが、新型コロナウイルス感染の影響のもと、十全な活動の実施が難しい状況がありました。しかしながら、女性部を発展的に解消し、ダイバーシティ部として新生する準備のための議論と広報を積極的に進め、その道筋をつけました。

(1) 女性の視点による職場環境の検討

統一要求書の作成にあたっては、女性教職員が直面している問題や、女性が多くを占める非常勤職員の待遇に関わる要求項目について女性部で検討するよう努めました。また、有期雇用者の無期契約への転換に際して実施されている登用試験の公正な実施について、引き続き取り組んで参ります。

大学入試共通テスト及び前期日程試験実施日における金沢大学内での臨時託児室の設置については、2021年度も実現することができました。また、ベビーシッター利用料金割引制度が継続していることも長らく学長・人事課長との懇談会にて要望してきたものが一部実現

したものと考えます。働きやすい環境づくりの追求を続けていきます。

(2) 学長・人事課長との懇談会

恒例となった学長・人事課長との昼食懇談会を開き、①非常勤職員の有期雇用者の無期契約への転換に際して実施されている登用試験の公正な実施、②非常勤職員の時給値上げ実施、③リモートワーク実施体制の現状と改善の取組、④育児休暇や介護休暇の取得促進方法などについて懇談し、これらについて情報共有を適宜行っていくことを確認しました。

(3) レクリエーション・学習会

新型コロナウイルス感染拡大の影響のもと、例年通りのレクリエーションや学習会を開催することはできませんでした。活動状況は以下の通りです。

7月6日に多肉植物の寄せ植え会を行い、和やかな空気の下で懇親を深めました。7月20日には、非常勤職員の働き方や労働条件についての学習会を行いました。所属部署や雇用条件によって異なる働き方や、今後の労働条件に関する不安を聞き取る会となりました。

附属学校園での女性部主催の懇親会企画を試みましたが、コロナ流行拡大下で断念しました。来年度以降の開催を検討中です。

また、大規模な懇親会開催の難しい状況のなかで、小規模な懇親会開催を支援するための昼食弁当代補助を行いました。本年度の申請1件に基づき、附属学校園での新教員歓迎会に活用されました。

(4) 男女共同参画キャリアデザインラボラトリーとの連携

2021年度は、男女共同参画キャリアデザインラボラトリーとの連携に基づく活動を行うことはありませんでしたが、男女共同参画キャリアデザインラボラトリーに関わる女性組合員と現状に関する情報を共有しています。

(5) その他

女性部を発展的に解消し、ダイバーシティ部として新生する準備のための議論と広報を積極的に進め、その道筋をつけました。

2016年11月から開始したサロン・ド・ロワイヤルのチョコレート販売については好評であり、2021年度も引き続き行いました。

4. 教職員研究活動

コミュニティ・オーガナイジングの学習会

前年度執行部の主導で1/19にオンライン学習会を行いました。立教大学の藤井敦史さんを講師に招き、「コミュニティ・オーガナイジングとは何か—英国での経験を踏まえて—」と題した講演をお聞きしたうえで意見交換を行いました。コミュニティ・オーガナイジングは、「市民の力で自分たちの社会を変えていくための方法であり考え方」で、組合活動に必須の「対話」について学ぶ機会となりました。今回は理論的な内容が主となりましたが、さらに

具体的な手法を学びつつ、コミュニティ・オーガナイズングを、私たちの運動の文脈に落とし込んで再整理することで、組合運動を力強く組織化していく契機になると思います。

ニーズの把握と問題点の共有

一方、「対話」以前の問題として、組合活動では教職員の要求（ニーズ、関心）の把握に苦慮しました。どのような要求をするか、大学からどのような回答や説明があれば合意（納得）するか、あるいは反論・再検討を求めるか、さらに厳しく追及すべきか、交渉の度に悩まされました。

もともと大学は職種が多様であるため、要求の絞り込みでは丁寧な意見集約が必要であり、実際、支部活動や専門部活動も含めて、なされたきたと思います。しかし近年は雇用条件も多様化し（正規、非正規、任期の有無、人件費の原資、労働時間、異動の有無、賃金の程度、業績評価の程度、月給制、年俸制、退職金の有無など）、ニーズ把握すら難しくなっています。

職種や雇用条件で要求が異なる場合や、利益相反がある場合は調整が求められますし、そもそも個々人のニーズが多様であり（これまでは多分に見過ごされてきたが）、苦慮するケースもあります。

それを解消するため、適宜アンケートを実施して働き方や要求を把握したうえで（重要な問題は交渉の都度小さなアンケートを実施）、交渉では大学が十分に認識していない問題も掘り下げて指摘して追及しました。コミュニティ・オーガナイズングの理論に従えば、（アンケートに終わることには否定的で）アンケート結果を踏まえて、私たち内での「対話」を経て要求をまとめ上げ、何らかのアクションも踏まえて交渉へ繋げることで運動の組織化が可能となるはずですが、そこまで出来ませんでした。引き続き課題として念頭に起きつつ取り組む必要があると思います。

5. 福利厚生活動

教職員共済の総合共済、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、メーリングリストを活用して加入促進を図りました。教職員共済の加入によって組合に事務委託手数料（教職員共済会計参照）が入る仕組みとなっています。次年度以降についても、継続的な宣伝を行っていく必要があります。

6. 他団体との連携

地域の労働組合（石川県労連、石川県医労連等）と情報交換を行い、連携した活動を行いました。全大教のみならず、地域の組合組織との連携によって得られた様々な情報は、当局への申し入れや交渉において大いに役に立ちました。

また、他団体から要請があった署名等に対しては、執行委員会で慎重に検討し、協力できるものにはできるだけ協力しました。

参考 2021 年度執行部の主な申入れ事項

2021/9/21	附属学校園における休日労働の振替の改善
2021/9/21	団体交渉要求（人事院勧告に係る対応について）
2021/12/7	団体交渉要求（年休繰越短縮問題、産前休暇短縮問題、人勧対応問題、非常勤職員の給与水準および休暇制度の改善、大学院調整額の公正な支給）
2021/12/14	団体交渉要求（裁量労働制教員の勤務時間把握について）
2021/12/24	3号年俸制に関する説明要求
2022/1/13	組合説明会への協力の要請
2022/3/15	就業規則改正についての組合の意見書を角間地区事業場代表に提出
2022/2/8	1/11以降の授業を遠隔授業とする業務命令等への対応について
2022/3/18	3号年俸制適用者についての確認
2022/4/11	積み残しの課題の確認
2022/4/11	団体交渉要求（人勧対応問題、非常勤職員の給与水準および休暇制度の改善、常設の学内託児施設の設置、長時間労働の解消、留学生対応のための専門部署の設置、附属学校園教員の時間外労働の把握および手当の支給、附属学校園教員の作問手当支給対象者の拡大および対象業務の拡大、海外出張時の保険加入の際の個人負担の軽減、在宅勤務の労働環境の改善、非常勤講師への通勤に係る手当の支給、同性パートナーシップ関係にある教職員の労働条件の整備など）
2022/5/23	就業規則改正（人勧対応による賞与の引下げ）についての組合の意見書を角間地区事業場代表に提出
2022/6/10	団体交渉要求（附属学校教員の労働条件、団体交渉の基本方針の作成ほか）

2022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。組織率の低下は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って経営側と交渉するための最大の手段です。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みます。

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は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。こうした方策として特に取り組まなければならないのは、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難しいかもしれませんが、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。そのためには、一般職や非常勤職員の皆さんに組合の存在意義を認めてもらうこと、また特定の年齢や性別等に偏ることなく、金沢大学で働く多くの職員の皆さんに組合の存在意義を認めてもらうことが必要になります。現状の組合員の構成から、全ての教職員の労働条件や現在の境遇に対する本音を、まだまだ反映しきれていないと思います。職種・雇用形態等の垣根を超えて、真の意味で同じ大学で働く仲間となっていけるように、組合としても努めます。

その一方で、本会役員に職種やジェンダー等の偏りがあることも事実です。本会の役員構成は多様な職種・雇用形態を反映していることが望ましいはずです。このような偏りは組合員数の減少による影響が大きいと、この観点からも組合の拡大と活性が不可欠です。組織の強化は一朝一夕になるものではありませんが、長期的な展望のもとで、組織の強化について組合員の皆さんと一緒に検討していきたいと思えます。

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、本会と支部のより強い協働により、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職員向けの研究費の説明会を行います。

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、労働実態に応じた手当の実現

組合の使命は、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く、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1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

年人勤の現給保障廃止等) に対しては、粘り強い交渉の結果として、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、人事院勧告に準拠して給与が増額改定されたとしても、そもそ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2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較すると、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3に、この間の改革に加え、新型コロナへの対応により、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・安心の医療を提供するために日々働いています。良い医療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。例えば看護職については、育児短時間勤務、夜間・病児保育、育児休業制度が充実し、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、年次有給休暇が取りにくいこと、学習会や研修会の負担が過度であることや勤務時間外での参加が多いこと、自己研鑽研修への参加強制(的な雰囲気含む)、日常業務でのサービス残業が多く発生しているとの訴えがあります。また医療技術職員については、過度な仕事量、持ち帰り仕事、研究が私費負担になっているケースについての情報もあります。これらの以前からの問題に加え、新型コロナウイルスの感染拡大への対応のため、労働条件はますます厳しくなっています。

引き続き、現在の労働条件を具体的に把握し、働き続けられる、ゆとりのある職場環境の実現を目指した運動、要求を行います。

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日に施行されたパートタイム・有期雇用労働法では、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。

また昨年度の人事院勧告でも、「本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導」と言及されました。同指針では、①任期が相当長期にわたる非常勤職員に対しては、期末手当及び勤勉手当に相当する給与を、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めること、②この場合において、職務、勤務形態等が常勤職員と類似する非常勤職員に対する当該給与については、常勤職員に支給する期末手当及び勤勉手当に係る支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給することされています。

金沢大学では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。

- (1) 給与をはじめとする処遇改善が必要です。時給については10/1付けで増額改定されましたが、十分な水準であるとは言えません。また、賞与については依然として支給されていません。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ことを要求します（最低時給の1000円以上への引上げ、職務内容や経験年数を踏まえた昇給制度、職務内容に応じた段階的な給与水準の設定、ボーナスの支給等）。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、格差の理由とするにはあまりにも曖昧です。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) 派遣職員について、大学の一員として認識してもらえない、（給与が物件費とされていることから）人扱いされていない等の意見が届いています。人材育成、予算面の点からも、派遣職員を増やし続ける合理性はありません。直接雇用に変換するよう求めます。

4. 附属学校園に関する取り組み

できることから一歩前へ

- (1) 組合員の拡大

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) 労働時間の適正化、適切な給与・手当の実現に向けた取り組み。

長時間労働が一向に改善しない現状において、私たちの働き方と給与について改めて検討する必要があります。今年2月から時間外労働手当が支給されるようになりました。しかし、時間外労働手当の支給対象となる「業務内容」や「時間」は制限され、必ずしも適切に手当が支給されているとはいえません。4月に更新された36協定（時間外労働と休日労働を行うために必要な労使協定）では、時間外労働手当の対象項目が限定され、日常的に発生している必要不可欠な業務が、自己研修などとして時間外労働手当の対象外の扱いになっています。

労働基準法下において、そのような制限をすること自体が法律違反です。仮に制限をしたとしても、現状の時間外労働への手当の支払いは免除されませんし、残業代の不支給は労基法違反です。また本来は、土日の部活動についても、教員特殊業務手当（実質時給900円）ではなく、休日労働手当が支給されなければ（または振替休日の取得）、法律違反です。

時間外労働の支払いを求めると勤務時間管理が厳しくなるのではないかと危惧される方もおられるかもしれません。しかし一方で、今のような働き方では、過労による健康被害、場合によっては過労死に至った場合、時間外労働が適切に把握されず、労災の要件（とりわけ、長時間労働の要件）が満たさない可能性もあります。個々人の労働者にとって非常にリスクが高い一方で、使用者にとっては責任を逃れうる働き方となっているのであれば、見直す必要があります。

(3) 入学試験に関連する業務の手当改善

- ① 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、幼稚園、小学校、特別支援学校の業務も対象とすることを求めます。
- ② 手当支給の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を求めます。
- ③ 平日の試験監督業務についても、土日と同様に手当を支給すること。

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。これまで大学側は対象校の拡大を拒んできましたが、今年5月の交渉では、幼稚園、小学校、特別支援学校の問題作成業務について、「手当を支給することを検討する」方針が示されました。各学校園で作問作業の労力について整理されると思われますので、組合としても積極的にコミットしていきます。

一方で、②については、時間外労働手当の支給対象として36協定に「入学者選抜に関連する業務」が明記されました。今後は、時間外労働手当が支給されることになるはずですが、管理職手当支給対象者は時間外労働手当が支給されないため注意が必要ですが、

そのことも踏まえて②の要求は、現状にあわせて再考する必要があるかもしれません。

(4) 幼稚園の教員についても、教育業務連絡指導手当（主任手当）の支給を求めます。

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. 教員に関する取り組み

新しい「改革」のあり方に問題提起します

山崎前学長によるガバナンス体制の元、矢継ぎ早の「改革」が強行されてきました。教育に関わって振り返っても、共通教育GS科目・GS言語科目の設定に始まり、英語化、クォーター制完全実施、学域GS科目の拡大、第4学域の設置とその拡大、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、QE導入を始めとする大学院における諸般の変更などが、それまでの教育実践に関する総括もなく、教育目標や教育効果の検討を十分に行うこともなく導入され、結論ありきで強行されてきました。これら「改革」の是非は別として、それに伴う作業は、関連する教職員の多忙化に拍車を掛けてきたことは周知の事実です。

和田新学長体制となった今年度、『金沢大学未来ビジョン 志』が発表されました。現時点では『志』の現場レベルへの具体的な影響は未知数ですが、例えば、「独創的な世界トップレベルの研究展開による世界的研究拠点の形成」を目標に掲げた「組織・体制の構築と発展」のための準備や作業が、私たちに不合理な労働強化を強いることがないか監視し、また改革後の労働条件にも関心を向けて、適切な労働環境を維持できるよう働きかけます。また志において「オール金沢大学」と謳うのであれば、大学の全ての構成員による対話を通じた一とりわけ現場の意見を踏まえた一意志決定を行うように働きかけます。

加えて、「改革」に対応するために、私たちが投じた労力を考えると、これらが十分な効果をあげているのかどうか、しっかりと検証を求めることが必要です。「改革」が現場や学生の声に十分に耳を傾け、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。

新しい遠隔授業対応のための労働負荷の増大

対面で行われる講義および演習についても、「予習・復習に資する『オンデマンド教材』を提供」しなければならないことになりました。2022年度第4クォーターを試行期間とし、2023年度第1クォーターから本格実施となります。

オンデマンド教材は、LMSへの資料（授業での配付資料含む）、WebexやZoom等での授業録画教材等とされており、またオンデマンド教材に依らない予習・復習促進が可能であれば例外も認められるため、教員が工夫できる余地はあると思われまます。しかしながら、これ

自体が特定の作業に追加的に労力を裂くことを命じるものであり、私たちに労働強化を強いるものであることは間違いありません。教員は裁量労働だからいくら負荷を強いてもかまわない、という発想が基底にあるのであれば、受け入れることはできません。

また大学はこの趣旨として、『学修者本位教育への転換』や『自ら学び・自ら育む教育環境の整備』の「第一歩」を掲げますが、学生の修学は教員と学生との個別の緊張感のある関係のなかで進められるものです。各教員の創造的な授業スタイルを一定の方向に一律に誘導すること自体が不適切です。私たちの教育研究の自由をまもるための要求が必要です。

教員評価や年俸制の運用をしっかりと監視し不利益変更を許さない

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と降任制度が導入されています。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。降任の可能性が出てくると、心理的負担はますます大きくなります。降任制度の廃止を求め、教員評価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す。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きます。

2019年度以降の新規採用者について2号年俸制が適用されてきましたが、2022年から新たに、第3の年俸制が始まりました。第3の年俸制は、全ての新任教員、現職の月給制教員と2号年俸制教員の希望者に適用されます。団体交渉において、「在職教員に適用する場合は希望者のみとして強制しないこと」「第3の年俸制の適用を昇格の条件としないこと」を確認していますが、年俸制そのものは教員全員への適用が目指されています。

団体交渉によって一定の歯止めがかけられてきたと思いますが、今後、年俸制を中心とした過度な教員評価をなし崩し的に実施されることについて、引き続き警戒しておかなければなりません。

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

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あり、今年度はアンケートを実施します（9～10月に実施済）。

教育組織の改編に伴う所属組織の改編、総合技術部の設置等、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ことに加えて、コロナ禍による働き方の変更も求めら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、働く環境を変化させられる、あるいは逆にコロナ禍への対応を全く考えないなど、仕事へのやりがいの喪失に加えて、個人で危機管理をしなくてはならないことなども起こっているのではないのでしょうか。このような安心・安全に働くことができないのも大きな問題です。改革するなら良い方向に、問題へ対応するなら正しく身を守れるように、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

の対応を求めています。

また、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。

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、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。

※ 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。

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

異なる部局・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。異なる職場の方々との交流を通じて情報を交換することで、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、様々なイベントに組合未加入の方を誘い、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。

しかしながら、このコロナ禍においてイベント活動を従来通り実施することが困難な状況が続いています。ウィズコロナおよび今後のポストコロナ時代において、イベント活動をど

のような形で実施していくのか、オンライン化や活動内容の変更も視野にいれながら検討していきたいと思います。執行委員だけの発想には限界があります。組合員の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（ダイバーシティ部に名称変更予定）

心身ともに健康で快適に働ける環境を

女性部では、これまで「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」を目指して活動してきましたが、ダイバーシティ部への名称変更に伴って、ジェンダー平等の職場環境づくりのみならず、「だれもが心身ともに健康で快適に働ける環境づくり」を目指して活動します。新年度も引き続き、新型コロナウイルス流行の状況等を鑑みながら、柔軟に対応していきたいと考えています。

（1）ジェンダー平等の視点による職場環境の検討

特に仕事と家庭の両立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。また、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、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・人事課長との懇談会

学長や人事課長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し、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・学習会

レクリエーションや学習会等の企画を通して、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伝え、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の連携

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）その他

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。

2016年11月から開始したサロン・ド・ロワイヤルのチョコレート販売が好評であり、2022年度も引き続き行います。

4. 教職員研究活動

「改革」に備え、提言するために

今年から第4期中期目標・中期計画が始まり、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。

時代の変化とともに大学も変革することに異論はありませんが、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日以上年休付与の義務付け、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。そして、激変期に突入しつつある現状を踏まえ、改革をより良きものにするために積極的な提言を行なっていきます。

そのために、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ます。組合がすべての教職員にとって有益な情報発信・交換の場になるように努めていきます。

もともと大学は職種が多様であるため、要求の絞り込みでは丁寧な意見集約が必要でした。しかし近年は雇用条件も多様化し（正規、非正規、任期の有無、人件費の原資、労働時間、異動の有無、賃金の程度、業績評価の程度、月給制、年俸制、退職金の有無など）、ニーズ把握すら難しくなっています。職種や雇用条件で要求が異なる場合や、利益相反がある場合は調整が求められますし、そもそも個々人のニーズが多様であり（これまでは多分に見過ごされてきたが）、苦慮するケースもあります。

そのような現実を踏まえたうえで、どのようにして多様なニーズや要望を要求事項としてまとめ上げ実現していくのか、という組合運動の方法論についても、昨年度に続き学びつつ検討していく必要があると思います。

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

昨年度に引き続き、個人個人がタコツボ化し現代社会のあり様に目を閉ざすことがないよう、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ために、中間団体としての組合が情報共有や意見交換の場となるよう努めます。

他大学の教職員組合と、教職員の待遇や労働環境など労働者の権利に関わる情報交換や経験交流を図ります。学生の生活や教育環境等について、学生や地域の様々な活動との交流を通じて実態を知るよう努力します。また、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、必要に応じてまとめた意見を表明します。

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。

組合同規約の改正について

1. 代議員の人数に関する事項

【改正内容】

各支部および分会から必ず1名の代議員を選出できるように改正する。

【改正の趣旨】

現行規定では、組合員数が10名未満の支部分会からは、代議員を選出することができない。

一部の分会においては組合員数が10名未満となっている現状がある。支部分会は組合活動の重要な場であることから、定期大会には全ての支部分会から代議員が出席できる制度であることが望ましい。

【該当の条文】

改正案	現 行
第23条（代議員） 代議員は各支部において、 <u>その所属組合員が10名未満の場合は1名、10名以上の場合は10名につき1名（端数については切りすてる。）</u> の割で選出する。	第23条（代議員） 代議員は各支部において、その所属組合員10名につき1名（端数については切りすてる。）の割で選出する。

【今後の流れ】

・規約改正の発議（本定期大会）

組合同規約第12条に基づくもの

第12条（大会の審議事項） 大会は次のことを審議決定する。

1. 規約の制定ならびに改定の発議。

・一般投票（次回の組合役員選挙と併せて実施）

組合同規約第35条に基づくもの

第35条（一般投票の実施） 次の場合に執行委員長は別に定める細則にもとづき、一般投票を実施しなければならない。

2. 規約の制定ならびに変更について大会が議決した場合。

特別執行委員の提案

第79回定期大会（2022年10月28日）

金沢大学教職員組合

2022年度の特別執行委員として以下の者を提案いたします。

森 祥寛 (2019,2020年度書記長,2021年度特別執行委員,
現角間地区事業場過半数代表)

選出の根拠

- ・金沢大学教職員組合同規約 第26条の2

執行委員会は、大会の承認を得て特別執行委員をおくことができる。

特別執行委員は、執行委員会の業務を補佐する。

- ・第65回定期大会にて承認

任務

- ・組合活動の継続性を保障する。
- ・過半数代表との連携を行う。