

第80回定期大会議案

日時 2023年10月31日(火)
18:00~21:00

会場 自然科学5号館 2階大講義室

1. 2022年度活動報告
2. 2023年度活動方針

金沢大学教職員組合

目

2022年度 活動総括 (案)

- I. 組合員拡大と組織強化・・・ 1
 - 1. 組合説明会・・・ 1
 - 2. 交流会、懇談会の実施・・・ 1
 - 3. 勧誘者へ図書カード贈呈・・・ 2
 - 4. ニーズの把握と問題点の共有・・・ 2
 - 5. 福利厚生活動・・・ 2
 - 6. 本会執行委員の確保のための検討・・・ 3
 - 7. 広報活動・・・ 4
 - 8. ダイバーシティ部会・・・ 4
 - 9. 他団体との連携・・・ 5
- II. 大学との労使関係の改善、安定
に向けた取り組み・・・ 5
- III. 労働条件の改善—要求と到達点
 - 1. 賃金問題への対応（人対対応）・・・ 7
 - 2. 附属病院に関する取り組み・・・ 8
 - 3. 非常勤職員の待遇改善・・・ 9
 - 4. 附属学校園に関する取り組み・・・ 10
 - 5. 事務系・技術系職員の待遇改善
に関する取り組み・・・ 10
 - 6. 退職者の業務を代替する職員
への配慮・・・ 10
 - 7. 留学生の受け入れ体制の改善・・・ 11
 - 8. 海外出張時に加入する保険の
個人負担の軽減・・・ 11
 - 9. 市内から通勤する非常勤講師への
通勤に係る手当の支給・・・ 11
 - 10. 荒天が予測される場合の対応・・・ 12
 - 11. 名刺の公費での購入・・・ 12
 - 12. 特別拠点手当の廃止・・・ 12
 - 13. 年次有給休暇の計画的付与・・・ 12
 - 14. 学内施設の小学生等への一部開放・・・ 14
 - 15. 泉学寮廃止に伴う入居学生への対応・・・ 14

資料

- ・2022年度の主な申入れ・・・ 14
- ・組合ニュース：1305、1308号・・・ 16
- ・ダイバーシティ部会細則・・・ 19

次

2023年度 活動方針 (案)

- I. 組合員拡大と組織強化・・・ 21
- II. 労働条件の改善
 - 1. 賃金問題への対応・・・ 23
 - 2. 附属病院に関する取り組み・・・ 24
 - 3. 非常勤職員に関する取り組み・・・ 24
 - 4. 附属学校園に関する取り組み・・・ 26
 - 5. 大学教員に関する取り組み・・・ 27
 - 6. 職員に関する取組み・・・ 28
- III. 組合諸活動の発展と充実
 - 1. 広報活動・・・ 29
 - 2. 文化・スポーツ・レクリエーション活動・・・ 29
 - 3. ダイバーシティ部会活動・・・ 29
 - 4. 教職員研究活動・・・ 30
 - 5. 福利厚生活動・・・ 30
 - 6. 他団体との連携・・・ 31

2022 年度活動総括（案）

I 組合員拡大と組織強化

組合活動は日本国憲法第 28 条（労働三権）で保障されていますし、労働組合法第 2 条は労働組合を「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体」と定め、労働者が複数人集えば自由に労働組合を結成することができます。また労働組合法第 7 条は、組合の規模にかかわらず、組合活動を妨害する使用者側の行為を不当労働行為と定め、組合活動を保護しています。小さな労働組合に対しても法の庇護が及びますし、小さな労働組合でも交渉するコツ、勝つためのコツはあります。

その一方で、組合員数が組合のパワー（実行力、要求実現力）の源であることもまた事実です。労働組合がその力を発揮するためには、多くの組合員を組織し現場の声を広く代表していることを大学側に認識させる必要があります。

2022 年度執行部では、組合員拡大を目指すべく、コロナ禍で停滞していた勧誘活動、職場懇談会等の重要性を改めて確認し、以下の取り組みを行いました。

1. 組合説明会

角間地区、附属学校園において、4 月はじ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工夫を提供することを通じて、組合活動の紹介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が、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。

2. 交流会、懇談会の実施

（1）職場懇談会の推進

コロナ禍で対面でのコミュニケーションが抑制されたことで、未加入教職員への勧誘、各支部での職場懇談会、懇親会活動が思うように出来ていませんでした。組合活動の原点は職場活動であり各職場の同僚との懇談会は重要な取り組みの一つです。この原点に立ち返り、各職場での懇談会、懇親会の実施を本会から呼びかけ、参加者 1 人当たり 2,000 円の補助を行いました。具体的には、未加入者も含めた職場懇親会での組合活動の紹介や勧誘、また今後の勧誘活動のための会議等が行われました。

(2) レクリエーション活動

2022/11/5 に湯涌みどりの里で蕎麦打ち体験会を行い 34 名が参加しました。また 2023/5/6 に 21 世紀美術館内の Fusion21 で懇親会を行い 28 名が参加しました。

3. 勧誘者へ図書カード贈呈

近年はコロナ禍が理由で思うように勧誘の声かけが出来ていませんでしたが、勧誘の声かけ自体が敬遠されている傾向もありました。そこで、声かけの動機付けの一つとして、加入が実現した場合に勧誘した組合員に 5000 円分の図書カードを贈呈する企画を行いました。加入用紙に「組合加入のきっかけとなった声かけ、紹介者欄を記載」し、名前があがった組合員に支給しました。

4. ニーズの把握と問題点の共有

本会執行部では、交渉の度に、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の判断を迫られます。その判断の根拠とするため、教職員のニーズ把握が不可欠です。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あり、実際、支部活動や専門部活動も含めてなされてきました。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）、苦慮するケースがあります。

広く教職員の要求（ニーズ、関心）を把握するため、適宜アンケートを実施し、結果をもとに要求書を出して団体交渉を行いました。実施したアンケートは、事務・技術職員の職場環境に関するアンケート（2022 年 9～10 月）、留学生の受け入れ体制に関するアンケート（2022 年 10～11 月）、非常勤職員の待遇に関するアンケート（2023 年 1～2 月）、教員と事務職員等の業務分担に関するアンケート（2023 年 6～7 月）です。

5. 福利厚生活動

(1) 特約店契約

組合員の福利厚生および組合財政を強化する観点から、「光学堂眼鏡店」「三井ホーム」と特約店契約を結びました。

光学堂眼鏡店については、かなり以前（特定不可能）に結ばれていた特約店契約を更新しました。契約内容の概要は以下の通りです。

- ・眼鏡の購入時に組合が発行する紹介状を提示することで割引を受けられる。（フレーム、

レンズのみの購入も対象)

- ・組合員については15%の割引、非組合員については10%の割引と組合に5%の販売手数料が支払われる
- ・対象者は、金沢大学の教職員および同居の家族。
- ・対象店舗は、中央店、野々市店。

三井ホームについては、三井ホームからの提案で新たに契約を結びました。契約内容の概要は以下の通りです。

- ・三井ホームの提供を受けて組合が配布する広告、組合からの紹介状を提示することにより、住宅購入者が特典を受ける。
- ・住宅購入、リフォーム、病院建設が実現した場合、組合に取次手数料が支払われる。手数料は受注金額により違いあり。
- ・対象者は、金沢大学の教職員および家族。

(2) 教職員共済

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）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。

6. 本会執行委員の確保のための検討

過去の定期大会において、代議員から、役員負担に見合う手当を支給する提案があり、また毎年の推薦委員会では多忙化が進むなかで役員を要請することが難しいという意見もあがっていました。そこで、持続可能な組合運動の実現を目的として、役員負担に見合った組合費の軽減または手当の支給について検討し、2022年度執行委員会としては以下の結論に達しました。2023年度執行委員会に引き継ぎます。

- ・本会役員については、組合費を軽減する（月額3000円が上限）。
- ・専門部役員については、各部の大会等での承認に基づき手当を支給する。
- ・これらを実施するために、組合規約を以下の通り改定する。

第6条（組合員の権利と義務）の第2項に以下を追加する。

組合員は別に定める組合費を毎月納入しなければならない。（以下を追加）但し、大会の承認に基づき組合費の全額または一部の納入を免除することができる。

第33条（役職員等の手当）

大会の承認に基づき、役職員等に手当を支給することが出来る。

7. 広報活動

2022年度は、広報活動の主軸である『組合ニュース』を通巻1303号から1309号まで発行しました。新執行部紹介、学長への挨拶の報告、ハラスメント撲滅の注意喚起、組合員拡大のための組合紹介、団体交渉の報告、要求事項、アンケートの報告を行いました。広く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。

8. ダイバーシティ部会

旧称女性部では、「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」を目指して活動してきましたが、2022年度よりダイバーシティ部会と名称と細則を変更し、「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、主に次のような活動を行いました。

(1) ジェンダー平等の視点による職場環境づくり

全ての教職員が直面している問題や、非常勤職員の待遇に関わる要求項目について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、2022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、長らく学長及び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

恒例となった学長及び人事課長・職員課長との昼食懇談会を開きました。新学長との初の懇談会においては、非常勤職員のボーナス支給、留学生増加に伴う問題、図書館業務の遅れなど、学内の様々な問題について訴えることができました。また、人事課長・職員課長との懇談会では、非常勤職員の時給が据え置かれている方がいること、附属特別支援学校の給食調理員の人員不足、通勤通学路の安全性の確保などについて、現状を伝えることができました。

(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ました。2022年度は、12月に職人さんを講師に招いて和菓子作りを行い、好評でした。

(4) ダイバーシティ推進機構 との連携

2022 年度は、ダイバーシティ推進機構との連携に基づく活動はありませんでしたが、機構に対して、ダイバーシティ推進に関する議論等の情報公開を要望し、改善がなされました。引き続き、ジェンダー平等 の望ましいあり方を検討していきます。

(5) その他

ダイバーシティ部会への名称変更に合わせて、「女性部（ダイバーシティ部）支部・分会連絡会」で検討し、「女性部細則」を「ダイバーシティ部会細則」に名称を変更しました。（新旧対照表は本議案書 p.19 に掲載）。

教員公募の応募資格に関し、ダイバーシティ推進の観点から国籍条項の削除について情報提供を行い、改善がなされました。また、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を、2022 年度も引き続き行いました。

9. 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、協力できるものにはできるだけ協力しました。

II 大学との労使関係の改善、安定に向けた取り組み

労使関係の基本方針の締結

過去の組合と大学の労使関係は概ね良好であったと言えますが、一方で大学側の担当者（学長、担当理事、実務担当者）次第で悪化もする不安定なものでもありました。過去 10 年間でも、交渉要求や問い合わせへの回答の遅延、団交席上での不誠実な説明、団体交渉拒否等があり、組合としてもその都度対応に苦慮してきました。2010 年の人事院引下げ勧告の際の不誠実な団体交渉に対しては、県労働委員会の斡旋を受け、大学側が速やかに団体交渉の応じること、誠実な交渉を行うことを目指して団体交渉のルールを作成することで合意していました。しかし、ルール作りは難航し、その後も、担当理事が同じ発言を繰り返すだけでまともな説明をしない不誠実交渉（2016/12/16、**壊れたレコード事件**）、2020 年人事院引き下げ勧告に関する不誠実な団体交渉、団体交渉拒否（**団交中の途中退席、県労働委員会の斡旋拒否事件**）等がありました。

担当理事は文部科学省からの異動官職であり、金沢大学の労使関係、人事労務政策、組合対応に明るくない人物が就いてきたことも要員の一つでした。そこで、労使共に誰が交渉担当者であっても一定の安定的な労使関係を維持するため、まずは大学側の実務担当者との間で交渉ルールを整理し、ようやく今年 3 月に理事が押印し、以下の労使関係の基本方針を締結しました。

労使交渉の基本方針について

1. 大学は、組合からの団体交渉の申し入れがあった場合は、1 週間を目途に団体交渉の予定について回答し、速やかに団体交渉を実施する。
2. 組合と大学は、労使対等の原則に基づき、合意達成に向けて誠実に交渉する。
3. 組合と大学は、団体交渉の実施にあたり、事前に組合と人事労務担当部署との打ち合わせを行う。ただし、組合と人事労務担当部署の合意により、打ち合わせを実施しないことがある。
4. 団体交渉においては、大学は学長又は理事等の学長の委任を受けた者、組合は組合の代表者又は組合の委任を受けた者が交渉に当たる。ただし、大学と組合が合意した場合は、担当課長等との団体交渉に代えることができる。
5. 組合と大学は、誠実に団体交渉を行うために、適切な交渉日程及び時間を確保するよう努める。
6. 組合と大学は、人事労務担当部署を通じて連携を密にし、正常な労使関係を維持するよう努める。
7. 就業規則の作成・変更、労働協約の作成・変更を提案する場合は、団体交渉を行う。
8. 大学は、組合が根拠を示して労働条件の不利益変更に該当すると主張した場合には、労働契約法第 10 条に定める合理性の判断基準にかかる事項について、組合に十分説明する。
9. 団体交渉の合意文書および議事録の作成について、以下を原則とする。
 - (1) 団体交渉において合意した事項については、大学は学長又は理事等の学長の委任を受けた者、組合は委員長が署名した合意文書を速やかに作成する。
 - (2) 議事録を作成し、大学は担当課長、組合は書記長が確認の上、記名する。
10. 円滑な労使関係を維持するため、必要に応じて、本基本方針を見直すための協議を行う。

令和 5 年 4 月 5 日

国立大学法人金沢大学 理事 塩川 達大 印
金沢大学教職員組合 執行委員長 小林 信介 印

課長交渉

これまでも必要に応じて課長交渉を行ってきましたが、メインは30以上に及ぶ要求事項を掲げた「統一要求書」に基づいて行われる担当理事との交渉でした。外部からの異動官職である理事であるからこそ組合の要求に適切に対応されるケースがある一方で、理事が交渉に不慣れな場合は、当該交渉時間をやり過ごせばよいという不誠実な姿勢で対応されることもありました。また、一つの交渉が終われば翌年まで期間が空いてしまうというデメリット、労使共に多忙化が進んでいるためにまとまった時間を取ることが難しくなっているという事情もありました。

そこで、実務担当者である人事課長、職員課長との協議の場を団体交渉と位置づけ、まずは課長交渉を重ねて率直な意見・情報交換をしつつ大学側の検討の進捗状況を適宜確認したうえで、理事交渉を実施するスタイルをとりました。

今年度執行部としては7回の課長交渉を実施しました。その結果、懸案事項の論点の整理が進んだことに加え、交渉中の厳しい発言があった場合でも、単純接触効果もあり一定の良好な労使関係を維持することが出来たと考えています。

具体的な要求事項や交渉内容については、「労働条件の改善」欄で詳述します。

就業規則改正時の組合への説明

就業規則改正に際して、これまでは、明らかな不利益変更をのぞき、過半数代表者への説明会に組合が同席して説明を受けていました。そのため、団体交渉が必要な場合であっても、交渉要求が遅れて十分な交渉期間が取れないことがありました。課長交渉で意思疎通を図ってきた流れで、就業規則改正についても、事前に組合に説明、意見聴取の機会を設けさせることができました。

組合への個別の説明への対応の後に、さらに過半数代表への説明に同席することになるため、組合の負担も増えますが、安定した労使関係を維持するためには、平時における丁寧な対応が重要であり、継続して取り組むべき課題です。

III 労働条件の改善——要求と到達点

1. 賃金問題への対応（人勧対応）

2022年8月8日の人事院勧告（国家公務員と民間給与との格差（0.23%）を埋めるための初任給及び若年層の俸給月額の上上げ、賞与のうち勤勉手当分の0.1月分の上上げ）を踏まえ、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を要求しました。

大学の対応は人事院勧告と同様の引上げに留まり、満足できるものではありませんでした。金沢大学職員（事務・技術）の給与水準は、国家公務員と比較して低く抑えられており、人事院勧告と同内容の改善が行われたとしても、国家公務員との格差は残ることになります。

賞与については、勤勉手当は成績区分の影響を受けるため、特に優秀：+0.11月、優秀：+0.09月、良好：+0.08月と傾斜配分されます。賞与の増額を求めることに異論はないと思いますが、組合として傾斜配分を容認するのか、あるいは期末手当として一律の増額を求めるべきかについての議論は必要であると思われます。

なお、『国立大学法人金沢大学の役職員の報酬・給与等について』によると、2021年度の対国家公務員指数は83.3（年齢・地域・学歴勘案でも90.7）となっていますし、事務・技術、医療職員の給与は国立大学法人の平均に及びません。同資料では教員の給与水準について、詳細が明らかにされていませんが、国家公務員との給与水準の比較指数は下がり続けています。また同規模の私立大学と比較すると、職員、教員共に明らかに低い水準にあります。

一方で、交渉における大学側の説明姿勢については、改善が見られました。規則改正の提案時に、年俸制を含む全ての給与規程について具体的な改正内容を説明させました。人事院勧告に対応する給与改正は、（本学の判断として）月給制適用者は当該年度からであるのに対して年俸制適用教員は翌年度の1月としていることもあり、就業規則改正の説明時に年俸制適用教員の具体的な改正内容は説明されてきませんでした。本来は影響を受ける全ての給与規程について具体的に説明すべきものであり、組合から長年要求して今回ようやく改善されました。

2. 附属病院に関する取り組み

医療三単産（自治労連、全大教、医労連）で企画した、看護職員の労働実態調査を実施し、287名から回答がありました（2022年11月）。今後、アンケート結果をもとに医学系四分会支部で看護部長懇談を行う予定です。

主な結果は以下の通りでした。

- ・一年前と比べた仕事量
 - 大幅に増えた：28%、
 - 若干増えた：37%

- ・賃金不払いの時間外労働（1カ月当たり）
 - 5～10時間未満：16%
 - 10～20時間：19%
 - 20～30時間：9%
 - 30時間以上についても10名

- ・セクハラを受けたことがある
 - よくある：1%
 - 時々ある：28%

- ・ パワハラを受けたことがある
よくある 8%
時々ある：36%

- ・ 健康に不安を感じるか 不安を感じる：57%

- ・ 今の疲れ具合
休日でも回復せずいつも疲れている：22%
疲れが翌日に残ることが多い：52%

- ・ 今の仕事に強い不満、悩み、ストレスがあるか ある：71%
- ・ その理由 *全回答者に対する割合
仕事の質の問題：22%
仕事の量の問題：46%

- ・ 仕事にやりがいを感じているか
強く感じる：13%
少し感じる：66%

- ・ 仕事を辞めたいと思うか
いつも思う：28%
時々思う：52%

3. 非常勤職員の待遇改善

2022/10/1 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。「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。

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を求めました。時給については、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、例えば、一般職(一)の大卒初任給の号給である 1-25 (時給 1130 円) を初任給としたうえで、20~50 円間隔の給与表を設定し、経験年数や職務内容を踏まえた昇給制度を設けること、職務内容に応じた段階的な給与水準の設定(非常勤職員の給与表)も含め改善を求めました。

賞与については、2021 年度の人事院勧告において、非常勤職員の給与に関する指針において賞与支給が言及されたことも踏まえて改善を要求しました。職務分析・職務評価を実施した上で、正規職員と均等・均衡のとれた月数を支給することを求めました。例えば、支給時期を 6 月期、12 月期とし、支給時直近 6 カ月間の 1 カ月平均給与を基礎額として、6 月期、12 月期それぞれについて、期末手当 2 月、勤勉手当 2 月等と設定したうえで、勤務評定や休職期間などを加味して算定する等も含め改善を求めました。

また、要求に先立ち、2022年1～2月に「事務系非常勤職員の待遇に関するアンケート」を実施しました。アンケート結果を組合ニュースで教職員に周知するとともに大学側と共有したうえで交渉を行いました。*アンケート結果は組合ニュース1308号参照。

大学の回答は、大学執行部として財政負担についてどのように考えるか、実務手続き上の負担、外部資金による雇用への対応について検討すべき事項があるとの説明がある一方で、現状の給与水準を引き上げる必要性への言及も引き出すことができました。引き続き粘り強く交渉していく必要があります。

4. 附属学校園に関する取り組み

時間外労働手当の支給基準が不明確であるという声があがっていたことを踏まえ、大学として支給実態を把握したうえで、適切に支給するように求めました。支給状況は各学校園でばらつきがあり、組合としても支給実態について（適切に支給されているのか）把握しておく必要があると思います。

幼稚園、小学校、特別支援学校の入試問題作成手当について、2022/5/12の団体交渉で支給することを検討する方針が示されたことを踏まえ、組合からも検討を急ぐように要求していました。職員課から各学校園に現状および要望の確認がなされました。その結果、大学側からは、作問手当と（作問作業が所定時間外に及んだ場合の）時間外労働手当の関係について整理が必要であるの認識が示されました。本会としては、一定時間の労力への対価としての作問手当を維持した上で、時間外労働手当を支給する方法を求めました。今後は附属学校園支部としても作問作業の現場を踏まえて整理する必要があると思います。

5. 事務系職員、技術系職員の働き方の改善

事務系職員、技術系職員の働き方について、2022年9月中旬～10月中旬にかけてアンケートを実施し149名の方から回答をいただきました。職員課と懇談を行い、アンケート結果を共有したうえで改善を求めました。*詳細は組合ニュース1305号を参照。

6. 休職者の業務を代替する職員への配慮について

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たことを踏まえ、以下の提案をしました。

- ①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こと。
- ②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ること。
- ③一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あり、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する。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する。

大学側は、①②については当然配慮すべきことであるとする一方で、③特別手当の支給については、肩代わりする業務の量や質を踏まえて金額を設定することは難しいと難色を示しました。

しかし、交渉後、大手保険会社が「育休取得者の同僚に最大 10 万円」を支給する（育休取得予定期間が 3 カ月以上なら 10 万円、3 カ月未満なら 3 万円）ことが報じられて大きな話題となりました。先行事例を参照し本学の実状にあった手当支給によって負担感の軽減や手当制度の検討を通じて適切な業務分担への見直しに繋がれると考えられます。

7. 留学生の受け入れ体制の改善について

2022 年 10 月入学の留学生が大幅に増える状況になり、受け入れ体制を不安視する声が教員からあがっていたことを踏まえ、アンケートを実施して現状を把握した上で、団体交渉を行いました。交渉時に大学側から説明があった「留学生支援ワンストップサービス窓口」が 7 月に設置されました。*詳細は組合ニュース 1305 号を参照。

8. 海外出張時に加入する保険の個人負担の軽減について

学生引率で海外出張する際に、保険加入が義務づけられているが自己負担が大きい（補助は一部）であるという現状がありました。そこで、2019/6/21 付けの統一要求ではじめて、教員に限らず「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」を要求しました。

粘り強く交渉を続けた結果、2022/5/12 の団体交渉において大学側から個人負担を軽減する方針が示されました。今年度も強く要求し、ようやく検討に必要な情報収集が行われている状況です。コロナ禍直前の出張の実績を踏まえて、対象業務の整理が行われています。但し現段階では、手当支給が決定しているわけではなく、交渉を続ける必要があります。

9. 市内から通勤する非常勤講師への通勤に係る手当の支給について

非常勤講師の通勤に係る手当は職員旅費規程に基づく交通費とされ、金沢市内からの出勤については支給されない状況が続いていました。そこで、2020/6/4 付けの統一要求ではじめて改善の要求をしていました。

2022/4/1 から非常講師が直接雇用（それまでは「業務委託」）と変更されたことにより、パートタイム有期雇用労働法第 8 条が定める「不合理な待遇の禁止」が適用され、大学としても対応の必要性を認識するに至りました。

昨年度から課長交渉を行い、旅費規程の交通費の支給対象を拡大するのか、職員規程の通勤手当を適用するのかの議論から始まり、対象者データの収集、支給方法や金額の設定等について協議を進めてきました。現段階では、部局が異なる複数の講義が同日にある場合の負担部局およびその確認方法、同日であるが講義時間が離れており一旦帰宅した場合の支給の有無、実務負担の軽減等について整理が終わっておらず、実現には至っていません。

非常勤講師組合員の組織化という視点も踏まえ、継続して取り組むべき課題です。

10. 荒天が予測される場合の対応について

2022 年末の大雪時に、遠隔授業に変更する決定が遅れ教職員および学生が混乱したことを踏まえ、以下の改善を求めています。

- ①大雪や大雨等の荒天が予測される場合、在宅勤務、遠隔授業とすることを基本方針とし、教職員および学生に対して、前日までの出来る限り早い段階でアナウンスすること。
- ②大学本部として統一的な判断ができない場合も想定し、部局が独自に率先して、教職員と学生の安全を最優先に対応できるよう、平時より周知すること。

大学側からは、「非常時等における緊急登学停止措置に関する要項」では、前日の 15 時までに登学停止措置の有無を決定すると定めているが、直ぐに通知が出せないケースがあるとする一方で、速やかに通知できるように対応したいとの説明がありました。

11. 名刺の公費での購入について

名刺の使用（交換）は、原則として本務の一環で行われるものであり、教職員個人が私費で購入している現状を改めることを求めました。

大学側は、対外的な業務が多い一部の部局では公費での購入が行われているとした上で、今後について、学長の未来ビジョンにも書かれているように、事務職員も渉外的な業務を行うことになり名刺を持つべきであるという話があり公費で対応する検討が始まったこと、またそれに併せて教員の名刺購入方法についても検討されることになるだろうとの説明がありました。

12. 特別拠点手当の廃止について

2023 年度末にナノ生命研究所で支給されている特別拠点手当の廃止が提案されたことについて、不利益変更となる該当者の合意を得るべく丁寧に説明すること、別途検討されているインセンティブ手当を代償措置として提案すること等を求めました。

手当廃止の撤回には至りませんでした。実施時期を 2 カ月程度遅らせ、その間に人事課による当該部局での説明会を開かせることができました。

13. 年次有給休暇の計画的付与について

年次有給休暇の取得促進、夏季一斉休暇と併せた長期休暇の実現を目的として、年休の計画的付与（計画年休）が検討され、組合に対して意見照会がありました。組合としては以下の意見を提出しました。

この意見も踏まえて、今年度については 8/17,18 の「年休取得の推進」に留め、来年度以降について計画年休を実施する検討がなされています。

今年度の「年休取得の推進」に際しての問題点を整理した上で、来年度以降、教職員に不利益が無いような運用を求める必要があります。

1. 計画的付与は、年休の取得促進に向けた提案として好意的に理解する。
2. 計画的付与を導入する目的を明確に示すこと。
3. 導入に際して、以下の点が懸念されるので、配慮を求める。

(1) 各職種のニーズに応じた制度設計をすること。

事務系職員からは、一斉に休日を取る方法でなければ年休の取得が難しいという声を聞くことがあり、導入について一定の合理性があるものと理解する。

一方、事務系職員以外の職種については、対象から除外することが適当であると考えられるケースが想定される。就労状況を十分把握したうえで実施することを求める。

大学教員については、一斉でなければ休暇が取得出来ない状況ではないうえ、計画的付与が予定されている期間に出勤や出張を含む研究活動が予定されていることが想定されることを考慮して、対象者から除外することが適当である。

また、附属学校園教員については、部活動を担当している教員もおり、遠征や試合の都合上、計画的付与が予定されている期間に休めない場合が多いと思われる。金沢市内の学校は、夏休み期間中は土日の部活を禁じているため、必然的に平日に試合が組まれるようである。計画的に付与された年休の裏で働いているという状況は避けるべきであり、対象者から除外することが適当である。

なお、当該期間中に事務系職員が不在であることについては、制度の趣旨と合わせて事前に周知しておけば問題ないとする。

(2) 8/12,13 を計画的付与の対象とする代わりに、新たに2日間の特別休暇（または年次有給休暇）を付与すること。

年休の計画的付与は、自由に取得出来る5日を残した上で、5日を超える分について対象とできる制度である。既に年休の残日数が5日である場合は対象にできないし、5日以上残っているがさほど多くなく、余裕を持って残しておきたいケース、また夏に2日間の計画的付与として使ってしまったことで年末に年休が不足して欠勤扱いとなるケース等を危惧する。計画的付与の日数分を別途特別休暇等で付与する等の配慮が必要である。

(3) 派遣労働者が不利にならないように配慮すること。

派遣契約に際しては事前に就労日が決められているはずであり、契約途中に変更する際は、派遣元との調整が必要になると思われるので丁寧に説明するよう求める。仮に、大学が一方的に、8/12,13 を就労日から除外し給与が不支給となり、また派遣元においても有給休暇処理がされない場合、派遣労働

者は無給となり不利益が発生する。同じ職場で不公平感が発生することがないよう、十分配慮することを求める。

4. 実施した場合は、同制度の成果、教職員の満足度等を検証したうえで、次年度の制度設計を行うこと。

14. 学内施設の小学生等への一部開放について

2017年度の大学入試センター試験から臨時託児室が設置され、有効に利用されていることを踏まえ、同様の託児施設の常設、または学内施設を一部開放することで、小学校が長期休暇の時期を含め、臨時的、突発的に子どもの世話が必要になった教職員が安心して仕事ができる環境を整備することを求めました。

平時は保育施設や学童保育施設等を利用している場合でも、利用施設の臨時休園、学校の急な時間割変更等、臨時的、突発的に子どもの世話が必要となる場合がありますが、金沢大学教職員は多様化しており、かつての様に親戚や同居の家族に頼れず対応に苦慮する教職員が増えています。職場構成員が多様化すれば、それに応じた多様な対応が必要です。

これに対して大学側は、ベビーシッター利用料の補助を開始したこと、また小学生が学内に入ることについて特段の定めがなく（職種によるが）黙認されている現状も踏まえて、新たな制度を設けることは難しいとの認識が示された。その一方で、学外機関との連携も含め検討していくこととして、引き続き検討議題とすることを確認しました。

15. 泉学寮廃止に伴う入居学生への対応について

泉学寮廃止に関して大学の学生に対する説明が丁寧さを欠いているという指摘を踏まえ、入居学生と学長との懇談の場を設け、学生の要望を傾聴した上で要望に真摯に回答することを求めました。

このことについては、組合としてどこまで踏み込んだ関わりができるかについて執行委員会でも検討し、「大学側の対応が不誠実であるために運動を継続せざるを得ず、仮に運動を担う学生の学業が疎かになれば指導や相談を受ける教員の負担は増すこと、加えて、大学が学生への誠実な対応を怠り金沢大学の社会的信用が失墜するようなことがあれば、私たち教職員は胸を張って働くことが出来なくなり労働環境と無縁ではない」ことも踏まえ、大学側に丁寧な対応を求めました。

参考 2022年度執行部の主な申入れ事項

2022/8/26	団体交渉要求（人事院勧告に係る対応、非常勤職員の賃金改善、留学生の受け入れ体制の改善、研究者の任期、退職者の同僚への配慮、附属学校園の作問手当の拡充、海外出張時の保険加入の個人負担軽減、非常勤講師の通勤に係る手当の支給、学内施設の小学生等への一部開放、団体交渉の基本方針の締結）
2022/11/4	労使懇談要求（留学生の受け入れ体制の改善アンケートの共有、事務・技術職員の働き方に関するアンケートの共有、積み残しの課題）

2023/1/23	荒天が予測される場合の対応
2023/2/21	泉学寮廃止に伴う入居学生への対応
2023/2/21	組合説明会への協力の要請
2023/2/28	団体交渉要求（事務系非常勤職員の賃金水準改善、名刺の公費購入、積み残しの課題）
2023/3/17	特別拠点手当支給細則の改正
2023/4/20	年次有給休暇の計画的付与についての意見
2023/8/2	団体交渉要求（人事院勧告に係る対応、非常勤職員の賃金改善、名刺の公費での購入、過去の団体交渉の合意文書作成、附属学校園教員の給与）

組合NEWS

Faculty and Staff Union of Kanazawa University
金沢大学教職員組合執行委員会
金沢市角間町
Tel.076-262-6009(FAX同し) / 角間内線2105
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホームページ http://www.ku-union.org/

2023年1月4日

通巻1305号

この号の内容

- アンケート結果
- 労使懇談の報告
- 留学生の受け入れ体制
- 事務系職員、技術系職員の働き方

11/28 労使懇談の報告、アンケート結果の報告

(1) 留学生の受け入れ体制の改善について 留学企画課と懇談をしました



10月入学の留学生が大幅に増える状況になり、受け入れ体制を不安視する声が教員からあがっていました。とりわけ「一部の留学生が寮に入学できないかもしれない」という情報が錯綜した部局では、仮にそうなった場合は受け入れ教員がサポートしなければならぬのではないかと懸念されていました。

そこで、教員を対象にアンケートを実施し（10月下旬～11月上旬）、留学生対応の

各業務を主に担うべき主体について、教員組織－教員個人、教員－事務職員、部局事務－本部事務を軸に問いました。集計結果は組合のHPに掲載しましたのでご覧ください。

アンケート結果から、（教員視点というバイアスはあるものの）本学が留学生の受け入れを増やす方針をとるのであれば、次の対応が必要だと考えられます。



- ① 全学的な対応体制を構築すること（大学の責任としてのサポート体制）
- ② スタッフを増員すること
- ③ 教員が個別に担っていることを組織的に対応すること
- ④ 部局事務が担っている業務を大学で一括して取りまとめて対応すること
- ⑤ スタッフ不足を補うためにチューターの柔軟な活用を認めること
- ⑥ 部局の事情に配慮した対応（大学本部としてのサポート体制）をすること

留学企画課との懇談では、アンケート結果を踏まえて現状の問題点を共有し、改善に向けた大学の検討状況を確認しま

した。留学企画課からは、以下の説明がありました。

- ① 外国人留学生を積極的に受け入れていくことは、本学の将来ビジョンとして重要と考えているが、現状の受け入れ体制は十分とは言えず、全学的な受け入れ体制を充実させる必要がある、
- ② 1次対応相談窓口（ワンストップ窓口）を設置すること、
- ③ 留学生支援のウェブサイトを整理・充実させること、
- ④ 留学生に限らず日本語を母語としない教員も念頭にコンシェルジュ職員を配置すること、等について検討している。



また部局で対応しきれない問題がある場合は、本部（人事部局含む）に適宜要望を出していけばよいのではないかと、この助言もありました。

組合からはこれまでも留学生対応の改善を求めてきました。そして今回の懇談では、現状の問題点を認識したうえで改善に向けた検討がされることが確認できました。受け入れ教員や各部局の不安や不満に対応するためにも、留学企画課等の大学本部での検討状況について、受け入れ教員や各部局間で共有していく必要があると思います。



ただ、そのうえで「どこまで対応すべきか」についての線引き（ガイドライン）がなければ、人によってはどこまでも対応してしまうし、そのことが新たな「線」に

なり個人の負担が当然視されることになりはしないか、という懸念が残ります。

また大学として個人のボランティア精神に依存して組織としての対応が疎かになった結果として、様々な問題が起こる危険性があることについて組合から指摘しました。

これまではなんとなく個人の努力で対応できてきたかもしれませんが、これ以上留学生が増えると、とりわけ何か問題が起きたときに対応できなくなり、混乱が生じる可能性があります。

個々人で抱え込まず、各部局で「もうこれ以上は無理」と判断される状況になる前に（状況を適切に判断することが前提ですが）、要望を適切に上げていくことが必要です。必要があれば、組合にもご相談ください。

(2) 事務系職員、技術系職員の働き方について 職員課と懇談をしました

事務系職員、技術系職員の働き方について、9月中旬～10月中旬にかけてアンケートを実施し149名の方から回答をいただきました。ご協力ありがとうございました。集計結果は組合のHPに掲載しましたので、ご覧ください。以下で概要を報告します。



時間外労働

時間外労働は、0～10時間が57%（回答者に占める割合、以下同様）の一方で、80時間を超える場合もあり、仕事の一部の人に集中しています。

時間外労働手当の支払い

時間外労働手当の支払いは、75%が適切に支払われている一方、25%に未

払い（サビ残）がありました。休日労働についても22%にサビ残がありました。

時間外労働の量

時間外労働の量については、「多い+どちらかといえば多い」が17%（正規職員に限れば38%、係長主任では半数）、「少ない+どちらかといえば少ない」が36%で、仕事が偏在しています。

時間外労働の要因

時間外労働の要因として多かったのは、以下でした。

- 業務の繁閑が激しい、突発的な仕事：82%（「そう思う+ややそう思う」の合計、以下同様）
- 時間内に終わる量ではない：76%
- 部署の人員が足りない：70%



- ・部署や職員間の業務配分にムラがある：65%
- ・仕事の進め方にムダがある（急な方針変更や指示など）：58%
- ・時間内に問い合わせが多い：57%
- ・納得出来る仕事を仕上げたい：54%
- ・仕事の内容、量が自分の能力を超えている：52%

多い仕事量に対して人員が不足している、仕事量にムラがあることが要因として指摘されています。

また、その他として、人事異動の問題、業務の複雑化、新プロジェクトへの対応、非常勤職員には残業や責任ある仕事が頼めない、部署外の仕事がかかる等の意見がありました。

サビ残の要因

サビ残の要因として回答が多かったものは以下のとおりです。

- ・申請しにくい雰囲気：48%（「そう思う+ややそう思う」の合計、以下同様）
- ・自分の判断で残っている：45%
- ・産業医の面談を受けなければならないから：31%
- ・仕事が遅いので申請しにくい：30%

法的に問題がある回答もありました。

- ・上限が設定されている：46%
- ・申請しないように上司から言われている：20% *非常勤職員は23%
- ・申請しても認められない：12%

また、その他として、課長のマネジメント問題、休暇でも相談がくる、子育て中は通常の時間には残業できないので深夜や土日になる、45時間超は翌月回し、勤務時間前や休憩時間は申請できない、15分単位でしか付けられないと言われた（非常勤）、1時間以内は申請しづらい（非常勤）、申

請しても通らないと言われている（非常勤）等の意見がありました。

年次有給休暇



年休取得については、10日以下に抑えられている傾向があります。年休取得が少ないために年休が貯まり、病気や退職時にまとめて取得されることが問題視され、2022年1月から年休の繰越日数が短縮されましたが、まずは平時の取得日数を増やす方を検討すべきです。年休が取得できない程の仕事量を命じておいて、取得できなかった年休を取り上げるのはオカシイのでは？

- ・ほとんど取っていない：4人
- ・1～5日：36%
- ・6～10日：40%
- ・11～15日：12%
- ・16日以上：7%

正規職員の半数が5日以下で、非正規職員と比べて取得日数が少ない状況です。また、時間外労働が30時間を超えると、6日以上の取得が減る傾向にあり、超勤50時間の8割が年休1～5日です。

取得理由については、休息：48%、病気・通院：57%、学校行事：41%が多い一方で、旅行・レジャー：36%、帰省23%、趣味：34%、自己啓発：11%、ボランティア：2%が少なくなっています。

しかし、取得希望を聞くと、旅行・レジャー：90%、趣味：87%、休息：93%となり、もっと自由に気軽な理由で取りたい、というのが本音だとわかります。

年休がとれない要因として多いものは、以下の通りです。仕事量が過大であることが最大の要因です。

- ・仕事が多い：69%
- ・仕事を代わってもらえない：68%

- ・周りに迷惑がかかる：68%
- ・病気の際に取れるように備えている：55%

また、その他として、飛び石連休の谷間や月金の会議、休日のイベント、休む場合は代わりの人を出さなければならぬ（派遣）、目的を伝えなくても取れるようにしてほしい（非常勤）、上司で方針が違う（非常勤）等の意見がありました。

希望する勤務制度



新しい勤務制度については、概ね導入に前向きな回答でした。

- ・在宅勤務：74%
- ・時差出勤の拡大：66%
- ・フレックスタイム：70%
- ・インターバル：60%（導入・拡充すべきかについて、「そう思う+ややそう思う」の合計）

但し、いろいろな制度を作ると取りたい人だけが得をして他の人の仕事が増えるという意見が複数あり、新制度の導入の際には、この点についての配慮が必要

だと思われます。

また最後の自由記述では、改革への対応で疲弊、心理的安全性の確保、教員対応への苦勞、非常勤職員の待遇改善等の意見がありました。

この間の数々の改革には全ての教職員が疲れています。改革の必要性や効果について熟考し、教職員の共感と合意を以て進めることが求められます。少なくとも大学執行部にはその説明責任があります。



以上のアンケート結果について、職員課と共有したうえで、組合からは働きやすい職場環境づくりを求めました。職員課からは、中堅から係長以上の業務負担が重くなっている、個々人の希望する働き方と、適切な勤務時間管理の両立に苦慮しているとしつつも、法的に問題があるサービス残業があるようであれば、根絶に向けて努力するとの説明がありました。

組合は大学と、適宜、団体交渉、労使懇談を行っています。ご自身の職場の働き方についての疑問、ご意見、ご提案等がありましたら組合までお知らせください。ご意見をもとに団体交渉を行い、大学に改善を求めていきます。



職場を良くしたいという「想い」や「声」がたくさん集まると、職場を改善する大きな力になります。組合に加入されていない方は、ぜひ、加入してください。

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。



疑問・要望をお寄せください



- 職場での困りごとや疑問、
- 働きやすい職場づくりのための要望、
- 組合への意見や要望等、自由に書いてください。

*常時開設しています

組合 NEWS

Faculty and Staff Union of Kanazawa University
金沢大学教職員組合執行委員会
金沢市角間町
Tel.076-262-6009(FAX同し) / 角間内線2105
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホームページ http://www.ku-union.org/

2023年5月12日

通巻1308号

この号の内容

- 非常勤職員の待遇改善

組合は非常勤職員の待遇改善を要求しています

👍 時給の引き上げ 初任給1000円以上、最低1500円まで昇給可能な制度

👍 賞与の支給 正規職員と均等・均衡のとれた月数を支給

本格交渉はこれから始まります。要求を実現するためには、より多くの当事者の組合員の力が必要です。ぜひ組合に加入してください。一緒にあなたの思いを大学に届けましょう。



私たちに正当な報酬を受け取る権利がある



最低賃金の賃上げ率は32%。本学の賃上げ率は3%。

昨年10月、時給は30円アップして、初任給で960円、5年超の業務支援事務補佐員で1010円になりましたが、十分とはいえません。本学の時給が930円になった2009年4月の石川県の最低賃金は673円で現在は891円。この間の最低賃金の賃上げ率は32%。一方で、930円→960円となった本学の賃上げ率は3%の水準に留まります。

みんなの声 アンケート結果：非常勤職員はいまの待遇に納得せず

今年1月～2月に事務系非常勤職員の待遇に関するアンケートを実施し、89名から回答をいただきました。ご協力ありがとうございました。全回答の内、非常勤職員（71名）の回答について、主な項目を報告します。

- 👉 初任給（960円）が適切でない：69%
- 👉 無期転換後の時給（1010円）が適切でない：73%
- 👉 職務内容で給与に差を付けた方がよい：73%
- 👉 勤務年数に応じて昇給した方がよい：93%
- 👉 適切な時給：1000円前後、1100円前後、1200程度の割合が多い。
- 👉 賞与の支給：正規職員と同等が54%、正規職員の1/2程度が23%。
- 👉 正規職員への登用試験を受験したくない：69%

受験したくない理由：「フルタイムで働けない」、正規職員は「仕事が多い」「残業が多い」「責任が重い」が40～50%程度、「異動がある」が64%、「試験の合格者が少ない」が70%。

詳細はこちら



パートタイム職員、有期雇用職員の賃金の基準は、パートタイム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドラインで定められています。

💡 基本給

①能力または経験に応じて、②業績または成果に応じて、③勤続年数に応じて支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、（正規職員と）同一であれば同一の支給を、一定の違いがあった場合には、その相違に応じて支給しなければならない。

💡 昇給

勤続による能力の向上に応じて行うものについては、（正規職員と）同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

💡 ボーナス

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、（正規職員と）同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

💡 説明責任

求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びにその待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

賃金の決定基準・ルールが相違する場合の説明は、主観的・抽象的な説明（将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが違う等）ではなく、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の、客観的・具体的実態に照らして、不合理なものであってはならない。

*『パートタイム・有期雇用労働法のあらまし』参照

本格交渉はこれから始まります。要求を実現するためには、より多くの当事者の組合員の力が必要です。組合に加入されていない方は、ぜひ加入してください。あなたの加入をお待ちしています。



加入はこちらから

金沢大学教職員組合女性部細則改正案

改正	現行
金沢大学教職員組合 <u>ダイバーシティ部会</u> 細則	金沢大学教職員組合女性部細則
第1条（名称） 金沢大学教職員組合 <u>ダイバーシティ部会</u> （以下 <u>ダイバーシティ部会</u> という）と称する。	第1条（名称） 金沢大学教職員組合女性部（以下女性部という）と称する。
第2条（設置） 金沢大学教職員組合（以下組合という）規約第42条に基づく部会とする。	第2条（設置） 金沢大学教職員組合（以下組合という）規約第42条に基づく部会とする。
第3条（構成） <u>ダイバーシティ部会</u> は組合員全員で組織する。	第3条（構成） 女性部は女性組合員全員で組織する。
第4条（目的） <u>ダイバーシティ部会は、社会と個人の多様性を尊重し、公平・公正で働きがいのある職場の実現をめざす。</u> <u>2 ダイバーシティ部会は、教職員の誰もが自分らしく働けるジェンダー平等な職場の実現をめざす。</u>	第4条（目的） 女性部は女性組合員の自主的活動により、女性の地位向上に努めて組合の活動を促進し働きがいのある職場と社会の確立をめざす。
第5条（事業） <u>ダイバーシティ部会</u> は前条の目的を達成するために必要な事業を行う。	第5条（事業） 女性部は前条の目的を達成するために必要な事業を行う。
第6条（機関） <u>ダイバーシティ部会</u> に役員会、支部・分会連絡会をおく。	第6条（機関） 女性部に役員会、支部・分会連絡会をおく。
第7条（役員会） 役員会は部長・副部長および委員若干名で構成される <u>ダイバーシティ部会</u> の執行機関であって随時開催する。	第7条（役員会） 役員会は部長・副部長および委員若干名で構成される女性部の執行機関であって随時開催する。

<p>第8条（支部・分会連絡会）役員会は、<u>ダイバーシティ部会</u>の活動を推進するため各支部・分会から選出された支部・分会連絡者によって構成される支部・分会連絡会を、必要に応じて開催することができる。</p>	<p>第8条（支部・分会連絡）役員会は、女性部活動を推進するため各支部・分会から選出された支部・分会連絡者によって構成される支部・分会連絡会を、必要に応じて開催することができる。</p>
<p>第9条（経費） <u>ダイバーシティ部会</u>の活動に必要な経費は、組合予算に計上される<u>ダイバーシティ部会費</u>その他によって賄う。</p>	<p>第9条（経費） 女性部の活動に必要な経費は、組合予算に計上される女性部費その他によって賄う。</p>
<p>第10条（準則） この細則に特に定めのない事項に関しては「金沢大学教職員組合規約」を準用する。</p>	<p>第10条（準則） この細則に特に定めのない事項に関しては「金沢大学教職員組合規約」を準用する。</p>
<p>第11条（改正） この細則の改正は支部・分会連絡会の承認を経て組合中央委員会の承認を得なければならない。</p>	<p>第11条（改正） この細則の改正は支部・分会連絡会の承認を経て組合中央委員会の承認を得なければならない。</p>
<p>付 則 この細則は1981年7月20日から実施する。 付 則 この細則は1994年3月1日から実施する。 付 則 この細則は2010年12月1日から実施する。 付 則 この細則は2015年12月1日から実施する。 付 則 この細則は2019年12月1日から実施する。 <u>付 則 この細則は2022年11月25日から実施する。</u></p>	<p>付 則 この細則は1981年7月20日から実施する。 付 則 この細則は1994年3月1日から実施する。 付 則 この細則は2010年12月1日から実施する。 付 則 この細則は2015年12月1日から実施する。 付 則 この細則は2019年12月1日から実施する。</p>

2023 年度活動方針（案）

I 組合員拡大と組織強化

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の不安定性と不確実性を高める結果となり、教職員は不安定な職場環境の中で多くの不安を抱えるようになっていきます。教職員組合は教職員にとって安心かつ満足のできる労働条件を獲得するために交渉力を高めなければなりません。そして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も過言ではありません。労働組合は労働者が労働条件をめぐる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。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、組合への共感を獲得することです。そのためには、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が必要です。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。また、そのことを、非組合員も含めて、広く理解していただけるよう、共感が得られるような広報活動を行います。

第2の課題は、広く組織的に組合運動を展開することです。本会執行部による「団体交渉」だけでは要求を実現し、問題を解決することは出来ません。力強い組合運動のためには、そのベースとして、本会、支部、組合員が一带となった日常的な組合活動、また個々の組合員（や非組合員も含めて）が職場環境に関する問題意識に根ざした活動をする必要があります。それは、改善すべき労働条件や職場環境について、支部や職場の懇談会等のなかで考察し議論しながら問題について共通理解をはかり、改善に向けた活動をすることです。そのために本会としても支援してまいります。

第3の課題は、支部活動の強化です。金沢大学の教職員が組合に加入するとき、その帰属意識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。支部の活動は第2の課題で示したような組合運動のベースとしてあり、また支部が教職員の親睦機能をも担うことで、組合の一員としてのユニオン・アイデンティティが形成されていたはずですが、教職員が多忙化するなかで、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、支部の機能はなおさら意味を持つものになっています。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の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4の課題は、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、金沢大学で働く多様な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。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。

もともと大学は職種が多様であるため、要求の絞り込みに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。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を学びつつ検討します。

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をあげることができます。

- ・ 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います。
- ・ 本会与支部の協働により、各支部分会での勧誘活動を実施します。
- ・ 昨年に引き続き、勧誘によって加入が実現した場合、勧誘した組合員に謝礼として図書カードを贈呈します。
- ・ アンケートや（支部活動も含めて）職場懇談会を実施して、職場の問題点、ニーズの把握に努めます。
- ・ 職場懇談会の参加者には、定められた範囲で弁当代を上限として補助します。
- ・ 支部活動としての部局長懇談をサポートします。
- ・ 新任教員向けの研究費の説明会を行います。

本会および専門部役員の組合費軽減

2022 年度執行部の活動総括を踏まえ、2023 年度執行部として、以下を提案します。

- ・ 本会役員については、月額 3000 円の組合費を軽減または手当を支給する（組合費月額を上限とする）。
- ・ 専門部役員については、各部の大会等での承認に基づき手当を支給する。
- ・ これらを実施するために、組合同約を以下の通り改定する。

組合規約の改正

改正案	現 行
第6条（組合員の権利と義務） 2. 組合員は以下の義務を負う。 ・（略） ・組合員は別に定める組合費を毎月納入しなければならない。 <u>但し、大会の承認に基づき組合費の全額または一部の納入を免除することができる。</u>	第6条（組合員の権利と義務） 2. 組合員は以下の義務を負う。 ・（略） ・組合員は別に定める組合費を毎月納入しなければならない。
第33条（役職員等の手当） <u>大会の承認に基づき、役職員等に手当を支給することが出来る。</u>	

今後の流れ

- ・規約改正の発議（本定期大会）
 組合規約第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（大会終了後に投票を実施）
 組合規約第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。

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年人勧の現給保障廃止等）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、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。

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（雰囲気を含む）、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。

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。

また、昨年度実施したアンケートを踏まえて、支部において部局長懇談の実現を探ります。

3. 非常勤職員に関する取り組み

常勤職員との均衡のとれた待遇を求めます

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いたり、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) 時給の改善と賞与の支給

時給については昨年 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 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）。

(2) 適切な職務内容

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) 派遣職員の処遇

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。本人が希望する場合は、直接雇用に変換するよう求めます。

社会情勢として、2020 年 4 月 1 日に施行されたパートタイム・有期雇用労働法が、パートタイム労働者と有期雇用労働者の双方について、正規労働者との間の不合理な待遇差の解消を求めており、また昨年度と今年度の人事院勧告においても、非常勤職員の待遇改善について言及されており、本学も対応すべき喫緊の課題です。

今年度の人事院勧告は、「非常勤職員の給与について、本院は、常勤職員との均衡をより一層確保することを目的として、本年 4 月に非常勤職員の給与に関する指針を改正し、給与法等の改正により常勤職員の給与が改定された場合には、非常勤職員の給与についても、常勤職員に準じて改定するよう努める旨を追加した。この指針に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導していくこととする」と言及されています。

また昨年度も、「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。

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。昨年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。昨年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。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が、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かせ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を求めます。

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、昨年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、その後大学によるヒアリングが行われました（2022年度総括参照）。引き続き、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、所定時間外に業務が及んだ場合は、時間外労働手当が支給されています。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. 大学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昨年度、『金沢大学未来ビジョン 志』が発表されました。その内容は「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」を目標に掲げるもので、各部局に研究力強化に向けた取り組みが求められるようになりました。このような改革は研究機関として望ましい反面、前学長による「改革」も継続していることもあって更なる過重負担、過重労働を生み出す可能性を否定することができません。私たちは不合理な労働強化を強いられることがないように監視し、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、度重なる「改革」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。

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

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、事務組織の統廃合等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。また昨年度実施したアンケートによると、時間外労働の要因として「時間内に終わる量ではない：76%」「部署の人員が足りない：70%」の回答があり、業務量に対して慢性的に人員が不足していることは明らかです。

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、多忙化で職場関係がギクシャクする、仕事へのやりがいを喪失する、体調を崩すというようなことも起こっていると思われます。

引き続き問題点の把握に努め、やりがいを持って、安心・安全に働くことができる職場と

なるよう、大学側に働きかけていきます。

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。

また、紙媒体に加えて Web や SNS を活用します。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、X（旧 Twitter）をより活用して情報提供を行います。

※ 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。

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 部員募集！

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がもできます。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、執行委員の発想や力だけでは限界がありますし、必ずしも執行委員がレクリエーション活動に通じているわけではありません。そこで、年間を通してまた年度を跨いで、継続的に、文化・スポーツ・レクリエーション活動の企画を検討していただける方を募集いたします。ぜひご協力をお願いします。

3. ダイバーシティ部会活動

だれもが心身ともに健康で快適に働ける環境を

ダイバーシティ部会は、ダイバーシティ部会細則第4条（目的）に沿って、「社会と個人の

多様性を尊重し、公平・公正で働きがいのある職場づくり、教職員の誰もが自分らしく働けるジェンダー平等な職場づくり」を目指し、「だれもが心身ともに健康で快適に働ける環境」の実現に向けて活動します。

(1) ジェンダー平等の視点による職場環境づくり

特に仕事と家庭などの私生活との両立や調和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き、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る貴重な機会を確保します。

(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) ダイバーシティ推進機構との連携

ダイバーシティ推進機構と連携し、ジェンダー平等の望ましいあり方を検討していきます。

(5) その他

学内のジェンダー平等やダイバーシティ推進に関して、教職員からの意見や要望・課題の指摘を汲み上げ、検討し改善を目指して働きかけます。

4. 教職員研究活動

組合活動のベースとしての情報共有、学習会

大学改革、働き方改革、教職員の多様性を前提とした多様な働き方の実現、多忙化解消、業務の削減、業務分担の見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現、働きがいのある仕事等の私たちが直面している問題について、学習会や講演会などを通して情報共有をはかり組合活動のベースとなる場の創出に努めます。

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、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。

特約店契約の拡大

組合員の福利厚生の促進と組合財政への貢献のため、引き続き特約店契約の拡大を図ります。組合員のみならずみなさまからも情報提供をお願いいたします。

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

個々人が現代社会のあり様に目を閉ざしてタコソボ化することがないように、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、必要に応じてまとまっ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。