

第82回定期大会議案

日時 2025年10月21日(火)
18:00~20:00

会場 学術メディア創成センター
B203 プレゼンテーション室

2024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. 懇談会、交流会の実施	1
3. ニーズの把握と問題点の共有	1
4. 福利厚生活動	1
5. 広報活動	2
6. ダイバーシティ部会	2
7. 他団体との連携	2
II. 労働条件の改善—要求と到達点	
1. 賃金問題への対応（人勤対応）	3
2. 非常勤職員の待遇改善	3
3. 事務系・技術系職員の待遇改善	3
4. 医療技術職員の処遇改善	4
5. 入試関連業務の待遇改善	4
6. 通勤手当の改善	4
7. 年次有給休暇が取得しやすい 業務配慮の必要性	5
8. 教職員が学会・研究会・研修等に 参加する際の費用の補助	5
9. 養子縁組をしない里子を 「子の看護休暇」の対象とすること	5
10. 障害者雇用の清掃スタッフの 職場環境の改善	5
11. 非常勤職員のボランティア休暇	5
12. 非常勤講師の無期転換	6
13. 有期雇用教職員への対応	6
14. 定年前に退職した職員が復職 できる制度の設置	6
15. 外部資金の間接経費の用途の開示	6
16. 人社域長との懇談	6

2025年度 活動方針 (案)

I. 組合員拡大と組織強化	7
II. 労働条件の改善	
1. 賃金問題への対応	8
2. 附属病院に関する取り組み	9
3. 非常勤職員に関する取り組み	9
4. 附属学校園に関する取り組み	10
5. 大学教員に関する取り組み	11
6. 職員に関する取組み	11
III. 組合諸活動の発展と充実	
1. 広報活動	12
2. 文化・スポーツ・レクリエーション活動	12
3. ダイバーシティ部会活動	13
4. 教職員研究活動	14
5. 福利厚生活動	14
6. 他団体との連携	14

別冊 決算・予算関係

- ・ 2024年度決算報告（案）
- ・ 2024年度監査報告
- ・ 2025年度予算（案）
- ・ 2025年度予算編成方針（案）

2024 年度活動総括（案）

I 組合員拡大と組織強化

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、各支部分会で個別に勧誘を行いました。

2. 懇談会、交流会の実施

（1）支部懇談会の支援

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、本会が支援して、2025/7/2 に理工学系支部、7/11 に角間北支部で、支部懇談会を開催しました。

（2）交流会、レクリエーション、

新しくなった予算執行システムについて「研究費の申請方法講座・座談会」を実施しました。また、2024/11/9 に湯涌みどりの里で蕎麦打ち体験会、2025/1/31,5/29 に 21 世紀美術館内の Fusion21 で懇親会を実施しました。

3. ニーズの把握と問題点の共有

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、その結果をもとに要求書を出して団体交渉、懇談を行いました。

「サバティカル研修の年齢条件の見直しに関するアンケート」（2024 年 12 月～2025 年 1 月）、「入試手当、入試業務の環境に関するアンケート」（2025 年 4 月）、「建物改修に伴う費用を捻出することに関するアンケート」（2025 年 6 月）を実施しました。

4. 福利厚生活動

組合員の福利厚生および組合財政を強化する観点から、「オリバーリフォーム」と新たな特約店契約を結びました。以前から特約店契約を結んでいる「光学堂眼鏡店」「三井ホーム」と併せて、適宜アナウンスしました。

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。

特約店、教職員共済共に、成約で組合に手数料が入る仕組みとなっています。

5. 広報活動

『組合ニュース』を発行し、新執行部紹介、組合員拡大のための組合紹介、団体交渉の報告等を行いました。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。

6. ダイバーシティ部会

「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、主に以下の活動を行いました。

(1) 学長との懇談会

学長からは2024/1/1の能登半島地震に対応した際の苦労について説明がありました。

組合からはダイバーシティ部会の活動を紹介しました。また、非常勤職員の待遇改善、多様な背景をもつ全ての教職員が働きやすい職場の実現を訴えたほか、学習会等の活動で寄せられた教職員の意見を伝えました。

(2) 人事労務課長等との懇談会

非常勤職員の待遇改善を訴え、また働き方や職場環境の現状を伝えて必要な改善を求めました。

(2) 学習会

金沢市のかがやき発信講座を利用した学習会を実施しました。家事育児の分担についてチェックする「家事シェアリーフレット」を活用しながら、家庭における男女共同参画について学びました。

(3) レクリエーション

植物観察会（角間キャンパス）を実施しました。

(4) その他

石川県母親大会（2025/6/15）に、ダイバーシティ部会としての広告を出し、部会の広報を行うとともに大会の運営に対して支援しました。

7. 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。

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 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）

2024年8月8日の人事院勧告（初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定、期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ）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となりました。人勧の完全実施が出来ない大学もあるなか、本学の対応は一定の評価ができると考えています。

その一方で、『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、2023年度の対国家公務員指数は82.2（年齢・地域・学歴勘案でも89.4）であり、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低下傾向にあります。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。本学の給与水準を上げるため、粘り強く交渉していく必要があります。

2. 非常勤職員の賃金水準の改善

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1340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、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。

2025年4月の就業規則改正で、最低賃金と同程度の引上げが行われましたが（5%程度）、さらなる時給アップ、賞与支給の実現に向けて、引き続き粘り強く交渉していく必要があります。

3. 事務系職員、技術系職員の働き方の改善

事務系職員、技術系職員を対象に実施した「働くうえで重視していることに関するアンケート」をもとに、人事労務課と懇談を行いました。

組合からは、アンケート結果を参考に改善に取り組むよう求めました。大学側からは、職員のキャリアパスの作成、業務の適切な分担、適切な評価とその給与への反映、昇格制度の改善などを通じて、働きやすい職場、働きがいのある職場とするよう努めるとの説明がありま

した。

4. 医療技術職員の処遇改善について

①有期雇用職員の無期雇用化を促進すること、②職場懇談会を実施し、病院経営側から現場職員に対して病院の経営・運営の方針を丁寧に説明すること、現場の課題を真摯に聞くことで、大学病院経営側と現場職員のコミュニケーションを円滑にするよう求めました。

大学側からは、円滑なコミュニケーションが図られるよう、懇談会等の場を設けることについて病院と調整するとの回答がありました。

5. 入試関連業務の待遇改善について

①入試関連業務の体制整備（引継ぎの体制、教員評価への反映等）、②試験監督および答案調査時の労務環境への配慮、③入試手当の改善を求めました。

大学側から以下の回答がありました。

- ①入試課としても、引継ぎ体制の強化に努める。
- ②試験監督者の控え室について、広さ、椅子の数等の改善を図る。
- ③採点業務に際して、控え室の設置を検討する。
- ④教員評価の目標設定（エフォート設定）について、作問等の入試業務の担当が決まった後に修正することは可能である。
- ⑤教員評価で自己評価の入力の際、自由記述欄に入試業務を担当したことを記入し、評価者と情報共有して構わない。

入試手当の引上げについては、今回の懇談では実現しませんでした。しかし、入試の複数回実施、複雑化等により負担が大きくなっている実態について担当課と認識を共有し、各業務がスムーズに行われるようにする等の配慮が必要であることを確認しました。

6. 通勤手当の改善（①自動車の通勤手当の引上げ、②富山・福井からの新幹線手当の支給）について

大学側からは以下の回答がありました。

- ①自動車通勤手当の非課税限度額等、国の動向を見据えつつ検討する。
- ②新幹線手当は、本学では現在のところ検討していない。

2025/8/7の人事院勧告では、自動車通勤手当の見直しが勧告されており、本学でも準拠した対応がなされるよう引き続き働きかけます。また新幹線手当についても、昨年の人勧によって国では一部の条件が緩和されていることも踏まえ、人材確保、福利厚生観点から引き続き求めていきます。

7. 年次有給休暇が取得しやすい業務配慮の必要性について

大学側と年次有給休暇の取得が進んでいない部局について情報共有し、人事労務課からも適切に監督していく必要があることを訴えました。

8. 教職員が学会・研究会・研修等に参加する際の費用の補助について

男女共同参画やワークライフバランスの推進、ダイバーシティに配慮した働き方の整備の観点から、小学校6年生までの子どもについて、託児費用、移動費用（交通費）、宿泊費を助成することを求めました。大学側からは、他大学の状況を見つつ検討していくとの回答がありました。

9. 養子縁組をしない里子を「子の看護休暇」の対象とすることについて

対象に含むよう整理することを確認し、人事労務課のHP上で周知されました。

育児・介護休業法等改正（平成29年1月1日施行）への対応で、育児休業等に係る子の対象範囲が、実子・養子に加え、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子も対象になりました。一方で、養子縁組をしない子については、（法律に則して）対象外となっていました。一方、養子縁組の有無によって養育の負担に変わらないこと、児童福祉法が施行され、生みの親が養育できない子どもは、養子縁組や里親・ファミリーホームなど家庭と同様の養育環境で、継続的に養育されることが原則となる等、国としても里親制度を社会政策として積極的に推進していることから、本学においてもこの趣旨に貢献するため、養子縁組をしない子どもについて、子の看護の休暇の対象として取り扱うよう求めていました。

10. 障害者雇用の清掃スタッフの職場環境の改善について

①スタッフが増えたことで手狭になっているスタッフ控え室を拡張すること、②労働安全衛生法で義務づけられているストレスチェックを実施すること、③災害時の避難に備えた訓練に参加できるよう配慮すること、④遠隔からの指示に必要なコミュニケーションツールを大学で負担すること等について、改善を求めました。

11. 非常勤職員の社会貢献活動のための休暇（ボランティア休暇）について

2025/4/1付けでの規程改正で実現しました。

能登半島地震に鑑み、正規職員には認められている特別休暇「職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動(専ら親族に対する支援となる活動を除く。)を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき」について、非常勤職員にも適用することを求めました。

12. 非常勤講師の無期転換について

大学側と以下の確認ができました。

- ・直接雇用されている非常勤講師について、引き続き直接雇用が維持されること（以前のよう業務委託には戻らない）。
- ・労働契約法に則して、インターバル期間を除いた5年超の雇用継続となった場合は、無期転換権が発生すること。

13. 有期雇用教職員への対応について

①雇用を更新しない場合は退職までに十分な期間をもって通知すること、②雇止め理由を明示すること、③契約期間を長くするように勤めること、④正規職員への転換を進めることを求めました。

大学側とは、有期雇用職員の退職（雇止め含む）に際して、丁寧に対応されることを確認しました。

14. 定年前に退職した職員が復職できる制度の設置について

定年前に退職せざるを得なかった職員が復職しやすい仕組みとして提案しましたが、大学側からは、本学の独自採用試験で対応できるとの回答でした。しかし、離職する職員が一定数いることを踏まえると、退職者を有効に活用出来る仕組みを検討する必要があります。

15. 外部資金の間接経費の使途の開示

令和6年度の間接経費収入見込み額が約16億円に対して、部局配分が2割で約3億円、全学事業分が8割で約13億円との説明がありました。また、間接経費による実施する事業一覧の提示があり、組合ニュースで報告しました。

16. 人社域長との懇談

角間北地区の建物改修に関連し、2024/12/5、2025/7/8に人社域長と懇談を行いました。前者は角間北支部と合同で実施し、工事期間中の教育研究環境への配慮、研究室の一時引越し作業への支援、検討プロセスの共有等を求めました。また後者は本会として実施し、一時引越し費用を捻出するために基盤研究費が減額されたことについて、組合から、部局構成員の意見聴取を踏まえた丁寧な意思決定を求めるとともに、大学一部局間の予算決定過程について意見交換しました。

2025 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る必要があります。そしてその交渉力を支えるものは組合員の組織率です。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。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みます。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**一帯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、そもそも個人個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。

- ・本会と支部の協働により、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。
- ・支部での職場懇談会や部局長懇談をサポートします。
- ・新任教職員を対象とした組合活動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、一定数の任期付職員が在職していることや、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。

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

時給については今年4/1付けで増額されましたが、いまだ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。例えば、一般職(一)の大卒初任給の号給である1-25(時給1420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、改善を求めます。

(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。

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

新任教職員への組合説明会を実施し、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。

公立学校教員の処遇改善や長時間労働是正に向けた「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（給特法）等の一部を改正する法律」が6/11に成立しました。これは、給与月額4%を一律支給する「教職調整額」を2026年1月から段階的に引き上げて、2031年1月には10%にするほか、従来の管理職と教諭との間で校務等の総合的な調整役を担う「主務教諭」を創設することや、学級担任への手当を加算することで教師の処遇を改善する改正です。

本学では、教職調整額に加えてそれを超える勤務に対しては時間外労働手当が支給されています。時間外労働手当の支給が始まってから3年経ちますが、支給対象となる「業務内容」や「時間」の基準が曖昧で、必ずしも適切に支給されていないという意見もあります。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ることも要因の一つとして考えられます。

これまで本学では公立学校に準じた対応がなされてきました。今回の給特法改正に対する検討を注視しつつ、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。2022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が未だ実現していません。実現に向けて、引き続き積極的にコミットしていきます。

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。しかし、入試関連業務が所定時間内に行われ、時間外労働手当の支給対象から外されている業務が所定時間外に押し出されれば意味がないため、現状に沿って要求をしていく必要があります。

(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

負担の軽減、負担の平準化、負担にみあった手当

多くの改革は、その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し、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ました。そのような、改革に次ぐ改革で教職員は疲弊しています。

更なる過重負担、過重労働を強いられることがないように監視すると共に、仮に負担増が避けられない場合においては、負担の平準化や負担に見合った手当の支給を求めます。

また、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意志決定を行うように働きかけます。とりわけ、今後予定されている部局再編においては、上記に加え、本人の意に反する部局異動が強行されないよう、丁寧な議論を促します。

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 2022 年に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. 研究・研修活動

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、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。