

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同じ) / 角間内線2105
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホームページ http://www.ku-union.org/

2012年1月20日

通巻1178号

この号の内容

昨年度提出の統一要求
に関する団体交渉の概要

昨年2月4日申し入れの 統一要求書



団体交渉 ようやく 実施



2010年度執行部で中村学長に提出した統一要求書に関して、2011年11月25日に団体交渉を実施しました。団体交渉の議事概要をお知らせいたします。文書回答は昨年7月に示されたものの、交渉は未実施の状態が続いていましたが、ようやくの実施となりました。(文書回答は組合ニュース1165、1166号参照)。大学からは学長の委任を受けた協坂理事をはじめ11名、組合からは鷺山委員長をはじめ13名が出席しました。

今期執行部では昨年までの交渉、皆さんからお寄せいただいた要求事項を踏まえ、新たな要求書を提出いたします。交渉の際はご協力をお願いします。

中村学長宛の要求事項に関する交渉

要求

法人化後削減されてきた基礎的研究・教育経費を増額すること。

文書回答：国の政策に伴う基盤的運営費交付金の削減や授業料等の学生納付金の収入減、一方では本学として必要不可欠な教育研究環境の整備に係る支出増が見込まれる状況において、基盤的研究・教育経費を増額することは極めて困難な中、平成23年度においては大学運営に必要な教育経費や研究経費を確保するよう努めています。

協坂理事：大学改革促進係数により基盤的運営費交付金の減額が続いているなかで、教育研究費の確保に努めている。来年度も困難な状況が予想されるが、基盤的な教育研究経費の確保には全力を挙げたい。

組合：外部資金の確保と教員評価の関連について説明を求める。

協坂理事：運営費交付金が減額されるなかで大学の運営資金を確保するためには、外部資金等に

よる間接経費の確保が重要である。平成23年度は、科研費約17億円の内、4～5億円程度が間接経費である。

組合：よい研究をすることと外部資金の獲得は必ずしもイコールではない。外部資金を確保した教員が、昇級昇格に有利となることについては問題がある。

協坂理事：外部資金の確保と昇格の関係については当該部局で検討されることであり、大学として人事にはふれない。

法人化以降、運営費交付金は1割近く削減されるなかで、具体的な成果が求められている。大学が果たす重要な役割は基礎研究であり、基盤的な教育研究費が重要であることを財政当局や国民に理解してもらおう努力が足りない。

外部資金の獲得が重要であることに違いないが、それだけで大学運営がなされるべきではない。



要求 新たな事業を展開する場合、全体の構想を明確にした上で指示を出すこと。

文書回答：新たな事業の展開にあたっては、その意思決定の過程が分かるよう議事概要をホームページに掲載し、教職員に理解していただけるよう情報の開示に努めています。



また、第二期中期目標・中期計画については、各研究域、附属病院から選出された教員等を室員とする「第二期中期目標・中期計画準備室」を設置し、原案の策定段階から、各部局の意見等を取り入れつつ、目標・計画を策定しています。その策定段階においては、教職員に数回にわたり、中期目標・中期計画（案）に対する意見照会を行い、その意見を踏まえ、中期目標・中期計画を策定しました。

さらに、第二期中期目標・中期計画期間に向けての本学の方針及び第二期中期目標・中期計画（第三次原案）について、広く教職員の理解を得ることを目的として、学長、理事が出席し、教職員に対する説明会を角間北地区、角間南地区、宝町地区においてそれぞれ開催したところです。

なお、重複していると思われる業務であっても、実施組織においてそれぞれ事情が異なる等の理由によりそれぞれ実施していることもありますので、具体的な事例についてご教示いただければ、各事業毎に検証可能と考えます。

脇坂理事：中期目標・計画の策定において、各研究域などから選出された教員などを室員とする準備室が設置され、策定段階から広く意見が聞かれた。また、学長、理事が出席した説明会を各地区で実施した。

組合：例えば学内での研究助成に関して、研究が助成方針と合わず、最終的には不可となるケースがある。もう少しニーズに合わせた助成を求めろ。

脇坂理事：優先順位を定めて事業が予算化されている。当初予算ではもれたが、補正予算で吸い上げることも検討されている。ボトムアップを含めた事業要求については、部局で十分検討し、説得力のある提案を求めろ。

組合：部局としては、予算確保の必要性から本来やりたくないものに予算申請せざるを得ない状況がある。整合性がないものにアプライし、後で困るというケースが発生している。基盤的経費の充実が必要である。

脇坂理事：指摘は理解する。基盤的経費を減額する一方で、その分が競争的資金に回っている。しかしそれは、財政当局を納得させる手法としての文部科学省の知恵でもあり、やむを得ない部分もある。

今は基盤的経費の充実が困難であり、個々の研究者が頑張らなければならない状況にある。また、多忙化は教員のみならず事務職員も同様だ。GPを含めた各種経費を実施すると新たな業務が増える。しかし、チャレンジしないという選択肢はとりえない。

組合：プロジェクトを実施するのであれば、全体構想を示すべきである。全体構想が示されなければ達成感が乏しく疲労感のみが蓄積する。

脇坂理事：収集されたデータ等のデータベース化が必要であることは認識している。データベースの利便性向上は大学評価につながるのだから大切である。

櫻井理事：システムの構築は8割終わっており、現在改良中である。

梶見理事：現状を是正するためには具体的に事項を示してもらえれば対応しやすい。類似した教育目標の授業とは具体的に何か。学類が異なれば同じ科目名でも授業内容が異なっている。

組合：新しい事業を立ち上げる場合は、事務組織の対応を検討しておくべきである。例えばリーディング大学院の事務担当は決定しているのか。

脇坂理事：プログラム申請をする責任者とそれをフォローする事務部を、バーチャルな組織で対応している。

組合：「グローバル30」の二の舞にならないことを願う。



要求 総合相談室の機能充実とその周知徹底。

文書回答：ハラスメントをなくすことはもちろんのこと、「ハラスメント冤罪」も防止すべきは当然のことです。

総合相談室は、ハラスメント及び公益通報以外の相談については、人事評価に関することを含めて直接の解決能力を有しておらず、いわゆる「交通整理」を行うことにとどまっています。人事評価に関する苦情相談が増加した場合においても、実際の回答内容は人事課又は所属部署で検討することとなり、総合相談室として改めて機能を充実させる必要性は特にないと考えます。

男女共同参画社会に関する環境づくりに関しては人事課の所掌ですが、例えば、「家事・育児のために職場で肩身の狭い思いをしている」等の悩みであれば、総合相談室で受け付けています。総合相談室では、このほか、様々な仕事上の悩みで、周囲に相談できる人がいない場合等も相談を受け付けています。積極的な利用をお願いしたいと思います。

相談のしやすさに関しては、平成22年12月から総合相談室ホームページの内容を充実し、併せて「総合相談室だより」を継続的に発行していくことで、総合相談室が独立した中立的な機関であることや、様々な活動内容を構成員に周知し、相談への不安を取り除き、敷居を低くするよう努めています。

調査のスピードに関しては、調査を厳格にすることとの兼ね合いもあります。複雑な事案であればあるほど、(冤罪防止のためにも)より慎重な調査が必要になります。迅速化には努力していきます。

「大学とは別の公正な第三者機関による相談室」については、大学が管理責任を負う学外相談室を設置した場合においても、当該相談窓口が相談を聞いた上



で、一般的なアドバイスをする程度の業務委託しかできず、相談解決をするための機能を持たせることは不可能です。最終的には、総合相談室に事案が引き継がれ、対応、処理をしていくこととなります。この過程では、情報漏洩や誤った情報伝達、関係者への面談の重複など問題解決へのリスクが多々考えられます。設置に関しては、事案処理の方法を含めて慎重に検討する必要があります。

学外の相談員数を増やすことについて、総合相談室会議において顧問弁護士を相談窓口に加えることを検討しています。顧問弁護士は、公益通報の相談窓口も担当していますので、学外相談員としては適任と考えています。現在、相談員としての任務を整理し、依頼することを進めています。

脇坂理事：公益通報者制度と同様の仕組みを考えており、書面、メール、ファックスなどで対応する。現在の顧問弁護士は金沢在住者であり、対応は可能である。

組合：場合によっては、金沢大のスタッフと顧問弁護士が協力して対応することが可能になったと理解する。それは大きな進展であるが、他にも総合相談室については改善を求めていく。

要求 基本理念等の明確な説明なしに実施された、教員評価制度については基本的に反対である。仮に実施する場合は、以下の点を要求する。

- (1) 教員評価の意義と基準、評価結果の利用に関する基本方針を明示すること。
- (2) 評価結果を給与査定に利用しないこと。
- (3) 評価結果が恣意的に運用されないように、教員評価の検討状況を随時開示すること。

文書回答：教員評価の意義及び基準については、「金沢大学教員評価大綱」、「金沢大学教員評価実施要項」で定められており、平成23年度に実施する教員評価については、全学教員評価委員会において検討がなされ、「金沢大学教員評価大綱」に基づき実施することとなりました。

教員評価の検討状況については、全学教員評価委員会の議事概要として開示しています。

教員評価結果の活用方法については、平成20年7月に「教員等評価及び評価結果活用の基本的考え方について」を取りまとめ、学内に意見照会を行っており、その意見等も踏まえ、全学教員評価委員会の下に設置されている教員評価結果活用WGにおいて、今後、教員評価結果の給与査定への利用の可否を含め、具体的な検討を行うこととなっています。

脇坂理事：(文書回答に追加して)「検討過程においては、全教員を対象とした教員評価結果活用に関するアンケートや系長を対象とした教員の処遇に関する調査を実施し、各系などにおける現在の処遇に関する実情や教員評価の結果活用に関する教員の意向を踏まえた検討が行われている。今後全教職員を対象とした教員評価結果活用に関する懇談会を開催する方向で検討している。この懇談会において、これまでの検討内容や、アンケート結果を示すと共に、教員評価結果の活用に関する意見交換の場をもつ予定である。」

組合：評価委員会の議事録の公開を求める。

櫻井理事：系会議での報告をお願いしており、報告されていると理解している。

組合：全教職員に直接配信してはどうか。

組合：教員評価に関しては、自分の業務が適切に評価されているかの疑念から拒絶感がある。評価の適切な方法については、理系と文系では異なるが、大学構成員全員が納得するものでなければ



ばならないと考える。

組合：教員評価を給与と連動させることについて検討しているか。

櫻井理事：それを否定するものではない。連動させるかどうかについて検討している。

組合：連動させるのであれば、就業規則の変更に該当する。

櫻井理事：それは理解している。教員評価については、アンケートやヒアリングを実施するなど慎重な対応をしてきた。また活用に関するWGで3年間議論し、慎重に対応している。今後、説明会を開催する予定だ。評価と処遇との連動についてWGで議論している。

組合：教職員組合との団体交渉事項であることは認識していただきたい。

櫻井理事：処遇に関する全ての事項が交渉事項であるとはいえない。就業規則の変更を伴わない場合もありうる。今回は正の評価を実施しようとしている。これも団体交渉事項としなければならないかについては、私にはわからない。

組合：説明会の時期はいつ頃を予定しているのか。

櫻井理事：11/29の委員会で最終的に承認される予定である。説明会は、12/13, 14, 15に角間北地区、角間南地区、宝町地区で予定している。

要求 安易な任期制の導入を行わないこと。以下の点について、法人の見解を求める。

- (1) 分野や地域性に配慮しない任期制の導入は大学の疲弊を進める。研究に重点を置いた評価の下の任期制で、教育はどうなるのか。
- (2) 既存の任期制については、再点検を行うこと。また、再任や制度の変更に際して、該当者に不平等が生じないように配慮すること。

文書回答：

- (1) 本学の任期制は部局からのボトムアップで導入されてきたものです。再任審査基準は当該部局で作成することとなりますが、部局の特殊性に鑑み、研究業績のみに傾注することなく、教育、診療、社会貢献なども審査項目に含めるなど考慮されているところです。
- (2) 組合側が何の再点検を求めているのか判りかねますので、具体的にご教示願います。

組合：文書回答によると、任期制は部局からのボトムアップで導入したとされている。しかし、旧文学部では学長の意向により任期制を導入するとの説明がなされた。また、旧文学部ではWGを開いて検討した経緯もない。従来の外国人教師については「2年任期で更新なし」が学長の意向であると説明された。

組合：外国人教師枠を通常の教員に変更する場合、「現学長の意向で任期だけは残してほしい」という要請があった。その際に任期は2年となったが、旧外国人教師を抱えていた各部局では部局の運営が困難になるとの理由で、再任が認められることになった。最初から任期を付けることが求められていたのであり、ボトムアップではない。

組合：再任は認められているが、その審査は同じ教室の教員である。人事担当教員が再任の権限を示して、任期付教員に何らかの業務をさせる例が複数発生している。ハラスメントであると訴えても、明らかにすることは難しい。

櫻井理事：言語道断である。

組合：任期制は人材確保の点からも問題がある。状況に合わせた対応を求める。

要求 博士号取得後の若手研究者の待遇改善に努めること。

文書回答：博士号を取得した若手研究者については、各部局において協力研究員制度を設けるなどして、研究場所の確保に努めるようにしています。

また、本学では科学研究費補助金等の外部資金の獲得を推進しており、この外部資金の獲得が若手研究者の雇用に繋がり、研究の継続に繋がると考えています。



組合：博士研究員は健康診断を受けているのか。

櫻井理事：職員であれば受けている。

組合：博士研究員の場合、プロジェクトの都合で着任時期が4月でない場合があり、アパートを探すのに苦労するケースがある。宿舎に入居できる制度を求める。

協坂理事：宿舎規程を改正しなければならない明確な理由があるか確認をする。

宿舎の利用状況については、余裕があるわけではない。涌波宿舎では留学生が入居するなど稼働率を上げる仕組みになっている。

組合：空いている場合には入居を認めることは可能である。規程の問題も含めて検討いただくと理解した。

要求 附属学校園に関わる要求
入試手当を支給すること。入試問題の作成などの手当が支給されていない。

文書回答：附属学校の入試に関する業務は、大学の入試業務と大きく内容が異なっており、現在、学校教育学類で他大学の状況を調査し詳細を検討中です。

組合：「大学の入試業務と大きく内容が異なる」との文書回答であるが、具体的にどのように異なると認識しているのか説明を求める。また、検討中の状況について説明を求める。他大学附属学校でも実施されている例がある。

協坂理事：学校教育学類で調査を行っており、学類で方向性が出されてからの対応となる。

組合：学校教育学類が新設すべきであるという方針を出した場合、それに従うという理解でよいのか。

協坂理事：状況を把握したうえで方針が示されればそれを検討する。

組合：では、文書回答の「大学の入試業務と大きく異なる」という認識の根拠は何か。大学の入試業務と異なるとは考えていない。当然入試手当が支給されるべきなのにもかかわらず支給されないのは差別である。

協坂理事：その考え方の整理も含めて学校教育学類で調査をお願いしている。

組合：では、大学と業務が異なるという回答には根拠がないと理解してよいのか。

協坂理事：一般論でいえば、学校別に実施している入試業務を同一に考えてよいのかということだ。少なくとも幼稚園と小学校については大学入試と同様と考えるのは難しい。



組合：全員で入試業務を実施しているから手当を支給しないと判断しているのか。

協坂理事：それは、当時の考え方を説明したのみである。附属学校園の入試の実態、他の大学との比較のなかで、妥当性、相当性を調査した上で、必要であるとの結論が出るのであれば検討する。

組合：入試作業は勤務時間を超過して行っている。小さな子どもを抱える職員が、入試業務のために10～11時まで帰れない状況が発生している。個人情報漏洩防止の点から、入試業務に関わる作業は職員室で行わなければならない、自宅に持ち帰る事もできない。

協坂理事：細部にわたる具体的な検討材料を持ち合わせていない。したがって、学校教育学類での十分な調査を求めている。

組合：予備折衝時に、調査状況について明らかにすることを求めた。進捗状況の説明を求める。

大学：学校教育学類の各学校園の副校長で構成されている「学校教育基盤検討WG」で基準の検討がなされている。

各学校の業務が同様であるとは言えないが、手当支給の作業との兼ね合いも含めて検討され

ている。

組合：WGにどのような調査を求めているのか。

大学：入試業務の状況調査を依頼している。

協坂理事：学類長、副学類長に対して、入試業務に関する手当支給の必要性を検討するように要請した。これに応じて、WGが設置されたと理解している。

櫻見理事：手当に関する調査結果は、問題作成、採点にかかる作業時間、種類など、大学とある程度対比できる形で出していただいたほうがよい。

組合：そのためにも、必要な資料を具体的にWGに依頼した方がよい。

組合：入試問題作成を通常業務として扱うことはひどい。学校教育学類からも提案するが、給与係がヒアリングをすれば明らかになることだ。また、副校長が他大学の例を調査することは難しい。

櫻見理事：まずは学校教育学類、現場をよく知るWGでの対応が望ましい。入試業務は大切であると認識している。

組合：必要性の有無を早急に検討して回答するよう、学類等に対して対応を求める。

要求 事務職員に関する要求。人事評価を行う場合は職員への過重負担とならないよう配慮し、本人と合意の上で目標到達度を確認し、仕事への意欲・積極性を育ていくこと。評価結果を給与査定に利用しないこと。

文書回答：法人化以降、事務職員には国家公務員に準じて人事院規則に基づく勤務評定を必要な項目について見直しを加え、行ってきたところです。人事評価の結果は、職員の育成等に広く役立てています。給与査定に活用することも、更なる発展・成長を促すために有益なことと考えます。目標管理制度については、検討を行っているところです。

組合：技術職員、事務職員ともに評価基準が不明である。しかも評価に対して異議申立ての機会もない。したがって、何を頑張ればよいのかわからない。組合としては評価基準の明確化を求めてきたが、大学からの提示は無い。年齢と在級年数で決まっているようだ。この状況をいつまで続けるのか。

大学：勤務評定については国家公務員時代のものをカスタマイズして行っている。本人にフィードバックする制度はないが、必要であるとの議論もあるため、現在検討している。



組合：いつ頃までに検討結果がでるのか。

大学：時期は明示できないが検討している。

協坂理事：評価の結果でわかりやすいのは昇給および年2回のボーナスである。ボーナスについては、6カ月間、昇給については1年間の評価を管理監督者が行う。本人へのフィードバックについては、定昇部分に加えたプラスアルファとして現れるため明らかだ。

組合：それでは評価の基準は不明である。

組合：プラスアルファがなかった場合、何を改善したらよいかかわからない。

協坂理事：目標管理制度に近いものをどのように構築するかと理解する。現在、人事課では、中央省庁で行われている人事評価制度を検討している。上司一部下の一方的な評価ではなく、いわゆる360度評価について議論している。大学の事務職員と行政職の業務内容が異なることから、時間をかけて検討している。

法人化以降も人事院規則にもとづく勤務評定を当分の間続けてきた。非国家公務員となり別の評価方法の検討が可能になった。

また評価システムとは別に、主に事務職員についてだが、管理監督者が個々の職員と面談する機会を持つように要請している。技術職員についても、同様にしてはどうか。

組合：技術職員を管理している者はいない。研究室単位で業務を行っている技術職員の実態を、ほとんどご存じないのではないかと。事態把握に努めることを求める。また、検討しているのであれば、どの部署でいつまでを目途に行っているのかを明らかにすることを求める。

要求 技術職員に関わる要求

人材育成やものづくり技術の伝承のため、出張・研修などの機会を得られるように予算を配分すること。

文書回答：昨年度から実施している職員の自己啓発を目的とした資格取得等を支援するキャリアアップ研修を、本年度も実施しました。

組合：技術職員の研修を実施する際、人材育成、もの作り、技術の伝承についての大学の方針を明らかにすること。

方針があるなかで実施される研修と、単なる自己啓発の研修では大きな違いがある。現在大学が実施している研修は職員（事務・技術ともに）にとってどのようなメリットがあるのか。

協坂理事：人材育成全体については、



大学業務遂行のスキル向上を目的として、研修を実施している。大学で準備している研修プログラムに加えて、一昨年から学外の研修についてキャリアアップ研修として希望を聞いている。



ものづくりや技術の伝承についての質問の意図は何か。

組合：技術の伝承とは、退職する技術職員の技術の伝承を退職前に行う事を求めたものだ。大学として必要な技術であるにもかかわらず、予算がないため退職者と新人を二重に雇えないという回答が続いていた。昨年は賃金引下げにより発生した余剰金を活用して実施する事を求めている。

協坂理事：特定の技術の伝承が必要である場合は、具体的な事例があれば、枠組み、プログラムを検討する。

要求 パート職員へ期末手当を支給すること。

文書回答：パート職員への期末手当の支給及び単価引き上げは、非常勤職員の人材活用の仕組みや運用、職務内容や責任の程度などが常勤職員と同等ではないこと及び総人件費の膨張に繋がることから困難であると考えます。

組合：2008年6月に組合女性部が実施したアンケートで常勤職員と業務内容が同様のの方が数人いることが明らかになった。前回までの団体交渉で、大学としての調査を求めたが実施したか。

協坂理事：事務部を通じて各部課長に確認したが、常勤職員と同様の仕事をしているパートタイム職員はいない。

組合：パートタイム職員へのボーナスの支給については検討しているか。

協坂理事：文書回答で示したが、非常勤職員の人材活用の仕組み、職務内容の責任の程度などが常勤職員と同等ではない。また、総人件費の膨張に繋がることから、困難である。この状況は変わっていない。本学のみならず他の国立大でのパートタイム労働者の処遇も含めて対応を検討していくことになる。

組合：ボーナスが支給されている大学もあることから、金沢大学でも実施の可能性もあると理解してよいか。

協坂理事：1～2の大学で実施されていることは承知している。

組合：学長と組合女性部の昼食懇談会において、「学長は常に頭に置いているが状況が許さない」

との見解を示された。

協坂理事：実施できればよいと個人的に考えるが、**組織としては理屈づくりが難しい**。国および地方機関のパートタイム職員の処遇も勘案しなければならない。国立大学法人は非公務員であるが税金で運営されている組織であり、全体的なバランスもある。

組合：常勤職員と同額の支給を求めているわけではない。**パートタイム職員の職務が常勤職員と同等でないことは、一時金を支払わない理由にはならない**。

和歌山大では支払われているが、その原資は**学長裁量経費だ**。学長に支払う気持ちがあるなら裁量経費から出せばよい。

協坂理事：学長裁量経費も学長の裁量だけで支出出来るわけではない。運営費交付金の中から確保しており、税金である。

組合：金沢大学全体のバランスを考えて、パートタイム職員の労働意欲を高めるために支払うことは（例えば、永年功労という形で長年働いてきた方に支給すること）、学長の裁量で可能だ。

協坂理事：学長でないので回答できない。学長に伝える。

要求 6カ月以上の雇用が見込める場合は、着任時から有給休暇を付与すること。

文書回答：非常勤職員の年休付与については、労働基準法に則った取扱いを行っています。

組合：労働基準法が守られているのは理解するが、それは最低限である。**他大学で案が出されているケースがあり、是非検討を求める**。

大学：事例を参考に検討する。

組合：非常勤職員に関する要求事項が多い理由は、常勤職員と比較してあまりにも差が大きいからだ。組合からの要求項目の内、可能なものから実施することを求める。大学として非常勤職員を大切にしていることを示してほしい。

要求 附属病院職員等に関わる要求
有給休暇20日間の取得の促進を図ること。

文書回答：ワーク・ライフ・バランスの実現のため、年次有給休暇の取得促進は管理者の責務であり、必要な施策であると認識しております。

年次有給休暇に限らず、新たな休暇制度も取り入れており、休暇全般について計画的に取得しやすい環境整備を行っているところです。

要求 夜間看護手当を増額すること。

文書回答：看護師の処遇改善の一環として実施されている夜間看護手当は、近隣の他大学と比べてほぼ均衡した額です。今後は、他国立大学の状況を参考にしながら、慎重な対応をすべきと考えます。

2012年1月より諸手当の大幅増額及び新設が実現しました。（詳細は組合ニュース1176号）

組合：文書回答には、「年次有給休暇に限らず新たな休暇制度も取り入れており、休暇全般について計画的に取得しやすい環境整備を行っている」とあるが、具体的に何か。

大学：介護休暇の新設等のことだ。

組合：組合の要求は誰でも取得できる年次有給休暇であり、介護休暇ではない。

大学：介護休暇は個別事項で取得出来るものであるが、事項がはっきりしているほうが取得しやすいという要望もある。

組合：病院では5日/年以上の年休を取得できたことがない。2009年は、看護師4.

9日、コメディカル4.2日であるのに対して、事務職員は8.4日だ。2010年は、看護師4.7日、コメディカル4.8日に対して、事務職員は9.4日。これについての見解を聞きたい。



協坂理事：年次有給休暇は権利であるので、取得できる状態になってもらいたいと考えている。

一方で、看護師の年休取得が困難な背景として、7対1看護体制とそれに伴う診療報酬の制度がある。7対1看護に必要な看護師数が十分でない。年休を取得できる体制の構築については、看護部で検討されている。

7対1体制実現のために若手看護師を採用したが、近年は出産ラッシュとなった。産休・育休、育児短時間制度の導入により勤務時間が少なくなるなどの要因で交替制勤務のローテーションが組めなくなっている。看護師の献身的努力で7対1看護が実現している状況にある。7対1看護を2カ月連続で切ると診療報酬を維持することができず、病院経営上大きな問題となる。

近日中に、看護師の処遇改善を念頭に置いた具体的な対応を予定している。可能な限り年休の取得が可能な勤務体制になることを期待している。

組合：それは7対1看護を実施した時点で十分予想できたことだ。看護師の涙ぐましい努力があっ

て7対1看護が成立している状況にある。看護師数が不足しているのが根本的な原因である。

協坂理事：看護師の方の涙ぐましい努力があって実現していると理解している。しかし、一般論では結婚・出産は想像できるが、具体的な想定は難しいことを理解いただきたい。

組合：それに頼るのは経営者として問題である。

協坂理事：そう思う。その通りだ。

組合：現場では年休を要求すると、7対1看護が成立しないと理由で許可されない。また、看護師自身も周りに迷惑がかかるのではと自己制限をかけている状況がある。その状況を放置していると労働意欲の低下に繋がる。

協坂理事：交代制勤務のなかで誰もが気持ちよく仕事ができる職場環境をつくる必要があると思う。年休の取得については、増員により可能性は高くなる。しかし、怠慢な経営体質が無かったとは言えない。そこは改善する必要がある。

組合：年休が取得出来ないことは違法行為であり、放置することは許されない。

櫻井理事：唯一の対応策は、看護師を増やすことだ。しかし、現在看護師を募集しても集まらない状況にある。その大改善策が法人ではほぼ固まった。病院長が1～2週間の間にアナウンス

する予定だ。

組合：既に求人情報として明らかになっている。組合は以前からのこの問題を指摘してきたが、病院長は、大学病院としての使命に燃えて働いているので待遇は関係ないと主張していた。

組合：求人情報という形で職場では周知されている。しかし、この問題はこれまで組合と交渉していた事項であることから、まずは組合に回答が示されるべきである。

櫻井理事：承っておく。

組合：職場代表からの意見聴取は済んでいるのか。

大学：これからだ。

組合：本来は現職の看護師に説明してから発表されるべきである。

要求

新規採用者の初任者研修の場において、過半数代表（労働者代表制）・組合合同による「労働者の権利」についての説明時間を確保すること。

予定の時刻となったため、別の機会に改めて交渉することとした。



組合員が多数になれば組合の交渉力もより強まり、
要求が実現する可能性が広がります。
未だ加入されていない方は、是非組合に加入してください。
組合を通して大学に意見を表明していきましょう。



き り と り せ ん

金沢大学教職員組合 加入申込書

ふりがな		申込日	年	月	日
氏名	(男・女)	生年月日	年	月	日
所属部局	職種	職名			
連絡先	電話番号				
	E-mail	(職場・個人用)			
組合費	<input type="checkbox"/> チェックオフ(賃金控除)【通常はこちら】 8桁の職員番号()				
	<input type="checkbox"/> チェックオフ以外の方法を希望 ()				

学内便等にて組合事務所までお送りください。