

2015年2月27日

国立大学法人金沢大学
学長 山崎 光悦 様

金沢大学教職員組合
執行委員長 矢淵 孝良

団体交渉の申入れ

以下の事項について団体交渉を要求します。速やかに文書による回答および団体交渉の日時・場所の照会をお願いいたします。

1 全ての職員に共通する要求

- 1 - 1 男女共同参画をうたう大学にふさわしい施策を推進すること。
 - 1) 女性教員の教授職比率の向上など、職階上の改善を図ること。
 - 2) 女性職員の管理職登用を推進すること。
 - 3) 男性職員の育児休業取得を促進すること。

【説明】

本学は「女性研究者研究活動支援事業(拠点型)」の採択を得て、女性研究者の研究活動を支援する事業を展開しています。また、YAMAZAKI プランには、「H28年5月1日時点で女性教員の割合を18%以上とする」という到達目標が掲げられています(策定シート56頁)。しかしながら、いくら女性教員の割合を大きくしても、それが助教職ばかりであったら、男女共同参画を推進する大学とは言えません。例えば女性教授職の割合などについても到達目標を定め、女性教員の職階上の改善を図るよう求めます。

YAMAZAKI プランはまた「女性職員の積極的な管理職登用」を掲げています(同前)。そしてそのために「育児期間中の女性職員が能力を發揮・伸長できるような枠組み」を検討・整備することですが、どのような枠組みが構築されたのか、提示を求めます。

育児休業取得を希望する男性職員が少ないことは承知していますが、わずかな前例しかない中で積極的な働きかけがなければ希望者が増えないというのは、至って当然のことです。男性職員の育児休業取得の促進が男女共同参画をうたう本学のイメージアップになるという観点に立ち、なお一層の広報活動を行うよう求めます。

- 1 - 2 ハラスメント根絶に向けた施策を推進すること。
 - 1) 早期にパワハラに関するアンケートを実施すること。
 - 2) ハラスメント相談員の相談業務の実態を調査し、負担の軽減を図るとともに、一定の時間を超えて相談業務を行わざるを得ない教職員に手当を支給すること。

【説明】

2014年10月22日の交渉において、大学からはアンケート実施について前向きに検討すると

の回答がありました。私たちはパワハラを抑止する上で、大学がパワハラ問題を重視しているという姿勢を示すことが重要であると考えています。アンケートの実施はそうした姿勢を端的に示すものです。早期実施を求めます。

私たちは一部の相談員の業務が過重になっていると聞いています。大学としてその実態を明らかにし、もし過重な業務を行っている相談員がいるならば、その負担を軽減する措置を講ずるとともに、万一、負担の軽減が図れない場合は、特殊勤務手当等を支給することを求めます。

1 - 3 外国人留学生の増加に対応する施策を推進すること。

- 1) 留学生の日本語及び英語の能力向上を実現する体制を整えること。
- 2) 留学生の不慮の事故等に備えた体制を整えること。

【説明】

スーパーグローバル大学創成支援事業に採択されたことにより、本学は10年後、現在の3倍の外国人留学生を受け入れる体制を整備しなければなりません。留学生が順調に留学生活を送り、さらに日本企業へ就職するためには、十分な日本語能力を身につける必要があります。また、グローバル化を促進する本学の教育改革と相俟って、中国を主とするアジアからの留学生向けには英語力の向上を図る必要もあります。こうした語学力向上に関する教育が指導教員の負担とならないように、ライティングセンターの開設など、大学として適切な措置を講ずるよう求めます。

現在、人間社会研究域/学域では、教職員の寄付金による「外国人留学生支援の会」が設立され、留学生の不慮の事故等に備えることになっています。しかし、このように個人の善意に頼らざるを得ない事態は尋常ではなく、留学生増に耐えうる措置とは思えません。早急に留学生向けの保険に加入するなど、大学として支援可能な措置を講ずるよう求めます。

1 - 4 教職員の給与改善に向けて取り組むこと。

【説明】

国立大学の教職員の給与は同規模の私立大学と比較して低く、それが教員の私学への転出の一因になっています。人材確保という観点から給与面での改善は不可欠であり、それはほぼすべての国立大学に共通する問題です。そこで国大協を通じて給与の改善に向けた取組みを行うよう求めます。

1 - 5 教職員の多忙化を解消する施策を実施すること。

【説明】

現在、教職員は多忙化を実感しながら、その原因を特定できないという状況にあるのではないのでしょうか。それは多忙化の原因があまりに複層的であるためです。したがって解決は容易でないと判断されます。しかし、教職員の肉体的・精神的な疲労は蓄積の一途をたどり、病気や過労死など、深刻な事態の発生する危険性が高まっています。そこで保健管理センターの充実という根本的な対策を検討する一方、手近なところから、例えば「午後5時以降の会議は禁止」といった措置を講ずるとともに、大学幹部自身が「5時退勤」を励行するよう求めます。

本事項に関連し、法人が「ワークライフバランス」という観点から、どのような施策を推進してきたのか、また推進しているのか、具体例をお示しください。さらに、有給休暇取得率の向上に向けた本学の取組をお示しください。

2 教員に関する要求

2 - 1 教育改革に伴って教員の配置換えが必要になる場合は、当該教員および当該教員が所属する部局の同意を得ること。

【説明】

現在進行中の教育改革については、例えば国際基幹教育院の設置など、教員の配置換えが不可欠と判断される事項もあります。配置換えは教員個々の労働条件は言うまでもなく、部局の教育・研究および管理運営にも大きな影響を及ぼすものです。同意のない強制的な配置換えを行わないよう求めます。

2 - 2 教育（授業）と研究以外の学生指導における教員の負担を軽減すること。

【説明】

現在、教員は学生から生活上の相談を受けたり、不登校学生のアパートを訪問したりというように、授業や研究以外の仕事に時間を割かなければならないようになってきました。しかも、それは当該学生の最も身近な教員（アドバイス教員、ゼミの教員など）の仕事とみなされがちです。しかし、学生が抱える問題は個々の教員で対応しきれるものではなく、事務職員を含めた組織的なサポート体制が不可欠です。早急にそうしたサポート体制を確立して個々の教員の負担を軽減するよう求めます。また、すでにサポート体制が確立されているのであれば、教員に周知することを求めます。

2 - 3 基盤研究経費を管理費の不足に充当するような措置は廃止すること。

【説明】

自然研の研究室等の利用者に「スペース課金」が課せられ、基盤研究経費の大きな部分が徴収されています。どうやら光熱費の不足分を補うために考えられた課金のようなようですが、本来、光熱費は管理費から支出すべきものであり、基盤研究経費で充当するのは道理に合いません。これはそもそも多額の光熱費が発生する建築設計上のミスという大学側の責任を個々の教員に転嫁するような対策であり、不満の声が大きくなっています。光熱費を抑制するための根本的な対策を講じた上で、例えば外部資金に伴う間接経費の部局への配分を多くすることにより、光熱費に充てることが可能な部局の管理費を増やし、基盤研究経費による補填をやめる方向で検討するよう求めます。もともと間接経費は当該研究を進める上で必要な経費に充当すべきものであり、現在は法人の取り分が多すぎます。

2 - 4 科研費の申請に係る懲罰的措置をやめること。

【説明】

2014年度、科研費に申請しない教員の基盤研究経費を半額にするという措置が講じられました。この懲罰的措置による申請の強制は、研究者の自由な発想に基づく研究の発展を目的とする科研費の趣旨から外れるものであり、次年度以降、実施しないことを求めます。とりわけ今年度、申請の有無を確認する作業に時間を費やし、部局への配分額の確定が遅れたために、研究計画の遂行に支障が生じたことは大学運営上の失策であると言えます。法人が本当に科研費申請に関して

教員のインセンティブを高めたいのであれば、間接経費の部局配分を増やしたり、月給制教員についても間接経費の5%を給与に加算したりするといった措置を検討すべきです。

3 附属学校園に関する要求

3 - 1 附属学校園の教員に対する入試問題作成手当の支給に向けた制度設計を行うこと。

【説明】

昨年3月、附属学校園運営委員会から、まず附属中学校と附属高校の教員に対する入試問題作成手当の支給に向けた制度設計を検討するようにとの要望が人事課に提出されています。人事課として、どのような資料があれば制度設計が可能なのかなど、附属学校園運営委員会との協議を進め、早急に制度設計に向けた検討を始めことを求めます。さらに附属小学校と附属幼稚園の教員に対する手当支給についても検討することを求めます。

3 - 2 課外活動手当を増額すること。

【説明】

現在、課外活動手当については、土日の業務についてのみ支給されています。しかし、支給額は休日出勤という過重な負担に見合うものではありません。また、課外活動の指導が平日にも行われており、それが超過勤務の原因になっていることを考慮し、さらに金沢市と石川県で増額改定がなされたことも考慮した対応を求めます。

4 事務職員に関する要求

4 - 1 事務職員の「新人事評価制度」について説明すること。

【説明】

YAMAZAKI プランによると、「新人事評価制度」は2014年度に試行、2015年度から本格実施とされています。しかし、その情報はほとんど私たちに伝えられていません。人事評価は職員の待遇を左右する重要なものです。速やかな説明を求めます。

4 - 2 超過勤務については時間外労働手当を満額支給すること。

【説明】

職員の間には超過勤務をすべて申告できない雰囲気があるようです。例えば15分程度の残業は申告されていないのが実情ではないでしょうか。改めて超過勤務はすべて申告するように通知し、申告に応じて時間外労働手当を満額支給するよう求めます。

4 - 3 人事異動は職員の意向を尊重し、意向に沿わない異動の場合は、事後のケアを十分に行うこと。

【説明】

人事異動については、職員の意向を調査した上で実施していると聞いています。しかし、意向に沿わない異動になった職員が職場に適応できないといった事態も生じているようです。やむを

得ず意向に沿わない異動を行った場合は、事後、当該職員からの聴き取りなどを通じ、職場不適應症の発生を防止する対策を講ずるよう求めます。

4 - 4 非常勤職員を含む職員の研修制度を充実させること。

【説明】

現行の職員研修規程の実効性を検証し、必要に応じて修正するとともに、特に重要な労働力と位置づけられる非常勤職員の研修を充実させるよう求めます。

5 技術職員に関する要求

5 - 1 技術職員問題検討 WG（仮称）の議論を通じて早期に技術職員の待遇改善を図ること。

【説明】

技術職員問題検討 WG（仮称）については設置が遅れたわけですから、その分、検討のスピードアップを求めます。また、検討に際しては、事務職員と同等の昇任・昇格が実現するよう配慮すること、具体的には6級への昇級が可能な制度設計を求めます。

6 非常勤職員等に関する要求

6 - 1 スーパーグローバル大学にふさわしく非常勤職員の待遇改善を図ること。

- 1) 長期フルタイム職員の待遇を常勤職員並みにすること。
- 2) パートタイム職員に期末手当を支給すること。
- 3) パートタイム職員の時給頭打ち・定額制を改め、経験給を加算した給与体系にすること。
- 4) 非常勤職員の有給休暇制度をさらに充実させること。

【説明】

私たちがこの要求を継続するのは、労働力人口の4割が非正規労働者であるという現代日本の状況を踏まえてのことです。かくも多数の労働者が劣悪な労働条件のもとに置かれているのは異常な社会であると言えます。そのため日本は再三、OECD から不平等是正の提言を受けています。むろんこれは根本的に労働行政の問題であり、本学の責任を追及するつもりはありません。ただ、良識の府として、さらにグローバル化の模範となるべき大学として、この問題についてどう考えるのか、回答を求めます。

6 - 2 事務職員登用制度に基づいて事務補佐員の登用を促進すること。

【説明】

事務職員の採用については、年齢構成を始めとして、考慮すべきことが多々存在することは承知しています。しかし、登用制度が非常勤職員の励みになっていること、非常勤職員が補佐員としての経験を活かして即戦力たりうることなどを考えれば、登用を促進するメリットは大きいと判断されます。さらなる登用の促進を求めます。

6 - 3 非常勤職員の雇用契約については無期雇用を原則とするように制度を改めること。制度の改正に応じられない場合であっても、職場から当該非常勤職員について無期雇用への転換希望がある場合には、その意向を尊重すること。

【説明】

大学は「補助的・臨時的業務に従事する」という前提の下、非常勤職員の雇用契約は有期雇用が適切であると説明しています。私たちは改正労働契約法の趣旨に照らし、また非常勤職員の業務がもともと常勤職員の業務の代替であって恒常的業務であるという事実に基づき、「非常勤職員就業規則」を改正して無期雇用契約を原則にすべきであると考えています。前回の交渉で確認したように、最初の事例が発生するのは3年先ですから、それまでに雇用継続の条件、5年ごとに雇用を切り替えるデメリット等について十分に検討することを求めます。

6 - 4 派遣労働者の意向に応じて直接雇用の促進を図ること。

【説明】

派遣労働者を1年以上受け入れている場合は、当該派遣労働者を雇い入れることが努力義務とされています(労働者派遣法第40条の3)。この法律の趣旨に基づき、また派遣労働者の意向に応じて直接雇用を進めることを求めます。本学でも派遣労働者が増え、多くの人が基幹的業務を担っています。そもそも受入期間の上限が最長3年(原則1年)と定められている労働者派遣制度は、あくまでも臨時的に発生する業務を遂行するために一時的に雇用することが認められた制度です。本学における派遣労働者の実態は、必ずしもこの趣旨に合致しておらず、改善が必要です。また、安易に労働者派遣制度を活用し続けることは、派遣労働者を不安定な労働環境に置くことにつながり、良識の府としての大学の責任が問われる問題であると考えます。

6 - 5 非常勤職員が労働条件や職場環境について相談しやすい体制を構築すること。

【説明】

2013年3月18日付けの要求6-2に対し、「現状においては、各職場の管理者(人事労務管理者)が相談窓口の役割を担っていると考えています」との文書回答がありました。しかし、研究室に配置されていたり、外部資金で雇用されていたりする場合は、職場が事務部から離れていることもあり、各職場の管理者(人事労務管理者)が誰であるか分からず、相談できない場合が発生しています。「職場の管理者(人事労務管理者)が相談窓口の役割を担っている」と考えられるのでしたら、最低限、各非常勤職員に対して相談窓口となる人事労務管理者が誰であるのか周知しておく必要があると考えます。

さらにまた、非常勤職員は常勤職員と異なる労働条件で雇用されているにも関わらず、職場の上司や人事労務管理者がそのことを十分に理解していないケースも見受けられ、上記の対応のみでは不十分であると推察されます。本学で働く全ての職員が働きやすい職場づくりのためには、声なき声を聞くように努めることが大学の責任です。その点からも、非常勤職員の相談を専門に受け付ける窓口の設置、それが難しい場合は総合相談室の機能強化等による対応を求めます。

7 附属病院職員等に関する要求

7 - 1 時間外労働手当支給の対象外とされている院内研修、委員会活動、病棟での学習会への参加について、担当者が準備に要した時間も含め、時間外労働手当等何らかの手当化を行うこと。

【説明】

従来、看護部が「自己啓発・自己研鑽を目的とした任意参加」と位置づけている研修および学習会等であっても、現場では業務に必須であるとの判断に基づいて実施し、参加についても任意とは言えない状況が見られます。研修・学習会が行われている職場の現状をふまえ、手当化のための再検討を求めます。

仮に看護部の説明のごとく任意参加であるとしても、看護師が研修・学習会に参加した結果、病院は医療サービス向上に伴う利益を享受することになるわけですから、何らかの手当化があって然るべきであると考えます。直ちに全てを手当化することが難しい場合には、当面の対応として、研修の報告者や病棟学習会の運営者について時間外労働手当に相当する手当を支給する等の特段の配慮を求めます。また「任意参加」とされている研修等については、現場の看護師にそのことが十分に理解されていない場合がありますから、実施のたびに「自由参加」である旨を周知することを求めます。

さらにまた、2014年10月22日の団体交渉において、「例えばベッドコントロールにより必要となった各病棟での学習会については、精査した上で業務に必須であれば見直す」旨の回答があったことを踏まえた検討を求めます。

7 - 2 サービス残業が発生しないように勤務時間の管理を行うこと。

【説明】

組合が実施したアンケートや聞き取り調査によると、休憩時間にせざるを得なかった患者への対応、始業開始前に実施されているミーティングや患者情報の確認、勤務時間後の残務等については、時間外労働として扱われてない(申請されていない場合も含む)ケースが見られます。2014年10月21日付け回答では「(組合からの)指摘も踏まえ、適切な労働時間管理へ向けた管理者等への指導を徹底する」旨の回答がありましたので、引き続き善処を求めます。

7 - 3 任期付きの医療系技術系職員の雇用については、無期雇用契約とすること。

【説明】

労働契約法の改正に伴い、本学は任期付き医療系技術職員の雇用を最長9年から5年に改めました。これはチーム医療の重要性が叫ばれる今日の医療現場の実態を無視した変更であり、医療関連の研究にも負の影響を及ぼす変更です。大学が最も考慮すべきは、安全第一の医療体制であり、円滑に目的が達成できる業務体制の確立です。現場の声を十分に聞いた上で、再検討することを求めます。

そもそも、2011年4月に医療系技術職員の任期を最長9年にまで延長した際、その理由として「有能な人材の確保が期待できる」「引き続き常勤職員となれる可能性が増加する」「本院で身に付けた技術を本院で生かす期間ができる(質の高い医療の提供に資する)」「専門認定資格を取得しても本院で生かす期間ができる(質の高い医療の提供に資する)」「将来の選択肢が増え、落ち

着いて技術の習得ができる」「全ての部署を経験させ、技術を習得させられる」「新人教育の負担が軽減され、本来の業務に専念できる」との説明がなされました。したがって雇用上限を5年に短縮した現状は、「自分が非常勤であるため有能な人材が応募してくれない」等、2011年3月の時点の状況に後退していることとなります。

2011年の問題意識に立ち帰り、無期雇用を原則とする労働契約への転換を求めます。

7 - 4 育児期間中の看護師について、夜間勤務が不要な看護体制を構築するとともに、本人からの申請がないかぎり、夜間勤務を命じないこと。

【説明】

夜勤の多い職業は何かと問われれば、誰もが看護師を挙げることでしょう。それほど看護師と夜勤が不可分のものであることは紛れのない事実です。しかし、育児期間中の看護師にとって、夜勤の負担が大きいこともまた否定できない事実です。そのため育児と仕事の両立に悩み、離職する看護師が多いと聞いています。経験を積んだ看護師を失うことは病院にとってマイナス以外の何物でもありません。看護師の離職を防ぐために、看護師の増員等により、育児期間中の看護師が夜勤をしなくても済む体制の構築を求めます。

また、仮に育児期間中の看護師に夜勤を命じる場合であっても、本人の意向を尊重し、その申請がないかぎり実施できない仕組みにすることを求めます。むろん現在でも本人の同意を得た上で夜勤が命じられていると思いますが、「自分が断れば他の看護師に迷惑がかかる」といった無言の圧力のもとで得られた了解など真の同意とは言えません。申請制度への変更を求めます。

7 - 5 血液浄化部および救急部に勤務する全ての医療職員に対する特殊勤務手当（調整数を含む）を新設するとともに、新人教育の担当者に対する指導手当を改善すること。

【説明】

感染の危険性や重症患者の常時監視など、極度の緊張状態がつづく厳しい勤務であることに配慮し、その待遇の改善を求めます。

7対1看護体制以後、新人の看護師が大幅に増加したため、新人教育を担当する中堅看護師の負担が大きくなっています。看護教育担当手当等の新設により、新人教育を充実させることは、質の高い医療を提供する上で必要なことであると考えます。

付記

前年度の要求の内、以下の事項については、今年度中に解決されると判断し、今回の統一要求には入れてありません。

- 4 - 3 リフレッシュ休暇制度
- 5 - 1 技術職員問題検討WG（仮称）
- 6 - 6 非常勤職員の永年勤続表彰
- 6 - 8 非常勤職員および任期付き常勤職員の退職手当
- 6 - 9 非常勤職員の宿舍利用