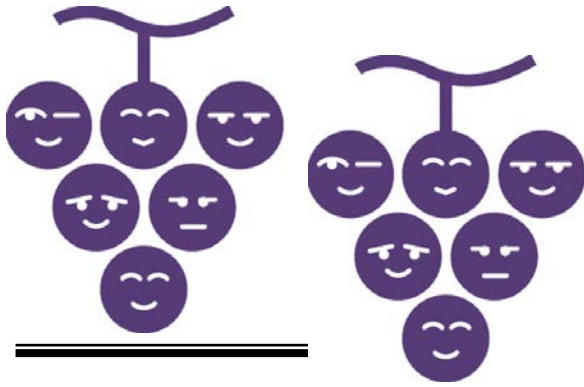


組合活動啓発のため、組合員以外の皆様にもお届けしています。



# マスカット

2012年度 第8号 (2013.06.24 発行)

## I. 研究科長・事務長交渉報告

5月28日(火)、12時05分から13時10分まで、研究科長室にて団体交渉を行いました。教育学研究科からは、加賀研究科長、長砂事務長、小野主査が出席されました。組合側からは、梶谷委員長、大竹書記長、飯田委員、樫田委員、原委員、棟方委員が参加いたしました。以下に、私たちの質問と教育学研究科執行部の回答の要旨をご報告いたします。

### 1. 若手教員の教育・研究環境

**質問：**基本委員会・ワーキンググループ等に講師や助教を参加させることについて、研究科長の見解を伺いたい。

**回答：**基本委員会等の委員数が増えたことがあり、教授と准教授だけですべての委員会の委員を構成することが難しくなっている現状は理解いただきたい。しかしながら、基本委員会については、講師や助教の先生方の委員就任について配慮するように努めたい。各基本委員会の委員長には、職員組合から「講師や助教の委員就任については配慮をお願いしたい」という申し入れがあったことを伝える。

ワーキンググループ等については、講師や助教の先生方に参加をお願いする場面があることを了解してもらいたい。ただし、助教については裁量労働制が適用されないため、5限以降の会議には出席できない。そうした時間帯にボランティアとしての参加を強要されることのないよう注意したい。

**質問：**大学院教育学研究科の長期研修制度について、教員に十分に知らされていない。また、制度があることを知っている教員も、今の制度では非常に取りにくいこともあり、誰も利用しようと思わず、2008年度より皆無の状態である。法人側との団体交渉では、「総論としては、サバティカルを取りやすくしたい。それは賛成。ただ、まず、部局内で何ができるのかを検討して取り組んでもらい、それでも難しいところを、全学レベルで考えたい。」という回答を得ている。大学の執行部に対し、大学院教育学研究科の長期研修制度の現状を伝え、具体的な支援（非常勤講師の配分等）について、要求してほしい。

**回答：**確かに「岡山大学大学院教育学研究科長期研修制度に関する申合せ」（以下、「申合せ」と記す）の内容のままでは、この制度を利用して長期研修制度を受けようとする者は増えないであろう。この制度を利用して長期研修の機会が得られるような「申合せ」となるよう、学術委員会にその内容を検討させたい。学術委員会の案が運営委員会で承認された後、その「申合せ」を教授会で周知するとともに、全学レベルの会議で要請すべき事項（例えば、非常勤講師枠の確保）については適宜出していきたい。

## 2. 公務での自家用車利用

**質問：**教職実践インターンシップが始まり、公務で外出する機会がさらに増えることが予想される。近隣在住者であっても、こうしたときには自家用車が利用しやすくなるような駐車券利用のシステム、及び、自家用車の公用車登録システムをつくってほしい。また、ある距離を超える学校等への出張の場合、公共交通機関を利用する場合には出張旅費が出るが、自家用車で行く場合には出張旅費が出ない。自家用車の方が経費節約になると思われる。このあたりのシステムについても再考してほしい。

**回答：**管理者側として、自家用車を利用しやすくなるようなシステム（私有車の業務使用）を認めることは、教員に便宜を与えることの引き換えに、極端な場合はその職を奪う（事故を起こした場合の免職）リスクを高めることに寄与することにもなる。それが果たしてよいのだろうかという思いがある。一方、他学部と比較して、教育学部は公務による外出が際立って多いこと、教職実践インターンシップが始まり、その傾向がさらに強まっていること、そうした中において、公共交通機関（あるいは公用車）を利用することが前提となるが、実際にはそれが非現実的であり、多くの教員がリスクを承知の上で自家用車を利用していることも理解している。「私有車業務使用取扱要項」（平成19年3月23日 学長裁定）によれば、自家用車を業務に使用することは可能であり、その手続き（例えば、私有車業務使用登録届や燃料費相当等の請求など）も、未登録状態を見直して、必要がある場合は、自家用車の私有車登録を行うよう周知する。

## 3. 代休の取得

**質問：**休日出勤の代休がとりにくい、とれない状態が依然として続いている。法人側は「休日出勤の手当を出した場合にどれくらいの費用が必要か、どれくらいであれば費用が出せるかについて調べる」と回答しているが、半年経ってもまだその回答がだされていない。この点について、研究科長の考えを聞かせてほしい。

**回答：**代休を取らなければならないのに、それが取れていないところが問題なので、お金による解決を求めるのではなく、代休を取れるように工夫することが筋である。代休取得期間の延長を可能にする方法がないのかどうかについて検討したい。

## 4. 昇任人事

**質問：**昇任人事に関して、不公平感を抱かざるをえないような状況をできる限り少なくするために、講座がそれを発議するしかないというシステムではなく、もう少しオープンなシステム（例えば、人事委員会が発議する）を考えてほしい。

**回答：**人事委員会は、昇任人事に関して疑義がある場合には、当該講座への問い合わせ、申し入れを行い、その都度、ほぼ納得のいく回答を得ながら人事を進めている。限られた人数で構成された人事委員会が、すべての分野の研究業績を評価することは難しい。組織再編を伴う人事を除けば、「講座の人事権を守る形で昇任人事を行う」のが基本的な立場である。

## 5. センター入試の手当

**質問：**センター入試の手当（支給額）がどのように決められているのかについて教えていただきたい。

**回答：**法人により、入試手当に差があることは承知している。人事課に問い合わせても、入試センターからどれくらい支給があり、そのうちのどの程度が手当にあてられているのかについては教えてくれない。ただ、他大学と比較したとき、岡山大学の手当て（試験監督者は1日あたり12000円）は高い方である。「博士論文審査手当及び入試手当支給基準」には、リスニング監督補助者への手当が4000円となっているが、リスニングのみの補助監督者でなく、1日拘束される監督補助者として12000円（試験監督者の1日あたりの手当）が支払われている。