

# 組合だより

号外  
学長交渉  
特別号

2月25日  
2002年

発行所  
岡山大学職員組合

〒700-8530 岡山市津島中 2-1-1  
電話 086-252-1111 (代)  
(内線) 7168  
直通・FAX 086-252-4184

岡山大学職員組合ホームページ <http://hb4.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/> メールアドレス [ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp](mailto:ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp)

2002年2月18日

岡山大学学長  
河野伊一郎 殿

岡山大学職員組合  
執行委員長 加藤 鎌司

貴職が岡山大学の教育・研究・医療のためにご尽力されていることに敬意を表します。現在、大学をめぐる動きは大変目まぐるしいものがあります。国立大学の再編・統合、民間的発想の経営手法の大学への導入、競争原理や第三者評価の導入、21世紀COE(トップ30)の育成などなど、その具体化に向けての施策が、当事者の十分な理解や合意もないままに、矢継ぎ早に進められてきています。

岡山大学においても、「岡山大学の構造改革プラン」(2001年12月12日)や、教員の個人評価の試行が全国に「先駆けて」打ち出されるなど、法人化対応の諸施策が、ここでも、具体像がかならずしも明かでないままに、構想され取り組まれようとしています。

そこでは、私たちのこれまでの教育や研究のあり方が根本から問い直され、場合によっては、それが教職員一人ひとりの身分や研究条件にまではねかえってくるというまったく新しい状況が生まだされつつあります。こうした状況のなかで教職員すべてに対する事態を正確に見定めるための正しい情報の提供、その情報にもとづくオープンな議論の保証が今ほど重要なことはないと考えます。学長のリーダーシップとは、こうした情報提供と議論の保証に支えられてこそ発揮できるものではないかと思えます。

また、教員の個人評価が試行されることになりましたが、いまだ「評価」の方法や目的など、必ずしも合意が得られているとは言えません。試行過程でもその問題点の検証をオープンにして、「個人評価の試行」結果について全員が評価に参加し最終的な結論を得ることが必要です。

こうした教職員の声をぜひ直接に聞いていただきたく、執行委員会での議論を重ねたうえで本要求書を作成した次第です。一日も早く交渉の場を設定していただきますようよろしくお願いいたします。

以上

## 2001年度の要求書まとまる 学長交渉申し入れ

本年度の学長交渉に向け、連合体執行委員会は、  
諸要求をとりまとめ2月18日、学長宛提出した。



高原人事課長に  
要求書を手渡す加藤委員長

# 岡山大学の教育・研究・医療 および教職員の労働条件 等の改善に関する要求書

2002年2月18日 岡山大学職員組合

## 〔一〕国立大学法人化問題等について

(1) 国立大学法人化問題および「経営と教学の分離」について

昨年6月4日の私たちとの交渉の場において、学長は、「通則法を前提とする国立大学の独立化には反対である」と明言されました。また、国大協の設置形態検討特別委員会の「国立大学法人化の枠組」を、「通則法的独立行政法人化の方向ではなく、高等教育への国の出資を欧米なみにし、大学の自主性・自律性を確保し、社会に開かれた大学を目指す、そつした『国立大学法人』の構想として機能するよう努力する」とも回答されました。国立大学の法人化をめぐる政府、文部科学省や国大協の動きを、現段階においてどのように評価されているのか、学長の現状認識をお聞かせください。また、学長の「この間の『努力』」についてもお聞かせください。

文部科学省の調査検討会議（座長：長尾真・京大学長）は、1月25日、新法人移行後の国立大学

戦略的取り組みを進める」とありますが、これまでの学内での具体的な取り組み、ならびに今後の方向性についてどう取り組まれていく予定なのか説明して下さい。また、「各教員が自己評価し、その分野で国内『トップ30』に入ることを目指す。」と書かれていますが、いま一つ文意が理解できません。具体的にとどの様なことを考えられているのか説明して下さい。さらに、「研究を志す教員は科学研究費の申請を原則として義務とする」と述べられていますが、「研究を志す教員」という表現には先の「経営と教学の分離」という提起と合わせて考えるならば、「教学」における研究中心の教員と教育中心の教員あるいは「経営」あるいは学内行政中心の教員といった分類が前提されているようにも受け止められますが、この文章の意味について説明してください。

(3) 文部科学省でのヒヤリングについて

2002年1月末から文科省が各大学からのヒヤリングを行っているようですが、岡山大学からはどのような内容のものを準備していかれましたか、また、そこでの文科省からのヒヤリングの内容、また、指示などについて、具体的に説明して下さい。

(4) 学長のリーダーシップについて

「構造改革プラン」では、

学長の「強力なリーダーシップ」について、「構成員の意思意向に留意しつつ、…最終的な意思決定を行う」と書かれていますが、「構成員の意思意向に留意」する方法が何ら明記されていません。「教授会は、教学（研究と教育）に関するものに限定する」とされており、このままでは「構成員の意思意向に留意」する制度的保証をまったく欠いています。教授会を含めた、「構成員の意思意向に留意」する制度的保証を設けるよう求めますが、学長の考えをお示し下さい。

(5) 学長選考について

「構造改革プラン」には、「学長・部局長の権限強化に伴い、リコー制を採用する」と書かれていますが、「リコー制」の採用には賛意を表するものですが、学長選考については一切ふれられてはいません。これまでの学長交渉においても確認してきまして、岡山大学でこれまで行われてきている学長選考の方式を当然前提されていると受け止めていますが、その点、あらためて確認して下さい。

(6) 研究費（校費）の重点配分について

「構造改革プラン」では、「研究費（校費）の重点配分」について、

「当分の間、全学的（学長の責任のもと）に10%、部局毎（部局長の責任のもと）に10%とす」と書かれていますが、そして、今年度、「学長の責任のもと」10%が重点配分されました。その方法、配分基準、配分結果、および、今年度実施した結果これまでの配分方式と異なるような成果があるいは効果があったのか、学長自身の自己評価をお示し下さい。私たちが、以上の諸点についてすべての公表を要求します。

(7) 教員の個人評価について

1月の評議会において、「教員の個人評価」を来年度「試行」することが決まりました。しかしながら、これまで、「評価」の目的、手法、その目的と手段の整合性など、構成員に必ずしも十分な理解と理解が得られていないと見えます。これが未だ導入を前提としたものではなく、あくまで試行であることを確認して下さい。その点、「構造改革プラン」では、「教員の個人評価を平成14年度より実施する」とありますが、これはあくまで

学長の意向であり、その試行結果を見届けて最終的に決められることになるものではないかと、今年度の「試行」プロセスにおいて十分に各教員の意見や疑問をとりあげ、十分な議論を保障されるよう要求します。もしその点についての十分な配慮がなされないならば、「評価」が目標とする大学の活性化を逆に妨げるものとなる可能性が有ります。「個人評価」が、本当に「各教員の学術（教育・研究等）」のレベルアップ、「岡山大学の学術のレベルアップ」に資するものとなるのかどうか、その点についての十分に説得的な説明を求めます。

(8) 入学式における「君が代」問題について

入学式の「君が代」テープ演奏については、多くの批判があります。固定化せず、あらためて学内議論を重ねていくこと、また、当然ですが、批判の自由、思想・信条の自由の保証には十分ご配慮ください。

## 〔二〕岡山大学の改組計画について

(1) ロースクール構想について

昨年12月26日、中央教育審議会大学分科会法科大学院部会の、「法科大学院の設置基準について」論点を反映した「骨子」が発表され、いよいよ2004年度発足をめざしてその具体化に拍車がかかるものと思われれます。法学部でもロースクール設置準備室を早くから発足させてその準備に取り組んできています。「構造改革プラン」でも「ロースクール等専門大学院の設置を進める」とありますが、学長ご自身のロースクールについてのお考えと今後の具体的な施策についてお示しください。

(2) 教育学部の統廃合問題について

学長は、教員養成系の学部の再編統合について、中国地方の国立6大学の学長懇談会で議論を始めたこと、また、岡山大学として「拠点校を目指す」との意向を明らかにされました（1月30日付、『朝日新聞』、『山陽新聞』等）。国立6大学の学長懇談会での議論の状況、および、「拠点校を目指す」ための今後の具体的な施策についてお示し下さい。

(3) 文化科学研究科の改組について

法学部のロースクール構想および教育学部の拠点校化は、文化科学研究科の再編を必至とするものです。「構造改革プラン」でも文化科学研究科の「講座化」「部局化」「重点化」がうたわれていますが、現状と今後の具体的な施策についてお示しください。

(4) 自然科学研究科

の改組について

「構造改革プラン」では、「生命科学系への薬学系の参加」と自然科学研究科の「講座化」が言われていますが、それぞれの具体的な内容および予定についてお聞かせください。

(5) 環境総合研究機構について  
「構造改革プラン」には、「本学の個性を創出するため、環境総合研究機構を設立し、文理融合の環境教育研究を実施する。また、環境総合大学院 International を構想する。」とあります。この点については、「現在再編を進める生命、自然、人文科学系の三分野に加え、将来は文理一体の『環境総合』を立ち上げる構想」として「山陽新聞」(1月30日付)でも報道されました。どのような経緯でこうした構想が立ち上げられたのか、その経緯をお聞かせください。また、生命、自然、人文科学系三分野との関連、あるいは、既存の学部・研究所などとの関連など、また、どのようにしてこの構想を推進されるのか、その検討および具体化の方針をお示し下さい。

国際交流・教育研究活動の充実を目指して、国際教育センター(留学生部門、国際コミュニケーション部門、研究交流部門等)(仮称)を設置する。とされています。ここでは、従来の、留学生部門、外国語教育部門、国際交流部門の統合が考えられているものと思われ、これが、これら三者の統合の理念が今ひとつ不明確ではないかと考えます。とくに、「国際戦略の拠点」としての「研究交流」の促進の課題、「国際戦略の拠点」として「留学生教育」の充実の課題が、「国際教育センター」としてここに統合されることについてもその意義について今ひとつ不明確です。国際教育センター

### 「」岡山大学の入試および教育体制について

(1) 入試制度の改革について  
現在、岡山大学では選抜制度の多様化により、様々な入試制度が導入され、教職員の入試事務についての負担は大変なものとなつてきています。この現状についてどのように考えられているのかお聞かせください。また、「構造改革プラン」では、「弾力的な入試制度(選抜方法の単純化をふく

の理念とその制度との関係についてご説明ください。また、これらの議論については、今後どこでどのような形で進められることになるのでしょうか。関連諸部門や当事者の意向が十分に反映するように求めるものです。

(7) 保健スポーツセンターについて  
「構造改革プラン」では、「保健管理センターを改組して、学際的視野にたつた保健スポーツセンター(保健管理、保健スポーツ部門等)(仮称)を設置する。」とされていますが、その構想の意義や内容についてもっと具体的に示してください。また、こうした構想が今後どのように進められることになるのでしょうか。関係諸部局や講座および当事者の意向が十分に反映されるよう求めるものです。

え、その制度との関係についてご説明ください。また、これらの議論については、今後どこでどのような形で進められることになるのでしょうか。関連諸部門や当事者の意向が十分に反映するように求めるものです。

「」教育システムの柔軟化について  
「構造改革プラン」に「教育システム柔軟化」ということで言及されている、「転学部・転学科の拡大」と「副専攻制の導入」について説明してください。

### 「」労働条件の改善について

(1) 定員削減について  
大学の職員の業務は、大学における教育改革の進展、研究業務の高度化、入試制度の多様化、さらには改組や改革の取り組みのなかでの事務の複雑化などの中で、かつてなくその仕事の内容が多様化・高度化・複雑化してきています。その量もかつてなく増大してきています。にもかかわらず、第10次定員削減が進行しています。そうした中で、職員のサービスマン業務もかつてなく増大してきているように思われます。こうした深刻な事態をどのように認識されどう改善していくかとされています。

(2) 女性職員  
文部科学省は「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定、2002年1月18日付で標記の通知を各国立学校長等宛に発しました。この通知は、「男女共同参画社会基本法」をふまえた「男女共同参画基本計画」(2000年12月2日閣議決定)、「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」(2001年4月12日人企 323 人事院事務総長通知)に基づき策定されたものです。岡山大学においては、

(3) 技術系職員  
近年の科学技術の進歩において、大学の果たす役割はますます大きくなってきています。研究教育支援体制のあり方は、そうした大学に対して求められている社会的要請に十分応えるものになっているとは言い難い状況です。技術専門職(技術専門官、技術専門職員)定数増、昇格改善、研修制度の充実などを通じて、技術職員が大学の教育・研究・医療において果たすべき役割にふさわしい、意欲と能力を発揮できる労働環境を要求します。

(4) 看護婦  
一昨年来報道が相次いでいる、大学病院をはじめとする特定医療機関での医療事故の続発という事態をめぐって、私たちは安全な医療のためには看護職員の大増員こそが必要不可欠であることを訴えてきました。昨年4月、文部科学省は全国の大学病院に非常勤看護職員を新たに773名配置するとし、岡山

います。

年休の不消化、1月8日以内・複数」での夜勤という36年前の人事院判定ですら達成できていない現状、恒常的な超勤（サービス残業）など、大病院の看護職員は自らの健康と人間らしい生活を犠牲にしながら、医療事故の危険と隣り合わせの勤務を日々続けています。非人間的な医療現場で人間的な医療などありえません。高度先進医療を担う国立大病院への社会の厳しい目と大きな期待に因應するために、看護職員のさらなる増員をはじめとした以下の諸点を要求します。

2：1看護がすべての病棟で確保できるように、看護職員の増員をはかること。  
夜勤回数を「月6日以内、3人以上」とすること。また、1965年の人事院判定「月8日以内・複数夜勤」がいまだに達成できず、3ヶ月をまたいでの実施しかできていない現状についてどのように考えるのか、見解を明らかにすること。  
業務量に見合った人員配置をし、超勤をなくすこと。また、各病棟別の超過勤務の実態を明らかにすること。  
年次休暇を完全消化できるように、条件整備をすること。また、各病棟別の年休消化の実

態を明らかにすること。  
今年度22名の非常勤看護職員の増員があったことによる、一人当たり超過勤務時間の増減、年休取得日数の増減の実態について明らかにすること。  
妊産婦の夜勤免除、育児休暇・育児時間の保障、就学までの夜勤軽減等、女性のライフサイクルに見合った条件整備を行うこと。  
非常勤職員の増員にともない、補助者・メツセソングヤー削減の動きがあるが、看護サービスの低下につながるような配慮すること。  
非常勤看護職員の今後の定員化の見直しについて明らかにすること。  
薬剤部で補液のミキシングを行えるよう、薬剤師の増員を行うこと。  
(5) 定員外職員  
国立大学法人化問題をめぐる情勢の急激な進展のもとで、岡山大学に勤務する定員外職員においても雇用不安・生活不安が高まっています。本学の教育・研究・医療の一端を担う定員外職員が誇りと働きがいをもって勤務できる職場をつくることは、ひいては本学の将来をますます発展させることにつながるのではないのでしょうか。こうした立場から、大学の最高責任者としての学長に下記の諸点について要求します。  
雇用期間の長短はあつても、本学の教育・研究

・医療の発展のために決して小さくない役割を果たしてきた定員外職員に対して、いやしくも大学の財政事情や機構改革といった職員本人の与り知らない事情を理由として一方的に雇用を打ち切るようなことは、絶対にあつてはならないことだと考えます。学長は人ひとりを雇用したという責任を全うする立場から、定員外職員（およびその家族）の雇用と生活を最大限に守ることを最優先の課題として位置付けるよう、要求します。  
本来は「季節的・臨時的業務」に従事するとして位置付けられているはずの定員外職員が、本学においても相次ぐ定員削減のもとで増大する業務量に対応するために、いわば「常勤的非常勤」というかたちで日常の業務に従事しているという現実を正當に認識し、それに基づき適切な処遇をおこなうよう努力することを要求します。  
定員外職員の雇用の安定と労働条件改善について職員組合とのあいだで協議し、文部科学省・人事院等関係諸機関に対して要望すること、また学内的に解決できる課題については大学としての責任で積極的に解決をはかることを要求します。  
各学部・部局等に対して、定員外職員の雇用と労働条件について積極的な指導・助言を行うことを要求します。

(6) 附属学園  
司書の位置づけについて  
学校図書館は子ども読書環境を充実させていくことはもとより、いま、学習センターとしての機能の充実・強化が叫ばれています。小学校では総合的な学習の導入により、今や研究の中核となる役目まで担っている現状の中、待遇があまりにも悪いのではないのでしょうか。専門職制度が確立していないことが全ての待遇に影響を及ぼし勤務労働条件・諸手当は、悪化の一途をたどっています。  
学校図書館職員として正規雇用の実現を切に要望します。正規雇用が実現するまでは、司書の年齢制限のない雇用保障・大学雇用並みの通勤手当・育児休暇の保障及び休暇後の雇用の保障・長期休暇中の代員の保障などの待遇改善をお願いします。

「」その他

(1) 岡山大学職員組合事務所について  
岡山大学職員組合の事務所の部屋を一般教育棟の建物内あるいは現在建設中の本部事務局新棟内において確保してください。現在の建物はプレハブ造りで、壁面も薄くしかも隙間風も入るといふ状況で、大雨の時には雨が床に浸み込み、冬はエアコンで暖房しても足元は少しも暖まりません。それ以上に夏は深刻で、トタン屋根のためクーラーは全然効き目なく、仕事をすることも困難な状態になります。  
また、現在の書記は女性ですが、あまり安心してかつ落ち着いて仕事ができる環境とは言えません。  
大学の危急存亡のとき、それぞれの独自の立場からではあります

**歌声サークル（仮称）へのお誘い！！**

職員組合では、近く歌声サークルを立ち上げる予定です。

キャンパスの中に歌声を響かせましょう。

歌に自信のある人も、自信のない人も、こぞって参加しましょう。

さしあたり、9月の全国教研（岡大で開催）での発表を目指して