

組合だより

第70号

5月19日
2004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 086-252-4148

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

4月1日から

就業規則発効!

(岡大職組・組織部)

就業規則の確定

4月1日就業規則が発効しました。非公務員となった私たちは今、国家公務員法の世界から労働基準法の世界へ移行し、「国立大学法人岡山大学職員就業規則(就業規則)」の下で勤務しています。

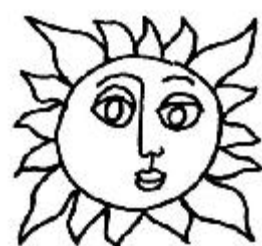
就業規則の作成は使用者に義務づけられているのですが、労働基準法は、作成した就業規則について「労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない」としています。また、使用者が労働者に時間外労働・休日労働をさせる場合などには、「労働者の過半数を代表する者との書面による協定」(労使協定)が必要です。労働基準法の定めるこれらの要請に応えるため則と労使協定の検討、使用者側との協議が行われました。その結果として制定された就業規則と締結された労

使協定は岡山大学のホームページに掲載されています。就業規則は23の規程を含む膨大なものですが、私たちの労働条件を決めている大切なものですので、自分が関係する部分だけでも目を通しておくことが必要と思われます。就業規則の本則や人事規程など制度の根幹をなしている部分については、大学は冊子にして全職員に配布すべきでしょう。

大学(使用者)側は、移行期に労働条件の激変は避けたいとして、ソフトランディングを基本的方針としていましたが、制度の移行上変更が避けられない問題がありました。それらのうち重要な点について以下に記します。

所定労働時間の実質延長

今まで実質7時間30分であった所定労働時間が8時間となり、「休息时间」が廃止



されました。休憩時間(昼休み)は45分、終業時刻は5時15分となりました。代表委員会は7時間30分の所定労働時間と60分の休憩時間、終業時刻午後5時を主張したのですが、大学側は譲りませんでした。保育園への迎えや通勤との関係で終業時刻を5時15分とし、休憩時間を労働基準法の最低基準45分としています。昼休みが短ずぎるとの意見も多く、代表委員会の意見のように労働時間の短縮し昼休みの拡大するよう要求していく必要があります。

サービス残業の規制

公務員時代には労働基準監督署の大学に対する監視の目はそれ程強くありませんでしたが、一般企業と同格になった今後はそうはいきません。労働安全の面にのみ気をとられている気味がありますが、



労働基準監督署は最近サービス残業にも目を光らせており、摘発されるケースが多々報道されています。大学も例外ではありません。今回締結された「時間外・休日勤務に関する労使協定」でも「サービス残業が許されない」ことを明確に確認しています。ここでは、「時間外勤務の限度は「1日4時間」「1ヶ月45時間」「1年360時間」を限度としており、これ以上の残業はさせることはできません。例外として、職員の代表者との協議を経て「1日6

(次ページへ)

(前ページから)

時間「一ヶ月72時間」の残業が認められますが、「一年360時間」は守られなくてはなりません。代表委員会では残業時間の限度を下げるべきであるとの強い意見があったのですが、いままでの状況を一気に変えることは難しいという事情も考慮して、当面の目標としてやむを得ず締結したもので、漸次残業をなくす方向で取り組みが必要です。

また代表委員会の要望により、残業の業務命令に対して、健康上の理由、変更できない予約などがある場合には、残業を断ることができることが明記されました。

職種間の異動と出向には 本人の同意が必要

法人化により大学の組織は大きく変わることになります。大学の使命を果たすために、組織を効率化し、より良いものにしていく必要がありますが、組織いじりに終わらせないためには職員の自発性が発揮できるような最大の注意が払われるべきでしょう。これまでも行われてい

たように職員の配置換えには本人の意向に配慮することはもとより、出向や職種間の異動には本人の同意が必要であることが追加して明記されました。

教員の配置換えは本人と 教授会の意向を考慮する

教員採用の際の選考が教授会の議に基づき行われるように、教員の配置換えについても、本人の意向は当然として、学部教育に責任を持つ当該教授会の意見に基づかない人事異動は教育体系を破壊するおそれがあるとの立場から、代表委員会は「本人と教授会の意向が尊重されるべき」と明記するよう主張しました。「考慮する」という表現に留まりましたが、教授会が教員の人事異動に関与する手がかかりは得られたと考えられます。

整理解雇には厳しい条件

公務員時代は身分保障がありました。非公務員となった今は民間企業と同様、いつ首を切られるかわかりません。職員が安心して仕事に励むことができるためには、解雇できる場合を

限定しておくことは極めて重要なことです。就業規則では大学が職員を解雇できる場合のひとつとして、「事業活動の縮小等により剰員を生じた場合」が挙げられています。いわゆるリストラ解雇が行われない保障がないことから、代表委員会は判例に基づき条件を明記するよう主張しました。その結果、このような場合、「解雇を回避する努力義務を履行すること」、「被解雇者の選考が、客観的で合理的な基準によりなされること」、「被解雇者に対して事前に説明し、納得を得るように誠実に協議を行うこと」が明記されました。

非常勤職員問題は 継続課題

非常勤職員の待遇に関しては、従来の公務員制度と大学の特殊な状況の下で形成された複雑で矛盾に充ちた状態から脱却し、労働基準法とパート労働法、パート労働指針などに即した正常な状態に移行する機会とすべきでした。非常勤職員の代表からはそのような趣旨の多くの意見が出されましたが、あまりに複雑でとても短時間には解決で

きないことと経費的にむずかしいということから、今回の就業規則ではほとんどの問題が見送られ、今後の課題とされました。大学側も現行の制度に問題点が多いことは認識しており、代表委員会とともに検討を続けることを約束しています。

給与、人事考課など 今後の課題

今回はソフトランディングということで手を触れなかった給与と制度とそれに連動する人事考課制度について岡山大学は、2年後を目途に進められている「公務員制度改革」を睨みながら検討することを考えています。公務員給与を横滑りさせた現在の就業規則の再検討も必要になるでしょう。法人化は始まったばかりです。働きがいのある岡山大学を目指して、常勤も非常勤もみんなが能力の発揮できる職場をつくるため頑張りましょう。



(投書)「通勤手当の額の変更」

職員にとって 著しく不利な 一方的な変更

「ご承知のように、3月21日付の総務部人事課長から、通勤手当の額の変更が通知されています。国立大学法人規則に基づくもので、定期券通勤者には、毎月6カ月定期券代の6分の1を支払うという変更です。
ある組合員から、左記のような投書がありました。
執行委員会でも、対応を検討しています。」

平成16年3月25日付 総務部人事課長通知について (国立大学法人岡山大学職員給与規則による、通勤手当の額の変更)

平成16年3月25日付で、総務部人事課長から「通勤手当の額の変更」についての通知が行われましたが、このような決定は職員にとって著しく不利となる一方的な変更であり、この変更の経緯・正当性等についての説明をいただければ幸いです。

- 1 通知では「通勤手当の額の変更」となっておりますが、6ヶ月定期券は6ヶ月分割の月賦では購入できません。職員が立て替えて、6ヶ月定期券を購入し、それを大学側が6ヶ月分割の逆月賦(手数料金利なし?)で支払うという、非常に奇妙な支給方式となっております。
- 2 6ヶ月定期券は高額となり、紛失した場合の損失も大きいことから、6ヶ月定期券の代わりに、1ヶ月定期券6枚に分けて購入する場合は、割高となり、その差額を職員が自己負担することとなります。
- 3 また、遠距離通勤、新幹線通勤等の職員もあり、高額な6ヶ月定期券の購入は、職員に過大な負担を強いることとなります。
一般の職員にとって、5万円を超すような場合には、6ヶ月定期券の購入が生活費を圧迫することとなります。6ヶ月定期券の額が20万円ともなれば、1ヶ月分の給与では購入できない場合もありえます。
- 4 民間のある会社では、6ヶ月定期券購入の経費を最初の月に仮払い(通勤費が課税の対象となることを考慮)して、毎月回収する方式をとって、職員の生活が成り立つように配慮しているとのこと。
- 5 聞くところによると、岡山県は、本学と同じような支給方式に変えたが、職員の生活に配慮し、定期券購入経費の貸し付けを行っているとのこと。
- 6 本学としても、一方的な変更のみでは無く、職員の生活にも配慮した、何らかの対応が必要であると思われませんが、いかがでしょうか。

岡山弁護士会主催 憲法記念県民集会のご案内 中国残留日本人孤児が問いかけるもの 「祖国への想い」

と き： 5月30日(日) 午後1時～午後4時
ところ： 岡山県総合福祉会館ホール (県立美術館 そば)
第1部【映画上映】 ～義勇軍と開拓団～ 青木康嘉氏(高校教員)
第2部【講演】 講師 菅原幸助氏 (ノンフィクション作家)
司会 奥津亘氏(弁護士)
司会 飛山美保氏(弁護士)

第3部【被害者の訴え】

非常勤講師

こんな処遇ではいけない

朝日新聞ニュース速報から抄録

大学の先生は二つに分かれ、待遇に大きな格差がある。専任教員は月給が支払われ、個別の研究室と研究費が与えられる。一方で、非常勤の教員は講義にに応じて賃金が支払われるだけで、研究室も研究費もない。

非常勤の教員には、ほかの大学の教員や企業人など、別に仕事を持っている人もいる。しかし、ほかに仕事を持たず、大学で教えることを専業にしている非常勤講師の場合は深刻だ。

彼らも研究者であり、業績の審査を受けて教壇に立つ。専任教員と同じように学生に教え、試験をして採点する。

首都圏や関西の非常勤講師組合の調査によると、1コマ、90分の講義を受け持つて、平均賃金は年30回で計約30万円。年齢は平均で42歳だ。講義の準備や試験の採点にかかる時間を考えれば、学生の家庭教師並みの時給である。

専任教員並みに5コマの講義を担当しても、年収は150万

円ほどにしかない。講義のための本代や学会に出席する費用は自己負担だ。契約は1年ごとで、専任教員になれる保証もない。

低賃金の非常勤講師が大学での全開講科目の実に3〜4割を担当しているというがこんなに増えたのは、大学が人件費を抑えようとしたからだ。学生が増え、大学で教える科目が多くなったにもかかわらず、専任教員をそれほど増やさなかった。

いまや多彩なカリキュラムを組むには非常勤講師は欠かせない存在となっている。だからこそ、研究と教育への意欲を持てるように処遇することが、学生たちのためにも必要である。

大学が自らこの問題に取り組まなければ、大学の自治や学問の自由の理念が泣くだろう。非常勤講師の問題をいつまでも大学の恥部にしていてはいけない。「2004-04-28 00:15」

散歩道

藤の花便りに誘われて、児島湾大橋を渡った。橋の頂上部から、旭川、笹が瀬川、倉敷川、児島湖の締め切り堤防など、児島湾に注ぐ大小の河口が一望できる。

頭を回らせば、吉井川と新岡山港の埠頭が見える。折しも入港するヘリーの白い船体が、青い波の上を滑っていく。点在する緑の島や岩礁など。しばし、時が停止する瞬間である。

私たちは、なぜか渋川公園を間違えて、深山公園へ入り込んでしまった。道の駅やレストランなどと並んで、広大な敷地内には、遊歩道はむろんのこと、美しい芝生が目に見えなかなミニゴルフ・コースや英国庭園などが整備されて、入園者を飽きさせることがない。

家族連れや恋人同士が、三々五々散歩を楽しんだり、ゴルフに興じたりしている。木陰に陣取って、お弁当を広げているグループも少なくない。咲きこぼれているツツジの赤い花が、一面の緑を背景に映える。

丘の上に「英国庭園」なるも

のがある。園内の藤棚がフェンス越しに見えたので、中に入ってみた。緑の芝生の中にあらわれた紅いバラや大理石の彫像など、確かにイギリスでよく見かける庭園の作りが取り入れられている。

ただ高温多湿な日本では、ぼくと煙ぶったような柔らかな「グラス」の緑の質感や感触を演出するのは無理なのである。植物が、たくましく育ちすぎてしまうのだ。

ともあれ園内のここかしこに置かれた木製のベンチの一つに腰を下ろし、行き交う人の流れや、紅い花の穂を眺めて、しばし、時の経つのを忘れた。

あとはただ帰り道だけ
春の暮れ

(k)

編集後記

GWも終わってしまえばあつという間である。講義も本格的に始まる。新しい大学法人づくりも本番である。イラクもある、年金もある、憲法もある。さあ闘いの戦列につこう。

(編集子)