



第 8 1 号

1 月 2 4 日
2 0 0 5 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

組合大学長宛要求書提出

労働時間・非常勤職員問題・附属学園 問題・組合事務所問題に関して

2004年12月27日岡大職組は国立大学法人岡山大学河野伊一郎学長あてに労働時間・非常勤職員問題・附属学園問題・組合事務所に関する要求書を提出しました。

休憩時間は1時間

非常勤職員の常勤化

附属学園の産前休暇を8週間に

組合事務所の移転

などを求めています。

要求書の全文は、以下の通りです。

2004年12月27日

岡大職組申第3号

国立大学法人岡山大学

学長 河野伊一郎 殿

岡山大学職員組合

執行委員長 中富公一

労働時間・非常勤職員問題・附属学園問題・組合事務所に関する要求書

教職員の労働条件改善に向けて、日頃からご尽力をいただいていることに、心からの敬意を表します。さて、当職員組合は、11月および12月の執行委員会において、労働環境をよりよいものとすべく、各職場における問題点を持ち寄った結果、下記のとおり要求書を提出させていただくことにしました。貴職の真

剣な立場からのご検討を、切に願う次第です。

記

1 労働時間について

休憩時間を12時～13時の1時間とすること。ただし、始業時間8時30分、終業時間17時15分は変更せず、所定労働時間を7時間45分とする。時間外労働を削減し、時間外労働手当の不払いを根絶すること。

2 非常勤職員問題について

職員採用計画の中に、現に勤務している非常勤職員を常勤職員に転換することを含めること。とりわけ、事実上常勤職員と同様の勤務実態にあ

り、かつ勤務が長期化している非常勤職員を対象とした選考を実施すること。

事実上常勤職員と同様の勤務実態にある非常勤職員について、常勤職員への転換に向けての過渡的政策として、常勤職員との処遇の均衡を図ること。

3 附属学園問題について

産前休暇を8週間にすること。

4 組合事務所について

組合事務所の移転。

労働時間に関する要求書

1 休憩時間を12時～13時の1時間とすること。ただし、始業時間8時30分、終業時間17時15分は変更せず、所定労働時間を7時間45分とすることを提案します。

(理由) 国家公務員には、休憩時間30分があり、実質の所定労働時間は7時間30分です。法人化に伴い岡山大学は休憩時間を廃止し、実質労働時間を8時間に延長しました。今回の提案は所定労働時間を7時間45分とするもので、これは民間企業(従(次ページへ))

(前ページより)

業員1000人以上)の全国平均値7時間45分より多く、民間を基準とした人勧準拠の給与体系とも矛盾するものではありません。

また、昼休み45分間は短かすぎるとの声が多く聞かれます。昼食があたたく、適度の運動などをするのが難しくなっており、ストレスもたまり労働意欲にも影響なしとは言えない状況です。職員の福利厚生と労働意欲増進の立場から、休憩時間を1時間とすることを提案するものです。

2 時間外労働を削減し、時間外労働手当の不払いを根絶すること。

(理由)労働基準監督署の指導により時間外労働手当の支給が適正化されつつあることは歓迎します。労働基準法に違反するサービス残業を根絶する方針がすべての部局、職員に徹底されることを要請します。

労使協定(36協定)は1日4時間、1ヶ月45時間、1年360時間を時間外労働の上限としています。この上限は労働基準法の限度一杯であり、決して

望ましいものではありません。

しかるに現状では、法人化に伴う業務量の増大により事務系職員の残業が増える傾向すらあります。このような状況は早急に改善されなくてはなりません。限られた人材と予算の範囲でサービス残業をすることなく行えるよう、経営の責任において業務を整理・効率化し、時間外労働を削減すべきです。

非常勤職員問題に関する

要求書

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パート労働法)に基づいて定められた「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」(パート労働指針)は、「通常の労働者」と実質的に異ならない状態にある短時間労働者」について「通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるもの」とする」と規定すると同時に、「通常の労働者への転換」のための条件整備を、使用者の義務としてもとめています。パート(次ページへ)

座標軸

丘の上を歩きながら、話している年若い入鹿と鎌足の姿が、テレビの画面に浮かび上がった。見るともなく見続け、やがて引き込まれていった。NHK古代史ドラマスペシャル「大化の改新」である。藤原家伝に、「入鹿は若き日に鎌足と同じ学堂(学校)で学んだ仲」とあるのに着目した池端俊策の脚本はユニークである。幼なじみの二人は、一方は権勢並ぶない蘇我の嫡男であり、他方は神道の神事を司る弱小豪族の息子である。鎌足は、しかし新しい思想である仏教に憧れ、聖徳太子の理想と正義に触れる。父蝦夷に代わって権力の座に就いた入鹿は、鎌足との約束を破って太子の長子山背大兄王を攻め滅ぼす。また、入鹿は折しも唐に攻められる高句麗への援軍の兵を送る。家族を徴発されて嘆き悲しむ民に、僧南淵請安は言い聞かせる。「唐の高句麗攻撃には正義はない。やがて唐は敗れる。送られた兵はかならず無事帰還する」と。

この台詞を聞いて、大義なきイラク攻撃を思い出したのはわたしだけであろうか。請安の弟子や鎌足が、そして中大兄皇子が、熱い心を寄せるのは、太子憲法である。太子憲法は、人ひとりずつの個性を肯定し、しかも個と個とがたがいに争うことなく結びつく和のシステムである。そして、確かにそのシステムは、大化改新によって一面では実現される。だから、鎌足が太子の理想を奉じた改革者であつたとする描写は説得的である。若者たちが好きなのは、とりわけ第1条と第10条である。「心に怒りを抱く、怒気を顔にあらわすな、人みな心あり、彼の非とするところは我の是とするところ。だが、我聖人に非ず、彼愚に非ず、ともにただ人、ともに賢く愚である、人が怒るとき自分に過ちがなかったかを考えよ。われ独り得たりと雖も、衆に従いて同じく行え」(第10条大意)。このくだりになると、わたしはいつも涙をこぼす。このくだりを噛みしめて、わたしは何度自分の怒りを宥めたことか。それとともに平和と正義と謙譲とが、日本の歴史の中で、かくも永く重い伝統を有することとをあらためて思うのである。

(k)

(前ページから)

労働指針が定めるこれらの事業主の責務があくまで「努力義務」にとどまっていることは事実ですが、いうまでもなくこれは、違反しても刑事罰が適用されるものではないから守らなくても構わないという性格のものではありません。むしろ刑事罰の威嚇によらずに、労使双方の不断の努力によって同指針の趣旨を実現していくことを求めたものです。他大学でも労使合意のもとに来年度職員採用計画の中に非常勤職員の常勤職員への転換を位置づけ、非常勤職員を対象に小論文など特別の採用試験を実施する動きが始まっています(九州大学など)。

常勤職員との処遇の均衡の実現と常勤職員への転換を図ることが求められていると考えます。そこで、以下の点について、貴職に要求します。

(1) 職員採用計画の中に、現に勤務している非常勤職員を常勤職員に転換することを含めること。とりわけ、事実上常勤職員と同様の勤務実態にあり、かつ勤務が長期化している非常勤職員を対象とした選考を実施すること。

(2) 事実上常勤職員と同様の勤務実態にある非常勤職員について、常勤職への転換に向けての過渡的政策として、常勤職員との処遇の均衡を図ること。

附属学園問題に関する要求書

産前休暇を8週間にすること(理由)産前休暇は、公立校では8週間となっているにもかかわらず、附属学園では6週間です。附属学園での激務を考えますと、産前休暇が短いということによる、母体や胎児への悪影響も十分考えられます。また、岡山大学が法人化したため、ただでさえ公立校から附属学園への移動希望者が減ってきている

現在、労働条件が悪いままだと希望者がいなくなってしまう恐れもあります。

岡山大学が法人化したのをよいきっかけにして、是非とも産前休暇の見直しを諮っていただきたいと考えております。

組合事務所の移転に関する要求書

当組合の組合事務所については、かねてから大学側のご好意によって、一般教育棟D新棟南側のプレハブが無償貸与とされてきました。しかしながら、そのプレハブも老朽化が進み、雨漏り、隙間風、スズメバチの侵入、台風時の雨水の侵入等に悩まされております。夏季の猛暑、冬季の寒さに加えて、トイレの利用もままならず、当組合の役員が日常的な組合活動を円滑に行う上で支障をきたしております。また、組合員500人あまりを擁する労働組合として、会議や諸集会等を行うには非常に手狭であるというのが現実です。

当職員組合は、岡山大学の法人化に際しては、他の職員組合から「岡大方式」と呼ばれるや

り方で、「組合だより」を通して、就業規則案ならびにその長所短所をいち早く本学教職員に伝え、新しい労使関係になることへの自覚を促しました。このことが、就業規則の決定および労使協定の締結が他大学よりも速やかに行われたということに貢献していると自負しております。岡山大学における労使間の紛争が、今後とも重大事件化することなく前向きに解決されるためには、使用者側・労働者側双方の解決に向けた不断の努力・協力が必要であり、これには労働組合の参画が不可欠と思われます。

もとより当組合は、本学経営者側との良好な労使関係のもとに、共同して本学の教育・研究のいっそうの発展を期することを結成の目的としており、この実現をはかる上で充分な広さの組合事務所の供与が大きく貢献することは確実です。現組合事務所では、防犯・防火の点からも問題があり、労使関係書類等の重要書類の保管についても、盗難・棄損等の問題が危惧されます。是非とも、早急な組合事務所の移転について、格段のご配慮をお願いいたします。

12月15日第5回代表委員会

“次世代育成支援対策法”

にどう対応するか 検討始まる

301人以上の事業所では、仕事と子育ての両立を図る計画を立てることが、「次世代育成支援対策法」で義務づけられています。

岡山大学でも、この法律に従って、計画を立案することに、作業グループや、日程などが決められました。

12月15日に第5回代表委員会が開かれ、次世代育成支援対策法への対応について話し合いがもたれました。

この法律によれば、301人以上の労働者を雇用する事業者（岡山大学は該当）は、2005年3月31日までに仕事と子育ての両立を促進するための「一般事業行動計画」を策定し、4月1日以降すみやかに都道府県労働局に届け出る義務があります。

そこで委員会の内部に作業グループを作り、2005年3月までに「一般事業行動計画」の原案を作成することになったのです。

作業グループは経済学部代表委員が座長となり、文学部代表委員と文学部の女性教員2名、人事課の職員の計5名で構成されることになりました。

作業グループは、この第5回

代表委員会の決定に基づき、1月12日に第1回の会合を開き、今後の作業手順、現状の問題点などについて話し合いました。

組合としても

仕事と子育てが両立できる素晴らしい「行動計画」の策定を期待し、代表委員会、作業グループの活動を見守りたいと思います。

さんばみち

お正月休みの一日を玉造温泉で過ごすことにした。宍道湖周辺の観光も、目的の一つだった。

出雲大社は、遅まきの初詣客なのだろう。広い境内も、駐車場

も、相当な混雑だ。良縁とこの歳の幸運を願う参拝客は、みな楽しげだった。

山頂にある一畑薬師は、さすがに大社ほどの賑わいは見せていないものの、客足が途絶えることはないようだ。ほかほか湯気の立つ名物一畑まんじゅうをほおばりながら下山する。

大きな樽が芝生に横たえられているのが、島根ワイナリーである。ここには、観光客がこつた返している。むろんお目当ては、ワインの試飲である。

辛口、甘口、赤、白、ロゼ各種のワインを、自分で好きなだけ掬いとつて試飲する。ほんの一匙ずつでも、一巡する頃は、頬がぼつと火照ってくる。

宍道湖を隔てた玉造温泉の対岸にあるのが、松江フォーゲルパークである。門を入ると、そこは巨大な温室だった。目の前ベゴニアの鉢を並べたピラミッド状の花壇がそそり立つ。

高いガラスの天上から無数のフクシアの鉢が吊され、一瞬のうち、身体全体が、花、花、花の空間に溶け出すようだ。むせかえるような華麗な色彩の中で、心は浮き立つばかりだ。

ちょうどフクロウシヨウの時間であった。生後8カ月の子どもも

ミミズクが主演者で、まだ出来ないことがあるのですよという飼育係の説明も初々しい。

シヨウといっても、呼ばれて止まり木からトレーナーのグローブまで飛んで着地できるかといった簡単なものである。

1、2度失敗の後、幼い演技者が、三つの輪をぐり抜けて、飼育係の腕に見事着地すると、幼い子どもの観客から大きな拍手が起きた。

出雲路に

鳥とたわむる酉の年 (k)



編集後記

また団体交渉です。組合の本領発揮といったところです。昨年末の合唱団クリスマスパーティには約20名が参加し楽しい時を過ごしました。今年も歌います。団員募集中。(む