

組合だより

第 9 7 号
7 月 2 8 日
2 0 0 6 年

発行所
岡山大学職員組合
〒700-8535 岡山市津島中 2-1-1
Tel086-252-1111 (代)
(内線) 7168



岡山大学職員組合定期大会開催 新年度方針 役員決定

― 組合活性化に向けて活発な議論 ―

2006年6月26日(月)午後6時から7時半まで、農学部講義室で岡山大学職員組合定期大会が開催され、昨年度の活動の報告と、今後の活動方針についての議論が交わされました。出席者は、代議員22名(委任状は22名分)、執行委員22名の計42名でした。議事運営は法文経単組の大野威氏と農学部単組の門田充司氏によって行われました。

本年度の定期大会では、2005年12月、

2006年4月の2回に及ぶ賃金引き下げに対する取り組みと、全学的に行った労働環境に関するアンケートなど、多くの活動についての報告と議論が交わされ、新年度方針の採択と、新執行委員の選出が行われました。

団体交渉に関しては、賃金引き下げや非常勤職員問題に関する団体交渉を行い、2005年12月の賃金引き下げに関しては、引き下げは食い止められなかったものの、勤勉手当を大学側が提示した「0・01351ヶ月増し」を「0・015ヶ月増し」変更させました。2006年4月

の賃金引き下げに関しては、交渉は決裂しましたが、組合側は不当な賃金引き下げに対し断固反対しました。その結果、夏期休暇3日間を獲得し、その上にボーナス支給時に成績優秀者の割合を増やす、入試手当の改善を検討する、という大学側の譲歩を引き出しました。

学内アンケートに関しては、法人化して2年経って労働環境がどう変化したか、組合の存在がどれだけ大学構成員に認知されているか、大学構成員は組合に何を期待しているのか、「組合だより」がどれだけ読まれているかを調査しました。回答は、130通以上もあり、近々その結果を組合だよりに掲載する予定です。

2006年度の活動方針に関しては、2005年度の活動をさらに発展させるとともに、

老朽化している組合事務所の移転、人事評価及び身分の変更に伴う問題に関する団体交渉、そして組織拡大にさらに精力的に取り組むことが謳われましたが、組合事務所の移転に関しては、この定期大会の前週に人事課から新しい組合事務所を用意する旨の連絡があったことが報告されました。

また、活動報告及び活動方針に対する質疑応答では、様々な意見が述べられました。例えば、繰越金の一部を定期預金等で運用したかどうかという意見、来年度から施行される身分の変更により、「助手」が「助教」と「助手」とになるが、その身分変更に伴って、任期制が導入される可能性もあるので、そういうことのないように取り組んでほしいという意見、今年度活動方針(3)にある「女性の組合加入の拡大」について、今後は女性の組合員拡大だけでなく、女性にも積極的に連合会執行委員や三役になって頂いて、男女共同参画などに関する女性の声を組合内外に広めて頂きたい、という意見です。

最後に、新委員長の挨拶があり、会場いっぱいの盛大な拍手の中、会は閉会となりました。

第17回中四国教育研究集会が開催される テーマ「法人化3年目の課題」

参加者約40名

去る6月17日、18日に岡山大学で、「法人化3年目の課題」というテーマで中四国教育研究集会が開催されました。参加者は約40名、一般教育棟D棟3階の教室で行われました。

吉田裕一委員長による開会の挨拶のあと、岡田企画・総務担当理事から挨拶をいただきました。かつては連合体書記長をされたこともある岡田理事からの「立場は異なりますが、大学と組合が協力して大学を良くしていきたいでしょう」という言葉に、会場いっぱい拍手が湧き上がりました。



基調講演 評価

まず、広島大学高等教育開発センターの羽田貴史氏の「国立大学法人と大学評価の課題 自己点検評価・法人評価・認証評価」と言う題目の基調講演が行われました。

副題にもある通り、現在国立大学法人は様々な「評価」体制の下に置かれていますが、羽田氏はその問題点を指摘し、今後の課題を示されました。特に興味深かったところを、以下に幾つか挙げておきます。

「報酬による動機付け」

羽田氏によると、評価は、「きちんと評価してやらないと（人はあるいは大学は）働かない」という前提に立って行われており、特に大学評価においては、評価の結果次第で予算が変わるといって「報酬による改革の動機付け」という発想」が強く働いています。しかも、大学評価・学位授与機構の発行した報告書によると、実際に評価によって教育活動の72%が、そして研究活動の52%が改善されたそうです。



しかし、羽田氏は、あくまでも評価は各個人あるいは各大学の改善のためであって、

個人や大学の業績を数値化してそれをランク付けする必要はないという持論を強調されました。

また、羽田氏によると、国立大学法人評価には、中期目標・中期計画の「達成状況（業績）」を見ることと、その評価をこれからの「改善」にどう役立てるかという2つの目的があります。

達成状況へ集まる関心

しかし一般的には、評価される側の注意は前者の方に集中してしまいます。しかも前者は作文次第でどうにでもなるものです。例えば、中期計画作成時に「の実施を着手する」と書くのではなく、「の実施を『検討』する」と書けば、「は実際には実施しなくてもよくなります。

このように、評価で「達成状況」を見るといことは、あまり意味とは言えません。そういう理由で、

広島大学では、「達成状況」だけでなく、評価を今後の自分たちに活かすという意味で「改善」をも重視するように指示が出されたそうです。

公務員給与を成果主義予算制度へ完全移行

その他、評価において、昨今騒がれていたインパクトファクターを重視することの危険性、今政府が行っている行政改革といろいろな政府系機関の法人化というのは、コインの裏表の関係にあり、各機関を法人化することによって成果主義を導入しやすくし、最終的に2010年には国家公務員全体の給与も、成果主義予算制度に完全移行することになっていること、私立大学のなかには、今でも設置基準に合わないところが沢山あるが、今後何年も続いて定員の85%を割り込む私立大学には文部科学省から補助金が出なくなるだろうということ、大学の規模でいうと、今後は東京大学等のエリート

エリート大学は大丈夫、ボーダー大学も必死に努力するので大丈夫だが、中堅大学は、その位置づけが困難なため苦しい立場に置かれるだろうということ、今後は、各大学で評価専門の教職員を設置しなければならぬだろうということも印象に残りました。



査定昇給の是非

最後に、査定昇給の是非に関する質問がありました。羽田氏は、「教職員が新給与表に不満を持つ」、「各自が自分の力で給与を上げようとする」、「仕事に励む」というように、大学構成員が自分の

給与を上げるためだけに一生懸命働くようなシステムを作るのは良くないと言われました。評価そのものの等価性が難しいのに、各構成員の評価結果を数値化・序列化し、その数値を上げるべく仕事に励ませるといふ考え方は、広島大学でも受け入れられず、広島大学では「特別昇給と勤勉手当のみ」に教職員の個人評価を使うことになったと回答されました。(なお、鳥取大学では職員のみ査定昇給が導入されるそうです。)

各大学からの報告

1日目は、荻野勝氏(岡山大学)による「学内アンケート結果報告」、中富公一氏(岡山大学)による「意向投票と学長選考会議 新潟大学と岡山大学の事例を素材として」、滝野正二郎氏(山口大学)による「山口大学の再雇用制度と再雇用に関するアンケート」、矢田範夫氏による「非

正規雇用労働者の一群の新たな誕生 岡山大学における『特別契約職員』の実態」の報告がありました。

2日目は、種田耕二氏(高知大学)による「非常勤職員問題の現状と取組」、林正久氏(鳥根大学)による「2005年度人事院勧告に基づく給与問題についての組合の取り組み」、中富公一氏による「教育基本法改正案の構造と問題点」、奥山育英氏(鳥取大学)による「法人化2後年間の動き」の報告がなされました。

総括

最後に吉田委員長司会による今後の組合の取り組みについての総括討論、中富副委員長の閉会の挨拶で教研集会は幕を閉じました。なお17日夕方、ピーチユニオンで懇親会が開かれ、組合合唱団が自慢の合唱をご披露したことを付け加えます。

アンケート御礼

5月下旬には、岡山大学の労働環境に関するアンケートを実施し、1540通出したところ、137通もの回答を頂き、どうもありがとうございました。なかには、各項目で書き足りないところやご自身の職場環境について思うことを、パソコンでA4の紙にぎっしりと書いて下さった方もおられ、ご回答下さった皆様が真摯にご自身の職場環境と向き合っている姿が伺えました。

アンケートの集計はすでに済んでおり、その結果を6月17日の中四国教研集会でも発表しましたが、現在組合三役も、前期授業の総まとめや期末試験の採点などに多忙を極めており、なかなか皆様の目に触れる形で公表できていませんが、8月中には組合だよりにアンケート結果をご報告させていただきます。どうぞ楽しみにお待ち下さい。



座標軸

イスラエルのレバノン（ヒズボラ）攻撃が世界の注目を集めている。おかげで、北朝鮮のミサイル発射は、すでに忘れ去られた事件の感がある。結果から見ると、国連の対応は、水際立った対応だった。ミサイル発射をやんわりとたしなめた決議は、北朝鮮が国際社会から総スカンを食ったこととはつきりさせるには十分である。しかし、それを不服として、北朝鮮がさらに何かを引き起こすには不十分である。金正日は、とりあえず見事に封じ込められてしまった。ミサイル発射が引き起こした実際の効果は、福田康夫元官房長官の総裁選出馬阻止だった。ミサイル発射が、北朝鮮があんなに嫌っていた安倍晋三官房長官を引き出すのに力を貸したとは、皮肉な巡り合わせである。そうした状況を讀む力さえも、今あの国には欠けているのであろうか。

(15)

さんぼみち

雨が續くと、ズボンがきつくなる。風が吹くと桶屋が儲かるというのよりは、きわめて確かな経験的事実である。

早朝、晴れ間を待ちかねて、久しぶりの「散輪」である。ほんのしばらくご無沙汰しただけで、あたりの雰囲気はすっかり変わっている。

当たり前といえば当たり前のことであるが、勁草という表現さながらの夏草が濃い緑のかたまりを作っている。

川の浅瀬に、白鷺が獲物を求めて立ちつくしているのは、見慣れた景色である。それが今日は少しだけ違う。その白鷺の横に、思いがけない登場人物ならぬ生き物がいた！

狸である。浅瀬の脇にひろがる中州の砂の上に、あまり大きないけないものが、白鷺を伺っていたのだ。

そして私は、土手の上から、狸の前に立ち、それと対面した。狸はあわてるふうもなく、対岸の土手の草の中に姿を消した。

魚狙うサギを窺うまめ狸

ほんの少し前まで、狸は人をだましたりするごく身近な存在だったのである。(k)

前号の「岡大キャンパス戦跡巡り」の中で赤煉瓦の建物は、「戦時中食堂・風呂場だった」としましたが、実際には、「倉庫の一部だった」「手榴弾の火薬をつめていた」という説もあるということをご報告します。

編集後記

岡山大学職員組合の新しい年が始まり、7月24日、第1回執行委員会が開かれました。出席者は17人。座席に収まりきれないくらいの出席率でした。活発な議論も繰り広げられ、これからの1年が楽しみです。

昨年度の団体交渉で獲得した夏季一斉休業も、もうすぐです。

今回97号より「非常勤職員の権利手帳」の連載が始まりました。ご期待ください。

非常勤職員の権利手帳

特別シリーズ

第1号

2006.7.28

岡山大学職員組合 発行

703-8535 岡山市津島中2-1-1

tel/fax 直通 086252-4148

第1回 妊娠・出産、子育てと仕事を両立させたい・・・

相談 法人化前からフルタイムの非常勤職員として勤務しています。

今年で勤続6年目に入りました。「3年期限」は事実上適用されていません。

先日妊娠していることが分かりました。初めての子どもなので大事をとりたいと思う反面、仕事もできる限り続けていきたいと思います。非常勤職員でも産休をとることはできるのでしょうか？

(学部非常勤職員・女性)



回答 おめでとうございます！元気な赤ちゃんが生まれることを願っています。

(1) さて、産休は労働基準法に明記された労働者としての権利ですので、非常勤職員であっても何の問題もなく取得することができます。この権利を侵害した使用者には、刑事罰が課せられます。

一口に「産休」と言っても、二通りあります。

産前休暇と 産後休暇です。



産前休暇は出産予定日の42日前(ふたご以上の妊娠の場合は98日前)から、希望する日数だけ取れます。これはあなた自身が請求することが前提で、自動的に与えられるものではありません。

産後休暇は、出産当日から56日間、強制的に付与されます。労働基準法65条第2項に「使用者は、産後8週間を経過しない女性を就

業させてはならない」と明記されている通りです。ただし、産後42日を経過して、医師が支障なしと認めた場合には、あなた自身の希望によって就業することができます。

もっとも、母胎の安全のために産休があるといっても、労基法では産休の期間を有給で保障せよとは書かれていません。だから岡山大学でも、常勤職員は産休が有給の特別休暇扱いになっているのに対して、非常勤職員の場合は無給です。これでは安心して産休を取ることもできませんよね。

そこで非常勤職員が加入している健康保険から、出産手当金として標準報酬月額額の6割が産休期間に応じて日割り計算で支給されます(これとは別に、保険がきかない通常分娩の場合に必要な高額の一部を補填するために、出産育児一時金の制度もあります。赤ちゃん一人当たり30万円です)。一方、産休期間の社会保険料などは免除にはなりませんので、職場復帰後にまとめて請求されるか、給与から天引きされることとなります。

(2) 妊娠・出産をめぐる、知っておいた方がいいことが二つあります。解雇制限と、時間外労働等の制限です。(裏につづく)

～ あなたも組合の仲間になりませんか？ ～

あなたの権利・みんなで守る

あなたの声を組合活動に、大学運営に、反映させてみませんか。



主な活動：学長へ要求書提出・交渉

教研活動

組合だより発行

コーラス 他

単組(学部)毎に

学部長へ要求書提出・交渉

ソフトボール大会 芸術鑑賞 芋掘り大会

ビアパーティー 他

解雇制限とは、産前産後の休業期間とその後30日間は、使用者は労働者を解雇することができないと定められていることです（労基法19条）。妊娠を理由として、あるいは産休を取ったことを理由として、現場の上司や管理者から陰に陽に退職を迫られるケースが後を絶ちませんが、これは完全に労基法違反です。組合に通報して、強く抗議しましょう。



また、特に非常勤職員の場合に問題になるのは、雇用契約の更新時（普通は4月1日）に産休を取っている場合です。「雇用契約の更新拒絶は解雇ではない」などといって、年度をまたいで産休を取っていた非常勤職員を雇止めしようとしたケースが、過去に岡山大学でもありました。「少子化対策」が鳴り物入りで進められている中で、民間企業の手本になるべき国立大学の職場でこんな前近代的なあり方がまかり通っていることには怒りを禁じませんが、現行制度の上ではこんな脱法行為が「やり得」の状態であることも確かです。こうした事態が予想される場合には、早めに組合に相談して、団体交渉で雇用を確保させるよう取り組んでいく必要があります。

妊産婦（妊娠中の女性と、産後1年未満の女性）が請求した場合は、使用者は時間外労働や休日労働をさせることができません（労基法66条）。また労基法65条3項は、妊娠中の女性が請求した場合には、使用者は他の軽易な業務に転換させなければならないことも定めています。これらはいずれも労働者の側が請求した場合にのみ認められていることであることに注意が必要です。「時間外労働を免除してほしい」とか「他の軽い作業に変えてほしい」ということをひとりで要求するのは、なかなか勇気があることですよ。そんな時のあなたの強い味方が労働組合なのです。遠慮せずに組合に相談してください。

なお、勤続1年以上の職員であれば、非常勤職員であっても、時間外労働や休日労働の制限が子どもが小学校に入学するまでのあいだ認められる場合があります。配偶者が育児休業を取っているなどの場合は適用されませんが、詳しくは非常勤職員の育児休業について特集する次回の「非常勤職員の権利手帳」の中でご説明します。

暑い時期ですが、お体に気をつけてください。次回の連載をお楽しみに！



（組合に寄せられたご相談を、このシリーズのために再構成しました。）



～ あなたも組合の仲間になりませんか ～

組合加入申込書

（組合事務所宛に提出してください）

岡山大学職員組合に加入します。

氏名： _____

性別：女・男

所属： _____ 部

職種：教（一）・教（二）・行（一）・行（二）・医（一）・医（二）・非常勤職員