

組合だより

第99号

9月14日

2006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/Fax086-252-4148



鈴木茂之新委員長

執行委員長挨拶

恐竜絶滅の歴史と競争社会

職員組合は職場の構成員すべてのために協力しあう集まりです。そういう趣旨です。理学部では世話役は順番で回ってきません。全学の役も各学部持ち回りです。どうも私は籤運がいつも悪いので、いやな予感がしてしまいました。しかし規律を乱すとまずいかと思ってお引き受けした次第です。法人化以来大学では経済的な効率が重視され、目に見える業績を量産することが求められています。はやく成果を上げなくてはという切迫感のため、いまでは何かの世話役などを引き受けたり、協力したよ

うに思います。大学においても競争の時代にはいったと言えます。ところで、生物は競争を通じて大きく進化してきました。しかし進化には必ず絶滅が続く、このおかげで私が専門としている地質学がなりたっているのです。たとえば岡山県でも成羽地域でモノチスという二枚貝の化石がたいへんたくさん産出します。この貝は三疊紀の後期に出現して世界中の浅い海を独占して広がりました。が、およそ百万年栄えて急に姿を消します。モノチス化石が出る地層は、三疊紀の終わり頃、ノーリアン世の時代だとわかります。このようなスター的存在の化石はアンモナイトなど多数あり、地層の時代決定にたいへん有効です。生存競争に打ち勝ち、

大きく成功して栄えた種ほど、桜の花が散るようにさつと絶滅する傾向があります。このような現象は恐竜にもあります。恐竜同士の生存競争に打ち勝って生き残ったものは、爪が武器になったり、角で身を守ったり、また巨大化して他を寄せ付けないようになるなど、多様な特殊性を獲得して、膨大な種に分化し、個体数を増やし、地球上のあらゆる環境に適応していきま

限られた予算をめぐっての競争はますます激しくなっています。このようなことがずっと気にかかっていたところ、次のようなことをふと思つたのです。ひよつとしたら内部に利害対立がなく、多分野の組合員が協力している職員組合こそ、大学や人間社会の未来をどうするか考える場になりうるのではないかと。このことでは執行委員会などの行事に参加するなかで、私と同じような危惧が広く認識されているのを感じて心強く思いました。経済効率優先の収奪的会社ではなく、かつての日本式農業方法がそうであったように、再生可能な生産システムをめざそうという考えは一般化しているようです。競争的な動機ではなく、自己啓発的に学生は勉強して能力を伸ばしてほしいと努力されている方も少なくありません。このような願いに組合は助けになると思っています。人類が自然と共生出来て、絶滅を免れるような方向を見出すことこそ大学の使命だと思えます。任期制に反対するなど大学構成員が安心してそれに向かつて取り組めるよう努力するのが職員組合の役割です。組合ではこれまで、教育研究部などでの取り組みで、あるべき大

学像を求めて努力してきています。が、組合員の良識や研究成果を集めて明確に出来れば

害対立は解消していませんし

害対立は解消していませんし

害対立は解消していませんし

害対立は解消していませんし

鈴木茂之



団体交渉で

審査手当・入試手当増額を要求

去る6月19日、午前10時より12時まで、大学創立50周年記念館2階の大会議室にて「博士論文審査手当及び入試手当支給基準」に関する団体交渉が行われました。「博士論文審査手当及び入試手当支給基準」は平成18年6月5日付けで一部改正され、入試手当は改善されましたが、今回の団体交渉では、組合側は入試手当のさらなる増額と、現行の博士論文審査手当の倍額を要求しました。

出席者は、組合側は吉田委員長（役職名は団交当時のもの、以下同様）、中富副委員長、榊原副委員長、大嶋副委員長、荻野書記長、岡本書記で、大学側は岡田企画・総務担当理事、中村総務・企画部長、寺中人事課長、仁科人事課主査、澤田人事課主査、太田人事課（労務担当）専門職員、原田人事課（給与支給担当）専門職員です。



大学側「評価されると思っていた」

組合からの要求に対し、大学側は、今回の入試手当の改正は、近隣大学を参考にし、責任や負担を考えて、昨年より増額したので評価されると思っていたというものでした。具体的には、大学入試センター試験については、土日出勤に対しては振替休日措置し、特殊任務手当を給付している、個別学力試験は通常業務であり、手当の増額は考えられず、現状で出題委員長の負担が減る方策作りが大切、博士課程の論文審査に関しては、他大学の様子を見ながら対応して行くという内容でした。

組合側「センター試験の収支に関する透明性を明示すべし」

これに対し組合側は以下の反論をしました。 について時給3,400円でセンター入試手当を計算している大学の事例を挙げ、大学入試センターから岡山大学に支払われた金額を明らかにし、センター試験に関して本学は赤字か赤字が明確に説明してほしいと要求しました。

入試問題で岡大の魅力を示そう

については、組合側はまず、個別学力試験は通常業務ではなく、特殊業務であることを主張しました。

また、岡山大学の魅力をもっと世間に示すためにも、よりよい入学試験問題を作成することが大切であり、そのためには問題作成委員長と委員の手当を増額すべきだと主張しました。また小論文入試の負担も議論されました。

これでも振替休日？

また、センター試験業務の場合や、個別学力試験が週末に行われる場合は、振替休日を取ることになっているが、平日は毎日講義や会議があるなどして、実際には振替休日がとれない場合が多いという現実も表面化しました。

センター試験に関してはもう一度見直し

以上の組合からの主張に対し、大学側はセンター試験の手当に関しては、その収支の透明性を示すように努力し、再度見直すと回答しました。その他、附属学園の入試手当がないこと、オープン・スクールで地方へ朝早くから夜遅くまで行っても、出張扱いで日当しか支給されないこと等も議題に上りました。

人事評価制度のあり方を考える

藤内 和公(法学部)

昨年8月の人事院勧告を受けた公務員給与構造見直しの一環として、今年から国家公務員には昇給および勤勉手当の運用が業績評価に基づいて行われることになった。それを受け、岡山大学では公務員準拠の原則からそれにならない、業績評価に基づく運用を具体化する作業が進められている。その検討過程で、去る5月教授会で、教員に対する全学の人事評価制度検討委員会の議論が紹介され、意見が求められた。法学部教授会では、いくつかの意見が出され、私も発言したが、これは全学にかかわることが多いので、「職組新聞」を通じて全学に発言する次第である。このような作業は我々教員には経験が乏しく、委員会関係者の努力を多とするものであるが、より納得のいく制度にするために、提案されている素案検討の進め方につき、いくつかの要望を述べたい。

第1に、教授の教育、研究および管理・運営の比重である。原案では、各3割とされ、そのうえで、残り1割の配分が各教員の判断(自己裁量)に任されている。しかし、これでは教員のタイプが画一化してしまう。教授では40歳代と60歳代とでは研究に費やす比率が大きく異なることはありうることである。そのような年齢による研究活動の旺盛さの違いを認めうるように、一律的に定める比率(とくに管理・運営活動につき)を下げ、教員が自分で割り振る比率を引き上げるべきであると考える。換言すれば、岡山大学は教

員のそのような多様性を認めるべきであると思う。

第2に、教育活動のなかの「学生による授業評価」の扱い方である。教育活動の評価にあたり、それが対象とされることは必要である。しかし、これまで岡山大学ではそれは教育活動改善のために活用され、今回のように賃金決定の判断材料とすることは予定されていなかった。処遇のための教育活動評価では、現在のような学生満足度を中心とする授業評価の調査項目ではなく、教育達成度を測るのに適したような項目で調査し、判断材料とすべきであると思われる。

この点を考慮した評価指標はたしかに容易ではないが。

第3に、この評価制度では、毎年似たような教員にA評価(8号俸昇給)やB評価(6号俸昇給)が連続する可能性が高い。それは人事院勧告のめざすところかもしれないが、岡山大学の教員に対する運用はそれでいいのかという問題がある。全学の業務を全体で担ってもらうような気風を維持するには、特定の教員に高い配点が重なることを避けるような運用の余地を認めていただきたい。その点では、8号俸昇給を5%、6号俸昇給14%という基準を全学一律に定めるのではなく各部署の取扱いに任せるということもありうることであろう。

第4に、教授会では、どのような目標を達成しようとして、このように複雑で面倒な査定手続きを導入しようとしているのか。研究・教育を活性化させるといふ目的であれば、こつとした方法「手段は、合理的である」とは考えられない。教員の自己評価が査定基準に横滑りするのには納得できない。査定の項目ばかりが先行しており、どのような教員

像が望まれているかは曖昧である。たとえこうした格差的賃金体系を導入せざるを得ないとしても、誰にでも分かりやすい、もつとシンプルなものにすべきである」という意見が出されたことを紹介しておく。



無料法律相談

『ユニオン』をご利用ください。

岡大職組人権部では、教職員のみなさんの様々な相談にあたって下さる弁護士さんに顧問になって頂いています。相談は、随時、弁護士事務所で行います。相談を希望される方は、人権部までお申し込みください。プライバシーは、厳守いたします。

連絡先：下野克巳 経済学部教授 内線 7 5 3 6
 松本直子 文学部助教授 内線 7 5 1 9
 竹内真理 法学部助教授 内線 7 4 7 2
 中富公一 法学部教授 内線 7 5 1 0

新執行委員紹介



- 委員長 (理) 鈴木茂之
- 副委員長 (法文経) 中富公一
- 〃 (工) 榊原 精
- 〃 (農) 吉田裕一
- 書記長 (環) 荻野 勝
- 執行委員 (法文経) 藤内和公
- 〃 (教) 福永信哲
- 〃 (教) 寺澤孝文
- 〃 (理) 蜂谷欽司
- 〃 (理) 市岡優典
- 〃 (環) 品部義博
- 〃 (農) 門田充司
- 〃 (農) 後藤丹十郎
- 〃 (附) 岩藤一成
- 〃 (附) 田中佐枝子
- 〃 (医) 小河達之
- 〃 (医) 荒嶋康晴
- 〃 (医) 矢田範夫
- 〃 (留) 酒井峰男
- 監査委員 (法文経) 田口雅弘
- 〃 (農) 平井儀彦
- 選挙管理委員 (理) 高柳俊夫
- 〃 (教) 井上祥治



三役のみなさん

投稿欄
「私も一言」

The Nikkei Weekly 2月27日号の「学生全入学到来、変化迫れる大学」と題した論説で2007年の全入時代に備え大学側も生き残りのための戦略を強いられており、学生側も確実に勉学が出来る環境を望んでいると紹介しています。

私は英語非常勤講師です。授業で大切にしているのは学生がお互いを知り、活動を通して助け合う、もし何かから言葉を引っ張ってくるとすれば「人の共生」ということです。学生からの評価では他学部の生徒と楽しく学べる授業で実力がついたというものでした。その授業の評価は4.5(最高5)でした。

そんな時、非常勤枠カットということを聞き、ショックを受けました。学生にとって良い授業ができるよう今までがんばってきたのにとても虚しい気持ちになりました。

大学の価値を決めるものは授業であり、それを支えるのは教師だと思います。人件費削減のため私たち非常勤講師は授業評価や

生徒のニーズも無視されてリストラされるのでしょうか？共生(人と共に生きる)の考えは教育の場では存在しないのでしょうか？虚しさを感じつつも多くの非常勤講師はベストの授業をしたいと考え、日々教壇に立っています。

私は経営者ではありませんが Management in ELT というイギリスの大学院の授業で学んだ心理学者の Mayrow の言葉を思い出します。

生理的欲求
安全の欲求
親和の欲求 (集団に所属し仲間からの愛情を求める欲求)
尊厳の欲求 (自分が集団から価値ある存在と認められ、尊敬されることを求める認知欲求)
自己実現の欲求 (自分の能力、可能性を發揮し、創造的活動や自己の成長を図りたいという欲求)

私達 非常勤は の欲求以外いすれも満たされていないように感じます。来年どうなるかわからずクビになっても失業保険もありません。非常勤は教職員の仲間として扱われていません。高い評価を得ても認められないのであれば、自分が価値ある存在と感ずることはできません。より良い授業をしたいと考えても研修の機会も資金も与えられません。

最初の Nikkei の論説に戻るならば、学生にとって魅力ある授業を提供することこそ多くの学生を引き付ける鍵ではないでしょうか？そして様々な経験を持つ非常勤はその個性を生かして特色ある教育作りの一端を担うことができます。

授業評価から、すくなくとも生徒のニーズに答えていることは分かっていただけだと思います。

非常勤も5つの欲求が満たされるような環境でこそ、十分に力が発揮できます。非常勤が常勤の先生方と協力し合って教育の質を高めていけば、学生にとって魅力ある大学作りにつながると思います。(S)

~~~~~  
編集後記「私も一言」について  
今号より、組合員・非組合員を問わず皆さんのご意見を広く学内に知らせるため、「私も一言」のコラムを設けることにしました。日々の生活や仕事に關して思ったこと、感じたことを他の人々と共有したい方は、是非ご投稿下さい。投稿は1200字以内でお願いします。ご投稿頂いた後、組合員より編集委員で採用の可否の判断をさせていただきます。皆様からの沢山のご投稿を期待しております。



# 非常勤職員の権利手帳

特別シリーズ

第2号

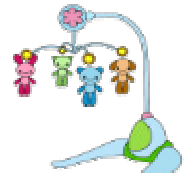
2006.9.14

岡山大学職員組合 発行

703-8530 岡山市津島中 2-1-1

tel/fax 直通 086-252-4148

内線 (7168)



## 第2回 非常勤職員も育児休業が取れます！

前回は非常勤職員の妊娠・出産をめぐるご質問にお答えする形で、産休制度や解雇制限、時間外労働の制限などについて説明しました。今回は育児休業に関するお話です。

育児休業制度は、昨年(2005年)3月までは、基本的には雇用期限の定めのない労働者、つまり大学では正規職員(常勤職員)だけに適用される制度でした。2005年4月、育児休業法が改正され、非常勤職員のような有期雇用契約の労働者にも適用範囲が広がりました。

### (1) 法改正以前 育児休業のハードルは高かった・・・

改正前でも、「有期雇用契約者であっても更新を繰り返して事実上期間の定めのない雇用契約に転化しているとみなされる場合」は、育児休業を取得できるという運用がされていました。ただこれは実効性がほとんどなく、ほとんど空文に近いものでした。というのも、企業が積極的に「事実上期間の定めのない雇用契約に転化した」などと認めるはずはないからです。そんなことを認めたら、育児休業だけでは済まず、期間満了を理由とした解雇すらできなくなるのですから。

まして、法人化前の国立大学では、何回契約更新を繰り返しても民間での雇用契約関係のように期間の定めのない雇用契約に転化することはないという立場で一貫していました。ハードルは非常に高かったわけですが、ただ、法人化前の国家公務員時代の岡山大学で、非常勤職員に育児休業を認めさせたケースが1件だけあります。私たち組合が行政機関をも巻き込んで粘り強く交渉をした結果、岡大当局もどうしても認めざるを得なくなったのです。例外はこれ1件だけでした。

### (2) 法改正(昨年4月)以降 法律上は認められたものの・・・

昨年4月から施行された改正法では、「期間を定めて雇用される者」(つまり非常勤職員のこと)のうち、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、かつ養育する子どもの1歳の誕生日以降も引き続いて雇用されることが見込まれる者には育児休業が認められることになりました。要するに、勤続1年以上で、産休プラス育児休業を1年間(子どもが1歳になるまで)取得しても、その間に雇用期限が切れてクビになるような可能性のない人は、育児休業が取れるということです。また、さらに子どもが1歳になったが保育所への入所待ち状態である場合や、常態として養育を行なっている者が病気や離婚、死亡などで養育を続けることができなくなった場合などには、さらに1歳6ヶ月までの間育児休業が取れることになっています。

ただし、岡山大学では配偶者が「常態として養育をすることができる場合」、つまり配偶者が育児休業をとっているといった場合は、育児休業を取ることができないという条件もあります。

### ～ 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



こうして法律上も、就業規則上も明記された非常勤職員の育児休業ですが、さて、どれほど実効性があるのでしょうか。まだまだいろいろと問題点はあるようです。

### (3) まだまだ不十分 非常勤職員の育児休業制度

#### 雇用契約期間の問題

最大の問題は、非常勤職員の雇用があくまで有期契約であるということにあります。つまり、「子どもの1歳の誕生日以降も引き続いて雇用されることが見込まれる者」と言っても、そんな保障があらかじめ存在しているわけではないということです。

非常勤職員が「育休を取りたい」と申し出たとき、「非常勤職員のプンザイで育児休業など百年早い」とばかりに「次の雇用契約の更新はしない」と言われかねないのです。だって、「3年期限」といっても3年までは雇用が保証されるということではなく、あくまで上限が3年ということに過ぎず、あくまでも1年ごとの契約更新なのですから。

そういう場合に大きな力になるのが、やはり労働組合なのです。組合は労働局や労基署とも連携しながら、労基法違反や均等法違反を許さない強い態度で交渉していきます。そもそも国家公務員時代、育児休業が認められていなかった非常勤職員に対して、特例で育児休業を認めさせたのも、こうした組合の力でした。

#### 経済的な問題

育児休業期間中は、常勤職員・非常勤職員ともに無給です。ところが、常勤職員の場合は育

児休業手当金として共済組合から育児休業開始時点の給与額の約40%が支給されるのに対して、非常勤職員の場合は育児休業給付として雇用保険から約30%支給されるにとどまっています(職場復帰の際には一時金として給与額の10%が支給されます)。非常勤職員は相対的にも絶対的にも給与が低いわけですから、常勤職員とのこの差は数字以上に大きく響くものとなるはずですよ。

#### 常勤職員との格差

育児休業が認められるようになったと言っても、常勤職員との間にはまだ大きな差があります。まず取得期間は、常勤職員の場合は最長3年。非常勤職員の倍です。また前述のとおり育児休業期間中は常勤・非常勤問わず無給ですが、同じく子育て支援という趣旨から年間5日を限度に導入された「子の看護休暇」という制度は、常勤職員は有給であるのに対して、非常勤職員は無給です。



「次世代育成支援」などと言葉だけは聞こえがいいのですが、非常勤職員にとっては制度面や経済的保障の面で積極的に育児休業が取れないようなあり方は、やはり問題です。組合はこうした現状を少しでも改善していくように粘り強く交渉していきますが、何よりもひとりひとりの非常勤職員の皆さんの「仕事と子育てを両立させたい」という声をもっともっと必要です。

ご質問・ご意見をどしどしお寄せください。



～ 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