



第105号
4月10日
2007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

ようこそ、岡山大学へ

新年度が始まります。今年も新入職員をお迎えする季節となりました。今年の新職員は教職69人、事務系22人、技術系4人が予定されています。中でも看護職は160人の多きに達しています。新入職員の皆さん、ぜひ組合に参加して下さい!!



岡山大学職員組合の特色は？

岡大職員組合は、次のような特色を持っています。

1. 組合は、「大学の自治」の一員として、大学の民主的運営に資するよう努めます。
2. 組合は、「学問の自由」の擁護者として、快適な研究・教育環境作りに貢献します。
3. 組合は、「働く者の権利」の擁護者として、労働条件の改善に努めます。
4. 組合は、「人権委員会(ユニオン)」を組織し、セクハラやアカハラ問題などで人権侵害と闘う組合員を支援します。
5. 組合は、学習会や「アメージング・グレースを歌う会」などを組織し、組合員の文化的要求に応え、仲間づくりを支援します。
6. 組合は、平和・人権・民主主義を柱とする日本国憲法を大切に、それが大学内において活かされるように努力します。
7. 組合は、上記の立場から新しい大学づくりに積極的に参加します。

新入職員の皆さん、ようこそ岡山大学へ！！

無料法律相談 「ユニオン」をご利用ください

セクハラ、アカハラなどの労働環境問題、あるいは個人的な問題でも結構です。プライバシーを厳守するために、組合執行部とは別組織である人権部が相談を受け付けています。法的な相談をしたい組合員のために顧問弁護士を置き、希望者には、最初の弁護士相談を無料で受けられる「ユニオン」を設けています。

法律相談は、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。

連絡先：

下野克巳	経済学部教授	内線 7536
松本直子	文学部准教授	内線 7519
竹内真理	法学部准教授	内線 7472
中富公一	法学部教授	内線 7510

新入職員への案内などは？

津島地区では、4月24日大学主催の新人研修会后、職員組合の紹介させていただくことになっています。その時、またお会いできれば嬉しいです。

鹿田地区では、4月10日看護師自治会主催の医学部新人研修会が開かれます。私たちは、ここでも職員組合紹介をさせていただきます。

私たちの職員組合は、上に述べたように「人権」「参加」を合い言葉にしています。皆さん自身にとって、楽しい働きがいのある職場にしていけるために、ぜひとも職員組合に参加して下さい。新しい職場で、もしも、なにか困ったことが起きたような場合、私たちは、組合員のために、職場のために、また大学のために、きっとお役に立てると思います。

教職員の皆様、一緒に歌いませんか

月にほぼ3回、通常は金曜の5時40分から、教育学部音楽棟3階の小ホールに集まって歌っています。金曜の夜に声を出して歌い、一週間のストレスと疲れを吹き飛ばすのはいかがでしょうか。音楽教育の専門家で声楽家の加藤晴子先生が、優しく教えて下さいます。

よし、ちょっとのぞいてみよう、と思った方岡山大学職員組合(内線7168)にお電話しましょう。(10時から5時まで)



連合体執行委員から管理職 (?) へ

～ 三役退任への言い訳と組合へのお誘い～ 副委員長 吉田裕一 (農学部)



突然ですが、3 月末日をもって農学部の組合員資格を喪失するため、残念ながら連合体の副委員長を「めでたく (?) 」退任させていただくことになりました。昨年度の委員長に続き副委員長として職員組合にかかわらせていただきましたが、何ほどのことが出来たのか忸怩たる思いがあります。というとおり一遍のご挨拶はさておき、「いつになったら辞められるのかな？」という連合体三役から解放してもらえるきっかけが出来たという意味に於いて少し「ほっとしている」というのもある意味正直なところですよ。この挨拶が掲載される「組合だより」は新年度に初めて発行されるものであり、新任教職員の皆さんに「組合加入」を呼びかけるためにも、重要な意味を持っていると思います。世間一般の組合離れの中ではましなのかもしれませんが、岡大職組も組合員数は少しずつですが減少傾向にあるというのが残念ながら実態です。中でもかつては 150 名を数えたという事務系職員の組合員は 1 桁台になっています。でも、佐賀大や島根大のように法人化を期に事務系職員の組織率を飛躍的に向上させることに成功した大学もあります。組合を離れる人間が言うのは変なのかもしれませんが、組合について私の思うところ紹介して少し組合の宣伝を試みたいと思います。

医学部を除く各学部単組の主力は教員ですが、会議や個人評価のためのデータ入力など教育・研究と直接関係しない「雑用」が増え、研究業績も数が求められる時代になってしまいました。大学はゆとりを持って「学問」に専念できるころではなくなり、「忙しくて組合どころではない」という若手教員の声に首肯せざるを得ないところもあります。しかし、だからこそ、大学当局や文科省とは違う角度から大学を見ることが出来る「組合」に意味があると思います。大学という閉ざされた「組織の論理」とは一線を画して議論した結果を大学当局にぶつけることによって、よりよい岡山大学を作り上げ、そこでの私たちの仕事もしやすくすることができるのではないのでしょうか。

多くの事務職員の皆さんは、先輩達が組合に加入していたと事実を知らないのだと思います。かく言う私も 150 名というのはつい最近聞いた数字です。組合員が激減した理由については、単に「組合離れ」で片付けられないことがいろいろとあったようです。事務職員と教員は教育・研究機関として大学が機能するために不可欠な両輪

ですが、時に利害が対立する場面があります。特に、組合との関係でいえば、人事課などは教員や看護師、非常勤職員から当局に対する要求を受け止める部署であるため、「組合が余計な仕事を持ってきた」というような印象があり、組合に対する反発をもたれているのかもしれませんが、この 2 年足らず団体交渉などで岡田理事以下総務部人事課の職員の皆さんと対話する限りにおいて、対立点の多くは法人化されたとはいえ「国立」である大学の「組織の論理」あるいは文科省から下達されてくる「公務員の論理」と組合の主張がぶつかっているものだと感じています。準公務員である事務職員の皆さんが組織の一員に与えられた職務として「組織の論理」に従うのはやむを得ないことであり、組合の主張と時に対立することは当たり前なことだと思います。そのことが、組合離れを後押ししているように思いますが、組合側から「組織の論理」を見たとき社会の常識とかけ離れた「独善」に陥っているように感じるものがしばしばあります。教員と同様に日常の業務で手一杯、忙しくて組合どころではないかもしれませんが、組合活動を通じてこれまでと違った視点で職場を見てみるのもいいと思いませんか。

病院の看護師さん達は、今岡山大学でもっとも組織率の高い職種だろうと思います。看護師さんの労働条件・職場環境の改善は岡大職組にとって最重要課題の一つです。でも、教職員にとって組合は、労働条件のみを語る場ではありません。もっと根元的に大学が如何にあるべきかを踏まえて、一職員が当局と対等に議論できる貴重な場を提供し得るかけがえのないものだと思います。

「トップダウンによる効率的運営」のデメリットとして、執行部あるいは執行を担う組織が「組織の論理」にとらわれるあまり「独善」に陥りやすいということがあります。北朝鮮の事例をあげるまでもなく、権力は常に「腐敗する」性向を持っており、距離を置いて時に対立しながら緊張感を持ってチェックする機能は「組織の劣化」を避けるために不可欠なものです。岡大職組は、法人化された大学に雇用される立場にある教職員が自ら組合費を納入して維持している組織ですが、大学という組織の健全性を保つ上で大きな役割を果たしているのだと思います。皆さん、組合に入って硬直した「組織の論理」をもみほぐすことに参加してみませんか？



正規職員化が実現しました！

自然生命科学研究支援センター
動物資源部門 矢田 範 夫



1993 年に非常勤職員として岡山大学に就職してから 14 年、多くのみなさんのご支援のおかげで、この 4 月 1 日付で正規職員化されることになりました。職員組合として団体交渉を行うなど、粘り強く取り組んできた結果です。長い闘いを支えてくださった執行部および組合員のみなさんに心よりお礼を申し上げます。

今回の正規職員化の要求は、直接的には私というひとりの非常勤職員をめぐる個別のケースに関するものではありませんが、職員組合はこの闘いを今後の非常勤職員の闘いの前進につなげていくという立場で取り組んできたと言えます。もちろん組合が掲げた要求が 100 パーセント容れられたわけではありません。いくつか今後の検討課題として残された問題もありますが、そうした未達成の部分を超えるような大きな成果をかちとることができました。

賃金格差の是正に向けた確約を引き出す

第一に、正規職員化に際しては均等待遇に配慮するとの大学側の確約を引き出したことです。これまで全国の大学において、職員組合の取り組みによって非常勤職員の正規職員化を実現してきたケースが何例か報告されてきました。しかしながらその中で問題になったことは、多くの場合 10 年、20 年と非常勤職員として勤務してきて、比較的年齢が高くなってからの正規職員化であることから、初任給決定の上で極めて不利に取り扱われるということでした。いったん減額されるケースも多く、定年まで何年も残されていない非常勤職員の中には、このことによって正規職員化を自らあきらめざるを得なかった方々も少なからずいたはずで

す。今回は、職員組合が取り組んだ第 1 回目の団体交渉 (05 年 11 月) の席上、大学側から「正規職員化に際しては均等待遇に配慮する」との答弁を引き出しました。そして初任給決定の上で同期入職の正規職員との賃金格差を 1 万 2 千円程度の線にまで縮小させるという大きな成果を引き出したのです。これは今後非常勤職員から正規職員化される場合にも前例として適用されるべきものであり、正規職員化における賃金面での制約に大きな風穴を開けるものです。

「正規職員と同一の業務に従事している」ことを認めさせた

第二に、「正規職員と事実上同一の業務に従事している非常勤職員」の存在を、大学側に初めて認めさせたことです。今回の正規職員化と賃金面での格

差縮小の最大の根拠となる問題であることから、当初大学側はこの実態を素直に認めることを頑迷に拒み続けてきました。これに対して、私自身の日常的な業務の内容を詳細に立証し、「常勤職員の補佐」という非常勤職員制度の建前を完全に逸脱している実態があることを強く主張しました。

こうした粘り強い要求によって大学側はようやく重い腰を上げ、昨年夏の時点で非常勤職員勤務実態調査を実施しました。その結果、調査対象のフルタイム非常勤職員のうち 1 割強にあたる部分が、大学としても正規職員と同一の業務に従事していると認めざるをえないという実態が明らかになっていったのです。

今年 1 年間で勝負の年。

非常勤職員の正規職員化を実現しよう

現在開会中の通常国会には、パート労働法の「改正」案が上程されています。「正社員転換制度の義務化」など、非正規雇用労働者から見れば、「いい方になるのでは？」という幻想を振りまくものになっていますが、だまされるわけにはいきません。安倍首相と御手洗・日本経団連会長が推し進める労働契約法制をはじめとする「労働ビッグバン」の一環であってみれば、「正社員転換制度の義務化」規定にも確実に落とし穴があるのです。

柳沢厚労相の国会答弁でも示されている通り、今回のパート労働法「改正」で正社員に転換されるパート労働者は全体の 4~5 % に過ぎないといわれています。それ以外の圧倒的多数のパート労働者は、劣悪・低位の労働条件のもとでパート労働者として働くというあり方が逆に固定化されていくことになりかねません。

しかしながら、法改正の動きによって大学としても嫌々ながらも非常勤職員の正規職員化のための制度設計に着手しなければならなくなったことは、見方を変えれば大きなチャンスであるということもできます。大学がこれから検討に着手する中で、職員組合としてもどんどんその過程に関与し、職員組合のイニシアティブのもとで事業を進めていくような関係をつくっていくことが必要です。

今年 1 年間は、制度が非常に大きく動く年になります。現在非常勤職員のみなさんも決してあきらめることなく、毎日の仕事を精一杯やりきっていけば、必ず道は開けるはずだと信じたいと思います。いや、一足早く正規職員化が実現した私の責任として、必ずや道をさらに大きく開いていくことをお約束します。

最後に、執行部および組合員各位の多大なお力添えをいただいたことに対して、改めてお礼を申し上げます。

2007 年 4 月 1 日



病院単組の組織拡大で 全大教中央と意見交換

2 月 5 日、全大教・藤田書記次長を岡山大学に招いて、病院部門の組合の組織拡大・強化についての意見交換会議を行ないました。この会議は昨年 10 月に全国一斉に実施した看護師実態調査の結果を受けて、全大教として岡山大学を含むいくつかの単組を全国で組織拡大重点対象組合に設定し、情報の共有と現状認識の一致をはかることを目的としたものです。岡山大学職員組合からは榊原副委員長、荒嶋・医学部職組副委員長をはじめ 5 名が出席しました。

会議では前記調査における岡山大学の実態をさらに詳しく検討したほか、全大教中央から「組合員拡大を目的意識をもって追求してほしい。調査で明らかになった看護師の生の実態を、すぐに現場の看護師さんに返して、組織拡大に結び付けてほしい」との厳しい指摘もありました。

この 4 月、岡大病院は新たに 160 名の新人看護師を迎えました。全国の取り組みと連動して、新人看護師のみなさんに組合の存在と意義を訴え、組織拡大に挑戦していきたいと考えています。



単組だより

岡山大学は、今、大きく動いています。その動きの中で、各単組とも、活発な活動を繰り広げています。3 月 27 日の執行委員会の席上で、各単組のとりくみが紹介されました。

以下、その一端をご紹介します。

教育学部単組

4 月 4 日学部長交渉が予定されています。事務職員の勤務実態（職場環境、疲労度、ストレス度）、教員の業務の増大、IT 関係業務の煩雑化への対策、内地留学・長期研修を教員が積極的に利用できるよう運用、学部本館の改修計画に構成員の要望を反映させること、出勤簿への押印廃止、授業の出席集計の省力化・効率化、などの問題について、善処方を要望することになっています。人事評価と昇任・大学院資格審査については、評価基準が現実とマッチするよう、評価基準そのものがたえず見直される必要があること、特に、学際研究や特色ある研究を奨励するような基準を取り入れることも重要である旨、申し入れることにしています。

3 月 31 日は、この春移動する 6 人の事務系職員の送別会を予定しています。お昼を食べながらの、ささやかなランチ・パーティです。

また、2 月には、アンケート調査を行い、法人化後の教職員の疲労度を調べました。近く調査結果を整理し公表することになります。その中で、ストレスを強く感じていたり、疲労の大きい人が数名いる現状が浮き彫りになりました。これも交渉で取り上げたいと思っています。

農学部単組

3 月 20 日、次期学部長予定者と次期センター長予定者と懇談会を開きました。職場環境の改善方を要望しました。両予定者は、個人的見解であるがとの留保つきでしたが、積極的に取り組んでいきたいという意向を表明されました。ただし、大学院重点化の流れの中で、学部の比重が相対的に下がっている中で、学部長としてどこまで出来るかについての懸念も述べられました。また、自然科学系の事務一元化の中で、事務負担が増大するのではないかと懸念も表明しておられました。組合としても、事務一元化問題については、特別の関心を払っていく必要があると考えています。

医学部単組

4 月 10 日(火)開催予定の、新入職員歓迎会にむけて取り組んでいます。また、3 月 20 日、大学執行部が鹿田地区を訪れ、保育所を視察されました。大学側から、現場の要望を掌握したいので、意見や希望などあれば積極的にあげて欲しいとのことでした。医学部単組としては、近く要望をとりまとめて大学側に要請しようと思っています。



さんぽみち

春の休日、一日寄島に遊んだ。島のすぐ横に、三郎岩と呼ばれる岩礁がある。3 つの突起を一郎、二郎、三郎となぞらえたのだらう。

うららかな春の日差しが、波の上に戯れ、キラキラと輝いて見える。波よけなのだろうか、かなり急な石段が道路から海面まで続いている。この石段に座って、飽きることなく海を見つめた。

春の海といえば、私の頭にあるのは、むろん蕪村の「ひねもすのたり」である。この句に重ねて、目の前の海を私はひたすら眺めた。

むろん海は静かにのたりのたりを繰り返していた。ただし、無風状態であるのに波はのたりというよりはもう少し細かく波動していた。

ときおり白く泡立ちさえた。寄せては返すさざ波は、少しずつ少しずつその潮位を上げてきた。一番下の段が、じょじょに水面下に没しはじめた。

ときおり泡立ちながら、静かに静かに岸辺をたゆたいながら満ちてくる潮に私はなぜか心を奪われていた。

岸洗う波も愛しき春の海 (k)

編集後記

5 月 3 日で日本国憲法も還暦です。この日に「火垂るの墓」の高畑勲監督とコメディアン松本ヒロさんを岡山に迎えます。組合が半額補助（組合員と家族 1 名様）しますので、監督のお話とヒロさんの芸を楽しみ、併せて憲法について考えていただければと思います。

（券は組合事務所にて）