組合だより

第１１４号
3月 27日
２００８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

岡山大学職員組合ホームページ http://hb4.seikyou.ne.jp./home/ODUnion/　メールアドレス ODUnion@mb4.seikyou.ne.jp

委員長挨拶

組合員拡大に取り組むに当たって

中　富　公　一

現在、大学改革が進んでいて旧来の慣行が大きく変わっていることは我々が日々実感していることだと思います。この変化を一言で言えば、ヨーロッパ型大学からアメリカ型大学への転換と言って良いと思います。

ヨーロッパの大学は、何世紀もの間、学生や教授団の自治という中世のギルド的伝統の中で発達してきました。中世の大学は、かつて教会が外部の世俗権力の介入に十分に抵抗できた時代に設立されたキリスト教会の機関でした。大学は、国家権力に対してさえ特権を主張する教会をモデルに、特権的団体として形成され、大学の自治はこの伝統の上に築かれました。

これに対しアメリカの大学は、プロテスタントの管理方式で管理されました。キリスト教会の自治を大幅に制限したのが、プロテスタントの宗教改革です。教会組織が、外部の世俗権力の介入から自由でなければならないという原則は激しく非難されました。大いに非難したのは、ピューリタンですが、彼らにおいては信徒が地域の教会の管理に、大きな役割を果たすようになりました。教会の管理に聖職者でない者を参加させるのですから、カレッジの管理に教師でない者を認めることも、それほど大胆な処理ではありませんでした。アメリカのプロテスタントは、高等教育のいかにも尊大な点、すなわち聖職者たちが主張する自律にもとづく自治を解体させ、共同社会に管理させたことを、文明に対する自分たちの貢献の一つと考えていました（ホフスタッター『学問の自由の歴史　Ⅰ』参照)。この素人に支配される大学において、教授達の学問の自由を樹立するのに大きな役割を果たしたのが、アメリカ大学教授会連合（ＡＡＵＰ）です。

このアメリカに目を向けるべき理由は、現象的には、今日、世界の大学が、アメリカの大学の成功に触発されアメリカ型の影響を受けているということにあります。しかし根源的には、自らの手で大学を創立した市民たちとの対話の中から徐々に、教師たちが学問の自由の概念を発展させてきたアメリカの伝統が、今日の我々の抱える課題を考える手がかりを与えてくれるように思われるからです。

今日我々教職員は二つの課題にチャレンジすることが求められているように思われます。一つは、学生・地域の要請に応えることです。教員には、学生や患者さんとの契約を果たすこと、すなわちきちんとした教育、医療を行うことが求められます。他方では、自由な研究の保障です。

これらのリーダーシップのために、学長を始めとする各長に権限を集中したり、職員に経営能力が求められるようにもなるでしょう。しかしそのためには、選挙を始めとして、それらをチェックする機構をシステムに組み込むことが不可欠です。これを立憲主義といい憲法学ではイロハです。なぜなら「権力は堕落する､絶対的権力は絶対的に堕落する」(アクトン卿)からです。組合もまたそのチェック機構の一端を担っています。岡山大学職員組合はさらに、今日の大学の課題を見据えながら、教職員の研究・教育・労働条件の改善に努力したいと考えています。皆さんの力で、組合を支えていただけるようお願いいたします。

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
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

5月３日憲法講演会チケット半額補助します

今年の憲法記念日も憲法記念講演会が開かれます。今年のゲストは、松本ヒロさんと、熊沢誠さんです。熊沢さんには､「格差社会ニッポンの労働と人権」と題した講演をいただきます。前売り1000円のチケットですが、500円で頒布します。組合事務所までご連絡下さい。（内線 7168）

パート労働法が変わります！（その１）

パート労働法（正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」以下「法」と省略）が改正され、４月１日から施行されます。岡山大学に働く非常勤職員にも関係する重要な点が含まれていますので、その内容を厚労省パンフレットを参考にしながら紹介いたします。

パート労働法は、すべての非常勤職員に適用

岡山大学の場合この法律の直接の対象は「短時間勤務職員」ですが、同時に施行される改正「パートタイム労働指針」（以下「指針」と省略）には「所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については､(中略)法の趣旨が考慮されるべきである」と述べられており､「定時勤務職員」「特別契約職員」にも法が適用されます。以下,「通常の労働者」は正規職員､「パート労働者」は非正規職員（非常勤職員）と読み替えて下さい。

労働条件の文書等による交付

１．事業主は、パート労働者を雇い入れたときは、速やかに「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」を文書の交付等によって明示しなければならない。
２．事業主は、１の３つの事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

ここでは､「しなければならない」と「努めるものとする」という２つの表現が使い分けられています。前者は「義務」ですから絶対しなくてはならないものですが、後者は「努力義務」で努力してもできない場合はやむをえないというものです。この法律には「義務」が少なく､「努力義務」が多い点が非常に問題です。経営者の中には,「努力義務」は「義務」ではないから「やってもやらなくてもどちらでも良い」と解釈する向きもあるようですから､本当に「努力」するように注視していかなくては法の趣旨は骨抜きになりかねません。

事業主は、その雇用するパート労働者から求めがあったときは、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

待遇の決定についての説明義務

例えば、賃金の決定方法について､「パートタイムだから賃金は○○円だ。」という説明ではダメで、正規職員との仕事内容の軽易、責任の程度を比較して中身のある合理的な説明が必要です。説明に納得できない場合は苦情処理を申請することになります。苦情処理でも解決しない場合は、県労働局長の助言・指導・勧告・調停に持ち込むことも可能です。まずは組合に相談して下さい。

賃金の決定方法

事業主は、通常の労働者との均衡を配慮しつつ、その雇用するパート労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（基本給、賞与等）を決定するよう努めるものとする。

「パート労働者は一律○○円」といったパートだからという理由で一律に決定するのではなく、職務の内容や能力のレベルに応じて段階的に決定するなど、働きや貢献に応じて決定することが努力義務になりました。岡山大学では平成 18 年４月１日以降の新規採用者には、非常勤職員就業規則別表５の１にあるように、職種によりほとんど一律な賃金が適用されています。法の趣旨に従って賃金の決定方法を改正することが求められます。

（次号につづく）

非常勤職員も４月遡及 －12 月期勤勉手当 0.02 ヶ月分増額

団体交渉では検討中と回答（組合だより 112 号）のあった、非常勤職員に対する勤勉手当の改善の４月遡及が実現しました。

3%の調整手当が倉敷、三朝などにも支給 －地域手当の不平等解消

「寒冷地手当」の廃止とともに、制度発足当時から問題とされていた「地域手当」ですが、岡山市の 3%支給に対して、倉敷や三朝など他地域で支給されていなかったものが、「調整手当」と名称を変更し、全ての岡山大学職員に 3%支給が適用されることになりました。

岡山大学内での地域手当の不平等は解消しましたが､全国的には東京の 18%を筆頭に大きな格差があり、人材確保の上で地方大学に大変な困難をもたらしています。

SANIO学習会報告

笹倉　万里子

パワハラとアカハラ・セクハラ

2008年1月22日にSANIO主催、岡山大学職員組合・岡山大学法文経職員組合後援のハラスメントに関する学習会を「大学におけるハラスメント～パワハラにおけるアカハラ・セクハラの位置づけ～」という題で行いました。講師は福岡ジェンダー研究所主任研究員の長谷川伸子さんにお願いいたしました。

ハラスメントと言えば、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントなどの言葉を聞いたことがおありかと思います。それに加えて最近パワー・ハラスメントという言葉が使われるようになってきました。今回は、そのパワー・ハラスメントの概念とセクシュアル・ハラスメント，アカデミック・ハラスメントとの関係を主なテーマとしてお話いただくことをお願いしました。

職権などを背景にした人格侵害

パワー・ハラスメントという言葉は、和製英語だそうです。この言葉の生みの親である岡田康子さんの定義によると、その意味は「職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること」とのことです。ですから、セクシュアル・ハラスメントもアカデミック・ハラスメントもパワー・ハラスメントの一種ととらえることができます。性的な要素のからむパワー・ハラスメントがセクシュアル・ハラスメントです。アカデミック・ハラスメントは、学生の立場を一種の雇用関係ととらえると、教員も学生も含めて、アカデミックな場でのパワー・ハラスメントととらえることができます。

パワハラは社会の構造的問題

定義を明確にすると、ハラスメントが構造的な問題であることがよくわかると思います。その背景には職権などのパワーがあります。決して個人の資質によってのみ起こるものではないのです。ハラスメントを形作る「職権」が、社会の仕組みを維持するために不可欠なものである以上、ハラスメントが社会から完全になくなるということは非常に難しいであろうことも想像がつきます。そのような中でいかにハラスメントを少なくするか、ハラスメントが重大な被害を及ぼす前にどのように対処するか、そしてまた、不幸にもハラスメントを受けてしまった人をどのようにフォローするか、それが私たちの取り組むべき課題ではないかと思いました。

継続的な啓蒙活動が必要

今回の学習会は昼休憩の時間での開催だったにもかかわらず、40人ほどの参加者でした。40人の参加というのは主催者側の当初の予想を上回るものでハラスメント問題への関心の高さをあらためて感じました。参加していただいた皆さん、ありがとうございました。

ただ、ハラスメント問題は、一部の人の意識が高まったからといって改善される問題ではありません。やはり社会の構成員すべての人の意識が高まることが必要だと思います。そのためにも大学を構成する全教職員そして全学生に対しての啓蒙活動が重要だと思います。一昨年度まで行われていた大学主催による全教職員対象のハラスメントに関する講演会は昨年度は行われず、今年度も開催するという話はまだ（2月末現在）聞こえてきません。大人数対象の講演会はハラスメント問題の啓蒙にあまり効果がないと言われてはおりますが、何らかの啓蒙活動は継続的に行っていただきたいと思うところです。また、学生にたいする啓蒙活動に関しても必要性は高いと考えます。

アカハラ・セクハラに取り組むSANIO

最後になりましたが、SANIOとは，キャンパス・セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント対策を考え、立案・提案していくことを目指す教職員・院生・学生などのネットワーク組織です。1997年7月に岡大で発祥して、岡大での活動を中心としながら、広くセクハラ・アカハラ問題を考えてきております。ご興味がおありの方、是非ご連絡ください。

(SANIO　ホームページ　http://www.sanio.jp/)

組合のキャッチコピー決まる！

組合拡大キャッチコピーのご応募をありがとうございました。選考の結果、下記の通りに決まりました。

くみあいでみつけるあしたのいきがい

2位・3位・4位は、
「みんなで広げよう　組合の輪っ！」
「頼れる仲間　組合パワー！」
「学内情報を持つあなたは強い！」

「岡大♡大好き　組合♡愛してます！」

でした。キャッチコピーの入ったクリアファイルを作成予定です。ご期待くださいね。

技術職員交流会議に参加して

大杉博幸

去る２月２日東京飯田橋レインボービルにおいて、平成１９年度全大教技術職員交流会議が２４の大学、高専、研究所より６１名の参加のもと開催され、医学部単組代表として参加いたしました。

今年度の技術職員部会の取組みの柱は、「評価問題」「地域貢献」「処遇問題」が掲げられており「評価問題」については昨年の教研集会分科会で討議されましたので、今回の会議では「地域貢献」と「処遇問題」について発表、情報交換が行われました。

法人化以降、多くの大学で地域貢献活動が行われており、理工系分野ではその技術、手技、設備、人員を使って、実験や工作を指導し、科学や技術の面白さ素晴らしさを地域の小中学生を中心とした世代に対しPRしていることや、技術職員のPRにもなっている事が紹介されました。岡山大学からも「化学展への出展」として会議資料の中で紹介されております。今後進めていく上で、その予算と勤務としての位置づけの問題が指摘されました。予算は技術部予算のもの、学部長予算のもの、外部資金を充てているもの等があり、全体予算削減の中であの手この手で捻出しており、今後もその確保がポイントとなること、また、活動が土日や夏休みになるため振休対応で行っているところが多いと報告がありました。振休日に勤務している実態も報告され法人側との交渉の余地があるとの意見がありました。

処遇問題では、事務系職員と比べて昇格（昇給）が悪い、法人化前よりも昇格（昇給）が悪くなったとの意見が出され、技術系職員に対する関心の低さが原因ではとの意見がありました。また、給与や待遇の悪さから内定者が他へ逃げたり、現職員でさえ、他機関で合格すれば退職したりと魅力ある職業とは言い難いと報告がありました。岡山大学でも処遇の実態を把握し他部門とも問題を共有し対策を立てることが必要と感じました。また、退職者の継続雇用制度についても事例の紹介があり、各法人にとっても人員確保の面からも今後重要な問題となりそうです。評価制度については、各法人が各部門で行っていますがその内容、方法には大きな違いがありそれぞれの良い面を採り入れる必要性を感じました。

２つのテーマでしたが、多岐にわたった意見が出され、大いに参考にすべき事例も多く大変有意義な会議でした。同時に技術部門として主体的な取組みが重要だと認識させられる会議でした。

単組だより　法文経より

文化教養講座開催

法文経単組では，去る 12 月 19 日（水），2007 年度第１回文化教養講座を開催いたしました。
今回は，文学部の松木武彦先生を講師にお招きし，「倉敷市勝負砂古墳の発掘調査~1500 年前のタイムカプセル~」というタイトルでご講演いただきました。報道等でご存じのように，倉敷市真備町の勝負砂古墳は，未盗掘の古墳として全国的にも大変珍しいものとのことであり，当日は発掘調査を進めておられる松木先生からお話をうかがえる大変貴重な機会でしたので，多くの方にご参加いただきました。

松木先生は，たくさんの貴重な画像資料を示しながら，素人にも分かりやすくご説明下さいました。有機物をも含む貴重な副葬品の数々は素晴らしいものばかりであり，また，盗掘を試みて途中であきらめた痕跡などの興味深いものありました。さらに，地元の人たちとの協力やマスコミへの対応のことなど，実際に発掘調査に当たられている松木先生ならではの逸話もお聞かせいただき，大変有意義なひとときを過ごすことができました。

松木先生、ご参加の皆様、本当にありがとうございました。

矢田氏のビラについて

３月上旬に大学内で配布された「岡山大学医学部職員組合書記長　矢田範夫」名の「解雇通告を撤回し謝罪せよ」なるビラ（以下ビラ A）、および「岡山大学医学部職員組合　矢田範夫」氏を連絡先とする「ワーカーズアクション岡山実行委員会」のビラ（以下ビラ B）について、組合員の方から組合との関係について御質問や心配の声が寄せられています。

ビラ B はビラ A とは全く別の内容ですが、ほぼ同時期に配布されたこと、両者とも「矢田範夫」氏の名前を冠していること、「ワーカーズアクション」集会の宣伝を含んでいることなどから、組合とこれらの団体との関係について心配された方もおられたようです。組合はこれらの団体とは何ら関係をもっていないことを明らかにしておきます。

これについて矢田氏も含めた連合体の執行委員会で議論しました。矢田氏からは、これは個人の資格で書いたものであるとの立場が表明されました。これに対し委員長から、一般論として職員組合の活動と誤解を生じかねないビラを出すことには注意して欲しい旨、発言がありました。

なお、ビラ A 等の配布をめぐっては、現在、医学部職組において議論されているところであり、連合体としては、早期の解決を期待して見守っているところです。

（文責：連合体書記長・榊原精）