

# 組合だより

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](mailto:ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp)

## 「要求書への回答に対するコメント」発表

岡山大学職員組合は、先に大学あて4本の要求書を提出しました(既報=119号)。このほど当局から寄せられたそれぞれの回答に対して、2008年12月17日(水)開催の執行委員会で、私たちの見解を「要求書に対する回答へのコメント」として集約しました。以下コメントの全文を発表します。なお、私たちの要求書とそれに対する大学側の回答は、資料として、2ページ以下に全文収を録しています。



私たちは、ひき続きこの線で要求していこうと考えています。

### 要求書への回答に対するコメント

#### 2. 育児短時間制について

回答を評価。4月1日からの確実な実施を。

#### 1. 勤勉手当要求への回答について

私たちの努力の成果をなぜ  
配分できないのか？



私たちが具体的な財源を指摘し、勤勉手当の増額を要求したのに対し、法人は公務員と同じでなければ納税者に対して説明できないと回答しています。より少ない人員と低い給料で業務を遂行してきた結果生じた剰余金の一部を勤勉手当として職員に分配するのは、民間企業が利益の一部をボーナスとして従業員に報いるのと同じで、世間に説明できないことではありません。そもそも法人化は経営の自律性がうたい文句のはずで、国と同じ事をしていただけは芸がありません。経営努力によって生み出した剰余を職員の労働意欲の増進に振り向けることは立派な経営方針だと考えます。

法人の回答には不服ですが、昨今の厳しい経済情勢を考慮し、今回はこれ以上勤勉手当の増額を追求することは控えましょう。そのかわり、人件費削減によって生じた剰余金の有効な使い方を法人に要求します。たとえば、非正規職員の雇用を守る課題はいまや社会問題となっていますので、岡山大学に働く所謂「非常勤職員」の方々が雇い止めにならないために、この剰余金を使うということであれば、社会的責任を果たすことにもなり大方の理解は得られるのではないのでしょうか。法人の賢明な判断を求めます。



#### 3. 勤務時間短縮について

超勤時間に割増賃金を支給するのに躊躇することはないはずだが...

国家公務員に準拠して所定労働時間を7時間45分に短縮することは、民間企業の実態からは遅きに失した感がありますが、歓迎いたします。しかし、国家公務員準拠といいながら、所定労働時間を超えた勤務について一律25%の割増賃金を支給することに躊躇しているのはおかしな事です。なお、業務の見直しを徹底して行い、時間外労働を減らし、ワークライフバランスの改善に、今まで以上に取り組むよう求めます。



#### 4. 非常勤雇用期間撤廃について

習熟度が上がったところで「雇い止め」なら効率は下がるだけ  
剰余金を活用して非常勤雇用確保と障害者の雇用促進をともに図って欲しい

経済危機は大量の非正規労働者の整理にはじまり、



今や正規労働者の解雇にまで進みつつあり、労働者の雇用を守りワーキング・プアを生み出さない取り組みは国民的課題となっています。

回答にある「非常勤職員は（中略）季節的又は一時的に増加した業務を処理することを前提に」というのはあくまで建前であって、常勤職員の人員削減によって「常勤職員がもっている業務のうち、内容や程度において軽微なもの」を恒常的に行っているのが実情ではないでしょうか。「内容や程度において軽微なもの」かどうかは個々のケースで異なっていると考えられます。恒常的な業務を担当する「非常勤職員」の場合には、業務への習熟度が上がったところで「雇い止め」が行われれば、効率が下がることは目に見えています。とりわけ常勤職員の人事異動が頻繁な一般事務の場合には、業務を熟知した

「非常勤職員」は貴重な存在となっているのではないのでしょうか。

「障害者雇用」の立ち遅れを克服することは是非とも必要なことですが、そのことを理由に「非常勤職員」を雇い止めにして障害者を雇用するというのは筋が通りませんし、障害者の方々もそのようなことを望んでいるとは思えません。社会的弱者同士を競合させることになるこのようなやり方は「知の共同体」としての大学の採るべき方針ではなく考え直すべきでしょう。前述のように、人件費を大幅に削減して剰余金を生み出しているのですから、その使い道として、障害者の雇用増加と非常勤職員の雇用確保の両立を追求できるはずで、雇用確保のために国や地方自治体が財政出動も含め懸命に努力している今日の状態では、納税者に対する説明責任も十分果たせるものと考えられます。

## 資料



私たちの4本の要求書は、119号に掲載しました。大学からの回答と合わせて、以下に再録します。両者を比較した上で、今回発表したコメントを検討していただきたいと思います。組合員の皆さんの忌憚のないご批判を期待しています。

### 1. 2008年12月期の勤勉手当に関する要求書

要求事項：

2008年度勤勉手当の上乗せをすること。

趣旨：

12月期の勤勉手当の財源については、毎年前年度の業績（決算）を考慮に入れることとしてあります。昨年度12月期においては一昨年度の人件費剰余金に鑑み全教職員の勤勉手当を一律0.02ヶ月分上乗せしました。

先日公表された2007年度の財務報告によれば、常勤教員給与は前年と比較して1.64億円（1.1%）の減、常勤職員給与は5.27億円の増です。常勤職員給与の増加には、7:1看護に伴う附属病院の看護師の増加を主な要因とする7.23億円の増が含まれており、その分を除けば常勤職員給与は1.96億円（2.1%）の減となると見積もられます。つまり常勤教職員の給与に関しては前年度より3.6億円（1.5%）節約したことであり、年度毎の人件費削減目標1%を大きく上まわっています。

これは教職員の人員削減と実質的な昇給停止（いわゆる現給保障）によって生じたものと考えられ、教職員が従来より少ない人員と少ない給与で法人化による過密業務を首尾よくこなしていることを示しています。この教職員の働きに対して人件費の節約分を12月期の勤勉手当に充てることは理にかなっており、教職員の仕事へのモチベーションを上げることにもなると考えられます。（2008年11月6日）



### 平成20年12月期の勤勉手当に関する要求書について（回答）

平成20年8月期から勤勉手当制度を改正し成績率の上乗せを実施しており、12月期に限定しての勤勉手当の成績率の上乗せは実施しない。

理由：

平成20年11月6日付け岡大職組申第21号で要求のあった標記のことについては、国家公務員の勤勉手当の制度改正を踏まえ、かつ、平成18年3月2日付け協約第3号を念頭にこれまで成績率の上乗せや優秀者選出割合の拡大などの改正を行ってきました。

協約第3号において「現給保障に伴う昇給停止により、いわゆる新陳代謝による財源が生じた場合は、勤勉手当の成績優秀者の都合を増加させる。」こととしていますが、平成20年度の成績率の上乗せの改正でほぼ国と同水準となりました。国の基準を超えて勤勉手当を支給することは、社会に対する説明が困難となりますので、今後上乗せをすることは、困難であることが予想されます。よって、今年度の勤勉手当の改正により対応完了とすることを付記します。（2008年11月17日回答）

## 2. 育児短時間勤務制度の導入に関する要求書



要求事項：

保育短時間勤務制度を早急に導入すること。

趣旨：

昨年「国家公務員の育児休業に関する法律」の改正をうけ、国家公務員については育児短時間勤務制度が実施されています。岡山大学で従来より実施されている育児休業制度、育児部分休業制度、育児休暇制度に加え、この制度が導入されれば、岡山大学職員の働き方の選択肢が増え、子育てと仕事の両立に対してより大きな援助となることは確かです。もし岡山大学においてこの制度の導入が遅れるならば、すでに制度が実施されている公立学校と岡山大学附属の学校園との人事交流の障害になることも危惧されます。

以上の観点から育児短時間勤務制度の早急な導入を要求いたします。

## 3. 勤務時間の短縮に関する要求書



要求項目：

所定労働時間を7時間45分とするよう職員就業規則を直ちに改正すること。

説明：

人事院は8月11日、国家公務員の所定勤務時間の1日15分の短縮を勧告しました。

岡山大学職員組合は2004年の法人化に際して、「公務員時代の休憩時間(30分)を、労働基本法の休憩時間に組み入れて昼休みを1時間とし、所定労働時間を7時間30分とすること」を要求しましたが、法人当局の認めるところとなりませんでした。

さらに組合は2005年に、「所定労働時間を7時間45分とし、昼休み1時間、終業時間17時15分とすること」を提案しました。これは民間企業の所定労働時間全国平均7時間44分から考えても現実性の高いものでした。しかし、これに対しても法人当局は所定労働時間8時間を譲ろうとはしませんでした。

今回の人事院勧告は、組合の提案の合理性を改めて明らかにしたものです。法人当局がこの正当な提案を直ちに実施に移すよう要求するものです。

### 育児短時間勤務制度の導入及び勤務時間の短縮に関する要求書について(回答)

2008年11月6日付け岡大職組申第22号及び岡大職組申第23号で要求のありました標記事項について、下記のとおり回答いたします。

記

**要求事項1：**育児短時間勤務制度を早急に導入すること。

回答：「国家公務員の育児休業等に関する法律」の一部改正により国家公務員については、平成19年8月1日から育児短時間勤務制度が導入されており、本学でも導入に向けて検討を行っていたが、他の人事制度の実施を優先したため、結果的に先送りになっていたものである。次世代育成支援対策を積極的に推進するため、早期に導入を行いたい、所定勤務時間の短縮と合わせて、平成21年4月1日からの導入を予定している。

なお、育児短時間勤務制度の勤務形態については、次のとおり計画している。

月曜日から金曜日までの各日3時間55分勤務 1週間19時間35分

月曜日から金曜日までの各日4時間55分勤務 1週間24時間35分

月曜日から金曜日までのうち、3日各日7時間45分勤務 1週間23時間15分

月曜日から金曜日までのうち、2日7時間45分勤務、1日3時間55分勤務 1週間19時間25分

また、育児短時間勤務制度の導入に併せて育児部分休業制度についても、現行の「3歳に達するまでの子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」に対象範囲を拡大する予定である。

**要求事項2**：所定労働時間を7時間45分とするよう職員就業規則を直ちに改正すること。

回答：平成20年11月14日の閣議決定により、国家公務員の勤務時間については、去る8月11日の人事院勧告どおり、平成21年度から、1日7時間45分、1週38時間45分に改定することが決定された。

本学の勤務時間、休暇等の制度は、労働基準法等の適用を受ける部分を除いては、国家公務員の制度に準拠しており、この度の国家公務員の勤務時間の改定に伴い、平成21年4月1日から所定労働時間を1日7時間45分に改定する予定である。ただし、終業時間が現在と同じであれば、単に超過勤務時間が増加するだけであり、改定の趣旨である「仕事と生活の調和」を推進するためにも、職務能率の向上に努め、勤労時間を減らす施策を講ずる必要がある。

また、超過通勤手当の支給割合について、国家公務員では所定労働時間(1日7時間45分)を超えた勤務について100分の125の支給割合による超過勤務手当を支給する予定であるが、現行どおり法定労働時間(1日8時間)を超えた勤務について100分の125の支給割合によることも含めて他大学の状況を調査し、具体的な導入方法について検討する予定である。以上(11月26日回答)

#### 4. 「非常勤職員」の雇用期間の撤廃に関する要求書

要求事項：「非常勤職員」の雇用期間「3年以内」を撤廃すること。

趣旨：

本学における非常勤職員就業規則第2条では「3年以内の期間を定めて雇用する」とされています。これは、「非常勤職員」本人にとっても、雇用者である法人にとっても不合理な規定となっています。「非常勤職員」は本来臨時的・季節的な短期の業務に従事する事を趣旨として採用されることが建前でしたが、実際には公務員時代の定員削減と法人化後の人件費削減によって「常勤職員」の業務を肩代わりする役割を果たしていることも多いのが現実です。また、時限を切った業務でも3年を超える場合があります。これらの場合に、3年間で仕事に習熟し、経験を蓄積したところで雇用が終了し、また新たな「非常勤職員」を雇用して仕事を覚えてもらうのでは効率の低下は免れません。また、「非常勤職員」本人にとっても、仕事への意欲をそがれる事になりかねません。これは、大学における人材活用にとって大きな損失です。以上の観点から、「非常勤職員」の雇用期間「3年以内」を撤廃することを要求いたします。



以上

#### 「非常勤職員」の雇用期間の撤廃に関する要求書について(回答)

2008年11月6日付け岡大職組中第24号で要求のありました標記事項について、下記のとおり回答いたします。

記

要求事項：「非常勤職員」の雇用期間「3年以内」を撤廃すること

回答：本学では、非常勤職員は常勤職員を補佐するものとして、常勤職員がもっている業務のうち、内容や程度においては軽微なものに従事するものとして位置付けているため、季節的又は一時的に増加した業務を処理することを前提に雇用期間は原則各年度の範囲内とし、更新2回を上限としているため、平成18年4月1日より短時間勤務職員についても「継続雇用期間は3年を限度とする。」と規定しました。従って平成18年4月1日から新たに雇用された短時間勤務職員は、平成21年3月31日で契約期間が満了することとなります。一方、国立大学法人における障害者雇用に係る雇用率は2.1%とされており、厚生労働省から先般公表された資料では本学は雇用率、不足数とも国立大学法人中ワースト2位となっており、障害者の雇用を更に推進していかなければなりません。そのためには常勤職員のみならず非常勤職員も対象にする必要があります。そこでこの機会に、短時間勤務職員については、業務内容や雇用経費に関わらず原則として障害者を雇用し、雇用人数、雇用率の確保に努めることにしました。従って現時点では「3年以内」の撤廃については見直すことは考えていません。

なお、同条第3項で、「第1項の規定により難い特別な理由がある場合には、継続雇用期間の限度を延長することができる。」こととされており、部局からの雇用期間の協議申請により特別な事由があると認められる場合は、雇用期間の延長を認めているところです。(12月1日回答)

