

組合だより

第141号
12月21日
2010年

発行所 岡山大学職員組合
〒700-8530 岡山市北区津島中 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.seikyone.jp./home/ODUnion/>

メールアドレス ODUnion@mb4.seikyone.jp

学長候補者立会演説会 報告



岡山大学職員組合では 11/25(木)に次期岡山大学学長候補者の立会演説会を設けた。現在の岡山大学での学長選考過程は候補者の考えを一般の構成員があまり知ることが無いままに選考が進むシステムとなっている。しかし、学長となる候補者の見識は今後の岡山大学の方針を決めるだけではなく、全国、そして世界に向けて岡山大学の存在を示してゆくものとなる。したがって岡山大学の構成員が候補者の見識を良く知らずにいることは、大学執行側との乖離を招き、ひいては岡山大学の将来に対してマイナスの影を落としてしまうことになりかねない。

こういった危機感の下、職員組合では、候補者の見解をより多くの組合員、そして一般の構成員の皆様に伝える機会を持たなくてはならないと考え、立会演説会を企画した。



この立会演説会に先立ち、組合からの公開質問状を送付し、それに対する回答を全候補者からいただいた。これらの資料は組合便り「学長選特集 I-IV」として配布したので、目を通された方も多かったと思われる。



当日は、各候補の日程調整に手間取ったものの、全候補に揃っていただくことができた。一方、会場には組合の当初予想を下回ったものの、若い方から部局長クラスまで多数の御参加をいただいた。ここに改めて謝意を表します。

各候補者は PC を使ったプレゼンテーションで所信を示された。演説時間は 15 分、質疑応答は 25 分に設定した。今回は全候補者を交えた総合討論は日程の都合上、実施できなかった。また参加者から討論会の音声記録あるいは動画記録の配信希望をいただいたが、全候補者の賛同が得られなかったため、これも行わなかった。



演説と質疑応答により、所信表明文章と回答文章からは窺い難かった各候補者の個性を知ることができた。やや意外だったのは質疑応答が今ひとつ低調だった点であるが、これは組合から提供した各種資料と演説で各候補者の見識に一定の理解が得られた為と考えている。

さて、現時点において、意向投票と学長選考会議を経て、すでに学長候補者が選出されている。来年度からは新学長とともに岡山大学を発展させて行くことになる。常に考えていることであるが、岡山大学は構成員だけのものではなく、日本の、そして世界の文化資産として存在すべきものである。良き学長を得て、岡山大学が更なる発展を成して行くことを、組合としても願っている。

(執行委員長 山川純次)

セクシュアル・ハラスメント 対策の課題と組合の役割

笹倉万里子

1. はじめに

大学の男女共同参画を妨げている要因の一つにセクハラ問題があります。セクハラが言葉として認知されて以来、少しずつですが環境は改善されてきており、研究室にヌードポスターを張るといったようなあからさまなセクハラは見られなくなってきています。しかし、2009年8月から2010年7月の1年間に新聞発表されたセクハラ事件は実に25件にもものぼり、その中にはセクハラのために大学に来ることが出来なくなったり、博士号が取れなくなるなど、将来の進路変更を余儀なくされている例もあります(キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク東海ブロック事務局調べ)。新聞発表される事件はごく一部で、表面に出ていないセクハラ事件はもっとあると言われています。

セクハラ問題で被害を受けるのは学生ばかりではありません。女性教員が被害に遭っている事例もたくさんあります。そのために休職を余儀なくされた方もいらっしゃいます。しかし、教員が被害者の場合の事例は、学生が被害者である場合よりさらに公にされることが少ないのが現状です。キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク(以下 C.S.H. 全国ネットワーク)には、実際に被害に遭われた教員の方も複数参加されています。

本稿では、8月28日に行われた第16回 C.S.H. 全国ネットワーク全国集会の分科会 A「キャンパス・セクシュアル・ハラスメントと大学の責任」に参加して得たことをもとに、セクハラ対策として組合にできることは何かを考えてみたいと思います。



2. セクハラ対策の現状と課題

文部省(当時)からセクシュアル・ハラスメントに関する通達があった1999年(平成11年)以降、大学でのセクハラ対策の整備が進んできました。現在では、国立大学の全てにセクハラに関する相談窓口があり、セクハラに関する規定が存在しています。大学でのセクハラ防止に関する研修も行われており、手続き面での整備は一定程度行われたことは評価できるでしょう。「セクハラ」という

言葉の認知度も、少なくとも大学に職を持っている人なら知らない人はいないだろうというところまであがっています。

その後ほとんどの大学では、対象をセクハラだけでなくアカハラを含むその他のハラスメントに広がっています。

手続きの整備は進みましたが、まだまだ課題も残っています。ここでは以下の3つの課題について述べます。

- (1) 防止体制が信用できない。
- (2) そもそも「防止」と言ってもほとんど事後処理対策であってセクハラ問題の発生を防ぐための対策がお粗末である。
- (3) セクハラを抑止するために最も重要な、大学におけるジェンダー平等が進んでいない。

2.1 防止体制は信頼できるか

よく聞くのが、セクハラ相談窓口



に相談して、大丈夫か? と

いう質問です。信用できない相談窓口の例として a) 加害者の立場にたつて、加害者をかばう。つまり、被害者に非があるという態度を取る、b) 被害者の相談内容を第三者にもらしてしまう、c) 被害者の希望とは違う形での解決を目指してしまう、というようなものがあります(どれも実際にあった事例です)。

これらは主に学内の教員が相談窓口になった場合によく起こることです。これに対する対策としては、学外を含めて複数の相談窓口を用意することです。それにより、学内が信用できない場合は学外へというように相談者は相談窓口を選ぶことができます。ただし、学外に相談窓口を設ける場合には、学外で受けた相談がたんなるカウンセリングではなく、必要ならば大学にフィードバックをかけられるような道筋をあらかじめつけておくことが肝要です。

窓口だけでなく、セクハラ



の調査機関や処分の決定機関が信頼できない場合もあり得ます。このような場合の対策としては、調査機関や決定機関に外部の専門家、例えばセクハラ問題に強い弁護士などを入れることで改善することもあります。また、そもそもハラスメント問題の相談や調査を行う第三者機関(すなわち大学と直接関係ない機関)があるべきだという意見が C.S.H. 全国ネットワークにはあります。

対策

- ・学外も含め複数の相談窓口を用意する。
- ・学外相談窓口から学内へフィードバックをかける道を必ず用意しておく。
- ・ハラスメント対策の第三者機関を作る。

2.2 事後対策ばかりで防止ができてない

相談窓口やセクハラ防止規則などは整備が進みましたが、それらは実際にセクハラ問題が起きた後に効力を発揮するものです。セクハラ防止に関してはあまり有効な手だては今のところありません。唯一の手段は研修会ですが、これにも 1) 研修会に来て欲しい人は研修会を欠席する, 2) そもそもセクハラ研修会が面白くない, という欠点があります。

その対策として考えられるのは、これまでの個別対応の結果から、セクハラ問題の検証を行い、それを研修の場でみなに知らせることです。具体例の裏付けがあると、研修の話も面白くなるでしょう。これまで大学は被害者のプライバシー保護のためという理由でセクハラ事件に関する詳しい情報を学内構成員にほとんど知らせていません。中には、被害者自身が、今後の人々のために公にして欲しいと希望しているにもかかわらず、内容を公にしない大学もあります。実際にある大学でセクハラで解雇された人間がそれを知らない他の大学で雇用されて再びセクハラ事件を起こすという事例も複数出ています。被害者のプライバシーを保護しつつも、個々の事例を検証しそこからセクハラ防止に役立つ知見を得ることは必要不可欠なことでしょう。

対策

- ・セクハラ防止研修をするときは、全員参加を強制する。
- ・これまでの事例を検証し、その結果を研修に活かすなど、有効な防止対策を考える。

2.3 大学におけるジェンダー教育がすすんでいない

セクハラを生み出す要因の一つとして、大学におけるジェンダー教育が進んでおらず、教職員、学生ともにジェンダー平等度が低い、という指摘が C.S.H. 全国ネットワーク全国集会でありました。セクハラを許す雰囲気が無くなれば、すなわち、大学の男女共同参画が進めばセクハラも減るのではないかという指摘です。その意味で、大学

で男女共同参画を進めていくことは重要だと思います。

また、C.S.H. 全国ネットワーク全国集会では、ほとんどの大学で、学生に対する人権教育が必修になっていないことが指摘されました。その理由として、特に年配の教員の中に、人権教育=同和教育と思っている人がいて、それらの人が拒否反応を起こしていること、また、必修のコマ数の関係で新しい必修を増やせない大学が多いこと、などがあがっていました。しかし、ジェンダー教育や人権教育は学生が受けるべき基本的な教育であると思います。学生の意識を少しでも変えていくことができれば、長い目でみて社会が変わっていくのではないのでしょうか。

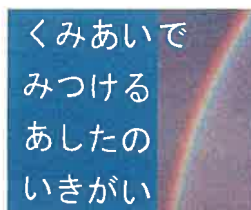
対策

- ・大学における男女共同参画を推進していく。
- ・学生に対する、ジェンダー教育、人権教育を必修化していく。

3. おわりに ー組合としてできること

以上のことから、今、組合としてできそうなこととして、以下のことをあげて結論としたいと思います。

- ・組合としての相談窓口を作る。
- ・学生に対するハラスメント教育を含む人権教育の必修化を働きかける。
- ・懲戒事例があった場合、その処分の公表や、大学構成員への説明を求める。
- ・ハラスメント対策の第三者機関を作るよう文科省などへ働きかける。



～ あなたも組合の仲間になりませんか？ ～
 あなたの声を大学運営に、労働条件改善に
 反映させてみませんか？
 私たちは、あなたの参加を期待しています。

組合から大学側に出していた参与という役職等について（参与という役職を新たに設けることの意義）についての質問への回答をお知らせします。



岡山大学職員組合御中

平成22年8月19日

国立大学法人岡山大学

以下のとおり回答します。

参与という役職等について（参与という役職を新たに設けることの意義）

1. 参与職への給与と待遇について

* 退職者で再雇用者は、通常従来からの給与の3分の1にもかかわらず、参与は2分の1とされています。参与とそれ以外を区別する理由は何でしょうか。またどのような基準で区別するのでしょうか。基準についてお教えてください。

【回答】定年退職者の再雇用希望者の中で管理職員のうちの特定の者について、その者の知識、経験、管理運営能力を發揮できる『参与』の職を新たに設定し、理事、部局長等が特に命じる事項を担当させることで、法人として戦略的な人材活用に資することとしています。

給与は、事務職員（再雇用職員）は再雇用職員俸給表の一般職員（一）2級ですが、参与の職務は高度な知識・経験が必要な課長級の職務であることから、一般職員（一）5級としています。

* この制度はこれからずっと続くのでしょうか。であるとすれば、年間何人位が参与となり、任期は何年と想定されているのでしょうか。

【回答】ずっと続くかどうかについては、現時点での回答は困難です。再雇用職員の人材活用方法の見直しは毎年検討しており、また、定年延長に社会情勢が傾き、財源を含めた状況が整えば、定年延長の導入により再雇用制度自体がなくなる可能性もあります。

管理職員の定年退職者数に毎年ばらつきがありますから一概には言えませんが、必要（理事、部局長等が特に命じる事項）があれば若干名の方に参与に就任いただくのではないかと考えております。

再雇用職員ですから65歳まで雇用しますが、必ずしも参与の職で65歳までではなく、理事、部局長等が特に命じる事項の業務の完了や時限到来があれば、その後は別の（参与以外の）業務を担当していただく場合もあると思います。

* 人事院が言っているから仕方なしに作った制度というなら、独立法人は必ずしも人事院の基準に従う必要はないのではないのでしょうか。

【回答】参与は人事院が示した再任用制度を踏まえて導入した制度ではありません。また、果たして人事院が示した再任用制度の中に参与という職はあるのでしょうか。

* 個室が参与に与えられているとの噂があるが、これは事実でしょうか。事実とすれば、その必要性が何処にあるのか、またこれ以外の優遇措置が与えられているのかお教えてください。参与に対する待遇を明確にし、費用対効果を再検討すべきであると思われる。

【回答】理事、部局長等が特に命じる事項を担当する参与は、単独で業務を担当する者もいれば、副ユニット長や病院長室長を命ぜられて他の職員を総括する者もいます。単独で業務を行う参与（課長相当職）に個室が与えられていますが、課長が個室で業務を行っている部局もありますので、優遇措置ではありませんし、それ以外にも参与を理由に優遇した措置はありません。

2. 参与の仕事

* 参与の主な仕事として助言が挙げられていますが、毎日助言が必要な程、本学の事務組織はお粗末なのでしょうか。また他方、助言をする参与が、結果責任を取れるのでしょうか。助言者を必要とする程、現在組織は劣化していないと思われず。むしろ、助言者の存在が現職の仕事を遣りにくくし、逆に組織運営の劣化問題を生む可能性の方が大きいと思われず。それは、上手くいっていない大企業の事例からも明白です。組織に屋上屋を作ってはなりません。いたずらに参与を増やすことは、組織の肥大化と意志決定の遅れと迷走を招くのみです。後任の担当者にとって、やり辛い組織となると思われず。

参与に助言者としての仕事は不要です。寧ろ彼らに、大学が将来的に取り組むべき仕事をやらせてもらうことが必要だと思われず。つまり、各参与に具体的なミッションを与えることが適切であると思われず。

例えば、以下のようなものが考えられます。

21世紀夢基金の基金集め、全学同窓会の活性化、留学生の同窓会の立ち上げ、複数の電力会社との料金引き下げ交渉（この辺りの電力会社では中電が一番料金が安い）、太陽光発電の可能性の検討、学生の就職活動支援、西日本の高校への大学広報活動、学生（男子、留学生）向けの新寮建設計画、学生生活を充実させるためにカフェ等の施設運営が可能となるための組織（大学の財団）を作るための調査。

【回答】前述のとおり参与は、理事、部局長等が特に命じる事項を担当しますので、助言が主な仕事ではありません。具体の業務を以下に示します。

なお、ご提案の業務の一部については、事務職員（再雇用職員）が担当しています。

参与（学務担当）

- ① 第二期中期目標・計画に関する業務
- ② 学士課程教育の構築に関する業務
- ③ コンソーシアム岡山に関する業務
- ④ その他教育・学生担当理事が必要と認める業務

参与（教育研究プログラム担当）〔戦略的プログラム支援ユニット副ユニット長〕

- ① 戦略的プログラム支援ユニット運営全般に関するユニット長の補佐
- ② 担当理事によるプログラム選定等の処理
- ③ ユニット内の人事、財務等の企画・総括
- ④ コアメンバー（事務職員）業務の統括・指導
- ⑤ 関係理事、プロジェクトリーダー、関係部署等との重要な連絡調整
- ⑥ 文部科学省等の外部機関との重要な交渉、連絡調整
- ⑦ その他支援ユニットの運営に関する重要事項の処理

参与（大学院医歯薬学総合研究科担当）

- ① 医療教育統合開発センターの活動方針の策定
- ② 医療教育統合開発センターの事務（特に教務関係）に関すること
- ③ 関係機関・部署等との連絡調整

参与（岡山大学病院担当）〔岡山大学病院長室長〕

- ① 医事課の体制等の見直しの検討
- ② 病院経営及び収支の強化対策
- ③ 中央診療棟新営に伴う諸課題の検討
- ④ 病院の環境整備課題の検討
- ⑤ 病院事務部と関係組織との諸課題についての調査検討

3. 参与等の再雇用の結果、これまでアウトソーシングに回していた費用の削減がどれだけ可能となったか。その額をお知らせ願いたい。

【回答】繰り返しになりますが、参与は理事、部局長等が特に命じる事項を担当します。例えば、理事、部局長及び管理職員が職員と共同で行ってきた（行うべき）業務の一部を担当しますから、当該業務の推進や強化ということになりますので、アウトソーシングの業務とはまったく関連がありません。

また再雇用職員には、外注した業務や派遣職員が担当する業務を担当（宿舍管理業務や検収業務）している者も数名いますが、むしろそれぞれの経験を踏まえ、人員削減後に残った業務を担当、常勤職員の業務の一部を担当、退職した非常勤職員業務の一部を担当、新たな業務（ダイバーシティ推進室の業務）の一部を担当、定年退職したポストの業務に従事（施設系及び教室系技術職員、図書職員、技能職員）など、職員や非常勤職員の業務の一部を担当している再雇用職員がほとんどです。

ですから、アウトソーシング費用の削減というよりは、常勤職員の負担の軽減（超過勤務の縮減、新規業務の分担）や非常勤職員の業務の代行などを担当しているのが現状です。

単組便り（教育学部）



「忘年会にはちょっと早いんでない会？」

教育学部教職員組合は12月10日（金）、午後6時半から「忘年会にはちょっと早いんでない会？」を開催しました。場所は高島屋の東二百メートルくらいにある「活力商店」という店で、飲み放題の会費4000円（自前）でした。忘年会では、職組の新メンバーの加入の戦略、教職員組合の更なる親睦を深めるレクリエーションの企画について、飲みながらよい知恵を出し合うという構想でした。お酒が入るに従って、楽しく飲んで親睦を深めようという趣旨に変わったかも知れませんが、お酒が入るに従って記憶が定かではありません。参加者は、教育学部の職組の執行部と事務長、庶務及び教務グループの方々16名です。初めは、執行部のメンバーだけと考えていたのですが、事務グループの方々も参加してください、会に活力が出てまいりました。新学長に期待すること、教育学部教員と事務方の連携の在り方についての忌憚のない意見交換、希望するレクリエーション活動等有意義なコミュニケーションの場となりました。（黒崎）



編集後記

今回は、友人が教えてくれた欧米の祈りの言葉を紹介します。"God grant me the serenity/ To accept the things I cannot change,/ Courage to change the things I can,/ And the wisdom to know the difference." 「神よ、私を変えられないものはそれを受け入れる心の平安を、私を変えられるものはそれを変える勇気を、そして変えられるか変えられないかを見極める知恵を私にお与えください。」年の瀬となり、交通も日常生活もせわしくなってきました。健康に気をつけて、よい新年をお迎えください。