



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) 7168 (内線)  
 直通 TEL&FAX 086-252-4148

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)

|                       |            |                         |
|-----------------------|------------|-------------------------|
| 目次：1~7 退職手当に関する団体交渉報告 | 7 全大教会議事報告 | 8~9 職員宿舍縮小に関するアンケート調査報告 |
| 10~11 医大懇報告           | 11 旅行記     | 12 お知らせ                 |

# 平均 400 万円を越える退職手当の 強行引き下げに対し抗議する！

岡山大学法人は、2013 年 1 月 1 日から「国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律」（以下、「国家公務員退職手当改正法」とする）だけを根拠に、平均 400 万円を越える退職手当の大幅引き下げを実施しました。

## 1. 岡山大学法人側の提案

岡山大学法人が最初に退職手当規則改正案を組合に示したのは昨年末の 12 月 17 日でした。その提案は、人事院が行った退職金官民比較調査と「国家公務員退職手当改正法」にもとづいて、退職手当の原資である「特殊要因運営費交付金」が減額されることに対応したものでした。法人側が提案資料に掲載したのは以下の内容でした。

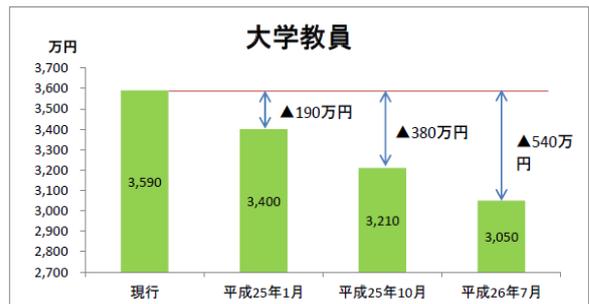
| <p>◆退職手当の支給水準の引き下げ</p> <p>官民均衡のために設けられている「調整率」を次のとおり段階的に引き下げる。</p> <p>※ 退職手当額＝退職日基本給×支給率（退職理由別・勤続年数別）×<span style="border: 1px solid black;">調整率</span>＋調整額</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th>期 間</th> <th>調整率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>現行</td> <td>104/100</td> </tr> <tr> <td>平成25年 1 月 1 日～ 9 月 30 日</td> <td>98/100</td> </tr> <tr> <td>平成25年10 月 1 日～翌年 6 月 30 日</td> <td>92/100</td> </tr> <tr> <td>平成26年 7 月 1 日以降</td> <td>87/100</td> </tr> </tbody> </table> | 期 間 | 調整率 | 現行 | 104/100 | 平成25年 1 月 1 日～ 9 月 30 日 | 98/100 | 平成25年10 月 1 日～翌年 6 月 30 日 | 92/100 | 平成26年 7 月 1 日以降 | 87/100 |
|---|--|-----|-----|----|---------|-------------------------|--------|---------------------------|--------|-----------------|--------|
| 期 間   | 調整率  |     |     |    |         |                         |        |                           |        |                 |        |
| 現行  | 104/100  |     |     |    |         |                         |        |                           |        |                 |        |
| 平成25年 1 月 1 日～ 9 月 30 日   | 98/100   |     |     |    |         |                         |        |                           |        |                 |        |
| 平成25年10 月 1 日～翌年 6 月 30 日   | 92/100   |     |     |    |         |                         |        |                           |        |                 |        |
| 平成26年 7 月 1 日以降   | 87/100   |     |     |    |         |                         |        |                           |        |                 |        |

みなさんは、これで自分の退職手当がどの程度減額されるかわかりますか？ 法人側にもっとわかりやす資料を求めましたが、「計算方法の資料を提供しているので、それ以上のサービスはしません」とのことでした。私たちにわかりやすく説明する気は全くありません。

福岡教育大学では、次のようなグラフで教職員に説明しています。そこで、次頁のように、私たちが独自に計算してみました（調整額は入っていません）。

なお、退職手当についての大学のお問い合わせ窓口は、人事課（栄典・表彰，労災，退職手当，年金）

tel: 086-251-7031 e-mail: [abh7031@adm.](mailto:abh7031@adm.) (以下、岡大ドメイン)



(勤続 35 年以上、教授で定年退職の場合で試算)

## 2. 組合側の主張

法人側の提案に対し、組合は以下の問題点を指摘しました。

- ①国立大学法人の退職金は、国家公務員の水準に機械的に準拠する必要はない！
- ②国立大学法人教員の支給水準は私立大学教員よりも、職員の水準は国家公務員よりも低い！
- ③退職手当支給水準引き下げは不利益遡及であり、違法である！

そして、退職手当の大幅引き下げを提案するのであれば、その理由をすべての教職員が納得するように説明すべきであると要求しました。

### 3. 不誠実な交渉で、強行引き下げ

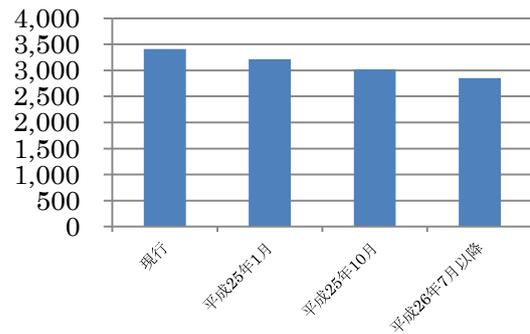
12月20日の団体交渉で、岡山大学法人として退職手当を引き下げざるをえない理由の説明を求めたところ、翌21日に法人から総務・企画部長名の文書による回答がありました。それは「退職手当の原資はすべて特殊要因運営費交付金であり、本学で独自に上乘せする財源はない」という団体交渉の中で主張されたことの繰り返しでした。組合は、これではこの引き下げが労働契約法が求める「高度の必要性に基づいた合理的な内容」であることの説明になっておらず、不利益遡及に該当する違法なものであると回答しました。この後も総務・企画部長名の文書による説明がありましたが、十分な説明はなく、組合は合意しませんでした。(主な文書を後掲します。)

法人は27日の役員会において「岡山大学職員退職手当規則の一部改正について」を原案通り承認し、1月1日から実施しました。12月17日に改正案が示されてからわずか2週間での強行措置です。

**私たち組合は、退職手当の支給水準引き下げに断固反対するとともに、岡山大学法人執行部に対して岡山大学教職員の生活を守る努力をし、組合との誠実な交渉を行うよう求めるものです。**

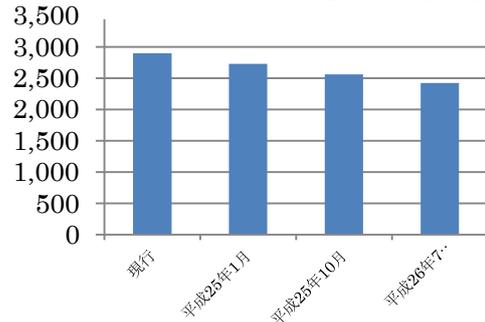
万円

(勤続35年以上、教授で定年退職の場合)



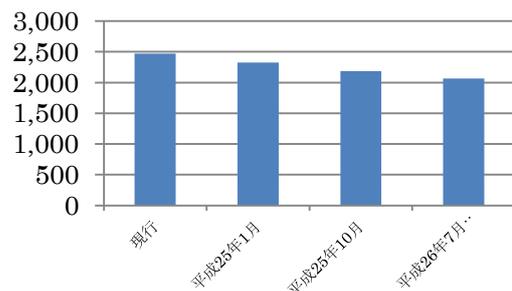
万円

(勤続35年以上、准教授で定年退職の場合)



万円

(勤続35年以上、事務職5級で定年退職の場合)



## <12月20日の団体交渉に向けての組合からの要求書>

2012年12月19日

国立大学法人岡山大学  
学長 森田 潔 殿

岡大職組申第48号

岡山大学職員組合  
執行委員長 住野 好久

### 退職手当支給水準引き下げに関する要求書

要求項目

1. 国家公務員の退職手当支給水準引き下げに追従した措置を行わないことを求める。
2. 退職手当をやむなく引き下げる場合、労働者を納得させる合理的な説明を求める。
3. 退職手当をやむなく引き下げる場合、それにみあった代償措置を求める。

理由

現在本学では、国家公務員の退職手当支給水準引き下げに追従して退職手当を変更する準備を行っているが、これは重大な給与の不利益変更であり労働者の生活を著しく脅かすものである。また、給与の変更は労使交渉によって決められるものであり、労働者の同意無しに経営者が一方的に変更することはできず、今回の件は労働契約法に違反している可能性が高い。以上のことより、今回の退職手当支給水準引き下げを認めることはできない。

退職金が、国からの交付金によって厳密に賄われていることは理解できるが、法人としての経営努力により削減分をカバーしようとする様子が見られず、安易な国家公務員準拠で厳しい財政事情を労働者だけに転嫁しているようにしか見えない。これほどの大きな不利益変更に対して、大学には説明責任と経営努力を求めるものである。

## <12月20日の団体交渉にもとづく確認事項>

岡山大学職員組合（以下組合）と国立大学法人岡山大学（以下法人）は、2012年12月20日にもたれた労働組合法第六条にもとづく団体交渉結果を以下のように確認した。

1. 組合は、国家公務員の退職手当支給水準引き下げに追従した措置を行わないことを求めた。これに対し、法人は、以下の理由により国家公務員の退職手当支給水準引き下げに追従した措置を行うことに理解を求めた。
  - (1) 退職手当の財源は特殊要因の運営費交付金であり、大学に裁量の余地がない。
  - (2) 臨時特例法による給与削減の圧縮で多大な経営努力を払っている。
  - (3) 教育研究費から人件費への持ち出しを行うことは、社会的な説明ができない。
 これに対し、組合は、これでは今回の引き下げが労働条件の不利益変更の際に求められる「高度な必要性に基づいた合理的な内容」であることを説明したことにならず、納得できないと答えた。
2. 組合は、退職手当の引き下げは不利益遡及であり違法であること、そして過去に民間でそのような判例があることを示した。これに対し、法人は、国立大学法人は民間企業と異なり退職金を積み立てておらず、財源の仕組みが異なるので、環境の違う民間の判例はそのまま国立大学法人には当てはまらないと考えているとの見解を示した。
3. 組合は、退職手当の財源確保のための経営努力を行っているのか説明を求めた。これに対し、法人は、財源確保のための経営努力は行っているが、大学法人という立場上制約が多く、独自に補填する財源を確保することができないと答えた。
4. 組合は、実際に財源確保の余地がないことを説明する文書を提示することを求めた。法人は用意すると答えた。
5. 組合は、全教職員に対して、退職手当支給水準引き下げの説明会を行うことを求めた。法人は、メールやホームページ掲載による説明は行うが、全学的な説明会については開催しないと答えた。
6. 法人は、2013年1月1日からの施行にむけて準備を進める旨を伝えた。これに対し、組合は、今回の引き下げが「高度な必要性に基づいた合理的な内容」のものであることと、これが違法のものではないことの説明がない限り同意できないと答えた。



2013年1月30日

## <12月20日団体交渉後の法人からの回答書>

平成24年12月21日

岡山大学職員組合執行委員長殿

総務・企画部長  
江原 滋

### 団体交渉における要求事項について（回答）

平成24年12月20日に行った団体交渉における要求事項について、別紙のとおり回答します。

（別紙）退職手当支給水準引き下げに関する要求書について（回答）

平成16年4月に岡山大学は国立大学法人に移行し、身分は国家公務員から法人職員となり、国の制度から労働基準法等の適用となりました。公務員制度の下で適用されている勤務制度等については、可能な限り現状を就業規則に反映させるとともに、一部ではありますが、大学独自の人事システムの構築（特別契約職員制度の導入、兼業許可の緩和等）も可能となりました。しかし、身分保障の観点から、非公務員型の法人職員として、文部科学省共済組合の健康保険、国家公務員退職手当、国家公務員の共済年金の各

制度が適用となっています。

特に、退職手当は、国家公務員としての在職期間を通算する国家公務員退職手当法上の職員となっており、岡山大学が国と全く同じルールで計算し退職後に支払いますが、その財源はすべて国からの特殊要因の運営費交付金であり、その使用目的は退職手当に限定されています。法人化後、大学独自で退職金相当額を引当金として積み立てているわけではなく、国家公務員と同様の退職手当の財源は国であり、特殊要因の運営費交付金として補填が100%保障されています。これまで、給与減額などの不利益変更の場合は、職員代表委員会の意見聴取、職員組合との労使交渉を踏まえて、遡及適用は行わず、国の制度を超えた手当や特別休暇を新設するなど、法人化後の大学裁量の施策も行ってきました。

また、本学は平成24年度予算額で196億円の運営費交付金が交付され、平成23年度人件費186億円のかなりの部分は国からの税金により賄われています。現在、森田学長の英断により、国家公務員給与臨時特例法に準拠した平均7.8%の給与減額ではなく、岡大独自の給与削減で対応しています。平成25年度の概算要求では、臨時特例法に基づく給与減額相当分として13.3億円の運営費交付金が減額されていますので、今年度の給与削減総額が6億円であることを考慮すれば、本学は給与面ですでに多大なる経営努力を行っています。

しかし、退職手当は法人の裁量の範疇を超えています。職員組合からは「最高裁の判例で退職手当支給水準の引き下げは違法である」との意見もありましたが、別の法理では「国家公務員の退職手当は、賃金の後払い的な性格も有しているものの、長期にわたる労働に対する勤続報償が基本的な性格でもあり、民間の引当金積立の最高裁判例の内容をそのまま今回の退職手当の引き下げ措置に当てはめようとするのは適当ではない、民間企業の判例とは環境が違う」という考え方もあります。本学は違法なことを実施するとは考えておりません。

仮に、平成25年3月の定年退職者52名の退職手当を現行どおりの支給水準で支払った場合、その差額7,600万円(個人平均145万円)は大学の持ち出しとなり、さらに今後より多くの差額を大学が持ち出すこととなります。その補填の財源は学生納付金などの教育研究費であり、国立大学法人として社会への説明責任を到底果たすことはできません。今回の退職手当支給水準の引き下げにご理解をお願いします。

## <12月21日付の組合の見解>

2012年12月21日

岡山大学学長 森田 潔殿

岡山大学職員組合執行委員長 住野 好久

総務・企画部長よりの「団体交渉における要求事項について(回答)」(12月21日)  
に対する岡山大学職員組合の見解

1. 「退職手当は、国家公務員としての在職期間を通算する国家公務員退職手当法上の職員」であり、国立大学法人は国家公務員の退職手当制度に準ずるものだという認識は誤りである。

①各国立大学法人は「職員の給与及び退職手当の支給の基準」を経営協議会で決める。

国立大学法人法第20条(経営協議会)

4 経営協議会は、次に掲げる事項を審議する。

三 学則(国立大学法人の経営に関する部分に限る。)、会計規程、役員に対する報酬及び退職手当の支給の基準、職員の給与及び退職手当の支給の基準その他の経営に係る重要な規則の制定又は改廃に関する事項

②承継職員については国家公務員退職手当法を準用した計算方式で国が財源を確保する。

「国家公務員からの移行職員の退職手当については、国家公務員退職手当法により維持されていた水準を尊重(期間通算を含む)して措置するものとする」(「中央省庁等改革の推進に関する方針」H16)ため、国立大学等から引き続き法人職員となる承継職員(法人法附則第4条)については、退職時点で国家公務員退職手当法を準用した計算方式により、当該職員が国家公務員であったとして計算した退職金を支給するための所要財源を措置することとされた。(「国立大学法人経営ハンドブック」2004)

③つまり、国家公務員と同様の退職手当の財源は国であり、特殊要因運営費交付金として支給されるが、それによって各法人の退職手当の支給水準が決定されるのではなく、それをふまえて各法人が独自に退職手当の支給水準を決めればよい。

現時点の「国立大学法人岡山大学職員退職手当規則」は国家公務員と同様の計算方式だが、今後も国

家公務員と同様でなければならないということはない。

ゆえに、国家公務員準拠のみを理由とする今回の退職手当支給水準引き下げは納得できない。

## 2. 特殊要因運営費交付金が減額されたとしても、法人としてこれまでの支給水準を維持できるよう努力すべきである。

- ①これまでの「国立大学法人岡山大学職員退職手当規則」にもとづく支給を行なうための努力の跡が見られない。12/20の団体交渉では「9月から情報提供している」という発言があったが、「情報提供」ではなく、9月から「財源確保」や「支給水準確保のための検討」に取り組むべきではなかったのか。
- ②国大協や近隣の大学等とともに、文部科学省へ必要な特殊要因運営費交付金を要求すべきである。そもそも文科省は法人化する時点で、国立大学法人の必要な退職準備金を法人に支払わないこととした。そして、国家公務員の退職手当支給率等が変更になったからといって、国立大学法人職員の退職金支給額を減額するというのは一方的で不当な措置である。
- ③また、教育研究費を削らないで大学独自の補填を行なうために、大学会館周辺環境整備など緊急性のない支出を取りやめて補填に使うなどの今年度事業計画の見直しなどをすべきではなかったのか。
- ④岡山大学は、自分たちの生活を守るために何もしないという意識の広がり、現執行部に対する不信と不満を高め、岡山大学へのアイデンティティを喪失させるものになる。

## 3. 退職手当支給水準引き下げは不利益遡及であり、違法である。

- ①すべての勤続年数に対応した支給率に、例えば1年6月後には87/100を掛けることによって、定年退職・自己都合退職とも、現時点で計算される退職手当より減額される。これは、賃金の後払いの性格を持つ退職金の現在支払うべき金額を、過去に遡って減額することであり、不利益の遡及を行なっている。また、少なくとも自己都合退職分の債権は確定していると考えられ、その減額は不利益遡及に当たる。このような退職手当の不利益遡及は、賃金の不利益遡及が違法であると同じく、違法なものである。
- ②民間企業における退職手当削減の不利益遡及の違法性を示した最高裁の判例がある。

朝日火災海上保険事件

「不利益変更：退職金規程の効力」（最高裁第三小法廷判決：H8.3.26）

57歳を超えて在職していた原告の在職年数を元にして、従来計算法で出された退職金が既得権として確保されるべき、退職金規程の不利益変更によって、その部分まで減額する事は許されない。

- ③法人側の「国家公務員の退職手当は、賃金の後払い的な性格も有しているものの、長期にわたる労働に対する勤続報償が基本的な性格でもあり、民間の引当金積立の最高裁判例の内容をそのまま今回の退職手当の引き下げ措置に当てはめようとするのは適当ではない、民間企業の判例とは環境が違う」という見解は、その明確な根拠が示されておらず、最高裁の確定判例もない。
- ④全国の国立大学法人で退職手当支給水準引き下げに関する団体交渉が進められている。その中で裁判闘争も模索されている。状況によっては我々も検討しなければならない。

## 4. 今回の退職手当支給水準引き下げの目的が官民格差を縮小し、「社会一般の情勢に適合」させることであれば、教員の場合は国立大学法人岡山大学と民間（私学）の大学との比較が必要ではないか。

- ①11/29の団体交渉において資料として示したように、私立大学教員との給与・退職手当と比較すれば、国立大学教員の給与・退職手当水準は明らかに低い。低い方がさらに引き下げを行うのはナンセンスである。
- ②なお、事務・技術職員は、国家公務員（行一）の給与水準を100とすると85.4（11年度）である。単純に計算して、国家公務員に対して退職時の給与が1割（4万円）低ければ退職手当は300万円程低くなる。国家公務員と同じ水準の引き下げをする必要はない。
- ③「社会一般の情勢に適合」させるためには、退職手当の支給水準をどうすべきかを調査した上で、国立大学法人岡山大学としての支給水準を決めるべきではないか。

## 5. 全教職員に今回の退職手当支給水準引き下げが「高度の必要性に基づいた合理的な内容」であることを説明し、全教職員の納得と合意を得る努力をすべきである。

- ①今回の提案は、退職後の人生設計に大きな影響を及ぼす重大なものであるにもかかわらず、大学WEBページには国家公務員準拠以外の理由はなく、「高度の必要性」は全く丁寧に説明されていない。
- ②労働法研究では本人の同意を条件としている。

高木紘一『賃金等労働時間』（日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法』第5巻、2000年より）  
 <退職時の退職金が、改正前の規程による退職金より引き下げて支給することは、本人の同意を得ずにはできない>

退職金は長期勤続に対する報償であり、具体的請求権は退職という不確定期限の到来によって発生す

るものであるが、支給基準が就業規則などとして労働契約となっている以上は、それに規定された退職金受給権が当該の労働者にとって「既得の権利」である。民法上の「事情変更の原則」が妥当するような特別の事情がないかぎり、変更不同意労働者に対しては、変更後も旧規程の基準が適用される。

また、労働者の同意は、定年年齢や退職金など将来の1回限りの労働条件を変更するときには、黙示の同意ではなく、個々の労働者の明示の同意が必要である。

③時間をかけて、国立大学法人岡山大学としての退職手当支給水準のあり方を検討し、それが「高度の必要性に基づいた合理的な内容」であることを全教職員に丁寧に説明し、個々の労働者及び組合の「明示の同意」を得る努力をすべきである。

現状では、組合として法人からの退職手当支給水準引き下げ提案を理解し同意することはできません。

2012年12月25日までに、上述した点について法人として誠意ある対応がない場合は、労働組合として可能な手段での闘争を呼びかける予定であります。

## <12月25日付 総務・企画部長名の回答>

平成24年12月25日

岡山大学職員組合執行委員長 殿

総務・企画部長 江原 滋

### 岡山大学職員組合の見解について（回答）

1. 「退職手当は、国家公務員としての在職期間を通算する国家公務員退職手当法上の職員」であり、国立大学法人は国家公務員の退職手当制度に準ずるものだという認識は誤りである。
2. 特殊要因運営費交付金が減額されたとしても、法人としてこれまでの支給水準を維持できるよう努力すべきである。

国立大学法人職員は、国家公務員としての在職期間を通算し国家公務員退職手当法の基準に基づき退職手当が支給されています。岡山大学においては国と全く同じルールで計算し退職後に支払いますが、その財源はすべて国であり、使用目的が退職手当に限定された特殊要因の運営費交付金です。これは、法人化の際に国家公務員退職手当法に基づく退職手当が支払われた場合、国家公務員及び国立大学法人の職員としての在職期間を通算した場合に比して退職手当が少なくなることを回避するため、身分承継に伴う不利益が生じないように制度設計されたからです。

私達の退職手当は国家公務員準拠であるからこそ、国立大学法人の経営状況、運営費交付金の増減に影響を受けることなく、今後も確実な支払いが保証されています。もちろん、岡山大学職員退職手当の支給水準の改定は、大学が法人としての決定手続きに従って行い、職員代表委員会の意見聴取、職員組合との団体交渉を踏まえて、経営協議会、役員会で審議・決定します。

また、大学執行部は、平成24年度の給与臨時特例法に対応した給与減額において、かなりの経営努力を行っています。仮に、退職手当に関して大学独自の支給基準で支払った場合、国の基準を超えた部分は大学が別枠で財源を確保する必要があり、大学で準備できる金額ではありません。その補填の財源は学生納付金などの教育研究費であり、国立大学法人として社会への説明責任を到底果たすことはできません。

3. 退職手当支給水準引き下げは不利益遡及であり、違法である。

職員組合から示された「民間企業における退職金削減の最高裁判例」は、定年の引き下げと退職金の引き下げを同時に実施した事案です。労働者に不利益ばかりを被らせることとなり、具体的に取得した退職金請求権（既得権）を一方的に変更するのは不合理であると示しています。

しかし、本学の退職手当は、国家公務員の長年にわたる公務の貢献に対する勤続報償を基本的な性格としており、退職手当の具体的請求権は退職時に発生することから、民間企業の判例とは環境が違っていると考えております。今回の事案にそのまま合致する判例があるわけではありません。

4. 今回の退職手当支給水準引き下げの目的が官民格差を縮小し、「社会一般の情勢に適合」させることであれば、教員の場合は国立大学法人岡山大学と民間（私学）の大学との比較が必要ではないか。

国家公務員の退職手当については、人事院の官民比較調査結果及び見解並びに有識者会議報告を踏まえ、官民均衡の観点から退職手当の支給水準の引き下げが行われました。団体交渉において示された、私立大学

教員との給与・退職手当は、大阪、京都など大都市圏の大学が主流であり、一概に比較することは適切ではありません。国立大学間でも調整手当（東京18%、大阪15%、京都10%、岡山3%）の差が、給与支給額に大きく影響しています。

なお、事務・技術職員のラスパイレス指数が低い原因も、調整手当が大きく影響しています。退職手当は、退職時の扶養手当や調整手当等を含む支給額がそのまま連動するのではなく、諸手当を含まない本俸を基準に算定するので、調整手当の支給率の差は影響されません。

5. 全教職員に今回の退職手当支給水準引き下げが「高度の必要性に基づいた合理的な内容」であることを説明し、全教職員の納得と合意を得る努力をすべきである。

国家公務員退職手当法の法案成立が遅れ、本学の退職手当規則の具体的な変更内容をぎりぎりまで確定することができませんでした。しかし、9月以降、今後の人事関係制度（労働契約法の改正、人事院勧告、国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げ等）の改正について、部局連絡会、事務連絡協議会、人事制度説明会、職員代表委員会、団体交渉などを通して随時、情報提供をしてきました。退職手当規則の改正後、再度、学内ウェブページに掲載して、全学に周知いたします。

なお、1月に退職予定者を対象に「生涯生活設計セミナー」を開催し、定年退職に係る具体的な手続きを説明します。特に、退職手当、共済年金、共済保険については、個別に退職手当の額、年金の額をお知らせして、各種制度の理解を深める予定としています。



## 全大教、退職金切り下げに対抗するための緊急全国単組代表者会議報告



2013年1月13日13時より4時間にわたり、東京のエッサム本社ビル3階グリーンホールにおいて、「退職金切り下げ問題についての緊急全国単組代表者会議」が開催されました。退職金切り下げ問題への関心は全国の大学で高く、69単組から中央執行部なども含め95名の参加がありました。会議は、笹山弁護士による講演と長山書記長による執行部報告と単組間交流の3部構成でした。

笹山弁護士による講演では、今回の不利益変更をどう考えるかについての、法律的な位置づけについて解説していただきました。労働問題に関する裁判について歴史的に重要な事案を時系列に沿って詳しく解説していただき、現在我々の置かれている立場と今後の見通しについて考察していただきました。しかし、挙げられた裁判例は、必ずしも労働者側が

勝っているものばかりではありませんでした。

また、裁判所は、不利益変更のための高度な必要性を安易に認めやすいという傾向もあるそうで、今回の問題の裁判闘争の難しさを認識させられました。裁判に勝つためのポイントは、労働者の不利益をリアルにすることが重要で、いかに我々が困っているのかを示す運動の盛り上がりが必要だとのことでした。

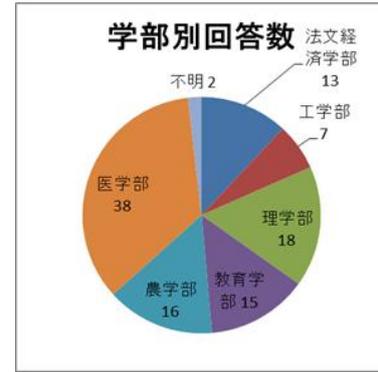
長山書記長による中央執行部報告では、「退職金切り下げに対抗する団体交渉等の闘争戦術について」と題し、最新の動向を踏まえて団体交渉からストライキ、裁判までの闘争のやり方についてトータルに解説していただきました。配付資料はコンパクトにまとめてあり、今後の組合活動で参照するのに便利なものに仕上がっているように感じました。また、各単組が各大学法人と労使交渉を行っている中で、全大教は文科省と政府を使用者とみなして交渉を試みていることにも触れられていましたが、これは法人化の欺瞞の核心に触れる活動であるように思います。この活動については、各単組で教職員に広く周知する必要があると感じました。

単組間交流は、あまり時間が無く十分な討議はできませんでしたが、新潟大単組から財務諸表の特定の箇所をチェックすることで大学の資金的な余裕を分析することが出来るという発言があり、他大学の単組から注目を集めていました。厳しい状況に変わりはありませんが、法人と組合の労使関係を改善していく過程の重要な通過点に我々はいるのではないかと感じさせられる会議でした。（藤原貴生）

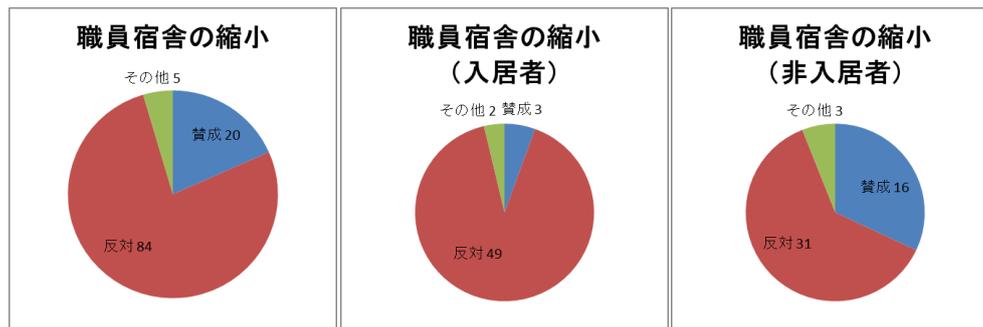
## 岡山大学職員宿舎縮小＝事実上廃止についてのアンケート調査結果

岡山大学職員組合では、宿舎縮小問題について12月26日より緊急のアンケート調査を行いました。短期間のアンケートでしたが、109件の回答をいただきました。ご協力ありがとうございました。

- ・職種：教員 76、職員 25、未記入 8
- ・組合：組合員 67、未組合員 24、未記入 18
- ・家族：世帯 68、単身 24、未記入 17
- ・宿舎：入居 54、非入居 50、未記入 5



### ＜職員宿舎の縮小＝事実上廃止について＞



(反対)「学教員は本来、大学間を移動する流動性を求められているはずで、流動性を奨励する意味でも、職員宿舎は必要である。また、宿舎を廃止して本当に経費的な節減になるのかの試算も示してほしい。」(組合員・入居)

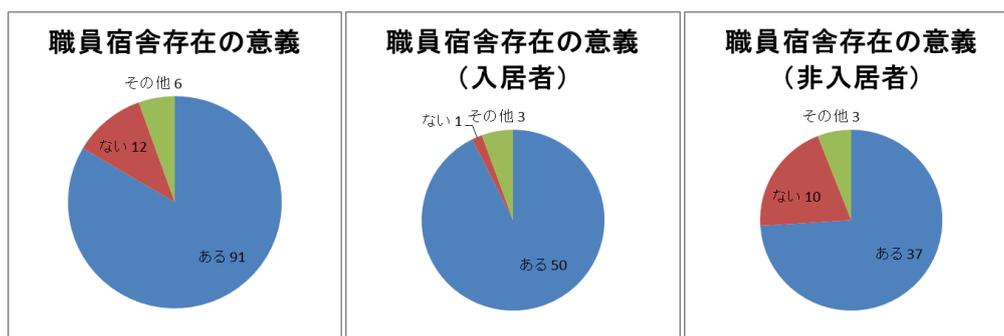
(反対)「国立大学教職員の宿舎からの撤去問題は、生活環境に大きな負担及び打撃を与えるものであり、短兵急に結論を出すべき筋合いのものではないと考えられます。給与が削減されている中、経済的にも大きな負担を招くものであり、死活問題であると言えます。一般の国家公務員に対する宿舎問題の対処の実情や、他大学における対処の状況を十分に注視しながら、慎重に検討されるよう希望します。岡山大学のみ先走った対応をすることのないよう、強く要望します。」(未組合員・入居)

(反対)「職場の近くに宿舎があり、費用が安いことによって、研究が支えられている。」(組合員・非入居)

(賛成)「予算を適切にふり分ける、財源を確保する(宿舎を倒して売却することによって)ための施策であれば、やむを得ないと思います。」(組合員・入居)

(賛成)「改築費・維持費がばかにならないから。最小限の宿舎でいいと思う。」(組合員・非入居)

### ＜職員宿舎の存在意義 (岡山大学が職員宿舎を持っていることの意義) について＞



・「岡山大学の場合、通勤にとられる時間が少なく、その分、休日・夜間も含め、研究・教育にかけられる時間が多く確保できる(大学近くは、家賃・土地代等が高く職員宿舎がないと近隣に住むのが難しい)。これがなくなると、岡山大学としての競争力がかなり落ちることになるのではと危惧する。また、次世代育成・男女共同参画の観点からも、現状の立地は、育児等の時間確保のためにも重要な要因になっていると言える。」(組合員・入居)

・「①津島地区が文教地区として恵まれているのは、多くの岡山大学関係者が職員宿舎およびその周辺に居住しているため、地域への社会的・経済的な貢献の意義を持つ。②現在大学が推進するキャンパス創成への貢献。教職員・学生が生活をともにするキャンパスのあり方は欧米・中国など世界の大学ではしばしばみられる。広大な岡大キャンパスなら、むしろ学生の宿舎などをさらに充実させて、こうしたあらたなキャンパス作りの方向性をあえて進めることも可能だろう。③地方大学である岡山大学がすぐれた人材をつなぎとめるために官舎は重要な意味を持っている。」(組合員・入居)

・「職住近接」という環境は、研究者にとって貴重な条件。本学の誇れる環境のひとつ。」(組合員・非入居)



## 全大教第23回医科系大学教職員

### 懇談会に参加して

医学部職員組合 看護師 山崎 典子

第23回医大懇は、「安全・安心な医療、安心して働き続けられる大学病院を」をテーマに12月1日2日の2日間22大学88名が参加し京都大学で開催されました。



分科会では、①「安全・安心の医療をめざして」②「教職員の労働条件改善」③「魅力ある組合と組織作り」④「保育所問題」の4つのテーマで討論が行われました。岡山大学から参加した看護師3名は分科会①に参加しました。

平成22年6月に閣議決定された「新成長戦略」において医療・介護・健康関連産業は「日本の成長牽引産業」として位置づけられるとともに、質の高い医療・介護サービスを安定的に提供できる体制を整備することとされています。

看護師等の「雇用の質」の向上のための取り組みとして①就業状況②労働時間等③業務の効率性④多様な働き方⑤キャリア形成について、各大学病院看護部長あてに周知された厚生労働省5局長(医政局長、労働基準局長、職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長、保険局長)通知に関して、WLBなどその趣旨が活かされる職場を作る取り組み、課題についてさまざまな意見が出されました。「7:1」看護の導入は、看護師の労働条件の改善が大きな目的のはずですが、法人化以降、病院の収入が労働条件の改善よりも優先され、看護師の労働過重が増し、疲弊している看護師が増えているなど、実際はまだ多くの課題が残されていることが明らかにされました。当院でもメンタルによる病気休暇が増えているようです。看護師が大切にされない職場では患者さんを大切にすることはできないと思います。

公益財団法人 労働科学研究所 慢性疲労研究センターの佐々木 司先生による記念講演では「ルール

がわかれば変わる、看護師の交代勤務」と題して夜勤交代勤務のリスクとそのリスクを軽減する交代勤務のありかたについてわかりやすく説明してくださいました。人間は完全に夜勤適応しない。夜勤は最小限にとどめるべき。16時間夜勤は外国ではまずない。日勤より夜勤の安全性は低下する。8時間夜勤より12時間夜勤の安全性は低下する。夜勤者はガンリスクが高いこと(睡眠と性ホルモンの研究結果をもとに、日本人男性交代勤務者の前立腺ガンは3倍高い。女性は乳ガンリスクが高く、乳ガンになれば子供にも遺伝し社会的遺伝となる)など、数々のデータに基づいた話は説得力がありました。2011年の日本看護協会ニュースでも夜勤と事故のリスクが問題にとりあげられています。現在岡大病院では、一般病棟は2交代で16時間の長時間夜勤を強いられています。患者様に安心安全な医療を提供し、安心して働き続けられる病院にするためには、私たちひとりひとりが自分のこととして捉え行動することが求められていると感じました。

今回3人の友人と参加させていただきとても有意義な時間を過ごすことができました。厚生労働省5局長通知について、岡大病院でも学習会ができればよいと思いました。佐々木先生の講演はユーモアに富んでいてとてもわかりやすく、岡山大学病院でも聴く機会があればよいのと思いました。



集会が終わってから、紅葉まっさかりの秋の京都観光もすることができて楽しい思い出がたくさん出来ました。もっと多くの看護師が医大懇という機会を活かして全国の看護師と交流をもつことができればと感じました。みなさんも組合に加入して全国の仲間と交流しませんか。

「安心・安全な医療を求めて」

岡山大学医学部職員組合 木村、三浦、山崎

各大学病院の実情を話しました。超過勤務、年休の消化、勤務形態、夜勤の問題など離職についても他の大学病院も同じように多く、精神を病む人が多いということ。

私が思うことは、超過勤務はできるだけ少なく、夜勤も負担が少なくできたら・・・と。私自身、長くきつい勤務についていると頭が重くなり、思考力が衰えてきます。それでも続けなければならなければ、かなりのストレスがかかります。辞

めていく人の中にはこれらのことが、もう少し何とかなったら、とどまることができたかもしれません。

(一番の問題は、職場の人間関係だとは思いますが・・・) 看護師が長く続けられる職場こそ安心・安全な所だと思います。落ち着いて働けるということは、看護師にも余裕があり、患者さんの声にも耳を傾けられると思います。

佐々木司先生のお話は、ユーモアのセンスに溢れ興味深く聞かせていただきました。2交代より3交代、勤務間隔を開ける。深夜も2時間睡眠の休養が必要。すべてに同意できたわけではありませんが、当院でも講演していただきたいなと思いました。

楽しい交流会が持てました。京都の紅葉も美しかったです。



## ローカル線で行く！フーテン旅行記

### 第5回 日本最南端の鉄道! ゆいレール

工学部単組 大西孝

連日寒い日が続いていますが、こうも寒い日が続くと暖かいところが恋しくなります。というわけで、今回は沖縄を走る日本最南端の鉄道に注目しました。「日本最南端の鉄道は鹿児島県にあるんじゃないの?」という答えが返ってきそうですが、実は沖縄にも鉄道が走っています。ただし、2本のレールの上を走る鉄道とは違い、1本のレールにまたがって走るモノレールですが、法的には鉄道に分類されています。

今回ご紹介するのは、沖縄県の玄関である那覇空港から那覇市の繁華街を抜けて、琉球王朝の古都である首里を結ぶ沖縄都市モノレールで「ゆいレール」の愛称で親しまれています。この愛称は、沖縄の方言で「助け合い」という意味の「ゆいまーる」に由来するとか。沖縄には戦前に県営鉄道がありましたが、沖縄戦で破壊されたため久しく鉄道路線がありませんでした。しかし移動手段を自動車に頼った結果、那覇市内や周辺の交通渋滞が深刻になったため、ゆいレールの建設が急がれ、2003年に完成しました。

ゆいレールを利用する際には、600円の1日乗車券がお得で便利です。というのも空港と首里を往復(往復料金640円)するだけで元が取れますし、沿線の飲食店や観光施設で割引が受けられます。また、この1日乗車券は最初に自動改札機を通過してから24時間有効で、例えば夕方の飛行機で那覇空港に到着

して市内に向かう場合に1日乗車券を使えば、翌日の夕方までゆいレールが乗り放題となり、日付が変わっても使えるという面白い切符です。



首里城の横を快走するゆいレール。2両編成でコンパクトですが存在感は抜群

沿線には繁華街の国際通りや地元の食材がそろった牧志公設市場などいくつも見どころがありますが、何と言っても圧巻は首里城です。終点の首里駅からお城の石垣に沿って15分ほど歩いていくとやがて門が見え、そこから入ると正殿はすぐです。2000円札でお馴染みの守礼門は、正殿を挟んで駅と反対側にあるので少し歩く必要があります。首里駅からアプローチする観光客は少ないようですので、ゆったりと広大なお城の中を散策できます。



こちらは有名な守礼門。観光客の大半はこちらから場内に向かうようです。

また、各駅の近くにある地元の買い物客が通うスーパーで、お弁当などを買ってみるのも旅の楽しみです。観光客を相手にしているお店とは一味違った、地元ならではの味が楽しめます。オリオンビールやさんぴん茶(ジャスミンティー)とともに、ご飯の上にスパムが載った地元向けのお弁当を食べると、遠くに来たんだなという実感が湧きます。

地元の香りを実感できるゆいレール。市内の渋滞を気にせず首里から空港までを30分程度で移動できるので、旅行の最終日に飛行機までの時間調整を兼ねて首里城の周辺を散策するのもいいかもしれません。

## 岡山大学職員組合メーリングリスト 登録のご案内

「組合からのお知らせ」「組合だより」「全大教メールマガジン」「全大教からの情報」などを、組合員のみなさまにダイレクトにお伝えするメールサービスを始めました。

登録をご希望の方は、連合体事務所まで配信先メールアドレスをご連絡ください。

(ODUnion@mb4.seikyuu.ne.jp) なお、お知らせいただいたメールアドレスは、このメールサービス以外のいかなる目的にも使用いたしませんのでご安心下さい。

岡山大学だけではなく、全国の大学や組合活動の状況をリアルタイムにお知らせする組合メーリングリストにご登録を！

## 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：新村容子 文学部教授 内線7411

### \*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。

主な活動：団体交渉

学長懇談会

講演会、学習会の開催

研究科長・各部長・病院長と交渉、

レクリエーション活動

コーラスサークルなど

お申し込みは、各単組役員もしくは、組合まで

## ～ お知らせ ～

### 映画「ひまわり～沖縄は忘れない あの日の空を～」

1959年6月、沖縄・宮森小学校に米軍ジェット機が炎上墜落し、学童11名、近隣住民6名が犠牲となった大惨事を題材とする壮大な人間ドラマを映画化！

2月10日(日) ぐらしき健康福祉プラザ

①10:30～ ②14:00～ ③18:30～

一般1,300円を600円に(700円補助)

### 演劇「臨界幻想2011」(青年劇場)

日時：2月25日(月) 19:00 開演

場所：岡山市民会館

一般3,500円を1,500円に、学生2,000円を1,000円に(組合が補助します)

両チケットは組合事務所まで(内7168)



### レストランカラオケシダックスのお知らせ

年末にチラシと仮カードを配布しました。組合員特典のサービス(ドリンク人数分サービスもしくは、ルーム料金30%OFF)があります。どうぞ、ご利用ください。

## 教職員共済説明会のお知らせ

### ～セカンドライフへのご提案説明会～

2月20日(水) 12:00～13:00

組合事務室にて開催します。(昼食を用意します)  
15:00～17:00は、個別相談。

### ～現職の方へのご提案説明会～

17:30～18:00は、現職の方へのご提案ご説明会をします。

今まで教職員共済のご利用のない方も、どうぞお気軽にご参加ください。

お申し込みは、組合(内7168、mail : [ODUnion@mb4.seikyuu.ne.jp](mailto:ODUnion@mb4.seikyuu.ne.jp))まで

冷え込んだ冬の朝、水溜りに氷を見つけた子の小さな手には、氷のかけらがきらきらと光っていました。

きらきらと氷のかけら 手に持ちて

朝日にかざす 吾子は三歳 一代