



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

目次：1~3 有期雇用職員制度改定 3~4 11/29 団体交渉確認書 5~6 団体交渉解説 6 団体交渉要求書
 7 全大教からの情報 8 単組だより（教育学部から）お知らせ

4月から改正労働契約法に対応した有期雇用職員の雇用制度実施

全員 2013年4月で雇用年数のカウントリセット

医療系職員は実質的に無期化



2012年8月に労働契約法が改正され、①無期労働契約への転換、②「雇止め法理」の法定化、③不合理な労働条件の禁止、の3つのルールが明記されました（詳しくは『組合だより158号』を）。このうち、①無期労働契約への転換の施行期日は2013年4月1日となっており、これに向けて現在岡山大学でも有期雇用職員の雇用制度の見直しが行われています。



現在の岡山大学の有期雇用制度

現在の岡山大学の有期雇用職員制度の概略をまとめると以下のようになります。

事務系、技術系、医療系の職員の場合、

- ・原則 1年プラス2年プラス3年の雇用契約。
- ・最長雇用期間6年。
- ・6年たった後はクーリング(空白)期間1年。おけば再び雇用が可能。

教員の場合

- ・特に最長雇用期間の定めはなし。
- ・非常勤講師は1年契約で必要なだけ何度でも更新可能。

この制度のまま4月を迎えた場合、岡山大学の有期雇用職員は雇用期間が2018年4月以降に5年を越えると無期雇用への転換を希望することができます。希望すれば無条件に無期雇用となることとなります。これを避けるために岡山大学は有期雇用職員制度を変更しようとしています。

2013年4月以降の

岡山大学の有期雇用職員制度(予定)

4月以降の岡山大学の有期雇用職員制度として提案されている制度の概略を紹介します。

事務系、技術系の職員の場合

- ・最長雇用期間5年。
- ・5年雇用後はクーリング期間半年おけば再び雇用が可能。

医療系の職員の場合

- ・有期雇用としては最長雇用期間5年。
- ・5年を越えて勤務することが適当と認められた場合無期雇用契約に転換。

教員の場合

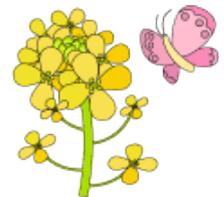
- ・任期をつけるかどうかは部局判断。
- ・任期をつける場合は5年以内に。

非常勤講師の場合

- ・最長雇用期間5年。
- ・5年雇用後はクーリング(空白)期間半年おけば再び雇用が可能。

<特例>

改正労働契約法における雇用期間のカウントは2013年4月から行われるため、これまでの通算雇用期間にかかわらず、クーリング(空白)期間なしで、岡山大学の有期雇用職員に応募可能。



他大学の状況

これまで有期雇用職員の最大雇用期間を5年以内にしてきた大学は、理想的には問題があるにしても、これまで通り運用しても法律違反となるわけではありません。したがって、特に変更を行わない大学の方が数としては多いようです。

そのような中で、徳島大学では、組合が交渉した結果、すべての有期雇用職員について5年を経過した時点で本人からの申し入れにより無期雇用に転換するという制度に改正されました。

また、山口大学や高知大学、島根大学、広島大学では以前から雇用期限はありません。すなわち、有期雇用職員の雇用期限撤廃は大学の裁量でできることであり、すでに他大学では実現しているところがあるということです。



岡山大学職員組合としての 取り組みの経過と今後の方針

岡山大学職員組合では、労働契約法が改正された2012年8月以降、この問題に取り組んできました。2012年10月には非常勤職員のみなさんにアンケートを実施しました。この結果は組合HPで見ることができます。

2012年11月と2013年1月に人事課と懇談会を持ち、労働契約法の改正について意見交換を行いました。2013年4月からの制度には組合の意見も反映されています。特に、在職者は2014年4月1日後の契約期間満了後に雇用期間をリセットし、改めて最長5年間の雇用を可とする仕組みは組合が主張したものです。また組合は、継続的に必要な業務に取り組む職員はすべて無期雇用化すべきと主張してきましたが、今回は一部の医療系職員が無期雇用化されました。

とは言え、非常勤職員の最長雇用期間が6年から5年に変更になったことは不利益変更です。無期雇用化は限られた職でしか撤廃されていません。労働契約法の改正の趣旨は「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ること」、「改正法に基づいて無期転換の権利が生まれる前でも、より安定した雇用になるように無期労働契約に転換させていくことが望ましい」と小宮山厚生労働大臣（当時）も述べています。

岡山大学職員組合としては、できるだけ多くの人、特に継続的業務に携わっている事務系有期雇用職員の雇用期限を撤廃するための取り組みを今後も行っていきます。是非、みなさまのご協力をお願いいたします。（笹倉万里子）

有期雇用と無期雇用の違いは？

もちろん一番大きな違いは雇用の期限が決まっているか決まっていないかです。もう一つの大きな違いは、有期雇用期間内は雇用者側も労働者側もその雇用契約を履行する義務が生じ、退職の自由が制限されるということです。雇用者側は無期雇用労働者を解雇する場合には「正当な理由」がなければなりません。有期雇用職員を雇用期間内に退職させるにはそれよりさらに厳しい「やむを得ない事由」がなければなりません。労働者側も無期雇用の場合には退職するために特別な理由はいりませんが、有期雇用者が雇用期間内に退職するためには「やむを得ない事由」が必要となります。そのため、有

期雇用は労働者の退職の自由を制限するものであるという意味でも問題になっているのです。なお、有期雇用者の退職理由ですが、労働基準法附則百三十七条により、労働契約が1年を越えると労働者側からは特別な理由なく退職することができます。また、労働契約が1年未満の場合の退職に関する「やむを得ない事由」とは、例えば仕事を継続すると労働者の身体・生命への危険が予測されるとか、近親者の介護の必要、家庭の事情の急激な変動などが該当すると考えられています。

組合員のみなさんの中には立場上、実質的な「雇用者」として有期雇用職員を雇う場合もあると思います。有期雇用の意味についてよく理解して雇用契約を結ぶようにしましょう。

岡大で5年勤務した後のクーリング期間中、派遣労働者あるいは請負労働者として勤務すれば、その後すぐ岡大で有期雇用職員として勤務できますか？

これはできません。厚労省が出している「労働契約法改正のあらまし」というパンフレットの「通算契約期間の計算について」の項目には、右記のように書かれています。

実質的に就業形態がそれまでと変わらない場合は書類上の「使用者」を変更しても通算契約期間の計算上は「同一の使用者」との労働契約が継続しているものと解釈する。

したがって、契約職種等が変わっても、「同一の使用者」＝岡山大学との契約である限り、契約は継続しているとされます。

教員の5年を越える任期は法律違反？

従来、岡山大学では教員の任期をつける際の年限の制限はありませんでした。実際に岡山大学では7年任期の助教がいます。しかし、2013年4月以降は教員の任期をつける場合5年以内という方針が出されています。これは今回の労働契約法の改正によるものなのでしょうか。端的に言えば、これは今回の労働契約法の改正とは直接の関係はありません。今回の改正は、有期雇用契約が更新された結果5年を越える場合は労働者の申し出により無期契約になるというものです。通常の有期雇用契約では一度の契約期間は3年まで(労働基準法14条)と決まっているので、5年を越えて有期雇用である状態とは少なくとも一度は契約更新をしているということになります。しかし、教員の場合は専門的な知識が必要となり高度な職であるということから3年を越える任期をつけることが可能となっています。

さて、教員の任期の長さについては、労働基準法と大学の教員などの任期に関する法律、民法などが関係し、解釈の仕方がさまざまあるようですが、今回の労働契約法の改正を機に、国立大学協会(国大協)から出された「改正労働契

約法に関する国立大学法人等からの質問(第二稿)」において指針が示されています。それを要約しますと・・・、

- ・1回の契約期間として5年を越える期間を定めること自体が、ただちに法律に違反するものではない。
- ・しかし、無期転換の権利行使の回避のみを目的として長期の期間を定めるようなことは、改正労働契約法の趣旨に反するものである。
- ・民法626条により、契約期間が5年を過ぎると雇用者側が「合理的な理由」があれば解雇が可能となる(「有期雇用と無期雇用の違いは何だと思いませんか?」の欄を参照)。したがって有期雇用とするからには期限の上限を5年とすることが適当である。
- ・5年を越える有期雇用は大学以外の場では法律的に許されていないので、改正労働契約法には明記されていないが、一度の有期雇用契約で5年を越える場合に無期雇用への転換申込権が生じると司法判断される可能性がある。すなわち、5年以上でも法律違反となるわけではないが、教員の任期を定める場合にも上限を5年とするようにとっています。今回の岡山大学の方針はこれに基づくものと思われます。

<2012年11月29日の団体交渉に基づく確認事項>

岡山大学職員組合(以下組合)と国立大学法人(以下法人)は、2012年11月29日にもたれた労働組合法第6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、臨時特例法に対応して実施された給与削減の代償措置として、削減期間中、全教職員を対象として1年に2日間の家族のための特別休暇を求めた。これに対し、法人は、平成25年度からの特別休暇(看護養育休暇、追悼休暇、危険回避休暇など)の新設を検討していると答えた。
2. 組合は、特別休暇を新設する際には十分な周知を行うことを求めた。また、休暇を取りやすくする仕組みとして、給与明細の備考欄に特別休暇新設の通知や取得可能な休暇の残日数を掲載することを提案した。これに対し、法人は、特別休暇の新設通知を実施する方向で考えたいと答えた。
3. 組合は、臨時特例法に対応して実施された給与削減の代償措置として、裁量労働制対象外の教職員の1日の勤務時間を15分短縮することを求めた。これに対し、法人は、勤務時間の短縮は時間外勤務の増加にも繋がることから難しいと答えた。
4. 組合は、臨時特例法に対応して実施された給与削減の代償措置として、施設・設備の耐震化、非常時に必要な物品の準備、非常食の備蓄などを求めた。これに対し、法人は、準備を進め早急に対応すると答えた。
5. 組合は、今年度中に運営費交付金を削減する補正予算が成立しなければ、今年度給与減額分を還元することを求めた。これに対し、法人は、たとえ補正予算が成立しなかったとしても予算を回収される危険があるため現時点で還元はできないと答えた。今後の国の動きを見て継続的に議論していくこととなった。

6. 組合は、来年度の臨時特例法に準拠した給与減額を実施しないことを求めた。これに対し、法人は、来年度の運営費交付金は、臨時特例法に基づく給与減額相当分が減額されているため、今後、職員代表委員会の意見聴取、職員組合との団体交渉を行い国の制度に準拠した給与改定に理解を求める予定であると答えた。今後の国の動きを見て継続的に議論していくこととなった。
7. 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、退職手当の財源は全て運営費交付金であるため、今後、職員代表委員会の意見聴取、職員組合との団体交渉を行い国の制度に準拠した退職金支給水準の引き下げに理解を求める予定であると答えた。組合は、単に国家公務員準拠ではなく、法人として引き下げなければならない根拠を数字で示すよう求めた。
8. 組合は、改正労働契約法に対応する有期雇用職員の雇用制度の見直しに当たり、不利益変更となるような制度設計は行わないことを求めた。これに対し、法人は、改正労働契約法に対応して本学の有期雇用制度の見直しを検討中で、最長雇用年限は現行の6年から5年に変更する予定だが、一部の職種では年限のない雇用を検討している、また、現在、雇用している有期雇用職員が不利益変更とならないように制度設計を行う予定であると答えた。更に今後の非常勤職員就業規則の改定の状況について、組合に説明すると述べた。
9. 組合は、入試、オープンキャンパス、ホームカミングデイなど、大学・学部の事業・行事による休日勤務については、代休の振替措置ではなく休日手当を支給することを求めた。これに対し、法人は、全部を実施するのは難しいが、一部でも実施可能か調査し検討すると答えた。
10. 組合は、教員のサバティカル制度をとりやすくするために、当該教員の担当授業科目のうち前・後期各2科目分の非常勤講師を措置することを求めた。これに対し、法人は、総論としてはサバティカル制度を推進する立場であり、各部局と調整しながら利用しやすい制度となるよう検討していきたいと答えた。
11. 組合は、鹿田地区の労働環境を改善するために、職員食堂及び学童保育施設の新設を求めた。これに対し、法人は、職員食堂については病院の再開発計画の担当に話をしておく、また、学童保育施設については鹿田地区から津島地区への送迎が可能か引き続き検討すると答えた。
12. 組合は、大学職員宿舎の削減計画について説明を求めた。これに対し、法人は、一部宿舎で老朽化が進んでおり、厳しい経済状況の中これを改築して維持管理を行うのは難しく老朽化した宿舎の撤廃と整備を行い、入居基準を見直す計画を検討していると答えた。
13. 組合は、合同宿舎から強制退去させられることになった職員に対し、引越費用と修繕費の一部大学負担を求めた。これに対し、法人は、合同宿舎については国による退去要請であるが、2年間の猶予期間を確保している。国家公務員宿舎法に準拠した扱いとなるため、大学として移転料等の負担をすることは難しいと答えた。
14. 組合は、教員評価制度について、第三者委員会による制度そのものの評価を実施することを求めた。これに対し、法人は、自己検証による運用改善は進めるが、第三者委員会による制度そのものの評価の実施は予定していないと答えた。
15. また、組合は、現在行われている制度・運営などの見直し・改善について具体的内容の開示を求めた。これに対し、法人は、それには応じると答えた。
16. 組合は、教職員のパワーハラスメントを根絶するために、教職員研修の充実・改善、実態調査の実施を求めた。これに対し、法人は、平成25年度のハラスメント研修会では、パワーハラスメントを中心に、実施方法を工夫するよう努力すると答えた。
17. 組合は、団体交渉の職務専念義務免除について、団体交渉時だけでなく、要求書の提出、交渉に関する手続き、予備交渉についても職務専念義務免除の取り扱いをすることを求めた。これに対し、法人は、就業規則で示されている「組合交渉に参加する場合」の解釈として、交渉時だけでなく、それに附随することも含めるよう検討すると答えた。

2013年2月8日

***赤字は、法人による重要な回答部分です。組合は、給与削減の代償措置など、引き続き団体交渉を通じて要求していきます。ご支援よろしくお祈いします！**

解説：給与削減をめぐる団体交渉

3月に予定している団体交渉では、2013年度の臨時特例法による給与削減と有期雇用制度の見直しについて交渉が行われます。ここでは、特に、臨時特例法による給与削減の交渉について要点を解説します。

■岡山大学のおかれた特殊な状況

臨時特例法による給与削減について、岡山大学は他の多くの大学と異なる特殊な状況におかれています。



・減額率の圧縮率が高い

多くの大学が国家公務員準拠の教授クラス 9.77%、准教授クラス 7.77%、助教クラス 4.77%の減額率で給与削減を行う中、岡山大学は教授クラス 6%、准教授クラス 4%、助教クラス 2%と減額率を圧縮しました。

・2012年度についてしか決まってない

多くの大学では、2012年度と2013年度の2年間の措置について提案されましたが、岡山大学では、2012年度についてのみしか提案されず、2013年度については白紙の状態です。つまり、岡山大学は2012年度の減額率の圧縮率こそ高いが、2013年度は白紙状態で何も決まっておらず、2013年度についても2012年度と同様に団体交渉を行う必要があります。

■目算が外れた2012年度

さて、2012年度に岡山大学が減額率を大きく圧縮できた理由の一つに運営費交付金の削減額が目算が小さかったということがあります。岡山大学は、人件費のうち運営費交付金と自己収入分の割合も考え、6億円分の削減（給与削減により5億円、さらに勤勉手当の教員評価による加算を実施しないことにより1億円）を実施しました。ところが、年度末になって2012年度補正予算が通ってしまい、約13.3億円の運営費交付金の削減が決まりました。実施した削減額を大きく超える金額です。

一方、2013年度予算については、すでに概算要求されており、2012年度と同額の約13.3億円削減されることが予定されています。この状況下で、岡山大学が2013年度に2012年度と同様の減額率を維持することは困難として国家公務員準拠に近い減額率を提案してくるのではな

いかと組合では予想しています。

■公務員準拠の減額率は削減しすぎ？

2012年度の人件費に不足を抱えている大学と交渉しなければならないため、今回の団体交渉は難しいように感じられます。

しかし、世の中を見渡してみると、マイナス要素ばかりというわけでもありません。公務員準拠の減額率で給与削減を実施した大学の中に、今年度の人件費に残金ができて、期末手当などを利用して職員に減額した給与の一部を還元しているところが何大学かあります。これは、実際に減額した給与の総削減額が運営費交付金の削減額を上回っていたため、余ったお金を還元したということです。運営費交付金の削減額は、国家公務員準拠の減額率で算出されていますが、計算の元となる2012年度と2013年度の人件費は、2011年度にかかった人件費を元に計算して出されています。その際、毎年人件費が圧縮されていることが計算に織り込まれていて、しかもその圧縮率が実際の圧縮率よりも高めに設定されているため、計算に使う2012年度と2013年度の人件費は実際の人件費よりも小さくなってしまいう傾向があります。従ってそこから算出された削減額は実際の削減額よりも小さくなることが多く、実際の給与の総削減額が運営費交付金の削減額を上回ってしまうこととなります。

■実際の削減額を明らかにする

以上のような状況を踏まえて、組合では今回の団体交渉では、大学に2012年度と2013年度の給与減額の総額と内訳を提示させ、その金額をベースに交渉することを考えています。組合が主張するポイントは以下の2点です。

①2013年度の給与削減で2012年度の人件費不足分を補填させない

2013年度の給与削減で2012年度の人件費不足分を補填するということは、教職員が一度手にした給与を再び大学に払い戻すということに他ならず、既得権の侵害と言えます。2012年度と2013年度については、きちんと分けて考える必要があります。2012年度と2013年度の削減額で全体の帳尻を合わせるようなことはさせません。

②2013年度の総削減額をしっかりと吟味する

昨年の団体交渉と違う点は運営費交付金の削減額がはっきりと分かっている点です。組合は大学に給与削減の総額と内訳を提示させて、2013年度の実際の給与の総削減額が運営

費交付金の削減額を上回らないようきちんと圧縮させます。

以上のような点を重視し、できるかぎり減額率を縮小させるよう交渉していきます。

(藤原 貴生)



＜3月5日の団体交渉に向けての組合からの要求書（要求項目部分）＞

2013年度の臨時特例法による給与削減および 労働契約法改正による有期雇用制度見直しに関する要求書

要求項目

1. 2012年度の給与削減について、国による運営費交付金の削減額がこれまでの給与の総削減額を上回っても、教職員の給与に反映させないことを求める。
2. これまでの団体交渉で要求してきた給与削減に対する代償措置の早期実施を求める。
3. 2013年度の臨時特例法に基づく給与削減について、国家公務員に準拠した削減を行わないことを求める。
4. 労働契約法改正による有期雇用制度見直しについて、無期雇用化すべき有期雇用職員の職種を広げること、そのために無期雇用化すべき職種について検討するための現状の労働内容の調査を行うこと、無期とした場合の労働条件・労働環境の適切な設計を行うことを求める。

理由

1. 2012年度の臨時特例法による給与削減において、本学では独自の減額率により削減幅が大きく圧縮されたが、組合ではこれを岡山大学法人の経営努力として高く評価している。しかし、補正予算による2012年度運営費交付金約13.3億円減額が決定し、削減額が当初予想を上回るようになった。もし、これにより不足する2012年度の人件費をなんらかの形で職員の給与に反映させるようなことがあるならば、それは労使間の信頼を大きく損なう行為であり、昨年度形成された合意を覆す暴挙である。
2. 給与削減、退職手当支給率削減が実施される中、教職員は年々増大する仕事量に悲鳴を上げながらもこれまでのように労働している。こうした教職員に対し、代償措置を実施することが法人としての誠実な姿勢である。これまでの団体交渉をふまえ、早期の実施を求める。
3. 2013年度は約13.3億円の運営費交付金の減額が予定されている。減額される金額が分からなかった2012年度の団体交渉と異なり、より実際的な交渉が行えるものと期待している。もちろん、組合としては給与の減額自体認めない立場ではあるが、経営者、労働者双方にとって納得できる合意点に到達する努力を行いたい。なお、交渉を円滑に進めるために、別紙の質問書について2月28日（木）までに文書で回答をいただきたい。
4. 有期雇用制度の見直しについては、これまで多くの意見交換を組合・法人間で行ってきたが、今回の制度見直しの中で、一部の職種についての無期雇用転換実施と、在職有期雇用職員の雇用期間延長については、組合として特に高く評価している。しかし、今回の制度見直しで無期雇用化されない職種の中にも、無期雇用が妥当である職種が多く存在すると組合では考えており、これらを無期雇用化できるよう現状の労働内容の調査、無期とすべき職種の検討、無期とした場合の労働条件・労働環境の適切な設計を継続的に行うことを求める。

全大教情報コーナー

臨時特例法に関連した給与削減で全大教に加盟する3組合が提訴



2012年度の臨時特例法にもとづく国立大学法人給与の引き下げでは、法人化以降初めて各大学の対応が異なり、大学によって給与水準が異なる状態になりました。岡山大学では2012年度分に関しては組合の運動と大学の努力によって引き下げ幅が縮小されました。しかし、他大学では不誠実な交渉の上、国家公務員と同率の引き下げが行われたところが少なくありません。

そこで、11月27日にまず福岡教育大学、高エネルギー加速器研究機構、全大教高専協議会の3組合が減額分の給与支払いを求めて裁判を起しました。それぞれの第一回口頭弁論には近隣の大学からも多数組合員が傍聴に行き、この問題の大きさを裁判官に印象づけました。



「2012/11/27 厚生労働記者会で共同記者会見」

(写真提供：全大教)

この3組合に続き、他組合も裁判に訴えようという気運が高まっています。山形大、福島大、新潟大、富山大では訴訟の準備が始まっています。他にも訴訟を検討している組合があります。

全大教は文科省の支配介入に対し不当労働行為救済申立

今回の臨時特例法に関連した給与削減は、大学の自発的な決定ではなく、国と文科省にからの「要請（という名の圧力）」によって行われたことは明らかです。形式的には給与削減の決定を行ったのは大学ですが、大学に実質的な裁量権はほとんどなく、ある意味大学も被害者と言えましょう。しかし、われわれの直接の雇用者は大学となっている以上、賃金引き下げの裁判闘争は大学を相手に起こすしかありません。

そこで、全大教は文科省の責任を明らかにするために東京都労働委員会に救済申立を行いました。ここでは高専機構の交渉に関することとして書かれていますが、この救済申立は高専・大学に対する文科省の立場と責任の範囲を明らかにすることが目的となっています。

1. 文部科学省は、申立人（注：全大教のこと）が申し入れた独立行政法人国立高等専門学校機構職員の臨時特例賃下げに関する団体交渉を拒否してはならない。（注：全大教は文科省に団体交渉の申し入れをしましたが、文科省は高専の職員の使用者ではない（高専の職員の使用者は名目上は高専機構）ことを理由に

これを拒否しました。そのことに対する申立です。）

2. 文部科学省は、独立行政法人国立高等専門学校機構に対して臨時特例賃下げを支持することで、申立人と独立行政法人国立高等専門学校機構との団体交渉が誠実に行われることを妨げ、申立人組合の運営への支配介入を行ってはならない。

3. 独立行政法人国立高等専門学校機構は申立人との臨時特例賃下げに関する団体交渉にあたっては文部科学省の労使交渉への介入を排除し、誠実に行うこと。また臨時特例賃下げの団体交渉を一方的に打ち切ってはならない。

これに対し、文科省からは「文科省は名目的にも実質的にも使用者にあたらぬ、また支配介入も行っていない」との反論を行っています。これは実際に大学で働いているわれわれの感覚とは大きくかけ離れたものなのでしょう。この問題を追求することは今後の日本における大学のあり方に大きく影響を与えるものだと考えます。今後もこれらの動きに注目していきたいと思えます。

＜単組だより＞

教育学部職員組合から

今年度の教育学部職員組合執行委員会では、「健康・スポーツ」をテーマに、教職員間のつながりを広げたり、教職員の元気を引き出したりにすることに少しでも貢献しようと鋭意努力しています。今回、その取り組みの一端をご紹介します。

私たちは、昨年12月、教職員懇話室に「アクアクララ」と「レッグマジックサークル」を導入いたしました。教職員懇話室は、多くの教職員がメールボックスを確認するために日常的に利用し、かつ、教職員以外の立ち入りが禁止されている場所です。「仲間と気軽に健康づくりに取り組める」空間として最適の場所だと判断し、この部屋に上述の機器を設置することといたしました。

「アクアクララ」(右写真)は、健康づくりの「潤い」の側面を担います。ウォーターボトル



レギュラー(12L)」の水は、2012年度モンドセレクション水部門において「優秀品質最高金賞」を、また2012年度国際味覚審査機構において「優秀味覚賞」を受賞しています。

「レッグマジックサークル」(左写真)は、健康づくりの「動」の側面を担います。

ハンドルを握り、両足を円形の足台に乗せ、前後左右に滑るように動かすだけで、普段鍛えられないふくらはぎ、太ももの内側・外側、ヒップなどの下半身全体が引き締まります。1セット60秒ですので、「メールボックスを確認しに来た(あるいは書類を配布しに来た)ついでにちょっと」といった感覚で使えます。組合員・非組合員にかかわらず、すべての教職員に利用を呼びかけています。教職員同士のつながりの媒介になればと願っています。



岡山大学職員組合メールマガジン登録のご案内

「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ルマガジンにご登録を！

～ お知らせ ～

映画「ひまわり～沖縄は忘れないあの日の空を～」

4月20日(土) 百花プラザ 多目的ホール
①13:30～

4月21日(日) 岡山医療生協会館コムコム
3階ホール

①10:30～ ②13:30～

一般1,300円を500円に(組合が800円補助)

映画「渡されたバトン さよなら原発」

3月20日(祝) 岡山県天神山文化プラザ
①9:50～ ②12:20～ ③14:40～

3月23日(土) ぐらしき健康福祉プラザ
①9:50～ ②12:20～ ③14:40～

一般1,300円を500円に(組合が800円補助)

両チケットは組合事務所まで(内7168)

教職員共済生協に加入されておられる方へ

お怪我やご入院をされた方は、組合もしくは、共済の大学事業所まで、お知らせください。給付の対象の場合は、手続きの書類をお届けします。

ご連絡先: 組合(内7168)

教職員共済生活協同組合 大学事業所
フリーダイヤル電話 0120-628-095

E-mail daigaku@kyousyokuin.or.jp