組合だより

第１７０号
２０１３年
１１月８日

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.seikyou.ne.jp./home/ODUnion/　　メールアドレス ODUnion@mb4.seikyou.ne.jp

目次　：　1 学長候補者からの回答出揃う　2~4　団体交渉質問状と要望書を提出　　各候補者からの回答添付（web 版は掲載なし）

学長選特集Ⅱ　**学長候補者から回答出揃う**

本号に一挙掲載

職員組合は、今回の学長選考が、公正で質の高いものとなり、それを機に、大学がもっとより良いものとなるよう、この間、内容のある意向投票の実現に向けて取り組んできました。そしてそのために、学長候補者への質問状を作成し、また立会演説会を企画しました。そして各候補者に質問状への回答、および立会演説会への出席をお願いしたところ、幸いにも全候補から快諾を得ることができました。

その回答が出揃いましたのでお届けします。（web 版は掲載なし）質問項目を一緒に考えていただいた組合員の皆さん、執行委員の方々、そして回答を寄せていただいた候補者の方々に感謝します。

また候補者による立会演説会を行います。本学の教職員であれば、誰でも参加可能です。

職員組合主催「立会演説会」

日時：11 月 21 日（木）　18:00 から
場所：一般教育棟　E棟2階　21講義室にて

学長候補者の皆さんの協力を得て、３人の候補者による立会演説会を開催します。
質問時間も用意しています。岡山大学の状況、進むべき道について議論しましょう。

意向投票の投票日は、11月25日（月）

意向投票に行こう！

11月20日（水）～22日（金）	期日前投票の実施
11月25日（月）	投票の実施
11月末	学長選考会議が学長を選出

11 月 19 日は団体交渉
要求事項は裏面をご覧下さい

職員組合では、11 月 6 日「高齢層職員の昇給抑制およびハラスメント問題などに関する要求書」を提出し、団体交渉を申し入れました。また、質問書を提出し回答を要求しました。団体交渉は 11 月 19 日に行われます。

質問事項

○高齢層職員の給与抑制

・2012 年人事院勧告によれば，高齢層職員の昇給抑制は，給与法改正による標準の勤務成績での昇給停止と，人事院規則改正による昇格時の俸給月額増加額縮減の 2 本立てとなっているが，昇格時の俸給月額増加額縮減についての岡山大学の対応についてはどうなっているのか。

○業務負担の軽減

・2013 年度に新設された特別休暇と職員の利用状況を説明してほしい。

・新設休暇の職員への通知について実施状況を説明してほしい。

・サバティカル制度推進について各部局との調整や検討状況について説明してほしい。

・教員評価制度について，法人は自己検証による運用改善は進めるとのことであったが，現在行われている制度・運営などの見直し・改善についての具体的内容を公表してほしい。

○有期雇用職員の待遇改善

・岡山大学でも一部の職種を除いて有期雇用者が 5 年雇い止めとなったが，法改正の趣旨に反していないか大学の考えを説明してほしい。

・非常勤職員の今年度・来年度末等に契約満期を迎える人の契約の取扱について説明してほしい。

・現在，有期雇用職員の時給はどのようになっているのか説明してほしい。

・有期雇用者の中には，今後の雇用状況が不透明であるため人生設計ができないことを切実に訴える声がある。大学としてはこのような実態をどのように受け止めているのか説明してほしい。

○環境整備

・大規模災害に備えた施設・設備の耐震化，非常時に必要な物品の準備，非常食の備蓄などの状況について説明してほしい。

・鹿田地区の労働環境改善について，職員食堂の新設や津島地区の保育施設への学童送迎などの検討状況について説明してほしい。

・「Ｊプロジェクト」は外部資金による整備計画だが，それ以外については，どのような財源をどのように充当しているのか。

・駐車場料金で大きな黒字がでているが，そのお金の使い道について説明してほしい。

要求事項

○高齢層職員の給与抑制

・平成 24 年人事院勧告による高齢層職員の昇給抑制を行わないことを要求する。

理由：平成 24 年度岡山大学の対国家公務員ラスパイレス指数は，事務・技術職員で 89.0，教員で 97.7 と低い数値である。特に事務・技術職員の数値は低く国家公務員と比較してもともと低い給与に押さえられている。また教員においては，一般に民間企業や国家公務員と比較して就職年齢と退職年齢が高くなる傾向にあり，国家公務員と同年齢で昇給抑制を行うと，生涯の就職期間における抑制期間の割合が大

きくなり不当に不利益を被る。これまでにも臨時給与削減，退職手当支給水準引き下げなど，多くの給与減額がなされており，職員の生活環境はたいへん厳しい状況にある。今回の昇給抑制は職員の生涯設計に関わる重大な問題である。

○ハラスメント問題

・ハラスメント対策の強化を要求する。
理由：ハラスメント防止対策室やハラスメント防止委員会などの現行の体制下では，迅速な問題解決が困難で十分に機能していないように見受けられる。組合でも何件かハラスメントに関する相談を受けているが，大学による十分な対応が行われなかった話を複数回聞いている。健全な職場環境を維持・構築していく上でハラスメント対策は極めて重要である。

・ハラスメントに関する調停や調査方法の改善を要求する。
理由：ハラスメントの訴えがあった際，現在は直ちに調査を行うのではなくしばしば調停が図られているようである。しかし，当事者は自身が考える改善努力をし，相当期間苦痛に耐えたうえで訴えており，学内の教員・職員による調停は結果として問題を単に長引かせるだけのことが多い。ハラスメントの訴えには速やかに調査を開始するなど，現在の調停ならびに調査方法の改善を求める。また，学内の教員・職員はハラスメント問題の専門家ではないため，訴えに対して専門家を含めて対応することを求める。

○臨時給与削減

・代償措置として諸手当の増額を要求する。
理由：最近，管理職手当の増額があったが，予算に管理職手当の増額ができる余裕があるのであれば，他の手当についても増額が可能であると考えられる。

・臨時給与削減の来年度廃止の確約を要求する。
理由：震災復興財源への協力はあらかじめ2年間という予定された期間で決められているものである。

○業務負担の軽減

・労働時間の短縮を要求する。
理由：給与削減に対して十分な代償措置がとられているとはいえない状況であり，大学側は労働時間の短縮に本気で取り組むべきである。

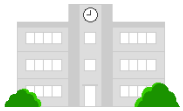
・教員評価の入力システムの改善を要求する。
理由：教員評価の入力に手間がかかりすぎる。例えば，学会発表の出張記録などですでに入力されたデータもあるので，入力を自動化するシステムを構築するなどして教員自らが入力する手間を極力小さくしてほしい。

・報告書の書式見直しを要求する。
理由：出張報告書などの書式が，しばしばより煩雑なものに変更され混乱を招いている。例えば，複数日間の出張で同じ内容であっても日毎に繰り返し記入するなど不合理である。また，内申書では研究資金の番号を入力し，出張報告書では研究資金の課題名を記入させるなど，統一性がなく調べるのに余計な手間がかかっている。学部間で様式が異なるのであれば，それも無駄を招いていると考えられる。

・大学の行事による休日勤務について休日手当の支給を要求する。
理由：オープンキャンパス，ホームカミングディなど，大学・学部の事業・行事による休日勤務については代休によって振替措置を行うことになっているが，授業や会議などの通常業務によって実質的に代休の振替措置ができない職員や部局がある。そうした職員や部局に対しては休日手当の支給で対応するべきである。

・ホームカミングディの教員への負担軽減を要求する。
理由：ホームカミングディは各学科の教員および同窓会担当の幹事の負担が大きく，その割に効果が感じられない。現在の学科への丸投げではなく，本部や学部の事務で積極的に企画立案および当日の業務へ参加し，教員の負担を減らすべきである。

・入試業務時の非担当職員の特別休暇を要求する。
理由：前期日程の入試業務などを平日に行うとき，入試担当ではない職員は入試業務の妨げをしない様にするため，結果的には通常の業務は行えず無駄となっている。入試業務を平日に行う場合，担当職員以外は特別休暇と同様な休業扱いにとして，キャンパス全体の清閑な入試環境を確保したい。この案件は，数年来要望しているが，入試課と人事課双方のすり合わせができておらず，検討が不十分で実現していない。



○職員宿舎縮小問題

・福利厚生の一環として宿舎を引き続き維持することを要求する。
理由：耐震基準に合わせるために建て替えが必要であり，そのために莫大な経費がかかることは理解している。組合としても，必要であれば家賃の引き上げはやむを得ないと考えるが，宿舎を大学として提供することは職場環境づくりのために必要なことである。

○有期雇用職員の待遇改善

・無期雇用化すべき有期雇用職員の職種を広げること，そのために現状の有期雇用職員の労働内容の調査を行うことを要求する。
理由：過去に職員組合が行ったアンケート調査によれば，正規雇用の職員と同内容の業務を行っているとの声が有期雇用職員の中に少なからずあり，同一価値労働同一賃金の原則に反する可能性が考えられる。法人は弱い立場にある有期雇用職員の労働環境の把握に努めなければならない。

・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。「准正職員制度」の導入に向けて検討を進めることを要求する。
理由：有期雇用者の中には，今後の雇用状況が不透明であるため人生設計ができないことを切実に訴える声がある。法人は，経営者として雇用環境を整備する義務がある。

○環境整備

・構内整備の予算見直しを要求する。
理由：給与削減の一方で，構内整備に毎年２億円も費用を使うことは，職員の士気を著しく低下させている。

・津島南宿舎の南の出入口周辺の整備を要求する。
理由：津島南宿舎の南の出入口周辺は，コンクリート塀が高すぎて見通しが悪く，特に子どもたちには危険である。この塀を一部撤去し出入口幅を広げるか，壁の一部を網変えるなどして，見通しを良くしてほしい。実際に，子どもと自動車との事故もあったため以前から問題にしているが，解決されていない。

・理学部南の門と一般教育棟間の通行環境の整備を要求する。
理由：理学部南の門と一般教育棟の間で自転車や歩行者の横断が危険な状態にあるので，横断歩道の設置など対応を考えてほしい。

・津島キャンパス内保育所の設置を要求する。
理由：津島キャンパスで働く職員からの要望の声も多く，働きやすい環境づくりという点で非常に重要である。

・非常勤職員の駐車場利用料無料化を要求する。
理由：駐車場利用料は，実質的には給与の減額であるが，利用料で黒字が出ているという状況の中で，給与の少ない非常勤職員に常勤職員と同様の負担を強いるのは問題である。

○職場代表委員会

・職場代表委員会に副委員の設置を要求する。
理由：現在，職場代表委員会委員は各部局から職種ごとに１名ずつ選出されているが，委員が出張や公務で欠席することもあるので，副委員を２名程度設置できるようにしてほしい。