



第176号
2014年
7月1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.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/>

メールアドレス ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

目次：1~2：高齢層職員の昇給抑制反対！ 2~3：ハラスメント問題の相談者に組合を位置づけ！
3~4：2014.11.19 団体交渉確認書 5~6：中四国教研集会報告
7：フーテン旅行記 8：単組だより（農学部）

高齢層職員の昇給抑制 反対！

55歳は組織の中核、その気持ちに水を差す制度は異常！



今年度に入り、ようやく臨時削減されていた給与が回復されました。しかし、この間に400万円を超えるとされる退職手当の減額もなされました。そして、昨年度の人事院勧告に基づいて55歳を超える教職員の昇給抑制が強行されています。

私たちは5月19日に、これに反対する要求書を法人側に提出しておりました。

1. 現在行われている高齢層職員の昇給抑制の即時停止を要求する。

理由：2013年11月19日の団体交渉における高齢層職員の昇給抑制中止の要求は物別れに終わったところであるが、組合として法人の主張する国家公務員準拠の方針には、到底合意することはできない。全国の状況に目を向けてみると、昇給抑制の提案自体がなかった大学や、対象年齢の緩和措置、現給保障継続や特別休暇などの代償措置を行う大学など、独自の努力によって緩和策が行われている大学が複数存在する（下表参照）。このような状況下で全国平均を下回る低い給与の岡山大学において、何の緩和策もなく行われている今回の昇給抑制は、労働環境としての岡山大学の魅力を大きく損なうものであり、教職員の働く意欲を大きく低下させている。改めて、現在行われている高齢層職員の昇給抑制の即時停止を要求する。

新潟大	昇給抑制の提案なし
愛教大	昇給抑制の提案なし
熊本大	昇給抑制の提案なし
北大	教員は58歳から抑制
埼玉大	教員は58歳、その他の職員は56歳から抑制 代償措置として現給保障措置の継続、12月手当満額支給
金沢大	教員は60歳、職員は57歳から抑制 代償措置として12月手当満額支給
九州大	教員は60歳から抑制
鳥取大	代償措置として現給保障措置継続
山口大	代償措置として55歳超常勤職員のマイ・ホリデー 3日→5日
信州大	代償措置は今後検討

この要求書では、いくつもの大学で緩和措置や代償措置が行われていることを示しながら、ただでさえ、全国平均を下回る低い給与の岡山大学において今回の昇給抑制は岡山大学の魅力を大きく損なうものであり、教職員の働く意欲を大きく低下させていると訴えました。

そもそも昨年度の人事院勧告では、65歳を定年としている病院・診療所の医師・歯科医師（医療職（一））、63歳を定年としている用務員等（行政職（二））については55歳ではなく、57歳から昇給抑制としています。65歳を定年とする岡山大学、そして、多くの教員がいわゆる中途採用である岡山大学では、55歳からの昇給停止に合理性がないことは明らかです。

この要求書に対する法人からの回答が以下です。

平成26年6月3日

岡山大学職員組合執行委員長 殿

理事・副学長（企画・総務担当）
阿部 宏史

高齢層職員の昇給抑制に関する要求書について（回答）

2014年5月19日付け岡大職組申第58号で要求のありましたこのことについて、高齢層職員への昇給抑制の対応は、平成25年11月19日の団体交渉時の要求項目に対する回答、平成25年12月2日付け質問書に対する回答、平成25年12月24日付け質問書に対する回答において説明しているとおり、「国立大学法人岡山大学における給与改定方針について」（平成22年11月28日学長裁定）に基づき、国家公務員の取扱いに準拠しており、特例的な取扱いは行いません。

人事院勧告ですら、60歳よりも定年の遅い職種には特例措置を設けているにもかかわらず、このような回答では納得できません。

さらに人事院は、今年度「給与制度の総合的見直し」を勧告する準備を進めています。そこでは、

- ①民間賃金の低い地域に合わせ俸給水準を引き下げる（平均2%程度、高齢層で5%～6%）
- ②俸給カーブを見直して高齢層の水準引き下げ
- ③俸給引き下げ分を原資にして地域手当支給率の見直し、一部地域の引き上げ
- ④上位の昇給号俸数を抑制し、昇給区分Aを6号俸以上、昇給区分Bを5号俸とする

などが検討されています。この勧告内容を大学・高専等に当てはめると、地域手当が引き上げられる一部の大都市所在の大学を除いて賃金引き下げとなると予測されます。

理事や部局長に対する手当は増額しながらも教職員給与が抑制される中、有能な研究者が続々と岡山大学を去り、大都市圏の地域手当の高い国公立大学や私立大学等に転出しています。それは仕方がないことなのかもしれません。私たちは法人側に対し、働きがいのある岡山大学の創出に取り組むことを訴えます。



ハラスメント問題の相談者に組合を位置づけ！

教職員の人権を守るために、組合ではハラスメント問題や大学のハラスメント問題に取り組む体制等の改善に取り組んできました。5月30日には次の3点について要求書を提出しました。

1. 「国立大学法人岡山大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第17条の「正当な理由」に組合への相談を含めることを要求する。
2. 「国立大学法人岡山大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第17条の「正当な理由」に組合への相談が含まれることを相談員、申立人に周知することを要求する。
3. 「国立大学法人岡山大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第17条の「正当な理由」に組合への相談が含まれることを相談員に周知していることを確認するために、相談員へのマニュアルを毎年度組合に送付することを要求する。

この要求書に対し、次のような法人側からの回答がありました。

平成26年6月25日

岡山大学職員組合執行委員長 殿

理事・副学長（企画・総務担当）
阿部 宏 史国立大学法人岡山大学におけるハラスメントの防止等に関する規程
第17条に関する要求書について（回答）2014年5月30日付け岡大職組申第59号で要求のありましたこのことについて、下記のとおり回答します。
記

・要求項目1

貴組合の組合だより175号（2014年5月28日）に掲載されている「職員代表委員会に関する報告」にあるとおり、「正当な理由」には、弁護士・医師・カウンセラー等の専門家や警察・労働局・法務局等の公的機関等の独自に守秘義務を負う者への相談・報告等が含まれており、労働組合への相談についても、問題はないものと考えております。

・要求項目2, 3

今年度については、別添（案）のとおり相談員に送付予定であるとともに、守秘義務に関する内容のホームページへの掲載、「相談員の手引き」への記載をする予定であります。

なお、相談員マニュアル等の組合への送付については、ホームページへ同内容を掲載することをもって替えさせていただきます。

これによりハラスメント相談を行う者や申立人は、組合に対し相談しても良いことが確認されました。

2013. 11. 19 の団体交渉確認書

2013年11月19日の団体交渉の確認書を2014年6月17日に取り交わしました。

団体交渉確認事項 2013-2

団体交渉に基づく確認事項

岡山大学職員組合（以下「組合」という。）と国立大学法人岡山大学（以下「法人」という。）は、2013年11月19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、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した。これに対して法人は、給与改定は、社会一般の情勢に適合させる方針により、国家公務員の取扱いに準拠する方向で検討を行っている。ただし、昇給が全くなくなるのではなく、評価による成績優秀者については、昇給可能であると回答した。
2. 組合は、平成24年度の平均年間給与額の広島大学との比較で、一般職員がマイナス1%程度であるのに対し教員がマイナス3%程度と大きな差がでるのは何故か説明を要求した。これに対して法人は、このことについては調査を行うと回答した。
3. 組合は、ハラスメント対策の強化と調停や調査方法の改善に関連して、相談者の人権を侵害する恐れのある「国立大学法人岡山大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第3条第2項の削除を要求した。これに対し法人は、人権尊重の観点などから必要な内容であるため、いろいろな角度から検討してみると回答した。
4. 組合は、ハラスメント対策の強化と調停や調査方法の改善に関連して、手続きの長期化と無理な調停が相談者を苦しめている点について改善を要求した。これに対し法人は、問題は認識しており、相談者の希望による調停打ち切りと調停が成立しない場合の早期打ち切り、さらに、専門家を加えることによる調査体制の充実について検討すると回答した。
5. 組合は、臨時給与削減の代償措置として、最近増額のあった管理職手当と同様に諸手当の増額および追加を要求した。これに対し法人は、管理職手当の改定については、管理業務の多寡、内容等の変化を考慮の上、部局長毎の職責の評価に基づき行ったものであり、他の手当においても必要な場合は改定を行っており、今後も社会情勢を考慮した上で適切な対応を行うものであると回答した。
6. 組合は、臨時給与削減の来年度廃止の確約を要求した。これに対し法人は、臨時特例法における給与減額支給措置期間は、平成26年3月31日までとされており、同法の規定のとおり終了することが11月15日閣議決定されたところであると回答した。
7. 組合は、業務負担の軽減として、労働時間の短縮を要求した。これに対し法人は、勤務時間短縮は、時間外勤務の増加、人件費の増加に繋がるため、現状では困難であると回答した。
8. 組合は、業務負担の軽減として、教員評価の入力システムの改善を要求した。これに対し法人は、教員活動評価調査票の入力システムである岡山大学情報データベースシステムについては、部局長からいただいた意

- 見や、平成22年度に実施した教員対象アンケートの結果に基づき改善を行い、入力必須項目の削減や自動計算機能の追加により、負担軽減を図っているところであり、今後も教員活動評価制度を運用していくなかで改善を図っていくと回答した。
9. **組合は、業務負担の軽減として、出張報告書などの書式見直しを要求した。**これに対し法人は、近年、公的研究費の不正使用防止の観点から厳格な確認を行うために各種書式をある程度複雑にせざるを得なくなっているのが現状であると回答した。
 10. **組合は、業務負担の軽減として、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した。**これに対し法人は、大学行事による休日勤務については、労働安全衛生上も、休日の確保の必要があり、連続勤務となることは好ましくなく、また、過重労働による心身の健康を損なわないよう配慮する必要があること、また、休日勤務に対する給与(割増)を払うこととなると、限られた厳しい予算の中で、人件費が増大することなどから、振替が望ましいと考えていると回答した。
 11. **組合は、業務負担の軽減として、ホームカミングディの教員への負担軽減、具体的には、全学と学部の企画が整理されないまま学科に丸投げされることを無くし、本部や学部の事務が積極的に企画立案および当日の業務へ参加することを要求した。**これに対し法人は、各学部の企画においては、現状では各学部のホームカミングディ企画の立案から実施までの全てをお任せし、各学部の個性を生かした取り組みをお願いしているところであり、特定の学科や同窓会担当の幹事に丸投げされているという認識は持っていない。各部局において、全学的な事業として、特定の部署・担当者に負荷をかけることのないよう、趣旨の啓発と理解を得ることに配慮して実施を検討していきたいと回答した。
 12. **組合は、業務負担の軽減として、平日に行われる入試において入試業務を担当しない職員の特別休暇を要求した。**これに対し法人は、平日の入試日を休業扱いとした場合、その分の業務負担が別の日に移行することになり、結果として超過勤務及び人件費の増大を招くことになるため、実現は困難であると考え。ただし、実態調査は行うと回答した。
 13. **組合は、福利厚生の一環として、職員宿舎を引き続き維持することを要求した。**これに対し法人は、本件は、社会情勢を踏まえつつ、キャンパス将来構想検討委員会において検討を進めているところであり、具体的に決まっている内容は今のところないと回答した。
 14. **組合は、職員宿舎問題に関連して、早期の情報により宿舎を出た職員がいる問題についてなんらかの救済措置を要求した。**これに対し、法人は、最終的な結論が出ていなかったにもかかわらず、その影響で宿舎を退去した職員がいることは聞いていると回答した。
 15. **組合は、有期雇用職員の待遇改善に関して、無期雇用化すべき有期雇用職員の職種を広げることを要求した。**これに対し法人は、無期雇用化については、適切な労務管理、雇用経費確保の点からも、慎重に検討・対応する必要があると考えていると回答した。
 16. **組合は、有期雇用職員の待遇改善に関して、無期雇用職種拡大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した。**これに対し法人は、有期雇用職員の労働内容については、平成22年度に実施した非常勤職員の業務内容調査において、常勤職員と同視すべきものはないことを確認しており、今後も状況の把握は行うものであると回答した。
 17. **組合は、有期雇用職員の待遇改善に関して、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要求した。**これに対し法人は、無期雇用とした場合の労働条件については、5年終了時点と同一とすることとしている。ただし、給与については、対象となる部署・ポストに限定的に適用される独自の設計を行うことも想定しており、今後、必要に応じて検討したいと考えていると回答した。
 18. **組合は、有期雇用職員の待遇改善に関して、「准正職員制度」の導入に向けて検討を進めることを要求した。**これに対し法人は、有期雇用職員制度については、適切な法令対応等、継続的に検討したいと考えていると回答した。
 19. **組合は、環境整備に関して、構内整備の予算見直しを要求した。**これに対し法人は、予算配分等は、管理・運営に関することであるが、限られた財源を効果的に配分することを念頭に検討をした結果であり、教育・研究を推進するための環境を維持・改善していくために大変重要な予算であると認識しているという回答した。
 20. **組合は、環境整備に関して、津島南宿舎の南の出入口周辺の整備を要求した。**これに対し法人は、平成26年度以降の施設整備予算を計上して実施していきたいと考え、居住者へ意見取りまとめをお願いしているところであると回答した。
 21. **組合は、環境整備に関して、理学部南の門と一般教育棟間の横断歩道の設置を要求した。**これに対し法人は、本要望箇所の直ぐ東の東門前に横断歩道があるため設置はできないと思われるが、設置が可能であれば、津島地区安全衛生委員会等において検討したいと回答した。
 22. **組合は、環境整備に関して、津島キャンパス内保育所の設置を要求した。**これに対し法人は、数年前に行った職員へのアンケート結果からも、要望があることは理解しており、今後の検討課題としては位置付けていると回答した。
 23. **組合は、環境整備に関して、非常勤職員の駐車場利用料無料化を要求した。**これに対し法人は、職員の自動車通勤による駐車料金は、非常勤職員も常勤職員も同額の通勤手当が支給されているため同様の負担をお願いしているという回答した。
 24. **組合は、職場代表委員会に副委員の設置を要求した。**これに対し法人は、事業場別・部局別職員代表委員会において、副委員をおくことについて議論していただき、必要性が認められれば、規程の改正を行いたいという回答した。

岡山で中四教研、岡大から3本のレポ、14人参加！

2014年5月31日～6月1日に、岡山大学文化系総合研究棟を会場に、「第25回中国四国地区教職員研究集会（主催：全大教中国・四国地区協議会）が開催されました。参加単組は10単組（うち、1単組はオブザーバー参加）、参加者は32人（のべ56人）でした。

テーマは『大学の主体性・自律性』とは何かとし、一方で文部科学省が各大学に主体的・自律的なガバナンス体制の総点検・見直しを通じて学長のリーダーシップをますます強化すること求め、そのための制度改正と予算配分を実施しようとし、他方で個々の大学が文部科学省のいいなりになって給与を削減し、退職手当を減額し、文部科学省が利益誘導する事業に取り組んでばかりの情勢の中で、改めて「大学の主体性・自律性」とは何かについて、中四国の大学の改革と組合活動の現状から学びあい、明らかにし、そのための組合活動の展望を共有する教研集会としました。



大会一日目の講演では、全国労働組合総連合 調査局長の伊藤桂一氏に、「大学における賃金問題の現状と課題—労使関係の構築と交渉力の強化を目指し、学内・外で取り組むべきことは？—」についてお話いただきました。大学における賃金問題は、①法人化後に労使自治が確立せず、自主的な賃金決定がなされていないこと、法人側が使用者として自立していないことに由来すること、②大学における賃金問題は、公務員賃金、さらには民間賃金相場の影響を受けるものであり、とりわけ、長年にわたって日本の民間給与が世界でも突出して下落傾向にあることの影響を受けていること、③したがって、大学における賃金問題の取り組みでは、学外の労働組合との共同によって広範な賃金闘争を展開する必要があること、そのための労働組合の強化と連携・協力が不可欠であることなどが提起されました。

レポートは6大学から13本提出され、以下のような大学ガバナンス改革や労働条件に関する取り組みの報告でした。岡山大学単組からは、中富公一委員長が「大学ガバナンス改革について」、笹倉万里子副委員長が「岡山大学職員組合の近年のハラスメント問題への取り組み」、大西孝執行委員（工学部）が「旅行記の連載による『組合だより』の紙面充実の試み」、以上3本のレポートを報告しました。

他にも、「55歳超昇給停止問題と労働委員会のあるべき姿までの経過」（島根大学）、「高知大学における未払い賃金請求訴訟をとおして見えてきたもの」（高知大学）、「法人化後の大学による労働条件の変化」（山口大学）、「教育学部の教員の昇任状況について」（高知大学）、「大学教育職員への年俸制導入問題へのとりくみ」（山口大学）、「女性限定公募についての労組における議論」（鳥取大学）、「学校教育法・国立大学法人の「改正」案の経済的背景」（山口大学）、「ミッションの再定義と教育学部の今後」（山口大学）、「2014年度学長懇談会の概要」（徳島大学）、「高知大学における改組の検討状況」（高知大学）が報告されました。資料の残部がありますので、ご関心のある方は組合事務所（岡本）までお尋ねください。

教研集会終了後には全大教中国・四国地区協議会単組代表者会議が開催され、2013年度の活動報告・会計報告、新しい役員を選出等を行いました。今年度の議長は香川大学教育学部単組、事務局は島根大学単組です。なお、2016年度～2017年度は、岡山大学が事務局となります。



◆旅行記の掲載による組合だよりの活性化の試みを報告

大西 孝（執行委員・工学部単組）

5月31日に第25回中国四国教研集会において「旅行記の連載による組合だよりの紙面充実の試み一親しまれる組合だよりを目指して」と題してレポートを行った。かつての組合だよりは内容が重苦しく堅い印象を持たれていた。これは日々、組合が重要な課題を抱えているためであり、重要な内容も掲載されている組合便りを、広く読んでいただけるための有効な手法として本報告を行った。

読者に安らぎを与えるとともに、身近で役立つ情報や連続テレビ小説の放映に合わせたタイムリーな記事を掲載することで「組合だより」を手にとってもらえるように掲載を続けてきたお蔭で旅行記は第17回を迎えている。「いつも見てるよ」といった読者の声をいただくことも多々あり、紙面の活性化の一翼を担っていることを実感している。今後も組合だよりの清涼剤として、充実した記事の提供に努めていきたい。

◆労使が Win-Win の関係を築くことの重要性を再認識

赤木里香子（執行委員・教育学部単組）

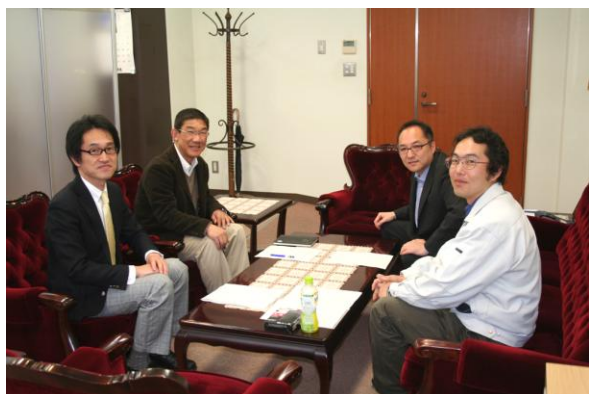
1日目に副委員長の住野先生と司会を担当し、伊藤圭一氏の講演をかぶりつきで拝聴しました。賃金問題について豊富な資料で多角的に教えていただき、大変勉強になりました。先進諸国のなかで日本だけ賃金が上がっていない、物価動向を考慮しても下落傾向が続いているという事実を知り、日本人って本当に忍耐強いなあと妙に感心するとともに、資料にある「最低生計費」の試算結果一覧を、もはや他人事ではないと見直してしまいました。非正規雇用が主流になり、いっぽうで正規雇用者に対する賃金ダンピングが起きるといった構図が、大学にも当てはめられつつあることが危惧されます。この問題に取り組むには、大学内だけでなく学外にも広く目を向ける必要があると理解できました。大学において労使が Win-Win の関係を築くことの重要性（と、その難しさ）を、中四国各大学からの報告によって再認識させられました。皆様ありがとうございました。

<単組だより> 農学部職員組合から

アンケートおよび学部長・FSセンター長懇談会の実施について

農学部職員組合では単組の組合員の皆様を対象として8月プレアンケートを実施し質問内容を集めた上で、12月上旬に労働環境に関わるアンケートを実施しました。

内容としては、①全学関連として、ハラスメント関連、高齢層職員の昇級抑制、J-テラスに関して、学長選考に関して②学部運営関連として、業務負担の増加に関して、休日出勤手当、施設・設備高齢層職員の昇級、抑制待遇問題として、給与削減、テニユアトラック制度の実施、労働契約法



の改正、大学の統合・連携、休日出勤手当、施設・設備に関して、③FSセンター関連としてセンターの役割について、グッドジョブ支援センターとの関わりについて等々についてです。

アンケートの回収率は24%と少なめだったものの、農学部の現状や問題点について、貴重なご意見をいただくことができました。

またこのアンケート結果に基づいて、3月26日に学部長およびFSセンター長と懇談会を実施致しました。学部長・FSセンター長ともに着任されて2期目となり、3年が経過しましたので、同じ内容の質問を避けより具体的な案件に関して、お話を聞かせいただきました。入試手当や高大連携に関して現状を説明されるとともに、今後の学部およびFSセンターの方向性に関して、ご意見などを提供いただきました。

大学を取り巻く状況が大きく変化するなか、各職員の意見を吸い上げ、学部長やセンター長に伝えることで、意見交換や意識の共有をはかることは非常に重要なことではないかと考えます。お忙しい中アンケートにお答え頂いた組合員の皆様、懇談会に応じて下さいました奥田学部長、齊藤センター長、有川室長に厚く御礼申し上げます。

（中野龍平）

ローカル線で行く！フーテン旅行記

第18回 この夏は東北へ出かけませんか？

澄み切った地底湖 龍泉洞！

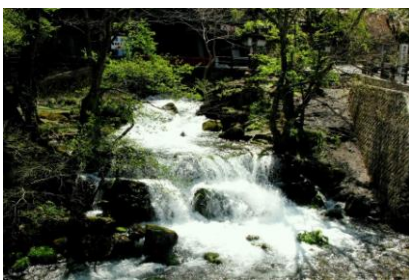
工学部単組 大西孝

いよいよ暑い夏がやってきました。夏休みのご旅行の計画はいかがでしょう？今回は、春にご紹介した平泉の世界遺産群に続き、夏にふさわしい東北の観光地をご紹介します。

やはり暑くなると、涼しいところに出かけたくなります。そこで今回は岩手県岩泉町にある鍾乳洞、龍泉洞（りゅうせんどう）を取り上げます。岩泉町は岩手県中部の太平洋岸から内陸にかけて広がる町です。この町にある龍泉洞は、澄み切った水をたたえた7つもの地底湖を持つことで有名で、岡山県の満奇洞や井倉洞とはまた違った趣があります。

列車で龍泉洞へ行く場合は、まず盛岡から太平洋岸の宮古駅へJR山田線が急行バスで向います。そして宮古からは昨年9月に組合だより161号でご紹介した三陸鉄道北リアス線に乗車し、小本（おもと）駅で岩泉町民バスへ乗り換え、龍泉洞前のバス停で下車します。これだけでもずいぶん遠くへ来た気分です。

龍泉洞の前には、洞内から流れ出てくる水が流れています。この水は名水百選に選ばれており、付近の水飲み場で味わえます。緑に囲まれた溪流を見るだけでも暑さを忘れれます。



龍泉洞の前を流れる澄み切った溪流。
洞内から湧き出す名水百選に選ばれた水です。
ぜひ現地で飲みましょう！



ひんやりとした洞内の様子
気温は年間を通して10℃前後に保たれています。

さあ、それでは洞内へ入っていきましょう。洞内は10度程度とひんやりとしており、上着を羽織っていくことをお勧めします。最初のうちは平らな細い通路が続きますが、ところどころで澄み切った水が流れる様子も見られます。

奥へ進むと、第一地底湖へたどり着きます。この水は透明度が41.5mもあり、水深35mの水底が透き通って見えます。その後、第二、第三地底湖と進んで行きますが、ライトアップされてエメラルド色に光る湖面は息を飲む美しさです。

さらに第三地底湖を過ぎてからひたすら階段を昇り、展望台から見下ろすと、洞内のはるか下で青く輝く第一地底湖が幻想的に見えます。全長数キロメートル以上あるとされている龍泉洞の中で、公開されている部分は往復で約700m程度とわずかですが、鍾乳洞や不思議な地底湖の美しさを十分に満喫できます。

これで龍泉洞の見学は終わりですが、帰りも延々とバスと電車を乗り継ぐのは大変だという方には、龍泉洞の前から出ている盛岡行きのJRバスが便利です。このバスに乗車すれば、2時間余りで盛岡へ戻ることができます。往復ともこのバスを利用することも可能ですが、もしお時間が許せば今年の春に全線で運行を再開した三陸鉄道を使って、津波の被害から復興しつつある岩手県沿岸部の町を片道だけでも訪れていただければと思います。



エメラルドに光る地底湖の水面。息を飲む美しさです。



階段の上から見下ろした第一地底湖。はるか下に青々と光る湖面が見え、まさに絶景です。

組合員を拡大しよう！ めざせ 新規加入 50人！

定期大会で組合員拡大の方針が決まりました

6月18日に開催された定期大会で、次のような方針が決定されました。

大学当局との交渉力を高めるために、未加入教職員へ加入をさらに働きかけ、組織拡大に取り組みます。

*「組合リーフレット」と「組合だより」を活用して組合活動の成果と魅力と意義を広報し、誰もが参加でき「参加して楽しい組合」像、「みんなの役に立つ組合」像の周知に取り組みます。

*組合員拡大キャンペーンを実施して集中的に組合員の拡大に取り組みます。

*新規加入者を獲得した単組には、「単組活動支援金」を支給し、単組による組合員拡大を支援します。

*病院職員、事務・技術系職員、有期雇用職員の拡大に意識的に取り組みます。

*少なくとも同一対象者に、5回は声かけを行います。50名の新規加入をめざします。

近年、岡山大学職員組合（連合体）は、組合員の退職に伴う収入減により、単年度では赤字で運営しています。その事情を全大教に説明して負担金を減額してもらったり、繰越金を切り崩したりしてやりくりしています。この財政危機を乗り越えるには、組合員を増やすしかありません。

4月から全学で11人が新しく加入されました！ これを50人にするために、各単組での取り組みをさらに強化する必要があります。みなさま、よろしくお願いします。

未加入の方へ声かけをしましょう！

教職員共済生協

教職員のための生活設計セミナー

日時：8月7日（木）12:00～13:00

「公的年金制度の一元化について」

「教職員共済生協の活用」

場所：一般教育棟 C23

（組合事務室に変更になる場合は、ご連絡します）

※セミナー後、14時まで個別相談を承ります。

※配偶者様もご参加いただけます。

※お弁当をご用意します。

★15時から17時までは、組合事務室にて

（一般教育棟 A棟 1F 東端）

個別相談を承ります。

申込みは、岡山大学職員組合 担当：岡本まで

TEL（内7168）086-252-4148



定期大会開催！

6月18日（水）岡山大学職員組合の定期大会が開催され、活動方針や新役員が決まりました。詳しくは、次号にお知らせします。

編集後記

学校教育法・国立大学法人法が改正され、教授会の役割軽視、学長権限の強化が進められる中、執行部や全学の動きについての情報が伝わらなくなってきました。だからこそ、『組合だより』の役割はますます大きくなってきています。

3年間、連合体の三役として『組合だより』の編集を担当してきましたが、ここで卒業です。カラー化を実現し、読みやすい紙面づくりに努めてきたつもりですが、いかがだったでしょうか。

今後とも、『組合だより』をご愛顧下さい。（住野好久：教育学部）