



第189号  
2015年  
6月16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](mailto:ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp)

目次: 1: 要求書提出 2~4: 質問書に対する回答 5: フーテン旅行記 6: お知らせ

## 60分授業・クォーター制導入に関する要求書を提出

クォーター制、60分授業の導入に対する要求と質問について、研究条件、労働条件の悪化をもたらすことのないように努めるとの回答を11月6日付で法人から得ている。組合ではこの点を高く評価しており、また、各学部での様々な問題に対処するために設置した高等教育開発推進機構が有効に機能することに大きな期待を寄せている。一方組合には、各部局の単組より、部局レベルでもたらされる研究条件、労働条件の悪化について、大きな懸念の声が寄せられている。これらの懸念を踏まえ、研究条件、労働条件を悪化させないように、各学部を指導していただきたい。



岡山大学職員組合は、以下の項目について要求する。

- (1) 「教職員の労働条件の悪化をもたらすことのないように努める」との回答を得ているが、各学部での改革においてこのことが徹底されるよう指導すること。
- (2) 年間授業ノルマの標準が90分10コマとされていたが、仮にこれが継続している場合、60分授業では、60分15コマ以内とすること。
- (3) これまでの17:45を超える勤務が生じる場合、子ども等がいる家庭に配慮すること。
- (4) 今回の改革に伴い、教員、事務職員共に事務量が増加しているが、これに報いるため、この改革に関する特別手当を新設すること、職員について勤務時間が延長される場合、超勤手当を支給すること。
- (5) せめて60分は50分（または45分）に変更すべきである。非常勤のこと、夜間のことを考えれば尚更である。クォーター制という名称についてグローバルでも通用する名称に変更すること。
- (6) 60分授業を導入するのであれば、非常勤講師手当を見直すこと。
- (7) 60分クォーター制は全学共通のプラットフォームとし、運用は各学部任せること。  
完全クォーター制なることが言われているが、第1と第2学期、第3と第4学期をまたぐことを許すべきであること。
- (8) 導入に関しての検討時間を十分に確保すること。
- (9) 何のために改革をしようとしているのか、教員、学生にきちんと説明し、疑問に答えること。

## 2015年3月11日「年俸制導入に関する質問書」に対する回答

昨年暮れの12月24日に第三回目の団交を行い、そこで示された回答を検討して3月11日に「年俸制導入に関する質問書」を提出しました（組合だより187号参照）が、その回答が、5月20日に届きました。それをそのまま掲載します。なお、【コメント】は組合の意見、疑問です。このコメントを基に団体交渉を要請する予定です。皆様のご意見をお聞かせ下さい。

1. 以下の表では、助教から講師への昇任で12グレードが守られておらず、19グレードアップしていますが、どのような準則が使われたのか説明して下さい。

### 12/24の団体交渉で示された大学提供資料（別紙モデル）

(1) 28歳助教採用，50歳教授昇任

（単位：万円）

職名	制度	助教	講師	准教授	教授	職名累計	月給制生涯賃金	年俸制生涯賃金
教授 (50昇任)	年俸制				972	15,552	29,975	31,200
	月給制				894	14,882		
准教授 (43昇任)	年俸制			876		6,132		
	月給制			781		5,609		
講師 (36昇任)	年俸制		756			5,292		
	月給制		670			4,948		
助教 (28採用)	年俸制	528				4,224		
	月給制	517				4,537		

（注）試算には、退職手前払分・税金等の調整額や業績評価による増加分は含まれていません。

#### 【回答】

標準年齢（講師36歳，准教授43歳，教授50歳）以下での昇任に対しては、早期に昇任できる業績を有している者であると評価し、通常の昇任のグレード加算だけではなく、そのグレードが月給制と比較して不利となる場合にあっては、グレードを調整できる制度としているため、このような結果になっております。

【コメント】 この回答の意味が良く理解できません。「早期に昇任できる業績を有している者」とは何を意味するのか、なぜ優遇するのか、「グレードが月給制と比較して不利となる場合」とはどのような場合か、「グレードを調整」するための準則は何であるのか、団交で明らかにします。

2. 12/24の団体交渉で示された大学提供資料（別紙モデル）によると、40歳准教授採用の場合年俸840万，40歳教授採用の場合も年俸840万，となっていますが、これを不合理だと思いませんか。考えるなら何か措置する予定はありますか。



#### 【回答】

標準年齢以下の年齢で、若くして採用された場合についての各職階間の比較については、制度設計時から考慮して設計しておりますが、全ての年齢に対して対応することは予算等を勘案いたしますと不可能です。

しかしながら、今後、実際の運用において、そのような結果により教育研究上支障が生じたことが各部局において明白である旨の申し出が複数部局においてあるような場合にあっては、検証対象とすることもあり得るものと考えております。

なお、平成26年11月18日の団体交渉でお示した准教授40歳採用の年俸額に誤りがあり、正しくは816万円であったため、教授40歳採用の年俸額840万円とは異なっておりますことを申し添えます。

【コメント】 「年俸制の額に誤り」が、導入後も頻繁に発生しています。これは年俸制導入が見切り発車で準備不足であったことを明瞭に示しています。こうしたことが、我々の労働条件を軽視する姿勢の現れであるとするれば、大きな問題です。これまでの回答の信頼性にも関係してきます。

さて、「標準年齢以下の年齢で、若くして採用された場合について…、全ての年齢に対して対応することは予算等を勘案いたしますと不可能です」との回答は、不可解です。予算の限界があるので、標準年齢より「若くして採用された場合について」は、泣いて貰うよりないと言っているように聞こえます。特定の層に犠牲を強いるのは公正に反します。上述の質問1への回答との整合性も問われます。

3. 扶養手当など必要性の原理によって配分すべき手当が年俸制移行時に固定され、必要があっても支給されず、必要がなくても支給される制度となっていますが、この根拠となる考え方について教えてください。



**【回答】**

年俸制においては、生活給に関する手当については、別建ての手当として支給することとせず、年俸額に含まれるものとして考えております。その他の職務等実績に応じて支給される大学院担当による手当や通勤手当については、引き続き年俸額に含まず支給することとしています。

本来的には、本学における年俸制制度設計上、生活給に関する手当については対象外であるべきと考えておりますが、年俸制制度新設時における特例として在職者均衡を図る趣旨で現状の生活給に関する手当を年俸額基礎とする制度としてしているところです。

- 【コメント】** 「本来的には、本学における年俸制制度設計上、生活給に関する手当については対象外であるべき」との考え方には組合は反対です。これについては、組合だより 186号をご覧ください。また、「本学における年俸制制度設計」の基本的考え方が曖昧で、改めてその原則について質問します。

4. 年俸制移行に伴い分配が想定されている退職金の計算について、これから岡大に定年までいることを前提として総額が計算されていますが、もし他の国立大学に移籍した場合、その大学での退職金の基礎額は、岡大から通算されるのか、それとも、私大に移籍するときと同様に、計算のし直しがあるのでしょうか。

**【回答】**

退職手当に関しましては従前と同様に国立大学法人間においては、通算されることとなっております。

5. 年俸制において毎月の俸給は、基本年俸と業績年俸とに分けられていますが、これは岡大の業績が悪くなれば業績年俸が減少することを意味するのですか。

**【回答】**

年俸制を適用される教員の業績反映度を高めることによりモチベーションを高め、更に成果を挙げることを目的として、業績年俸を制度化しているところです。本学の業績とは、基本的には無関係なものとなっております。

6. 業績年俸が評価を反映する部分であるとすれば、基本年俸とは何を意味するのですか。合理的に理解すれば、生活に必要な俸給ということになります。とすれば、基本年俸は、必要性の原則にしたがって、例えば子どもが大学生の頃に最大になるなど、配慮することは考えられませんか。

**【回答】**

年俸制制度は、業績による成果を反映させる制度であり、月給制において行われていた年功による昇給を行わない等、根本的に異なっており、全く新しい給与制度であることをご理解頂ければと思います。

7. 京都大学は、次のような見直しを予定しています。岡大でも同様な問題があるとするれば、見直すべきだと思いますがいかがですか。

「年俸制に移行した場合、6月と12月に賞与として支給していた期末手当分を毎月支給するインセンティブ手当にのせてお支払いすることに伴い、年金額の基礎の一部となる賞与の額が下がることから、一部の対象者において年金の受給額に不利が生じる場合があります。これを解消するため、年俸制給与規程の見直しを行います。」

## 【回答】

本学では、京都大学で適用されている制度と異なり、現行年金制度において、年金の支給額には不利益を被らないような制度設計にしております。

8. 同じく京都大学は、年俸制について次のような見直しをしています。これについて岡山大学も見直す予定はありませんか。

「先日、文科省から年俸制導入促進費の精算方法等について事務連絡がありましたが、その通知の中身を精査したところ、年俸制移行後に業務上又は業務外により死亡された場合でも、移行日の前日までの退職手当は自己都合による支給率しか措置されないことが判明しました。さらに、年俸制に移行した場合、現時点では早期退職制度の対象から除外されることとなります。この2点について、月給制の場合より不利な扱いとなることから、死亡や早期退職の場合に、ある時点で年俸制から月給制に戻す措置を理事裁定で定めます。」

## 【回答】

死亡退職・早期退職の場合にあっては、国立大学法人への文部科学省による年俸制導入促進費の精算方法の通知において、有利な方法での精算が可能とされております。

9. 12月25日付の日経新聞記事に、国立大の2013年度の決算が掲載されていましたが、当期総利益において、岡山大学は赤字転落し、前年25位から85位まで大きく順位を落としています。今回、大きく赤字転落した理由について説明して下さい。

## 【回答】

国立大学法人会計基準においては、原則として、損益が均衡するように制度設計されていますが、一部の会計処理において運営努力の如何に関わらず利益や損失が生じることがあります。本学の平成25年度損益計算書における当期総損失653百万円の主な要因については、病院再開発に伴う総合診療棟の新営など施設・設備の整備を行ったことにより減価償却費が増加したことやPCB廃棄物の処理期限が迫ったため、国からの予算措置前に自己財源で一部の処理を先行して実施したことから臨時損失へ計上(161百万円)したこと、また、岡山大学病院に対して行われた特定共同指導により、過年度診療に係る返還金が発生することが決定されたことから臨時損失へ計上(118百万円)したことなどによるものです。

10. 2013年11月19日に行われた団体交渉において、「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」との確認事項を取り交わしています。この件について、調査結果をご回答下さい。

## 【回答】

## 岡山大学教員と広島大学教員の給与水準差の理由について

- ◆ 平均年間給与額に含まれている通勤手当に差がある。  
岡山大学 51,000円、 広島大学 109,000円
- ◆ 地域手当に差がある。  
岡山大学 3%、 広島大学 広島市勤務者 6%、 広島市以外勤務者 3%  
※ 平成25年5月現在のデータでは、広島市勤務教員数が447人で、全体の26%である。  
調整手当3%の年間給与への影響額は、平均230,000円程度と考えられる。
- ◆ 広島大学独自の手当による差  
診療業務における貢献が著しい職員の処遇を図るとともに、モチベーションの維持に資するため、医師及び歯科医師等に対し、一時金として、職及び従事する診療の区分等に応じて、30,000円～300,000円の「診療貢献手当」が支給されている。

(参考)

俸給表、初任給基準とも同じである。

- 【コメント】 回答から見る限り、職員と教員との2%の差がなぜ生まれるのか不明です。「診療貢献手当」がそれだけの差を生じさせているのでしょうか。ともかく、独自手当が、岡大と広大の給与格差を生んでいるとすれば、これから組合も各種手当での増額を目指して運動していこうと思います。





## ローカル線で行く！フーテン旅行記 第25回 神話の国へは普通列車でのんびり行こう！（後編） 一畑電車

工学部単組 大西孝

岡山から伯備線、山陰本線の普通列車を乗り継いで、はるばる出雲市までやってきました。ここから出雲大社へは、路線バスか一畑（いちばた）電車で約20分です。当然「フーテン旅行記」としては、JRの出雲市駅に隣接する電鉄出雲市駅から「ばたでん」こと一畑電車に乗ってみたいと思います。

一畑電車は山陰唯一の私鉄で、松江市内の松江しんじ湖温泉駅と出雲市駅を結んでおり、さらに途中の川跡（かわと）駅から出雲大社前駅を結ぶ支線から成ります。松江しんじ湖温泉駅は、JRの松江駅からかなり離れたところにあり、両駅間の移動にはバスやタクシーが便利です。一畑電車の特徴は、高度成長期に大都市で活躍した電車が今でも元気で走っていることです。東京や大阪の大手私鉄で引退した車両を2両編成に短く改造して、今でも大事に使っています。特に大阪から移籍してきた車両は、高野山へ登る行楽客に利用されていたもので、働く場所は変わったものの、登場から50年以上が経過した今日も出雲大社へお参りする行楽客を運んでいるところに何かの縁を感じます。また、東京から移籍してきた車両にも、様々なラッピングが施され「ご縁電車」という可愛いピンク色に変身した車両もあります。何でもこの「ご縁電車」は、鉄道を使った婚活イベント「鉄コン」にも使われるようです。

鉄道ファンにとっては、東西の私鉄の名車が地方で第二の人生を送りながら仲良く並ぶ様子は楽しく、また昼間の一部の電車では「電車アテンダント」という案内係の方が、バスガイドさんのように沿線の見どころを次々に紹介してくれるので退屈する暇もありません。途中の川跡駅で松江しんじ湖温泉行から出雲大社前行き電車に乗り換えると、あっという間に終点に到着します。



運よく電鉄出雲市駅で「ご縁電車」に出会うことができました。車体には島根県の黄色い観光マスコット「しまねっこ」も描かれています。

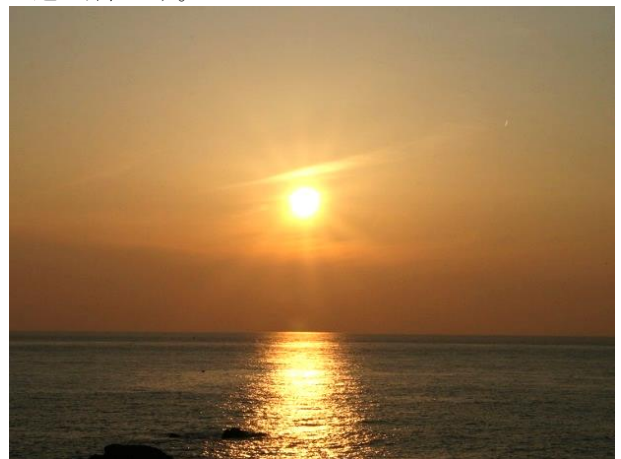
出雲大社前駅から出雲大社へは徒歩10分ほどで、詳しい説明は観光ガイドブックに譲りますが、正面の鳥居から本殿に続く松並木は、いつ来ても見事の一言です。バスで来ると本殿の近くにある駐車場で乗り降りすることになり参道は歩けませんので、鉄道での来訪をお勧めしたいと思います。なお出雲大社前駅から出雲大社と逆方向へ10分ほど歩くと、前回ご紹介したJRの大社駅跡があります。

さらに時間の余裕があれば、出雲大社からバスで約20分、足を伸ばして日御碕（ひのみさき）へ行くのも良いでしょう。ここには灯塔の高さで日本一を誇る出雲日御碕燈台があるほか、「日沈の宮」と呼ばれる日御碕神社があります。さらには海岸線に沿って遊歩道といくつかの展望台も整備され、日没の時間に訪問すると、日本海に沈む夕日の美しさに息を飲みます。夕方まで出雲大社の周辺で過ごし、夕日の時間に合わせて訪れるのも一興です。

出雲をのんびりと走る一畑電車、車を使った旅行とは少し違った、充実した移動時間を楽しめることでしょうか。神話の国にふさわしい、ゆったりとした旅行もいいものです。



夕日に照らされた日御碕神社。広い境内を持つ、落ち着いた趣の神社です。



日御碕から眺めた日本海の夕日。とにかく美しいの一言で、晴れた日の夕方の訪問をお勧めします。

## 全大教情報



### 政府により入学式、卒業式の国旗掲揚・国歌斉唱「要請」問題で声明を発表 全大教中央執行委員会声明(4/22)

4月9日の国会質疑で、文部科学省が調べた国立大学入学式、卒業式での国旗掲揚、国歌斉唱の実施状況の資料を元にした野党議員の質問に対して安倍首相が「税金でまかなわれている以上、国立大学では国旗掲揚・国歌斉唱が実施されるべき」と答弁し、これを受けて下村文科大臣が「各国立大学への要請を行いたい」との考えを述べています。

こうした事態に対し、全大教中央執行委員会は、4月22日付けで声明「政府の国旗・国歌『要請』方針に抗議するとともに学長・国立大学協会は自律的判断にもとづく行動をすることを求める」を発表しました。概要は次のとおりです。

- ◆安倍首相の見解では国立大学は常に政府方針に従わねばならないことになり、大学の自主性を否定するもの。
- ◆教育基本法の「わが国と郷土を愛する・・・態度を養うこと」との規定は、政府が国民の内心の自由を侵し、特定の行為を求める根拠にはならない。
- ◆国立大学への「調査」や「要請」は、文科省が予算配分などを通じ国立大学に圧力をかけ続けている現状では事実上の強制として作用するおそれ。2012年に給与臨時減額を強行する際、多くの国立大学が国の要請は「実質的な強制」だと教職員に述べた。
- ◆学生と教員の自由な活動が保障されてこそ、大学は社会に貢献する成果をあげることができる。大学は多様なアイデンティティをもつ個人が集い、切磋琢磨しあう場。組織や国家の論理が優先されれば学問の発展はなく、グローバルに活躍する人材も育たない。

- ◆政府に対し、内心の自由を尊重し、大学自治を侵させないように求める。大学執行部、国大協に対し、政府に抗議し、学内の民主的議論にもとづく行動をとるよう求める。
- ◆全大教は、大学の自治の担い手の集団として、政府の不当な要請に屈することのない責任ある国立大学の一翼を担っていく覚悟であることを表明する。

### 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、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。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：藤井和佐 文学部教授 内線 8451

### 2015年度定期大会のお知らせ

日時：6月24日(水) 18:00～

場所：一般教育棟 A31

\*各単組の代議員の方、ご出席ください。

\*終了後、懇親会があります。

\*代議員でない方も大会にオブザーバー参加懇親会に参加できます。新加入の皆様もどうぞご参加ください。

### \*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。教員の方も、事務職員の方も、技術職員の方も、パートの方も本組合に入ることができます。どうぞ、お近くの組合役員もしくは、組合事務所までご連絡ください。

Tel/Fax：086-252-4148 (内線 7168)

メールアドレス [ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp](mailto:ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp)

**岡山大学職員組合 加入申込書** (組合役員または、学内便にて組合事務所宛に提出してください)  
岡山大学職員組合に加入します。同時に組合費の口座引き落としに同意します。

氏名： \_\_\_\_\_

性別： 男・女 所属： \_\_\_\_\_

職種： \_\_\_\_\_

連絡先 (内線・Eメールなど) \_\_\_\_\_