

組合だより

第196号
2016年
2月17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：団体交渉報告 3~4：学習会報告 5~6：質問書、回答
7：医大懇報告、単組だより（工学部単組より） 8：マイナンバー制について

1/15 賞与・年俸制等に関する団体交渉を行いました 賞与プラスは人勧準拠、非常勤職員の一時金支給ならず



2016年1月15日（金）10時～12時、法人本部棟6階会議室において、「賞与・年俸制に関する要求書」（2015年11月26日提出済）に基づき団体交渉が行われました。法人からは阿部企画担当理事、森山総務企画部長、近田人事課長、原田総括主査、高杉総括主査、岡田主査、組合からは、高橋委員長、笹倉書記長、副委員長の藤原氏、赤木氏および米山と岡本書記が出席しました。

今回の団体交渉の議題は、1 賞与・一時金の支給について、2 棒給表引き下げ（2015年4月）に対する代償措置について、3 年俸制グレード決定について、4 年俸制の評価について、5 年俸額の見直しについて、6 年俸制導入のための「導入促進加算分」について、及び7 勤務時間外の研修の改善等について、です。大別すると三項目から構成されます。①1及び2は、賞与等関連事項、②3ないし6は、給与支払形態としての年俸制関連事項、③7は、勤務時間外労働としての研修のあり方に関するものと整理できます。以下概要を述

べます。



①1 組合は、2015年12月賞与において勤勉手当一律0.2月ないし一時金0.2月の支給を要求しましたが、法人は、21年1月28日学長裁定に基づき、給与は国準拠、2015年人事院勧告の実施については国会審議の結果を受けて、3月の給与に賞与プラス分の0.1月を加算して支給する予定である旨回答しました。組合が要求した、非常勤職員の一時金支給についても、予算がなく、国準拠であることを理由に支給を認めませんでした。要するに給与関連事項は全て国家公務員準拠ということです。頑なさを感じます。

2 組合は、2015年棒給引き下げに対し、現給保障以外の代償措置として以下の事項を提案・質問しました。即ち、i 全学的制度としての長期サバティカル制度の導入、ii 子の看護養育休暇制度の伸長（中学3年まで）、iii 休日出勤削減の一例としてのホームカミングデイの効率化（本部企画と



部局企画との調整の必要)、ivセンター入試手当の増額、v博士後期過程に係る大学院手当の現況に関する質問、及びvi実質的代休取得拡充措置の工夫、例えば会議不開催日の設定、代休取得のための会議欠席の正当事由化、です。

法人の回答は、iにつき、部局ごとの運用を基本とするが、海外派遣制度等の重要性は理解しているので、部局単位での運用に何らかの障害があるとの意見があれば、大学全体で考えることもありうるとなりました。iiは、要望として受け取り、今後状況次第で検討するとの回答を得ました。iiiについて、大学の方針としてはホームカミングデイを今後益々盛大に行う意向であるとの、組合の要求と一見相反する回答でしたが、調整策の必要性につきそれを必ずしも否定するものではないとの印象を受けました。要するに各学部等部局の創意工夫次第の問題だと感じました。ivは予算的に困難であり、大学入試センターからきた経費は全てセンター試験のために使い切っており、休日出勤の教職員には休日振替と入試手当で報いているとの回答でした。vについて、大学院の博士前期・後期過程への編成替えの際、一律に博士課程手当として棒給調整額名下支給されるようになったのが現行制度であり、指導教授として5名以上の後期過程院生を担当すれば手当てが上がる旨の説明がなされました。viにつき多すぎる会議等の効率化につき今後努力する旨の回答がありました。

②3 組合から年俸制グレード決定ルールについて質問し、法人は、昇任する人が標準昇任年齢よりも若い場合、其の人に不利益とならないよう、その人が月給制であったと仮定しての昇任後の年収相当の年俸制でのグレードと、年俸制で昇任した場合のグレードを比べ、より上位のグレード



を採用する旨回答しました。

4 年俸制の評価につき、組合は、年俸が上がる具体的な「顕著な業績」を公表するよう要求し、法人も教員のモチベーションをあげるの重要だと認識しているので今後検討したいと回答しました。



5 年俸額の見直しについて法人は年俸制を導入してまだ1年目であるので、今後の様子をみて検討したいと回答しました。

6 年俸制導入のための「導入促進加算分」について法人からは、H26 5073万円、H27 8544万円、H28 H27並みの予定、H29 未定の回答がありました。

(③7については後日「団交確認事項」として報告します)。

最後に個人的感想を述べます。とにかく、国立大学法人の財政が極めて厳しい状況にあり、運営費交付金の一段の削減、競争原理に基づく配分格差の増大、改革合戦による疲労感は今後激化の一途をたどるものと確信します。自主財源の確保・拡充にむけ岡山大学の一構成員として組合も知恵を絞り、あるべき研究教育環境の確立と教職員の待遇改善のために何をなすべきか、真剣に取り組むべき時を迎えつつあるのだと痛感しました。自主財源の創出・拡充が必要です。闘うべき相手が、高等教育に冷淡なこの国の政府・財務当局であるからには、我々の自助努力として何が可能なのか、地に足を付けた冷静な議論を積むよりほかないとの覚悟を固める機会となりました。繰り返しますが個人的感想です。(文責 米山毅一郎)

1/19「岡山大学におけるグローバル・ディスカバリー・プログラムの概要と準備状況について」の 全学教研集会を開催しました



2016年1月19日に「岡山大学におけるグローバル・ディスカバリー・プログラムの概要と準備状況について」というテーマで、日本科学者会議岡山支部と共催で学内教研集会を行いました。昨年度、本学がスーパーグローバル大学事業に採択された際に、提示してした事業の一環として2017年(H29年)10月より「グローバル・ディスカバリー・プログラム」という新しい教育プログラムを立ち上げます。その設置準備室長として立ち上げに関わっておられる大学院社会文化科学研究科の中谷文美教授にプログラムが目指す教育カリキュラムの概要と準備状況についてご講演を頂きました。以下、簡単に当日のご講演の概要と質疑応答の要点をお伝えします。

【教育プログラムの構想と現在の課題】

中谷文美教授にディスカバリー・プログラム教育構想をまずご紹介頂きました。端的にイメージするならば、現行のMPプログラムに「英語を学ぶ」のではなく「英語で学ぶ」という国際性を特長として、海外留学やインターンシップなど「実践的な学び」を積極的に取り入れた学部教育というもので、募集学生として海外選考30名、国内選考30名を想定しています。海外選考入学生のH28年度募集開始、一期生の入学はH29年10月、翌年4月が国内選考学生の一学期入学を予定しているそうです。

このコースは英語能力として高いレベルが要求されますが、海外選考に合格した留学生といっても非欧米圏の東北アジア、東南アジアであれば、英語能力は個人差も相当にあると考えられるの

で、一年次は言語教育を中心とした教養教育を行います。ここでの教育方法としてグループディスカッションやプレゼンテーションなど学び合い形式を積極的に取り入れた形態を想定しています。二年次生から興味を持って学びたいものについてアドバイザーからの情報を指針としてディスカバリーの外に出て単位を履修する「学部・学科横断型マッチング・トラック」と、卒業まで英語で授業を受け続ける「ディスカバリー専修トラック」が用意される予定ですが、これも二者択一なリジッドなコース分属ではなく学生の興味と進路選択の中で組み合わせる選択をすることを想定しています。しかし、現在準備室ではまだ時間割という形にまで具体的なカリキュラムに落とし込めていないので、どの程度の幅広い自由度と深い専門性が確保できるのか見通しが固まっていないとのことです。教育の時間割が定まっていないことは、現在の高校生にコースをアピールする際の具体的な情報提供を阻む要因ともなっており、これが現時点での最も大きな課題といえます。なおディスカバリー専修トラックの教育体系として[文化とコミュニティ系(文)], [ソーシャル・イノベーション系(経済)], [サイエンス系(理系)]の三つの教育モジュールが想定されています。

【国内外のリベラルアーツ教育との相似性と特色づけ】

高度な英語能力と幅広い教養を目指すリベラルアーツ教育の先行モデルとしては海外の著名な大学がいくつか存在しています。このような教養教育大学は、歴史も古く社会的にも広く認知されており、やや卑近な言い方をすれば、リベラルアーツ教育を受けた学部卒学生による企業や官公庁への就職実績が積み重ねられており、高い専門性を取得させる学部教育とも遜色はない評価を受けています。日本国内でも数こそ多くありませんが、リベラルアーツ教育、英語を使った教育という特色ある大学教育カリキュラムは存在しています。岡山大学のディスカバリー・プログラムは、これらの先行例を凌駕する、または差別化できる強い特色を出せるかどうか大きなチャレンジであります。この点について岡山大学は、多くの



先端的な教育と研究体系を持った学部が一つのキャンパスに集積した総合大学である特色を活かして、これらの教育体系のいずれにも容易にアクセスできる物理的条件を活用

できると期待できます。理系の専門教育を英語で学べる体制は本プログラムの特長として打ち出せる可能性があると考えられます。室長自らの経験として、この準備の中で他学部の教員と交流と知見を深める機会を得ており、今後の展開に可能性を信じているとのことでした。また学部だけでなく EPOK やグローバルパートナーズなどの事務上のリソースを活用すれば、ディスカバリー教育と相互に相乗りする形で柔軟な教育体制が構築できます。

【人員の配置について】

準備の中で大きな課題の一つは入学生のリクルート活動にあります。中谷室長自らも東南アジアや韓国など海外を回っています。リクルートと深くつながる問題として、専修トラックに教育を提供する教員人員または教育エフォートの確保にあるといえます。一学年60人の学生に対して四年間で124単位の教育を提供できるだけの教育リソースがどの程度、このコースの中で整備できるのか、専任教員の公募を進める中でも考えており鋭意、準備が進められています。教育カリキュラムが定まらなるとリクルート活動で提供できる情報も抽象的になりがちであり、その逆に学生定員が確保できなければ、教育スタッフが学内で提供される目途が閉ざされるので、この二つの問題は「卵と鶏とどちらが先か」というスパイラルな問題をはらんでいるといえます。学外から高校生を集め、学内では教育資源を集約する。これらを同時並行して進めることが現在取り組まれている課題です。



【質疑】

- Q. このコースを学んだ学生は何が身につくのか。学部教育との違いは何か。
- A. 幅広く学ぶということが専門性の低さ、いわゆるつまみ食いの教育になってはならないことを十分に意識している。現行のMPコースに関してよく耳にするのは、同じように卒論研究をさせてもMPコースの学生は学習到達度が低いと言われる。しかしそのような学生でも修士課程で学部卒生に追いつくことはできるし、場合によっては幅広い視野を活かし

て大きく成長する場合もある。ディスカバリー・プログラムもマッチングの中で学部生が受けていない教育を修得して活躍できることを期待する。

- Q. 英語も日本語もできない学生が入学した場合はどうなるのか
- A. 他大学の状況を視察するなかで、英語力も乏しく、日本語もまだ全く習得できていないまま入学してしまったケースもあったが、そのような学生も一年間たいへん真剣に語学を修得した結果、一年間で日本語も英語もすばらしく上達したケースもみてきた。結局は教育のシステムと言うよりも当人の努力に負うところも大きいといえる。
- Q. 教員や学生の居る場所はあるのか。バーチャルなシステムではなく物理的実在としてのディスカバリー・プログラムはどこにあるのか。
- A. 準備室長としては、いま最も強く大学執行部をお願いしたい点がまさに「場所」を準備することである。いくらバーチャルにその存在を謳っても教室という実在性がなければならない。教育は、その「場」があって「人」がいることによって教員と学生の一体感が生まれる空気が作られる。学長は、ディスカバリーコースが岡山大学の命運を左右する。とまで言っているが、それならば「場の提供」こそ、本学が取り組むべき最優先課題であると考える。

(副委員長 田村 隆)

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)

「スーパーグローバル大学創生事業に関連した 年俸制に関する質問書」に対する回答です

先だって採択された平成 26 年度スーパーグローバル大学創生事業「スーパーグローバル大学創成支援」構想調書【タイプ B】(http://www.okayama-u.ac.jp/buildandrenovate/sgu/file/sgu_chousho_b09.pdf)の 40 ページに年俸制に関する記述があります。これについて以下の点について説明を求めます。

1. <質問> この構想では事務職員にも年俸制を導入することとなっています。文書では URA など高度専門職系職員に対して年俸制を導入することとなっていますが、平成 35 年度には全職員の 31.3%が年俸制となることを目標と記述されています。
 - 1) 平成 35 年度に全職員の 31.3%を年俸制にすることは事務職員のうち 31.3%を高度専門職系職員にするということでしょうか？
 - 2) もし平成 35 年度に全職員の 31.31%が高度専門職系職員になっているとの構想であるならば、平成 35 年度には高度専門職系職員以外の職員は 550 人ということになります。現在 700 人強で行っている大学の通常業務を 550 人で遂行できますか？できるとしたらその根拠をお示しください。
 - 3) 高度専門職系職員以外にも年俸制を導入する構想は現在ありますか？ あるとすればどのような制度にする予定でどのように導入していく予定ですか？



<回答> スーパーグローバル大学創生事業においては、承継職員だけでなく、有期雇用職員である特別契約職員でフルタイム勤務する者についても対象となっています。事務職員に対する年俸制導入については、基本的に URA 等高度専門職系職員(特別契約職員)に導入することとしていますが、今後、高度専門職系職員以外の事務系職員(特別契約職員)についても導入を促進していきたいと考えております。

なお、現在、高度専門職系職員以外の事務系職員(特別契約職員)への導入促進を図るため、有期雇用職員に対する年俸制適用範囲を現在の教員のみから他の職種にも拡大する給与制度の見直しについて、平成 28 年 4 月 1 日改正を目指し検討を行っているところです。

2. <質問> 教員の年俸制適用者について平成 27 年 8 月 1 日に 312 人であるとの回答を以前いただいています。これを平成 28 年度に 460 人にするためには新規採用者だけでなく月給制からの移行を行わなければ達成できないと思われませんが、本人の同意なく年俸制に移行するようなこと(例えば昇任の際に強制的に年俸制に変更するとか、部局全体で年俸制に移行するなど)は行わないというのは、これまでと同様ですか？

<回答> 1でも回答させていただきましたが、スーパーグローバル大学創生事業においては、承継職員の教員だけでなく、有期雇用職員である特別契約職員でフルタイム勤務する教員(外部資金等雇用)も対象に含まれており、この特別契約職員の教員に対し年俸制適用を促進していくことを考えております。ご質問の現に在職する教員についての年俸制移行については変更ありません。

3. <質問> 現在の年俸制の設計では月給制より年俸制の方が人件費が高くなるという試算が 2014 年 11 月 6 日の団体交渉で示されています。平成 28 年度で 480 人、平成 31 年度で 673 人、平成 35 年度で 875 人とするならば人件費の増加分はいくらとなるのかの試算を示してください。またその増加分の財源についても説明をお願いします。

<回答> 1及び2でも回答させていただきましたが、スーパーグローバル大学創生事業においては、承継職員の教員だけでなく、有期雇用職員である特別契約職員でフルタイム勤務する教員(外

部資金等雇用)も対象に含まれておりますので、今後の年俸制適用者数増加に伴う人件費の見込みは不可能です。

4. <質問> この構想によると、平成25年以降、全専任教員数も全専任職員数も増加しています。今後運営費交付金がさらに削減される見通しとの報道もあるなかで、このように教職員数を増やすことができる財政的根拠を示してください。またそのために大学としてどのような活動をしているのかの説明を求めます。

<回答> 前設問までもお答えしておりますが、スーパーグローバル大学創生事業においては、承継職員の教員だけでなく、有期雇用職員である特別契約職員でフルタイム勤務する教員(外部資金等雇用)も対象に含まれております。本学としては今後の外部資金獲得の促進を目標としていることから、有期雇用職員である特別契約職員でフルタイム勤務する教員(外部資金等雇用)が増加するものとして見込んでいたためです。



5. <質問> 現在月給制で現給保障中の教員が年俸制に移行する場合、年俸の算定根拠となるのは現在の俸給表の給与となりますか、それとも現給保障中の給与額となりますか？

<回答> 現在の俸給月額が、国立大学法人岡山大学給与規則(平成16年岡大規則第14号。以下「給与規則」という。)の附則(平成27年4月1日適用)に該当し、平成30年3月31日までの間、減給保障の俸給月額を支給されている教員の場合は、その額により月給制の年収見込額を算定し年俸制の基礎といたしますが、年俸制のもう1つの算定基礎である退職手当前払分の算定については、国立大学法人岡山大学退職手当規則(平成16年岡大規則第15号)により給与規則の俸給月額を基礎として算定するため、減給保障の俸給月額は対象とされておりません。

2/1「普通解雇および論文不正問題に関する質問書」を提出しました

現在、メディアなどで報道されている元薬学部長森山氏と元薬学部副学部長榎本氏の解雇問題と森山氏が告発した論文不正問題については、岡山大学職員組合にも岡山大学内外から多くの問い合わせもあり、大変憂慮しています。何より岡山大学からの公式な情報がほとんどないため、岡山大学の教職員は事情がよく分からず、大変困惑しております。また、岡山大学の悪い風評が広がるのではないかと危惧しております。そこで、現在の状況を理解するために以下の質問を致します。岡山大学にとって大変重要な問題と考えていますので、文書で2月10日までにご回答頂きますようお願い致します。

1. 森山氏らは懲戒解雇ではなく普通解雇であると報道されていますが、普通解雇とはどのような制度でしょうか。本件処分に至った手続きについても教えて下さい。また森山氏らが懲戒解雇ではなく普通解雇となった理由は何でしょうか。
2. メディアなどでは論文不正を告発したために解雇されたという論調で報道がなされていますが、岡山大学職員が論文不正を外部に告発した場合、岡山大学からの解雇を検討されることが一般的にあるのでしょうか。
3. 論文不正に関しては問題なかったと岡山大学の調査委員会が結論を出していますが、メディアなどにはその結論に疑いがあるという意見があります。調査委員会の結論に納得できなかった場合、異議申立をする制度が岡山大学にはあり、今回森山氏はそれを行ったけれども取り上げられなかったと報道されています。異議申立が適切に取り上げられなかったと判断した場合は、それに対応する方策が残されているのでしょうか。

第26回医科計大学教職員懇談会 報告

2015年11月21日から22日、みのるガーデンにおいて第26回医大懇を開催しました。「安全・安心な医療、安心して働き続けられる大学病院を」のスローガンの下に17大学37名の参加がありました。

記念講演では、日本看護協会の奥村元子氏をお迎えし、「JNA 夜勤交代制ガイドラインは、現場にどう受け止められ、どう生かされているか～現状と課題～」と題して就業状況や勤務態勢の変化や診療報酬等も含めて現状と課題についてお話がありました。



分科会では、「安全・安心の医療をめざして、教職員の労働条件改善」と「魅力ある組合と組織づくり」をテーマに3つの分科会が開催され、活発な議論が展開されました。

21日夜にメルパルクに場所を移して行われた交流会でも活発な交流が行われ、組合を通じた大学を越えた仲間作りが行われました。

(小河達之)



単組だより

工学部組合主催 教職員共済説明会報告



2月3日(水)の昼休憩、工学部組合主催で教職員共済説明会を行いました。参加者は工学部の組合員・非組合員の9名でした。

教職員共済は、小中高校、大学など国公立学校の教職員が加入できる共済です。マスコミなどを使っての宣伝はしていないのでその割安な保険になっているというのが特徴です。お話をうかがって、保険の類はおおむねそうですが、若い

うちに入っておく方が得だということがよくわかりました。特に教職員共済は40歳以下ですと掛け金がとてもお安いので、若い方にはよいと思います。興味を持たれた方は資料が連合体組合事務室においてありますので是非お立ち寄りください。

私たち国立大学の教職員は年金は文科省共済に入っていますが、2015年10月の年金一元化で厚生年金に統一されました。そのため私たちにも「ねんきん定期便」が届き自分の年金額がわかるようになったという話を今回聞きました。この「ねんきん定期便」は自分の誕生月に来るようなので、すでに来た方もこれから来る方もいらっしゃると思います。私も自分の年金額を確認して、将来に備えよう、と思いました。

(笹倉万里子)

●●● 仲間と仲間が助け合う教職員共済 ●●●

- ◆総合共済 ◆団体生命共済 ◆医療共済 ◆火災共済・自然災害共済 ◆年金共済 ◆新・終身共済
- ◆交通災害共済 ◆自動車共済 ◆車両共済(車両保険)

周りの方に共済加入の声を！困った時はお互い様、いざという時の助けになります

教職員共済生活協同組合 大学事業所 フリーダイヤル：0120-628-095 F A X：03-5579-8230

〒162-8624 東京都新宿区山吹町10-1 ラポール日教済 HP：<http://www.kyousyokuin.or.jp/>

法文経職員組合主催の文化教養講座（2015年12月9日）にて、中村誠氏より「マイナンバー制度について」お話されたことをお聞きし、組合だより用に寄稿していただきました。



マイナンバー制度 —共通番号導入の経緯と課題— の概要



中村 誠

2013年に「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（「番号法」と略称）が制定され、2016年よりマイナンバーの利用が開始されます。

1. 番号制度を考える視点

番号制度は、第一に、行政の効率化と国民サービスの向上を目指す電子政府との関係、第二に、プライバシーの権利との関係、の二つの視点から見る必要があります。

第一の「電子政府の推進」については、(ア) 国民個人（消費者の立場）がよりよい行政サービスを受けられること、(イ) 事業者の行政手続の負担を軽減することにより、産業活動の活性化を実現すること、などのメリットがあり、番号制度はそのためのインフラとなります。

第二の「プライバシーの権利」は、個人の価値観、思想信条、信教など、個人の私的領域を保護するものです。個人情報保護法は、プライバシーの権利を中心とした個人の権利利益を守るための手段としての規制といえます。個人情報の中には住所、生年月日、電話番号等の秘匿性の低い情報もありますが、これらも悪用されることがあるので、みだりに公開しないなど慎重な取り扱いが必要です。

他方、このような個人情報を必要な範囲で共有しなければ、災害時の助け合いも困難になるなど、人と人の絆が薄れ、コミュニティが機能しにくくなるという問題が生じます。

2. 番号制度の導入とプライバシー

①電子政府の推進により、国民の利便性と行政の効率化を追求することと、②情報漏洩、目的外利用（個人情報の名寄せ）等からプライバシー権を守ることは、一方を追求すれば他方が損なわれるおそれが高まるという関係にあります。

住基ネットに関する最高裁平成20年3月6日判決は、(1)住基ネットが正当な行政目的の範囲内で行われていること、(2)住基ネットにシステム技術上又は法制度上の不備があり、そのために正当な行政目的の範囲を逸脱して第三者に開示又は公表される具体的な危険が生じているということとはできないことから、個人の私生活上の自由を

侵害するものではないと判断しました。

マイナンバー制度も、住基ネットと同じ趣旨の制度ですが、利用する事務は税、社会保障及び災害対策で、利用範囲は住基ネットよりかなり拡大されるので、番号法では制度的・技術的対応によりプライバシー権が侵害されるリスクを抑えるように制度設計がなされています。今後、制度実施に伴い問題が生じることもあるので、それに応じて制度や運用の見直し・改善していく必要があるでしょう。

3. マイナンバー制度と私たち職員の関係

(1) 事務での利用

私たち職員は、大学が給与に係る源泉徴収票にマイナンバーを記載して税務当局に提出することとされているので、マイナンバーを大学に知らせる必要があります。番号制度を扱う事務に従事する方々は、漏えいなどが無いよう注意深い運用をお願いします。

(2) 必要な場面以外では他人に教えない

マイナンバーを利用することができる事務は番号法に規定された事務に限られているので、それ以外の場では他人に教えないよう注意してください。クレジットカード番号も必要な場面以外では他人に教えませんが、これと同じような注意をすればいいと思います。なお、様々な手口で他人のマイナンバーを入手しようとする詐欺が起こると予想されますので、注意してください。ただ、仮にマイナンバーが他人に漏れても、それだけを使って個人の給与その他の個人情報入手できるわけはありません。



あなたも組合の仲間になりませんか？

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

HP : <http://hb4.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/>