



204号

2016年

10月21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	1~2: 学長候補者への質問状について	3~6: 評価アンケートまとめ	6: 申入書提出
	7~8: 団体交渉報告	8: お知らせ	

次期学長選考はじまる！ 組合から候補者への質問状を作成！

岡山大学職員組合では、学長選は全教職員で大学運営の在り方を改めて確認し、より良い大学づくりに向けて学内のコンセンサスを形成する良い機会であると考えています。職員組合では、岡山大学執行部森田体制の総括評価アンケートの結果を基に学長候補者への質問状を作成しました。その質問状を学長候補者にお送りし、いただいた回答は11月の初旬には全教職員に配布しWeb版は組合ホームページ <http://hb4.seikyou.ne.jp/home/ODUnion/> に掲載する予定です。今回はその質問を掲載しています。次号は各候補者からの回答を掲載いたします。

なお、学長選のスケジュールは、下記の通りです。

10月26日(水)：学長候補適格者の公表及び意向調査の公示

11月2日(水)：公開ヒアリングの実施

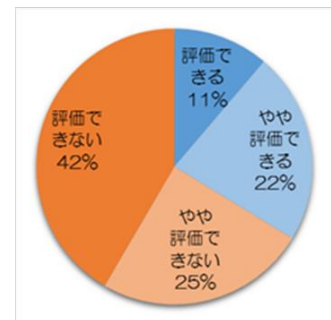
11月10日(木)～14日(月)：意向調査の実施

11月21日(月)：学長選考会議で審議決定

*職員組合ホームページ <http://hb4.seikyou.ne.jp/home/ODUnion/> に「岡大長選」のページを創り、情報など掲載しますので、どうぞご覧ください。

評価アンケートまとめ

森田体制の総括評価アンケートの結果は、3ページ目からです。



森田体制の評価は？

学長候補者へのアンケート

皆さまの学長選への出馬に敬意を表します。岡山大学職員組合は有権者に、学長選意向投票の参考にして貰おうと、この間、学長候補者にアンケートをお願いしてきました。回答結果は組合新聞に掲載し、全構成員に配布する予定です。以下の質問にお答えいただくようお願いいたします。

- 1 自分が学長に相応しいと考える理由は何ですか。学内行政の実績等踏まえお答え下さい。
- 2 岡山大学をどういう大学にしたいとお考えですか。学長になって取り組みたい課題は何ですか。優先順位をつけ3つまでお答え下さい。
- 3 我々のアンケート調査によれば、森田体制のもとでの諸施策について、評価できないとする者42%、やや評価できない25%、やや評価できる22%、評価できる11%でしたが、この数字についてどのようなご意見をお持ちでしょうか。
- 4 この間の岡山大学での改革において、各理事が改革の成果を競い合った結果、事務量、経費等の増加に岡山大学の体力が耐えられなくなることが予測されます。その改善策の一つとして、旧弊に基づく事務の削減、改革における無駄のチェック等必要だと思われませんが認識をお聞かせください。またチェックが必要だとすれば、その方策についてお聞かせください。

- 5 文部科学省からの大学への交付運営費は年々低下しており、どの教員も、教育・研究環境の維持は困難と感じています。一部では、卒論生・大学院生が配属されても、外部資金以外の大学からの経費は、10万円台しか無い、という状況が常態化しています。先般のノーベル賞受賞に関わる報道でも取り上げられましたが、いま外部資金・研究費をもらえないテーマであっても、将来のノーベル賞の種となる研究が膨大に存在しています。
- こういった状況で、グローバル教育実施や先進的な研究への取り組みを鼓舞するのは、矛盾を孕むという認識もあります。この問題について、どの様な改善への取り組みを予定されているのか、アクションプランをお聞かせ下さい。
- また、岡山大学が研究大学として残るためにどのような政策をお持ちかお聞かせ下さい。
- 6 我々のアンケート調査によれば、森田体制のもとで行われた諸施策のうち最も評価の低かったのが6分4学期制の導入ですが、この問題について、見直しを含め将来どのような構想をお持ちでしょうか。
- 7 次に評価の低かったのが、美しいキャンパスづくり、薬学部問題への対処、年俸制の導入と続きます。他方、美しいキャンパスづくりは高い評価も得て、意見が分かれています。美しいキャンパスづくりについて、今後どのようなスタンスを持って臨むおつもりでしょうか。
- 8 薬学部学部長等普通解雇事件については、大学当局から責任ある説明がないという意見が多くありました。この問題について説明責任を果たしていくお考えはありますか。
- 9 年俸制導入について、採用時期、内部昇格かどうかで不合理な不公正が生じているという意見があります。また新規採用者に強制適用することにも疑問の声が上がっています。
- この問題についてのお考えをお聞かせ下さい。
- 10 森田体制を評価する意見のなかでも全く評価されていないのが、一般社団法人大学メディカルセンター(OUMC)構想と事務量の増加です。OUMC構想については、そもそもどういうものになるかわからないので判断しようがないという問題もあると思われませんが、説明不十分、職員の身分が不安定になる等の意見が寄せられています。OUMC構想についてのご意見をお聞かせ下さい。
- 11 この間の大学改革により、教員の事務負担が増え、また事務部に関しても、事務量が増加し、非効率化したとの声が寄せられています。このような事態をどのように考えていますか。教員の事務負担を減らす手立てはありますか？
- 12 改正労働契約法の関係で、岡山大学では有期雇用職員の最大雇用期間は一部の人を除いて5年と決められています。2018年3月には特別契約職員のうち134名、それ以外の有期雇用職員のうち203名が一斉に雇用期間が5年を迎え、現在の岡山大学の規則ではそのまま雇い止めとなります。これに対してどのような対策を講じるおつもりでしょうか。また、岡山大学では非常勤職員は常勤職員の補助的業務を行っているという建前になっていますが、実際には非常勤職員が主として行っている業務も多々あります。これについてどのようにお考えになりますか。
- 13 現在政府のもとで大学の基盤研究費が削減される一方、防衛省による軍事研究予算が注目されています。2015年度は3億円、16年度6億円、そして来年度は110億円の予算がつけられました。軍事研究に大学としてどう関わるべきなのか、ご意見をお聞かせ下さい。
- 14 大学のグローバル化は避けることのできない課題だと思われませんが、他方で、教員の負担増、事務部の負担増等をひきこしつつあります。また英語授業の機械的導入は学生の能力を引き上げるだけの声も聞かれます。この問題へのお考えをお聞かせ下さい。
- 15 安倍政権は、イノベーション改革のための大学改革を打ち出し、ガバナンス改革、教育・人文社会系学部の再編を強要しました。森田学長は、文系の学問は大学の品格に係わるとしてそうした再編に消極的姿勢を打ち出されました。この問題についてのご意見をお聞かせ下さい。またイノベーション改革にはどのように対応しようとしているのか考えをお聞かせ下さい。

岡山大学執行部森田体制の総括評価アンケートまとめ

岡山大学職員組合では、次期学長選考を前に現在の森田学長の体制の総括評価アンケートを2016年8月8日から9月23日まで行いました。時間のかかるアンケートであるにもかかわらず全部で94回答いただきました。ご協力いただいたみなさま、大変ありがとうございます。本記事ではそのアンケートの結果を簡単にまとめて報告します。全部で設問は5つありましたがここではそのうちの最初の3つについて報告します。アンケートの詳細な結果をご覧になりたい方は組合ホームページに最終報告がありますのでご参照ください。<http://hb4.seikyuu.ne.jp/home/ODUnion/>

設問1の森田体制6年間の総合評価では、約4割の人が「評価できない」と答えています。「やや評価できない」も合わせると約2/3の人が評価していないという結果となりました(図1)。

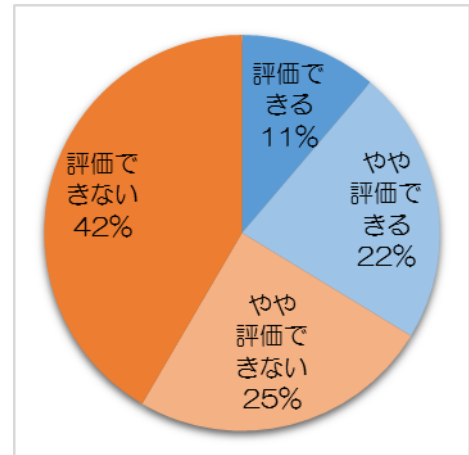


図1 森田体制総合評価

個々の政策の評価を見てみます。設問2と設問3では森田体制の行った政策を具体的に列挙して評価できるもの3つ評価できないものをそれぞれ3つ、順番をつけて理由付きで答えていただきました。列挙した項目を表1に示します。

表1 政策一覧

- | |
|--|
| A) 年俸制導入(希望者のみならず、新規採用すべての教員について年俸制の導入) |
| B) 60分4学期制の導入 |
| C) 教授会権限を縮減し学長権限を強化するガバナンス改革 |
| D) 美しいキャンパスづくり |
| E) スーパーグローバル大学へ立候補し選定されたこと |
| F) グローバルパートナーズの設置および戦略的な大学間協定の開拓・交渉など |
| G) 海外への日本人留学生送り出し事業、および海外留学生受入事業 |
| H) マッチングプログラムからグローバル人材育成院設置へ |
| I) 地域総合研究センターの設置、地域との連携事業、アクティブラーニングの導入 |
| J) 専門授業英語化の要請 |
| K) 教養教育、語学教育の見直し |
| L) 一般社団法人大学メディカルセンター(OUMC)構想の立ち上げ |
| M) 異分野基礎科学研究所の新設、惑星物質研究所の改組拡充設置 |
| N) スペースチャージ料の課金、駐車場料金の値上げ |
| O) 東北大震災で公務員給与減額にともなって給与を7%ほど減額せよとの政府の要請に対し、これに応え給与を減額したが、組合の要求に応え減額幅をある程度縮減したこと |
| P) 事務量の増加、密度の強化 |
| Q) 新職種の増加、既設の職場の定員減 |
| R) 薬学部長等ハラスメント事件等への対処 |
| S) 学内の全面禁煙化 |
| T) その他 |



一番評価できる政策では、次のような順位となりました（上位7つまで）。

- 1位： なし（28回答）
- 2位：D) 美しいキャンパスづくり（13回答）
- 2位：S) 学内の全面禁煙化（13回答）
- 4位：E) スーパーグローバル大学へ立候補し選定されたこと（12回答）
- 5位：M) 異分野基礎科学研究所の新設，惑星物質研究所の改組拡充設置（5回答）
- 6位：G) 海外への日本人留学生送り出し事業，および海外留学生受入事業（4回答）
- 6位：O) 東北大震災で公務員給与減額にともなって給与を7%ほど減額せよとの政府の要請に対し，これに応え給与を減額したが，組合の要求に応え減額幅をある程度縮減したこと（4回答）

一方一番評価できない政策は以下のようになりました（上位8つ）

- 1位：B) 60分4学期制の導入（26回答）
- 2位：A) 年俸制導入（希望者のみならず，新規採用すべての教員について年俸制の導入）（11回答）
- 2位： なし（11回答）
- 4位：R) 薬学部長等ハラスメント事件等への対処（10回答）
- 5位：D) 美しいキャンパスづくり（9回答）
- 6位：L) 一般社団法人大学メディカルセンター（OUMC）構想の立ち上げ（6回答）
- 7位：C) 教授会権限を縮減し学長権限を強化するガバナンス改革（4回答）
- 7位：N) スペースチャージ料の課金，駐車場料金の値上げ（4回答）

政策の項目別の評価を図2に示します。このグラフはそれぞれ3つずつ挙げていただいた「評価できる政策」「評価できない政策」の中に各政策が入っている回答の数を示します。例えば「B) 60分4学期制の導入」では「評価できる政策」3つまでにこの政策を挙げた回答が3、「評価できない政策」3つまでにこの政策を挙げた回答が44あることを示します。

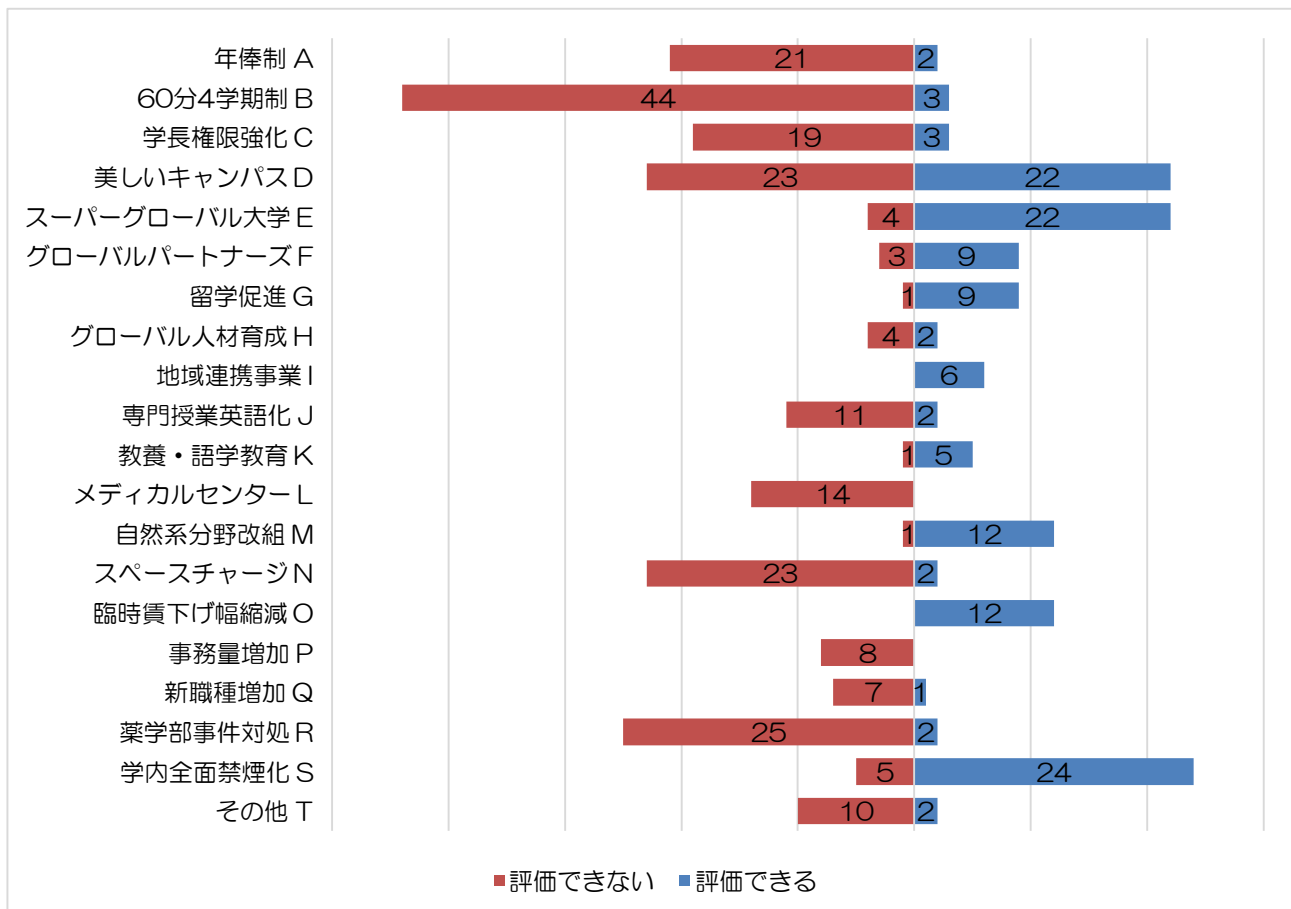


図2 政策毎の評価

評価できる政策／評価できない政策の上位に挙げられたものを中心にその理由の抜粋を示します。

A) 年俸制導入

(評価できない理由)

- 同じ公募採用でも新規採用と内部昇任で給与額(グレード)が異なる上に、その後の昇任時の昇給額も違うなど、不合理と思われる点を改正して欲しい。
- 年俸制自体ではなく、その内容が、新任者に強制適用すること。希望者のみ適用すべき。
- この悪政により何名の優秀な教員が逃げ去ったかを他大学と比較すれば、自ずとその選択の罪の深さを知ることになる。
- 導入方法にやや強引さを感じる。いずれさらに幅広く適用するとしても、もう少し緩やかな方が、無用な摩擦が少なくなると考える。

B) 60分4学期制の導入

(評価できる理由)

- 個人的には、内容に富む質の高い授業が可能になった

(評価できない理由)

- 60分4学期 講義ではなく授業化してしまった。教養の階段混雑が毎時間発生し10分の休憩では時間が足りない
- 学生・教職員ともに負担が増えたわりに利益が少ない。時間割を組みにくくなった。
- 授業外で自習をすることを求められず、主体的な学びとは相反する
- 学生、教員のいずれも支持していない、大学に不可逆の致命的な悪影響を与えうる改悪を強要した、最悪の政策。60分制授業が教育に与える影響、教員の研究に与える影響をモニタリングし、利益よりも不利益が大きいというエビデンスがあれば、早急に廃止すべき。
- 急いですすめすぎ。準備・検討が不十分。
- 結局労働の負荷がかかり、教員は疲れ切っている。1～2学期程度は研究に専念できると聞いていたが、一年を通じて授業があり、調整は二の次。これでは健康を損ない、研究どころではない。
- 長期間かけて、じっくり勉強させる大学教育を無視している。短期間に学期をわけて、大学教育を軽薄なものにした。

D) 美しいキャンパスづくり

(評価できる理由)

- 以前よりもキャンパス全体が広々と感じられるようになり、学生目線としてはより“通ってみたい大学”になったのではないかと思います

- 実用性には疑問が残るものの、津島キャンパスは確かにデザインが統一され、客観的に見て美しくなったと思う。
- 南北通りの入り口から正門までが歩きやすくなり、自転車と歩行者の衝突の危険性が減った。
- 快適な空間は業務効率を上げ、帰属意識を高める

(評価できない理由)

- 研究・教育を前提に考えるべきじゃないでしょうか。
- 予算が厳しいのに、必要性の薄い工事に大金をかけることが理解できない。
- 整備したい気持ちはわかるのですが、財政的な面や出来上がるものの評価など見通しが甘く、結果的に大学構成員の役に立たないものになってしまった面があると思います。
- 無駄な構造物(モニュメント等)が多いように感じる。
- 学生会館の前は誰も寄りつかなくなっている。
- 大会館前はまぶしくて夏場歩けない。

E) スーパーグローバル大学へ立候補し選定されたこと

(評価できる理由)

- 日本における岡山大学の序列を上位にした
- 前向きなチャレンジ
- 国際的になった
- 岡山大学の沈滞を一定程度防いでいる
- 予算的には厳しいが、意識は変わった

(評価できない理由)

- 見かけのこと、流行に従っているだけ。本当に大切なことが何かを考えていない

L) 一般社団法人大学メディカルセンター(OUMC)構想の立ち上げ

(評価できない理由)

- 職員の身分が不安定になる
- 説明不十分
- 考え方は理解が出来るが、現実を実現するにはハードルが高い。最終形の病院統合はそれぞれの出身母体のカラーもあるため到底ムリに思われる。コンソーシアム程度の緩い共同体を目指す妥協点が見いだせない完璧主義が弊害になっていないか?
- 結局は、岡大の学閥を広げたいだけ、という気がしている。

N) スペースチャージ料の課金、駐車場料金の値上げ

(評価できる理由)

- 構内を駐車場がわりに使う外部者が減った。
- 施設の維持管理の独立採算を目指すのは当然。

(評価できない理由)

- エキストラに部屋を借りているなら理解できるが、もともと割り当てられている部屋にスペースチャージが課金される意味が理解できないし、説明不足。
- 車通勤可(駐車場無料)ということも条件に勤めはじめたが、駐車場代が有料になった上、5キロ以上離れていないと車通勤できないというのは納得できない。近くても荷物の関係や、行き帰りに私用もあるため、待遇がよくない。特に非常勤職員は、時給も他機関に比べ少ない上、駐車場料金も高額であれば、良い人材が他へ流れてしまうと思う。
- やり過ぎ行き過ぎ
- 今後次々と値上げされることが不安
- 利用者(外部)の人には嬉しいが、職員(特に非常勤)には苦しい。
- 学内からお金を捻出しようとしているように見える
- 給与を削減する口実でしかない。
- 会計報告すべき!

R) 薬学部長等ハラスメント事件等への対処

(評価できない理由)

- 何が起こったのかさっぱりわからないが、どう見ても大学の説明はおかしい。情報を開示し説明を行うべき。非があるならごまかすことなく認める姿勢が必要。こういうことをう

やむやにするのは絶対にしてはならないこと。

- 内容を構成員に丁寧に説明しておらず、裁判も負けそうだし、大学の名誉を傷つけた。
- 学長も関与したと言われる大スキャンダルなのに、学長からはまともな説明もなく、事実を隠蔽しようとしているように思えてならない。潔白を主張するなら、学内で公開質問会などを行うべきではなかったかと思う。
- 大学人としての見識を疑わせるあまりにひどい対応

S) 学内の全面禁煙化

(評価できる理由)

- 「学内の全面禁煙化」は常識。既に公立の小中高校ではほぼ行き渡っていることを考えれば、遅きに失していると言ってもよいぐらいである。
- 禁煙自体は問題ないが、単に、全面禁煙とするのではなく、地域住民を配慮した対応をすべきじゃないでしょうか。
- 近年、全面禁煙が当たり前になっていることもあり、職場内や学外者にとっても良かったから。但し、ポイ捨ても目立つため、喫煙スペースを設けた方がよいのではないかと思う

(評価できない理由)

- マナーの悪い教職員、学生を構外に追い出したのみ
このアンケートの結果は次期学長候補への質問書の参考にさせていただきます。ご協力ありがとうございました。

10/17 学長候補公開ヒアリングの録画とその公開に関する申入書を提出しました

岡山大学職員組合では、学長選考の公開ヒアリングを大学構成員のみなさまに聞いていただくべきだと思い、以下の申入書を学長選考会議に対して提出しています。10月26日の学長選考会議で検討される予定と聞いています。

次期学長の選考を行っておられる学長選考会議のみなさまに敬意を表します。

さて、11月2日に学長候補に対する公開ヒアリングが予定されています。学長によって岡山大学教職員の労働環境は大きく変化する可能性があるため、岡山大学職員組合は、次期学長選考に大きな関心を持っています。特に公開ヒアリングは岡山大学の構成員が学長候補の考えを知る重要な機会であると考えています。しかし業務多忙の折、大学の構成員すべてが11月2日の公開ヒアリングに足を運べるわけではありません。

そこで、岡山大学職員組合は学長選考会議に対し、11月2日の公開ヒアリングを録画し、それを誰でもが見ることができるよう公開することを申し入れます。

記

1. 2016年11月2日に開催される学長候補への公開ヒアリングを録画し、それを意向調査が開始される11月10日より前から、少なくとも11月14日までの間、動画サイト(例えばYouTube等)にて公開すること。

以上

10/7 人事院勧告対応等に関する団体交渉をしました

2016年10月7日(金) 13時15分から14時25分、法人本部棟6階会議室において「人事院勧告対応等に関する要求書」(2016年9月8日提出済み)に基づき団体交渉を行いました。法人からは阿部企画担当理事、朝國人事課長、原田統括主査、高杉統括主査、萱野学務部学務企画課長、組合からは高橋委員長、笹倉書記長、中富副委員長、藤原副委員長、岡本書記が出席しました。

今回の団体交渉の議題は1. 人事院勧告対応について、2. OUMC(岡山大学メディカルセンター)について、3. 有期雇用職員の最大雇用期限問題について、4. 60分4学期制についての4点でした。



1 人事院勧告対応について

組合からは人事院勧告を上回る賃金改善を要求しましたが、法人は予算に余裕がないことと原則人事院勧告に準拠するという学長裁定を理由に人事院勧告通り実施する予定との回答でした。ただ人事院勧告に対する国の対応がまだ決まっていないので、国の対応が決まり次第それに準じて対応するとのことでした。

月給は平均+0.17%でおおよそ若年層(概ね35歳まで)は+1,500円、その他の層は+400円の見込みだそうです。ただし俸給表の改定ですので特に中高年層では現給保障中で実質的に引き上げのない人が多い見込みです。賞与は年間+0.1月で、今年度は12月の賞与が+0.1月になる予定です。月給の引き上げは平成28年4月に遡って実施される予定です。

配偶者に係る扶養手当が見直され子どもに対する扶養手当が増額される見通しです。配偶者手当はこれまでの13,000円が6,500円に、子どもに対する扶養手当はこれまでの6,500円から10,000円になります。これを平成29年度から平成32年度までで段階的に変更していきます。

ただ、注意すべきなのは、人事院勧告では行政職(一)9級以上では配偶者手当なし(不支給)、子ども以外の扶養手当もなしとなっていることです。国の行政職(一)9級というのは大学での教育職(一)5級に相当します。つまり、岡山大学ではすべての教授がこれに当てはま

り、配偶者手当は段階的に減っていった平成32年度にはすべての教授に対し配偶者手当は支給されなくなります。

組合では、教授でこれまで配偶者手当を受けていた方の人数、これまで全学で支払っていた配偶者手当の総額と減額された配偶者手当の総額との差額と、こどもの扶養手当が増加することにより必要となる金額の総額を明らかにするよう法人に求めました。具体的な数字はその場での回答はありませんでしたが、試算によれば配偶者手当の減額と子ども手当の増額の結果、岡山大学ではこれまでより扶養手当に必要な総額は下がるだろうとのことでした。

2 OUMC(岡山大学メディカルセンター)について

岡山市内の大規模病院をまとめて地域医療連携推進法人を設立しようという岡山大学メディカルセンター(OUMC)構想について、それが実現した場合の教職員の身分・処遇、岡山大学の財政への影響の説明を求めました。

結論からいうと、現時点で岡山大学としての構想はあるが、関係省庁と協議中ではっきりと決まったことはない状態であるとのことでした。

岡山大学の構想としては現在在職している教職員は岡山大学に籍を置いたままの在籍出向、新規採用者に関しては教育職員・事務職員については現在の教職員と同じ、医療技術職員・看護職員に関しては新法人で採用、新規採用者に

あっても不利益にはならないようにするという事です。

財政に関しては、大学病院を別法人化しても運営費交付金はこれまで通りとし、大学から病院に教育研究経費を渡すという形を考えているようです。

これらの岡山大学の構想は平成28年9月の教育研究評議会の資料「OUMC構想について」として学内限定ウェブページに掲載されていますのでご興味のある方はご覧ください。

ただ、これは現時点であくまで岡山大学の構想であり、実現するかどうかは今後の各省庁との交渉次第となっています。そのため今回の団体交渉でも法人からの回答は「どうなるか調整中」ということでした。組合では引き続き動向を注視していきたいと考えています。

3 有期雇用職員の最大雇用期限問題について

これは今年度の組合の最大取り組み課題と位置付けている問題です。ただ今回は本格的な交渉に入るための準備として2018年3月に5年を迎える職員の人数を質問しました。

2018年3月に5年を迎える特別契約職員は全部で134名。そのうち教員職が75名、それ以外が59名。特別契約職員以外での2018年3月に5年を迎える有期雇用職員は全部で203人。そのうち事務補佐員113名、技術補佐員48名、技能補佐員・臨時用務員12名、非常勤研究員18名、その他12名ということでした。

このまま行けば2018年3月に実に337名の方が最大雇用期限を迎えるということが明らかになりました。組合ではこの問題について後日改めて団体交渉を申し入れる予定としています。



4. 60分4学期制について

60分4学期制について、学生の意見を明らかにして今後の改善に役立てるべきだとの観点から、授業評価アンケートの自由記述欄に記述された60分4学期制に対する意見をまとめて公表するという要求を行いました。法人は授業評価アンケートは教員の授業改善のために行っており、原則としてその授業を担当した教員にしか見せないことになっているので公表はしないと回答しました。

60分4学期制については教員・学生ともに様々な意見を持っていると思われます。今回の団体交渉の場では組合側からも一教員としての意見を法人に伝えました。また学生の意見も聞き、学生にもフィードバックするべきだとの意見を述べました。

今回の団体交渉では、まだ大学側の対応が確定していないものも多く、組合からも意見を述べることで有意義な交渉となったのではないかと考えています。みなさまのご意見をお待ちしています。

学習会のお知らせ

どうぞご参加ください

有期雇用教職員の無期雇用転換と雇い止めの法律問題



講師：早田由布子 弁護士

日時：11月4日(金)

16:00~18:00

勤務の都合などで最初から参加できない人は途中からの参加も歓迎です

場所：文法経講義棟 10番講義室

参加：どなたでも

無料です



主催 岡山大学職員組合

Tel/Fax : 086-252-4148 (内線7168)

メールアドレス ODUnion@mb4.seikyou.ne.jp

