

組合だより

206号

2016年

11月25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： 1～5：学長懇談会，新三役が学長に挨拶 6～7：確認書 8：医大懇報告，お知らせ



8/23 学長懇談会，新三役が学長に挨拶



左より，朝國人事課長，松原総務・企画部長，荻野副委員長，藤原副委員長，中富副委員長，高橋委員長，学長，阿部理事，笹倉書記長，長岡副委員長

8月23日13時30分から約1時間に渡り，本部棟学長室にて学長懇談会を行いました。法人からは，森田学長，阿部理事，松原総務・企画部長，朝國人事課長，原田総括主査の5名，組合からは，高橋委員長，笹倉書記長，中富副委員長，荻野副委員長，長岡副委員長，藤原副委員長，岡本書記の7名が参加しました。今回の懇談会では，以下の6つのテーマについて，学長からお話を伺いました。

1. OUMC（岡山大学メディカルセンター）について

—OUMC 設立の目的，期待される効果などについての学長のお考えをお聞かせください。また，教職員の身分・処遇および教育研究への影響についてお聞かせください。

OUMC 構想は，ピッツバーグの成功例を念頭とした岡山の医療都市化構想で，二つの構想から

なります。一つは，市内の六つの病院をひとまとめにすること，もう一つは，大学病院を国立大学法人から切り離して別法人にすることです。

日本の医療施設は規模が小さく，外国の研究や臨床教育に太刀打ちできません。この状況を打破するため，6病院をまとめて規模を大きくします。現在の岡山大学病院は，わずか850床ですが，全部集めると3000床の病院ができます。しかし，国立大学法人のままでは，法律的に病院を大きくできないため，大学病院の別法人化を行います。

別法人化の一番大きな効果は，別組織でいろいろな人材を雇うことが可能になることです。人が増えれば，教育研究と臨床を手分けして行えるようになります。医療系学部で研究時間と研究費をより多く確保できれば，相乗効果で教育研究の成果が上がるのが期待できます。

この構想は，産業競争力会議で取り上げられ，2014年の日本再興戦略の中で計画を進めることが閣議決定されました。地域医療連携推進法人制

度が施行される平成29年4月2日を目指して、現在、文科省、厚労省と交渉を行っています。

——学部はそのままですか。

学部はそのままです。病院だけ別法人にして、学生の臨床教育の場をそこに求めます。

学校教育法で、医療系学部を持つ大学は附属病院を持つことが義務づけられています。文科省は法律を変更せず、一定の基準を満たせば大学病院と見なす省令で対応する予定です。

——岡山大学の予算規模や人員規模は、大きくなりますか。小さくなりますか。

病院が別法人になりますから、純粋に大学だけ考えると小さくなりますが、別法人は大学病院と見なされ文科省の管轄になりますから、大学の規模や評価は大きくなり、職員数も多くなります。大学規模を大きくすることがはじめからの目的です。規模が小さくなって大学の価値が下がることを危惧する方がいますが、まったく反対のことを目指しています。



——教職員の身分はどうなりますか。

教職員の身分については交渉中のためはっきりしたことは言えません。

——教職員が、将来的に岡大病院以外の五つの病院に出向することはありますか。

将来はそうなる可能性があります。ただし、六つの病院が一つの病院になるのではなく、六つの病院が OUMC に参加するという形になります。OUMC を大学病院と見なすので、全病院が大学病院に予参、または、大学病院になります。

それぞれの病院は、自分のミッションをこなしながら運営します。大学が各病院を直接管理するわけではなく、OUMC を管理して全体をコントロールします。

2. 研究費用について

——岡山大学の教育研究における基盤的研究費の重要性をどのように認識されているかお聞かせください。今年度、基盤的研究費の配分が昨年度より大幅に減りましたが、その理由はなんですか。

基盤的研究費が、大学のいろいろな教育研究のためのもので非常に大切だということは十分理解しています。運営費交付金は、各部局に可能な限り振り分けています。

しかし、今年度は、1.6%の定期的な減額と、人事院勧告による給料増分だけで約2.4億円、事業費全体では9億円近く足らなくなることが、予算編成のとき分かりました。

1.6%の定期的な減額と、人事院勧告による給料増分を処理するために、部局経費を一律に減らすことを何とか認めていただきました。新潟大学で2年間人事を凍結するなど、人員削減で対応している大学がけっこうありますが、岡山大学は改革・成長期であり、改革のスピードを落とさないため、人員削減には手をつけませんでした。

——もっと支出の無駄は省けませんか。

運営費交付金が減らされています。その分、競争的資金が増えています。競争的資金は目的資金なので自由度が少なく、自由度のある基盤経費を減らさざるを得ない状況が生まれています。

——それは、国大協では問題にしてないのですか。

国大協でも、いつも問題になっています。競争的資金よりも基盤経費を増やして欲しいという意見は必ずです。しかし、文科省としては、差別化をするために競争的資金を増やして基盤経費を減らす大方針ですので難しいのではないのでしょうか。

——オーバーヘッドなどの課金は、今後もっと増えるのでしょうか。

競争的資金、例えば研究大学や、いわゆるスーパーグローバルのお金は、使い道が規定されていますので、それ以外のことを使うのは非常に難しいです。

寄付金の全学オーバーヘッドを15%に増やし、拠出いただくことで1億円ぐらい事業計画が実施でき、それでなんとか予算が編成されています。

あとは間接経費ですが、岡大は他の大学に比べ

ると本部が間接経費を取っているほうです。



——支出に関連して、岡山大学の教育研究における電子ジャーナルの重要性をどのようにお考えかお聞かせください。また、現在電子ジャーナルの契約料が高騰していますが、今後どのような対策が必要かお考えをお聞かせください。

基本的に電子ジャーナルの継続は、ずっと取り組んできました。図書館長から、いろいろな問題があげられ議論にもなりました。円高円安でも値段が変わりますし、版元がふっかけもします。ただ、少なくとも、私たちが執行部になってから、一度も予算は削っていないと思います。

我々は研究大学です。電子ジャーナルを削るのは、研究大学の価値を下げることになりまますから、削らない方針でやってきました。いろいろな対応をしなければなりません、皆さんの要求するジャーナルは、今後も入手できるよう努力していきます。

——各大学が個別に交渉するのではなく、日本の大学全体として電子ジャーナルの版元と交渉を進める動きはありませんか。

そういう動きは、山本理事を通してやっています。国大協でもやっていますが、実際の効果は、なかなかでないでしょう。



3. 森田体制 6 年間について

——森田学長ご自身ではどのように評価されているのかお聞かせ下さい。岡山大学にとって良かったと評価している政策とその理由を教えてください。十分に進められなかった政策、成果が上がらなかった政策、見直した方がよいと考えられる政策がありましたら教えてください。

自分自身は、よくがんばったという思いもあり

ますし、半分くらいしかできなかったという思いもあります。どう評価されるかは皆さんにまかせるとしかありません。

——思い入れのある政策がありましたら教えてください。



私自身も岡大出身ですから、岡大に対する思い入れ、ナショナリズムは他の人よりかなり強く持っています。岡大を全国レベル的に高めようという思いと、皆さんの環境を良くしようという思いで、ずっとやってきました。

学長になったとき、岡大を世界ランキングで 100 位に入れたいと思いました。安倍首相が 10 年以内に世界ランキング 100 位に日本の大学を 10 校入れると言いました。それは、素晴らしい政策で、日本の大学 10 校に入れば、世界ランキングの 100 位に入ると思いました。

最初は、国内 10 校に入ることはできると思い、いろいろがんばりましたが、結局、微動だにしませんでした。今では、これは、がんばったとか、がんばらなかったとかではなく、制度的な問題ではないかと思っています。仕方がなかったという思いもありますが、残念だった思いもあります。

その他、大学の雰囲気は変化してきたと思います。岡大を高めようという雰囲気が学内にできていますので、このまま続ければ、岡大は成長路線にあると思います。

——最近、改革のポスターをあちこちで見かけますが、なにか思いはありますか。

やはり、周りの人が評価するわけですから、過剰でない一定の評価で自分からアピールすることが大事だと思っています。そういう意味で、いろいろなポスターを作ったり、駅に広告を出したり、新聞を出したりということは、他の人より思いがあるかもしれません。

4. 「普通解雇」について



——昨年度、教授が2名「普通解雇」されました。どのような場合に「普通解雇」となるのかがよくわからないので説明をしていただけないでしょうか。

普通解雇とは、本学から労働契約を解消するものです。同じ解雇としては、懲戒処分である諭旨解雇、懲戒解雇もありますが、懲戒処分と異なり、本学からの制裁としての性質はなく、純粹な契約解除となります。解雇予告または解雇予告手当の支払いがなされ、退職金も満額支給されます。

いかなる場合に普通解雇となるかについては、本学職員就業規則 23 条に定められており、当該職員がそこに定める事由に該当する場合に、解雇することができます。

その事由としては、同条 1 号から 6 号に定められていますが、主立ったものとしては、

- (2 号) 主に勤務成績が著しくよくない場合、
- (3 号) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合、

(6 号) その他必要な適性を欠く場合
 があります。2 号に当たる場合としては、度重なる遅刻や欠勤がなされた場合、3 号に当たる場合としては、病気休職期間を経てもなお、本来の職務が行えない場合が想定されます。6 号に当たる場合は、ケースバイケースであり、一概に申し上げることは難しいですが、度重なる職務命令違反があり改善の見込みがない場合や、非遵行が又はその他の行為により本学との信頼関係を著しく毀損した場合などが上げられます。

次に、普通解雇を行う際の手続きですが、一般的な企業では、代表者の判断で行うところも少なくありませんが、本学では厳格な手続、審査を経行われます。具体的には、本学人事規程に定められています。

手続きの概要を説明すると、

- (1) まず、普通解雇事由に該当する事案が発生したことが学長に報告されます。
- (2) その報告を受けて、学長が教育研究評議会の議題にするかしないかを決めます。
- (3) 教育研究評議会の議題となった場合には、教育研究評議会です実関係が確認され、解雇事由の該当性が判断されます。なお、教育研究評議会での事実関係の確認が困難な場合には、教育研究評議会に人事審査委員会が設置されます。人事審査委員会は事実関係を調査し、教育研究評議会に報告します。ちなみに、法人化以降、普通解雇となった 4 件の事例で

は、いずれも人事審査委員会が設置され、慎重な事実確認を行っています。

- (4) そして、教育研究評議会が普通解雇が相当と判断された場合、当該職員に審査説明書が付され、意見陳述の機会が与えられます。当該職員が意見陳述請求をした場合、書面又は口頭による意見陳述が行われ、その意見を踏まえて、再度教育研究評議会が普通解雇にするかしないかを審議します。

- (5) それらの審議の結果、普通解雇が相当と判断された場合には、学長が最終決定を行い、人事異動通知書、処分説明書の交付を経て、解雇となります。

——今回は、極めて例外的だったと判断してよろしいですか。

今回は、本学との信頼関係が著しく毀損される行為を行い、本学教員としての必要な適性を欠くと判断されたものであり、普通解雇という判断をせざるを得なかったものです。普通解雇とせざるを得ないほど、著しく信頼関係が毀損される事例は極めて限定的であり、通常の職務を行っている教職員が必要な適性を欠くという理由で普通解雇されることはありません。

5. 障害者雇用について



——岡山大学での障害者雇用の実態と今後の展望についてお聞かせください。

障害者の法定雇用率は 2.3% です。現在はグッドジョブ支援センターの 52 名をはじめ大学全体で 68 名を雇用していて、これが 2.33% で、2.3% の基準を満たしています。この雇用の義務には、雇用除外率制度というものがあり、大学全体の雇用者数に対する割合ではあまりに大きくなるので、40% 控除がありました。ところが、平成 22 年 7 月にそれが一律に 10 ポイント減り 30% になりました。今後、除外率が変わっていく可能性が高く、障害者の雇用数を引き上げていかないと、当然計画的に対応していかないとはいけません。

——今後、雇用数は増えていきますか。

——間違いなく増える傾向です。

——グッドジョブ支援センターについてですが、だんだんと部署が大きくなってきくと、雇用さ

れる方の管理や指導など組織として充実させる必要があります。その辺についてお聞かせください。

毎年一回、学長も出席して懇談会を開いています。そこでいろいろな要望を直接受け、事務方も入って職場環境の改善などの対応をしています。大学も財政的に厳しい状況ですので、全ての要望に応えるのは難しいですが、要望の高いものから順番に応えています。

——組合に、障害者の扱いがひどいという苦情がありました。管理する職員の方が非正規とのことですが、グッドジョブ支援センターに52名もいらっしゃるのでしたら、きちんとした位置づけをしないと、問題が起きたとき解決が遅れる心配があります。

7月に常勤の事務職員（総括主査）をおきました。それで、そのあたりのことはかなりできており、ご指摘いただいた点は改善しつつあります。

——せっかく、障害者教育の専門の方も教育学部におられるので、そういった横のつながりも必要だと思います。



6. 有期雇用職員について

——改正労働契約法が施行され、2013年から雇用期間が5年を越えた有期雇用職員は雇用期間の無期転換権を得ることになりました。2018年3月には2013年4月に雇用された有期雇用職員の方々が5年を迎えますが、これらの有期雇用職員の方々の処遇をどうするかについての現在の方針をお聞かせください。

今現在、非常勤職員の就業規則の中で、有期雇用の方々の雇用が最大5年間としています。ただし、いくつかの職員の方については、5年を超えて雇用する可能性をもたせています。

六つにわかれています。

- (1) 平成18年3月以前から継続して雇用されている非常勤職員の方は継続して雇用します。
- (2) 岡山大学病院の看護職員の方は、将来的に常勤職員ということで採用ができるポストがあります。
- (3) 総務・企画部人事課グッドジョブ支援センターの職員は法令への対応が必要であることから、5年を超えて雇用できる可能性があります。
- (4) 岡山大学病院の医員の方、医療技術職員の方、

医療事務有資格者、この方々は、それぞれ職種別の特殊性ならびに独立性が認められるので可能性があります。

- (5) 外部資金のうち国などから補助金または競争的資金により、テーマや期間を明確に定めて実施されている研究プロジェクトでの事業を担当する教育職員の方。

- (6) その他学長が承認した職員、これも職種やポストの特殊性、ならびに業務の必要性があり、将来の岡山大学の確保が可能であれば、条件付きで5年を超えて雇用することを可能にしています。



——この規則は、前から変わってないですか。

変わってはいないです。

——それを拡大するような方針は今のところ考えられてないですか。

考えてはいないです。

——外部資金で雇用している教育職員の方の場合は、5年を超えて雇用するのは構わないですか。

資金の手当はどこまでか決まっています、そこまではできますが、それ以上はできません。

——一般教育の英語の場合、大勢の非常勤講師の先生が担当しています。半年のクーリング期間を設けた後に再雇用することになるのですが、それを実行するとカリキュラムを組めなくなってしまうことが懸念されます。厳しい個人評価をした上の無期雇用転換は可能と言われましたが、それでも講師をやめてしまわれる方もいます。優秀な方は他からの引きも多く、すぐ逃げられてしまうということもあります。個人評価では、先生同士が授業をみますので、お互いの関係がぎくしゃくすることもあります。そういうところも配慮いただけたらありがたいです。



一時間という短い時間でしたが、様々な意見を交換し、学長懇談会は和やかな雰囲気で行われました。森田学長はじめ、阿部理事、松原部長には、お忙しい中お時間を取っていただきありがとうございました。（副委員長 藤原貴生）

11/8 団体交渉に基づく確認書を交わしました

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、2016年1月15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. 賞与もしくは一時金の支給について

組合は要求書にあるように+0.2月の一時金の支払いを要求した。それに対し法人は給与に関しては国に準拠するという学長裁定によることから国に準拠すると回答した。具体的には国の職員に関しては2015年の人事院勧告を実施するとして現在国会で審議中である。これが近日中に通過する見込みであるため、岡山大学では2月に学内手続きをして3月の給与に人事院勧告による賞与のプラス分である0.1月上乗せして支給する予定であると回答した。また俸給表についても3月に2015年4月にまで遡って俸給表の改定を行うと回答した。

非常勤職員の一時金については予算がないことと国に準拠するという理由から支給しないと回答した。



2. 2015年4月の俸給表引き下げに対する代償措置について

1) 全学的に短期もしくは長期のサバティカル制度を導入すること

法人は部局ごとで状況が異なるので部局主導での導入を進めたいとの回答であった。ただサバティカルや海外派遣制度の必要性は理解しており、今年度と来年度は大学として海外派遣制度を設けると回答した。サバティカルについても部局から部局単位での実施に問題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回答した。

組合からは制度、特に若手育成の制度などは5年10年と継続することが必要なものでその年その年の予算の都合で行ったり廃止したりするのではなく継続した制度が必要であるという意見を述べた。

2) 子の看護養育休暇を中学3年までとれるようにすること

法人は要望として受け取り状況を見て検討すると回答した。



3) ホームカミングデーの出勤にたいして休日手当を支給すること

法人は、ホームカミングデーの出勤に対しては、基本的に、週休日の振替若しくは1ヶ月単位の変形労働制により対応しているため、休日給対応は行っていないこと、予算的にも厳しい状況が続いており、今後も振替もしくは変形労働制により対応していく方針と回答した。またホームカミングデーは大学の方針として盛大に行うこととなっていると述べた。

組合側は土曜日に出勤させるということは人的コストが増大していることだとの認識をきちんと欲しいということ、ホームカミングデーの実施の仕方をもっと効率的にして少ない人手で実施できるような工夫をすべきであるという意見を述べた。

4) センター入試の入試手当を増額すること、および 5) センター試験時、事務職員には待機時間も勤務時間に含めること

法人は予算的に難しいとの回答であった。大学入試センターからきているセンター入試実施の経費はほとんどセンター試験のために使い切っているのが現状との説明があった。

6) 博士後期課程の大学院手当をつけること

法人は博士後期課程の大学院手当はすでにつけているとして以下の説明があった。以前、博士前期課程ではなく修士課程であったときは修士課程手当と博士課程手当は別であったが、修士課程が博士前期課程となったとき、一律の博士課程手当となった。すなわち博士前期課程の

学生がいても博士後期課程の学生がいても同じ手当額である。ただし博士後期課程の学生を5人以上もてば手当は上がる。組合側からは博士後期課程の学生の指導は博士前期課程の学生に比べて格段に負荷が高いこと、博士後期課程の学生を5人もつというのは現実的にはなかなか難しいことから博士後期課程の手当について再考するよう意見を述べた。

- 7) 実質的な代休が取れるような制度にすること。例えば会議を入れない曜日を作る、代休を取るために会議を欠席できるようにするなど。

法人は大学側としても会議等が多いという問題は認識しているがなかなか対処できていないのが現状でありひきつづき努力したい、との回答があった。

3. 年俸制グレード決定ルールについて

法人は昇任する人が標準昇任年齢（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、更に上位のグレードに調整が可能な制度であるという回答があった。

4. 年俸制の評価について

法人は2015年5月の役員会での件は、一名は優秀な業績をもった外国人を採用する際のグレードのアップで、もう一人は複数の賞をもらった人の昇任である。どちらも部局からの推薦によるものである。大学側は今後も部局から「顕著な業績がある」と推薦があれば検討すると回答した。

組合側からは具体的にどのような業績があれば年俸が上がるのかがわかれば研究のはげみにもなるので、年俸があがる「顕著な業績」とはどのようなものかをなんらかの方法で公表して欲しいとの要望を述べた。大学側も教員のモチベーションをあげるのは重要だと認識しているので検討したいと回答した。

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、今後の様子を見て検討したいと回答した。

6. 年俸制導入のための「導入促進加算分」について

法人からは以下の回答があった。

H26 5,073万円

H27 8,544万円

H28 H27並みの予定

H29 未定



7. 勤務時間外の研修について

勤務時間外にやむをえず必修の研修会が行われていることは把握している。その場合超過勤務手当は支払われているはずであるという回答であった。また、勤務時間外の必修研修会のために必要となった延長保育料などへの補助については、研修以外の業務による時間外勤務の場合とのバランスもあるので、現状では難しい状況であり、また、予算もないので難しいとの回答であった。

組合側は実際に研修会に参加した人が超過勤務届けを出していない可能性があることを指摘し、時間外の必修研修会に出た場合は超過勤務届けを出すことを徹底するような通知をだせないかと提案した。



瀬戸内市にある竹久夢二の家と少年山荘を母と訪れました。茅葺屋根の家には、夢二が16歳まで過ごした部屋がそのまま残っており、小机の前の小窓からは色づいた柿の実が見えました。“晩秋を夢二生家の小窓より”一代

2016年11月5～6日

医大懇に出席しました

小河達之



全大教の全国医科系大学教職員懇親会が11/5～6 神戸大学医学部附属病院を会場に開催され、13大学71名の参加がありました。小河は全大教病院協議会幹事として開会集会等の司会などの運営側を兼ねて出席させていただきました。

記念講演では全大教顧問弁護団の早田由布子弁護士を迎え、「医療労働者の長時間労働の改善に向けて 一看護師過労死裁判に学び労働時間規制の基礎を知って活用しよう」のタイトルでご講演をいただきました。

また、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」「魅力ある組合と組織づくり」「保育所問題 子育てしながら、働き続けるために 一次世代育成のためにできること」のテーマに分かれて情報共有、意見交換が図られました。

交流会は神戸市役所の展望フロアにあるレストランを貸し切って行われ、夜景を楽しみながら活発な交流が図られました。

大学病院には様々な課題が山積していますが、この医大懇での議論を元に、全国の国立大学病院に働く教職員組合の仲間力を合わせて、より安全・安心かつ働きやすい大学病院を目指し、関係機関への働きかけなども含め運動の強化を図っていくことが確認されました。



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結構です。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。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

組合合唱団と一緒に歌いませんか？

こんにちは！職員組合合唱団です。合唱団では月に3回、金曜日の夕方6時45分から北公民館で練習をしています。レパートリーは世界や日本の名歌から心にジーンとくる懐かしい歌まで、様々な曲で合唱を楽しんでいます。毎回簡単なストレッチで練習スタート、発声練習、そして歌声が部屋いっぱい、公民館いっぱい(?)に広がっていきます。みんなで楽しく歌って身も体もほぐれ、一週間の疲れから開放！です。一度、覗いてみてください。お待ちしております。お問い合わせは、組合(内7168)まで



60分授業・4学期制アンケート、非常勤職員アンケートにご協力いただきありがとうございました。集計後ご報告いたします。

～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。

主な活動：団体交渉、学長懇談会研究科長・各部長・病院長と交渉、講演会、学習会の開催、レクリエーション活動、コーラスサークルなど。

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。

編集後記

次期学長が槇野氏に決まりました。ちょっと記事遅れになりましたが、大学側のチェックが手間取り発刊が遅くなりました。しかし大学の状況を理解するには重要なやり取りですので、読んでいただければと思います。(藤原貴生)