



217号

2017年

12月19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: 60分・4学期制について 2~3: 雇用契約通知について 3: 退職金削減に関する要求書
4~6: 有期雇用教員アンケートについて 6: 無期雇用実現に向けて 7: 医科系大学懇談会報告
8: 全大教、中教審・教育振興基本計画策定に向けたヒアリング

みんなで変えよう！ 60分授業・4学期制

2016年度から岡山大学では60分授業・4学期制が実施されています。導入からもう直ぐ2年になりますが、いまだにさまざまな問題が未解決のまま残され、多大な労力をかけて導入した割には成果が上がっていないと多くの人は感じているのではないのでしょうか。



岡山大学職員組合では、実施前から十分な準備期間をおくよう再三要求し、また実施後は期待された効果がでているかの評価を行うよう要求してきました。2016年秋には組合独自で60分授業・4学期制のアンケート調査を行いその結果は組合だより211号に掲載されています。

先日11月8日の団体交渉においてもこの問題を取り上げ、組合は60分授業・4学期制の見直しを要求しました。それに対し高橋理事は改善すべきであると認識していると回答しつつも、さまざまな意見を聞き、時間をかけて検討するという趣旨の発言を行っていました。しかし、60分授業・4学期制による負担は日々教員に、そして学生にのしかかっており、早急になんとかしてほしいというのがわれわれの切実な気持ちです。

そこで岡山大学職員組合では、具体的な改善提案をしようとして執行委員会などで議論し下記の提案をまとめました。さらにもっと多くの意見を伺ってよりよい提案としていくべく、みなさまから広くご意見を募りたいと思います。この提案への賛成意見・反対意見・追加提案・感想、なんでも構いません。岡山大学職員組合事務室までご遠慮なくお送りください (mail: ODUnion@mb4.seikyou.ne.jp)。

みなさまからのお声をまとめて2月ごろには法人に提案したいと思います。是非ともよろしく願いいたします。

要求内容案

- 希望する講義については1,2学期, 3,4学期をまたがって開講することができるようにすること。
 - その場合シラバスは学期またがりでのみとすること。
 - 学期またがりの授業では1学期もしくは3学期での成績評価は行わないこと。
- 授業の負担を軽くするために以下のいずれかの改善を行うこと。
 - 一コマ60分ではなく50分もしくは45分とする。
 - 1単位あたりの授業実施回数を15回ではなく12回もしくは13回にする。
 - 一コマ60分15回授業を行うなら単位数を1.35単位あるいは1.5単位などのように単位数を増やす。

雇用契約通知の早急な対応を求める

11月8日の団体交渉にて、組合から、2018年3月で5年を迎える非常勤職員・特別契約職員について、2018年4月以降の契約の有無を早急に本人に通知するよう求めました。また、2018年4月以降の雇用契約について部局によって現段階での通知の有無や取り扱いに違いがあり、大学で統一した取り扱いをしてほしいと求めました。

その対応として、大学から、各部局に「5年を超える契約に係る協議書の早期提出について（依頼）の通知をされましたので、お知らせします。

「岡山大学職員組合との団体交渉に関する対応について」

「5年を超える契約に係る協議書の早期提出について」（次の頁です）

平成29年11月22日

岡山大学職員組合執行委員長 殿

理事・副学長（企画・評価・総務担当）

高橋 香代



岡山大学職員組合との団体交渉に関する対応について

平成29年11月8日に行われた岡山大学職員組合との団体交渉に関する対応について、下記とおり対応したので通知します。

記

2018年3月に5年を迎える非常勤職員・特別契約職員の来年度の雇用の通知について、既に各部局には通知を行い順次協議を行っているが、有期雇用職員の将来の雇用に対する不安解消や人材確保のため、協議については可能なものから早期に行うよう各部局に再度通知を行った。（別紙参照）

通知日：平成29年11月17日（金）メールによる配信

以上

事務連絡
平成29年11月17日

各局等人事担当課長（事務長・室長） 殿

総務・企画部人事課長
朝 國 誠 司

5年を超える契約に係る協議書の早期提出について（依頼）

改正労働契約法の施行から5年となる平成30年4月まで残り約5ヶ月となりました。
5年を超える契約に係る協議については、平成29年10月16日付け事務連絡で様式をお示しし、順次協議をいただいているところですが、有期雇用職員の将来の雇用に対する不安解消や人材確保のため、協議については可能なものから早期に行ってくださいよう改めてお願いいたします。
なお、協議は原則として5年目の契約期間中に行うこととしていますが、これより早期に協議を行う必要がある場合は、当課担当宛てに事前相談を行ってください。



12/18 退職金削減に関する要求書を提出しました



2017年12月18日
岡大職組申第107号

国立大学法人岡山大学 学長 槇野博史 様

岡山大学職員組合
執行委員長 稲垣賢二



退職金削減に関する要求書

日頃から岡山大学の運営にご尽力されていることに敬意を表します。
岡山大学職員組合は、以下の事項について団体交渉を行うことを要求します。

岡山大学職員組合は12月11日付の「国家公務員退職手当法改正への対応について」に対し以下の要求を行います。

1. 退職金削減を行わないこと。
必ず1月16日の事業場別・部局別職員代表委員会の開催より前に団体交渉を行うこと。

有期雇用教員アンケートまとめ

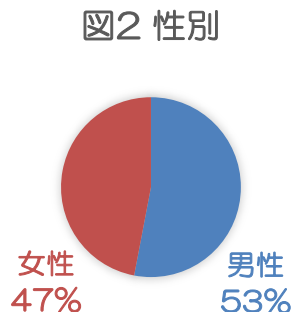
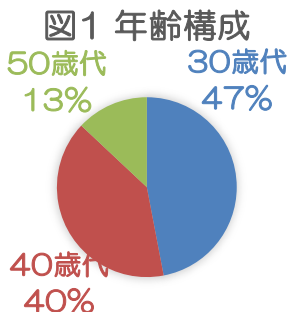


岡山大学職員組合では2017年3月に津島地区の有期雇用教員を対象としたアンケートを行いました。

有期雇用教員とは、文字通り雇用期限のついている教員（研究員も含む）のことです。いわゆる任期付き教員と呼ばれる方々です。しかし、その実情はさまざまです。テニュアトラックの教員も有期雇用教員ですし、プロジェクトの予算で雇用されている非常勤研究員も有期雇用教員であると岡山大学職員組合では位置付けています。どなたが有期雇用教員であるかを正確に知るのには難しいので、今回、組合としては有期雇用教員ではないかと思われる方々320名にアンケートを配布し、38名の方から回答いただきました。そのうち任期のついていない人などの回答をのぞいた30回答を今回の有効回答として扱わせていただいています。

アンケート内容は組合のウェブページに掲載しています (<http://oduion.sakura.ne.jp/liblary/yk17.pdf>)。ご覧になっていただければわかりますが、プライバシーに関わる質問も多いので、このアンケートまとめでは個人が特定されないように全体的な傾向のみを報告させていただきます。

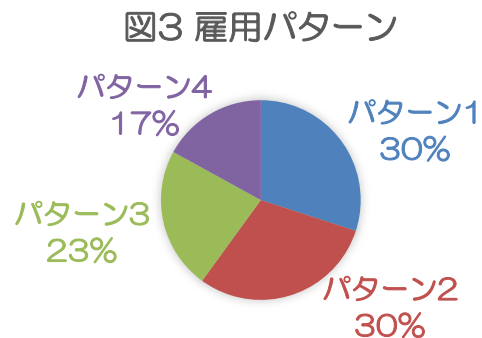
集計に用いた30回答の方々のうち27名は何らかの博士号をお持ちの方、3名は学位に関しては無回答でしたが経歴から考えて博士号をお持ちであろうと思われる方です。年齢分布（図1）、男女比率（図2）を図に示します。



フルタイム勤務かパートタイム勤務か、任期が終わった後更新可か不可かで次の4種類のパターンに分類します。勤務時間が常勤教職員と同じ場合をフルタイム勤務、それより少しでも短い場合をパートタイム勤務としています。

1. フルタイム勤務，更新可で更新後は任期なし
2. フルタイム勤務，更新可で更新後も任期あり（財源があれば更新可の場合を含む）
3. フルタイム勤務，更新不可
4. パートタイム勤務（更新可，不可，不明を含む）

回答者がどのパターンであるかの割合を図に示します（図3）。



回答いただいた30回答のうち83%にあたる25回答がフルタイム勤務の教員・研究員の方（パターン1, 2, 3）、17%にあたる5回答がパートタイム勤務の非常勤研究員の方（パターン4）からの回答でした。この比率はアンケートに回答していただいた人の比率なので実際の岡山大学内の比率と同じかどうかはわかりませんが、理系の常勤助教職が原則的に任期制になっていることから考えてそれほど実態とかけ離れてはいないのではないかと思います。

この4つのパターンでのそれぞれの傾向を以下に示します。

パターン1 フルタイム勤務，更新可で更新後は任期なし

これはいわゆるポストのある職で、最初の契約に任期がついているというタイプだと思われます。現在広まっているテニュアトラックの方もこのパターンに入ります。

このパターンの方の多くは常勤任期なしの教員と同等の給与体系で自分の研究の時間もある程度確保されていて、比較的教員らしい待遇を保証されていると考えてよさそうです。ただ、その場合でも、雇用契約が更新されるという確証はないので、任期が来た時に更新されるかどうかかわからない状態が不安を引き起こしているようです。

例えばハラスメントを受けても耐え忍んだり、育児と仕事とのバランスがうまく取れないという悩みを持っていたりする方が多いようです。

また少数の方ではありますが、フルタイム勤務の職員とは思えないような低い給与の方や、教員であるのに自分の研究が全くできない環境におられる方もいらっしゃるようです。

パターン2

フルタイム勤務、更新可で更新後も任期あり (財源があれば更新可の場合を含む)

いわゆるポスドクの方々がこのパターンになるのではないかと思います。給与の面では常勤と同等の給与の方もいらっしゃいますが、常勤よりも低い層の方が少し増えている感じです。研究の比率ではパターン1に比べて自分の研究の比率の高い人が減り、全く自分の研究はできていないという人の割合が増えています。これはプロジェクトの予算で雇用されたポスドクはそのプロジェクトの仕事しかしてはいけないという制約がある場合があるためと思われます。

不安に思う点はパターン1の方とほぼ同じなのですが、将来への不安をより強く訴える方が増えています。また、ポスドクが外部資金を取れるようにしてほしいとの意見も出ています。これはプロジェクト以外の仕事はできないという契約の方がいらっしゃるためと思われます。一般的にはプロジェクト雇用＝プロジェクトの仕事だけ、というわけでは必ずしもないのですが、雇用契約の仕方によってはプロジェクトの仕事以外は業務ではないという雇用形態の方がいらっしゃいます。そのような方は外部資金(科研を含む)に自分が代表として申請を出すこともできず、場合によっては岡山大学の教員でありながら科研の研究者番号ももらえないという方もいらっしゃるが実状です。

パターン3

フルタイム勤務、更新不可

大学内外のプロジェクト予算で雇用されている方々がこのパターンになるのではないかと思います。給与の面ではパターン2と同じように常勤と同等の方もいらっしゃるけれども常勤より低い層が少し多いという状況です。自分の研究ができていない方もいらっしゃいますが、自分の研究はできていないという方がパターン1に比べて多くなっています。またパターン1,2に比べて若干年齢層が上がっているようです。

雇用契約で更新不可となっていますので、将来の不安は非常に大きく、中には次の職が決まって

いない、とアンケートで訴えられている方もいらっしゃいました。とても深刻な事態だと思えます。

パターン4

パートタイム勤務(更新可, 不可, 不明を含む)

パートタイム勤務の教員・研究員の方々は、給与も低く待遇もよくないと思われます。これらの方々はすべて非常勤職の方々ですが、常勤になりたいとの希望を持っておられる方が多く、必ずしも納得して非常勤職を選んでおられるわけではないように思われます。また、アンケートに答えてくださった非常勤研究員のうち8割が女性でした。

教員・研究員としては、今後のキャリアのために自分の研究ができることが非常に重要であると思いますが、アンケートに答えてくださったフルタイム勤務の有期雇用教員のうち、12%の人が科研の研究者番号を持っていないと回答していました。この方たちはパターン2,3の方でした。

今回のアンケートの質問項目を見ていただくと、既婚か未婚か、子どもはいるかどうか、という質問項目があることに気づかれるでしょう。実は、これは「有期雇用教員の方々は『人並み』の生活を送れているのだろうか」という疑問を組合として持ったためにこのような質問をさせていただきました。結婚し子どもがいることが『人並み』かどうかには議論があるとは思いますが、生活が安定しないと結婚もできないし子どもも産めないというのはよく聞く話であるので、今回はその切り口から分析をしてみました。

今回のアンケート回答30のうち、

未婚の割合	16/30 = 53.3%
子どもがいない方	20/30 = 66.7%

となっています。

全国の未婚率は国勢調査(除 沖縄)によると2015年で、

男性：30～34歳	47.1%	35～39歳	35.0%
女性：30～34歳	34.6%	35～39歳	23.9%

(引用元：<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/data/mikonritsu.html>)

なので、年齢を考えれば明らかに未婚率は高いと言えます。有期雇用が原因であるかどうかを確かめるには任期なしの大学教員の未婚率と比べるべきなのでしょうが、残念ながらそのようなデータを見つけることはできませんでした。ただ、

体感的に言うと、身近な教員の方々の半数以上が未婚、ということはなさそうなので、少なくともアンケートにお答えいただいた方々に関しては未婚率が高いと言えるのではないかと思います。

データ数が少ないのできちんとしたことは言えませんが、有期の職にある教員・研究員の方が一般に比べて結婚もできないという仮説は少なくとも否定はできないように思われます。結婚ができなければ必然的に子どもがいない方も多いと思われます。



無期雇用実現に向けて



基幹教育センター教員の五十嵐です。2013年に本校に赴任してきたときは、5年契約と聞いていましたが、「仕事はあるのになぜ5年の上限なんだろう」と不思議に思っていました。一方、組合は早くから、5年を超えた雇用を無期雇用とすることを定めた労働契約法改正への対応に取り組んでいて、私はその情報を伝える『組合だより』をいつも隅々まで読んでいました。転機になったのは、2016年秋、組合主催で開催された学習会です。労働法に詳しい早田弁護士が講師でした。そのときに、「そもそも労働契約は無期雇用が原則」であり、継続的な仕事に有期雇用を繰り返し充てるのは、本来の労働契約の主旨からはずれていることを知ったのです。参加していた他の有期雇用の方々も、私同様、自らが置かれた不安定な立場に憤ったり、不安を感じたりしているようでした。『組合だより』に掲載された非常勤職員の方たちのアンケートからも、同じような気持ちが伝わります。それ以降、5年を超えて働きたいという気持ちが強くなったものの、それをどこにどう伝えたらよいのか、わかりません。唯一のチャンネルが組合でした。当時の執行部は、この問題を大変重要視していて、団体交渉の席に臨席させてもらったり、有期雇用組合員の声を大学執行部に直接届けてくださったりと、窓口となってくださいました。

1年以上の取り組みの成果が、2016年度の最後に出ました。大学は、基幹業務を行う非常勤事務・技術職員に無期化への道を認め、その他の有期職員も各部局で検討することを可能としたのです。2017年度に入ってから、私の所属する部局でも、5年を超える雇用を締結する者を募集し、書類審査や面接審査を受ける機会をいただくことができました。有期雇用の声を取り上げてくださった



組合では、引き続き有期雇用教員・研究員の方からの声をお待ちしています。有期雇用という形態は無期雇用に比べて労働者として弱い立場にあります。ぜひ組合に入りましょう。組合に入ることによって更新審査などで不利益を被るのではないかという声を時々聞きますが、労働組合員であることを理由に不利益な処遇をすることは労働組合法第7条第1項で禁止されています。実際に岡山大学で組合員であることを理由に不利益な処遇を受けたことはありません。安心して岡山大学職員組合に加入してください。

職員組合、その声を受け止めてくださった大学、そして終始私をサポートしてくださった部局の仲間たちに心から感謝しています。

今、全国の大学で同じ問題が起こっています。いち早く成果を出した岡山大学だけではなく、名古屋大学、東京大学でも組合活動の結果、無期雇用を実現しました。一方で東北大学は交渉の真っ最中です。労働契約法改正は雇用の安定化が目的です。一人でも多くの労働者が安定した働き方ができるようになるべきだと思います。今も来年の雇用に不安を持っている方、ぜひ組合に入って、大学にあなたの声を届けていきましょう。

(基幹教育センター 五十嵐潤美)



Over the past 5 years, I have had a great experience working, teaching and doing research at Okayama University in the Department of Foreign Languages. During that time, the union has been a support and advisor. This past year, when my contract was due to end in March 2018, I asked the union to help me continue my employment at Okayama University. The members of this great team and the leaders helped, guided and supported me and my colleagues, in the same situation. With their advice and negotiations we were fortunate to have our contracts extended and we could not have this successful negotiation without their help, vast knowledge and forward thinking concerning the university employment system. I want to thank all the members of the union who helped us during this period and thank them for all their support.

(Susan Meiki)

医科系大学教職員懇談会 参加報告

小河達之



11/18・19の両日、東京（谷中区民館）にて全大教第28回医科系大学教職員懇談会が開催されました。普段であれば大学病院のある大学のキャンパスで開催されることが多い医大懇ですが、今回は開催予定大学の都合で急遽開催地が東京都内の一般施設に変更になりました。

今回は医学部職員組合から組合員の出席はありませんでしたが、小河が全大教病院協議会幹事として出席および運営に関わらせて頂きました。

記念講演では中富公一氏（全大教中央執行委員長）が「憲法とは何か、私たちのくらしや労働にどう活かすか」と題して講演され、いじめの問題から憲法・労働法をどう見ていくのかについてわかりやすくお話いただき、参加者から大変好評でした。

分科会では労働条件（看護師中心と教職員一般）、組織拡大の3分科会に別れて討論が行われ

ました。小河は第2分科会「安全・安心の医療をめざして、教職員の労働条件改善」の司会を病院協議会議長の



長谷川 信氏（群馬大学）と共に務めさせて頂き議論に参加させて頂きました。議論の中で話題となったのは、労働法や学内諸規則があり、当局がそれを遵守させようとしても、現場責任者の超勤削減や休日取得の目標達成のための責任感によってルールが守られていない現実があるのではないか。そのためには職業人として法令や職場ルールを守るといった当たり前のモラル感が大切であり、単に責任を迫り出すだけではなく、ルールを守る職場環境づくりも組合の役割としてあるのではないかと感じました。

全国の皆さんと様々な意見や情報の交換が職場を見直す良い機会ですので、組合員の皆様も全大教の各種行事への積極的にご参加下さい。



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：竹島あゆみ 文学部教授 内線 7394

組合合唱団で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



12月10日（日）組合で案内された劇団四季ミュージカル『アンデルセン』を岡山市民会館に行きました。「人魚姫」「みにくいアヒルの子」「はだかの王様」の物語を書いたアンデルセンの優しい生き方が描かれていました。劇中劇の「人魚姫」「みにくいアヒルの子」「はだかの王様」の歌もダンスも素晴らしく、特に「人魚姫」のバレエはとて美しく魅了されました。優しさと温かさと希望を舞台からたくさんいただきました。また岡山でミュージカルがあれば行きたいと思いました。（岡本）

全大教、10/17 中教審・教育振興基本計画策定に向けたヒアリング 「基盤的経費の充実、若手を始め研究環境改善等を求め、 中富委員長意見発表、委員と意見交換」

全大教は、全国の国立大学・高専・大学共同利用機関の組合の連合体として定期的に文科省と会見を行い有益な情報を得ています。10月17日、中教審教育振興基本計画部会が、第3期計画策定に向けた関係団体ヒアリングを行いました。全大教を含む13団体からの意見発表と委員との意見交換が行われました。

全大教からは、中富委員長が意見発表を行いました。



発表した意見は大きく4点、

1. 高等教育の機会均等，進学機会の拡大
2. 教育，研究の基礎整備，
3. 教育基本法，7条遵守，学問の自由，大学自治の保障
4. 大学教職員の地位の確立と労働条件整備，です。

あなたも組合の仲間になりませんか？

法人職員の給与・労働条件は、労使交渉で決まります！

1人でも多くの皆様が加入していただくことで、労使交渉における組合側の発言力は大きくなり、よりよい労働条件を実現していくことができます。

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

組合加入は、各単組役員もしくは組合までご連絡ください。メールでも申し込み出来ます。

..... きりとり

岡山大学職員組合加入申込書（各単組役員もしくは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： _____

連絡先：（内線・Eメールなど） _____