

組合だより

229号
2019年
1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：委員長あいさつ 1~2：学長との懇談 3~4：団体交渉報告 4~5：質問書回答
5~6：新年俸制について 6~7：クリスマスパーティ報告 7~11：京大職組高山さんとの懇談
11~12：医大懇、国会要請行動報告 12：旅日記

2019年

**安心して生活できる労働条件を
充実した仕事ができる労働環境を
岡山大学職員組合に参加して実現しましょう！**



本年もどうぞよろしくお願い致します。

昨年は全国的に地震、台風、豪雨など災害が多かった年ですし、岡山県内でも7月の西日本豪雨では倉敷市、総社市を始め多くの自治体で被害が出ました。わが岡山大学でも半田山が崩れ地域住民に被害を与えました。この豪雨災害の際の大学としての対応も適切だったのかが、問われています。災害時に大学として、また大学構成員がどのように対応すべきなのか、昨年の経験も踏まえ今から議論を深めることが重要では無いでしょうか？

また昨年の大きな課題であった 60 分授業・4 学期制と年俸制の改善も今だ十分な成果は上がっていないように感じますので、今年も引き続き重点課題として取り組みたいと思います。特に年俸制では、政府、文科省が新しい制度として「新年俸制」を提案しています。これにもしっかり注目し、問題点を指摘したいと考えています。

秋には消費税増税が計画されていますし、私たちの暮らしに関わる問題に直面する 1 年となります。日本国憲法第 28 条「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動する権利は、これを保障する。」を確認し、これまで以上に固い絆でつながって、これらの問題に取り組んでいきたいと思ひます。ご理解・ご支援・ご参加をよろしくお願い致します。

2019 年 1 月 岡山大学職員組合 執行委員長 稲垣 賢二

8/2 学長懇談会、新三役が学長に挨拶

2018 年度 8 月 2 日 11 時から 12 時の 1 時間、槇野学長と岡山大学職員組合 2018 年度役員との懇談会を行いました。大学側の出席者は槇野学長、高橋企画・評価・総務担当理事、後藤総務・企画部長、朝國総務・企画部人事課長、組合側からは稲垣委員長、中富副委員長、高橋副委員長、藤原副委員長、笹倉書記長でした。



まず、榎野学長から、学長2年目の心境が語られました。特に印象的だったのは、学長としての1年間で、岡山大学を巡る状況が想像していたよりずっと厳しいということを実感されたようだという事です。学長自ら「学長になったばかりの昨今の頃は『大学執行部は大学という大型タ



ンカーを牽引する曳航船』と考えていたが、1年経った今は『岡山大学はさまざまな大学改革の波に翻弄されている小舟である』と感じている」と語られました。そして、トップダウン型ガバナンスでなく「協治」でこの現状を乗り切っていくしかないとの考えを示されました。

岡山大学職員組合からは(1)教員人事および基盤研究費について(2)60分授業・4学期制について(3)災害時対応について(4)年俸制について(5)防衛装備庁の安全保障技術研究推進制度(軍事研究)について(6)国旗・年号についての6点について懇談したいとの要望を出していました。時間の関係で後半3点についてはほとんど意見交換ができませんでしたが、それぞれの概略について報告します。

(1)教員人事および基盤研究費について、組合から今後の岡山大学の長期的な教員人事の方針と教育・研究に必須の基盤的研究費の確保についての考えを質問しました。学長は、岡山大学の財政状況がとても厳しく、10年後20年後を考えて財政再建していかねばならないと述べられました。昨年度は人員凍結ということで基本的に教員の採用を行いませんでしたが、今年は必要な人事は認めると方針を緩和したとのこと。基盤的研究費の確保について、組合からは研究のみならず教育にまで支障がでていくという状況を伝えました。学長は基盤的経費確保の必要性は認めるものの、現状では有効な手立てがないという印象でした。

(2)60分授業・4学期制について、組合からは教員・学生ともにあまりに負担が大きい状況を訴えました。教員がよい研究を行うためには時間的余

裕が必要であるにもかかわらずその時間的余裕が失われているのが現状であるということで学長と組合は意見が一致しました。60分授業・4学期制については未来懇談会などからの意見も参考にして改善を検討するという事でした。



(3)災害時の対応状況(7月の西日本豪雨時の対応状況)について、組合側から学長の考えをお聞きしました。学長は、今回の災害への対応に関し、反省点はもちろんあるが、全体的にみなさんがよく対応してくれたと評価されました。今回の経験を今後に活かしたいということだと理解しました。学長懇談会の後、今回の災害対応の事後検証を踏まえた課題整理などが、現在行われています。

(4)年俸制についてと(5)防衛装備庁の安全保障技術研究推進制度(軍事研究)についてはほとんど時間が残っていなかったため組合側の意見を述べたに留まりました。**(6)国旗・年号について**、前学長時代に突然国旗が本部棟屋上に終日、常時掲揚されるようになったのは問題ではないか、国旗の掲揚の方法としても正しくない、以前のように祝日のみ掲揚するようにしてはどうかとの意見を述べ、榎野学長は検討してみるとの意見を述べられました。また来年の改元への対応として組合は早めの対応とこれを期に各種文書の西暦併記を行うべきという意見を述べました。元号に関して、諸規則で様式上記載のあるものについて一括で読み替えるか、元号を削除して西暦でも元号でも記載可能にするかどうかについてすでに検討しているとのことでした。

今回の学長懇談会で、岡山大学が置かれている状況の認識、また大学はどうあるべきかという点において学長と組合との認識は共通していると感じました。そして現状を改善するためにどのような対応をすべきかについては学長も苦慮しているという印象を受けました。岡山大学職員組合としては今後も組合の立場から協力すべきところは協力し、要求すべきことは要求していく所存です。

1/16 有期雇用職員に関する団体交渉報告



2019年1月16日、有期雇用職員に関する団体交渉を行いました。出席者は、組合側からは稲垣委員長をはじめ5名、高橋理事、後藤総務・企画部長、朝國人事課長の他、人事課から4名陪席でした。組合からは有期雇用職員や無期雇用化された非常勤職員について5項目の要求書を出していました。それぞれについて簡単に団体交渉の結果を報告します。

1. 無期雇用となる非常勤職員の配置転換について

一部の部局で、「配置転換に同意しなければ非常勤職員の5年を超える雇用を認めない」と受け取られかねない言動があったという訴えをうけて、非常勤職員の配置転換について全学的なルールを作ることを組合は求めました。大学側は、従前から非常勤職員就業規則には「法人は、業務の都合により非常勤職員の職種若しくは職場を変更することがある。この場合において、非常勤職員は、正当な理由のない限り拒むことはできない。」(国立大学法人岡山大学非常勤職員就業規則第11条)とルール化しておりこれ以上のルールを作る必要はないと考えていると回答しました。またこの条文の解釈として法人側は、業務の都合がなければ配置転換はないので恣意的な配置転換が行われることはないと認識していると回答しました。もし恣意的な配置転換が疑われるようなことがあれば人事課に連絡して欲しいとのことでしたので、配置転換について問題があると感じられた方は人事課に言うかあるいは組合にご相談ください。



2. 非常勤職員の特別休暇について

非常勤職員の特別休暇について常勤職員と同等にして欲しいという要求を出しました。現在常勤職員の規則にあって非常勤職員にない特別休暇は、結婚休暇、ボランティア休暇、追悼休暇の三つです。

そのうち、結婚休暇については、人事院規則に入ったので岡山大学でも2019年4月1日から非常勤職員就業規則に入れる予定であるとのこと。残り二つの休暇については特に早急に規則改正をする予定はないが、非常勤職員から具体的にそれらの休暇を取りたいという要望が出れば検討するとのことでした。

3. 研究室雇用、プロジェクト雇用の職員についても業務と財源があり本人が希望すれば5年を超えて雇用を継続できるようにすることについて

2017年3月、「業務と財源がある場合5年を超えての雇用を認める」という大学の方針が出されました。それに従い、多くの部局の非常勤職員が5年を超えて契約されました。しかし、研究室雇用の職員やプロジェクト雇用の職員については「財源がある」という条件にあてはまらないとされて5年を超えての契約が認められない場合があります。なかには脱法行為である6ヶ月間のクーリング期間において再び雇用されるケースも組合では把握しています。

5年を超えての雇用が認められなかったケースの中にはたしかに次の雇用のための財源がなかった場合もあるようですが、その非常勤職員の定年までの給与を払う余裕が今ないから「財源がない」と判断されて5年を超えての雇用が認められなかったというケースもあるようです。これはおかしな話で、仮に無期雇用になっていてもその人が担当していた業務がなくなった場合にはそこで雇用契約を終了しても労働契約法的に問題はありません。例えば、研究室の秘書をしていた人が、その研究室の教授が定年退職すれば秘書をしていた本人が定年に達していなくてもそこで契約終了となって問題ないわけです。しかし、今回はそのような場合でも本人の定年までの給与が保証できないから5年を超えての契約はできないと言われた部局があると組合では聞いています。

それはおかしいだろう、「業務と財源がある場合」は5年を超えての雇用契約をするべきで、業務もしくは財源がなくなった時点で雇用契約が終了するのは法律上問題ない、と組合は主張しました。すると法人側もその通りであり、そのように部局に通知し

ていると回答しました。どうやらその通知通りにせず、部局判断で5年を超える契約をしなかったところがあるようです。

組合と法人の間では「業務と財源がある場合5年を超えての雇用を認める」という件で認識の違いはなかったようですので、今後5年を超えての雇用が難しいと部局で言われるような場合は、本当にそうなのかどうか人事課もしくは組合にご相談ください。

4. 特別契約職員の5年を超える契約および業績審査について



特別契約職員についても非常勤職員と同様「業務と財源がある場合5年を超えての雇用を認める」ということになっています。しかし、実際には5年の契約期間が終わったらそのポストで新たに別な人を公募で採用していたりすることがあると組合では聞いています。

本人の評価がよくないので別の採用したと言うのならまだ理解可能ですが、実際には特別契約職員をきちんと評価する仕組みは現在の岡山大学にはないそうです。したがってきちんとした評価がなされないまま別の人が後任として採用されていると言う場合があると聞いています。

団体交渉では、特別契約職員もきちんと評価をし、評価がよく、かつ業務と財源がある場合には5年を超えて契約するようにすることを要求しました。法人側は業務と財源があるかぎり5年を超えての契約は可能であるという原則は非常勤職員も特別契約職員も変わらないと回答し、特別契約職員に関する評

価制度についても調査検討すると答えました。

5. 非常勤講師の担当コマ数について

非常勤講師の中には、いくつかの大学の非常勤を掛け持ちしながら生計を立てている方々がいらっしゃいます。近隣の大学とは違う岡山大学の60分授業4学期制は、非常勤講師の方々が他大学の授業と掛け持ちすることを難しくしています。しかも、来年度からのカリキュラム改定で英語の授業コマ数が大幅に削減されることになり、担当コマ数が減れば、英語系非常勤講師の方々には大きな打撃となります。

組合は今回の団体交渉で非常勤講師の方々のこの状況を訴え、無期雇用となった非常勤講師の担当コマ数を減らさないこと、またカリキュラムの変更などにより止むを得ず減コマする場合は、事前に十分に話し合い、担当できる他科目への振り替えなどを検討することを要求しました。それに対し大学側は可能な範囲で検討するとしか言いようがないと回答しました。

ただ英語の非常勤講師が他科目を担当する可能性については考えていなかったようで、それについてはとりあえず学務に伝えると言われました。

今回の団体交渉で目に見える成果はありませんでしたが、基本的に大学側と組合の考え方に矛盾がないことを確認し、おかしいと思ったことは個別に組合と大学で対応していくということは確認できたと思います。みなさんもおかしいなと思ったことはご遠慮なく組合にご相談ください。

雇用5年を超えた有期雇用・非常勤職員の皆さん、

無期雇用転換の申込期限が迫っています！！



無期雇用となるには、労働者自身が申し込みをする必要があります。「国立大学法人岡山大学職員無期雇用契約転換申込に関する要項」によると、5年を超えた雇用契約期間が満了する日の2箇月前までに所定の様式で提出することになっています。期限内に上記要項に定められた「別紙様式1」に記入して担当者に提出してください。もし皆さんの職場で、まだ何の手続きも進んでいないようでしたら、早急に、部局の担当者に問い合わせしてみてください。要項や様式の入手に問題があった場合は、組合にご相談ください。



11/30 研究教授に関する質問書の回答を受領

2018年9月、岡山大学は『優れた准教授を対象に「研究教授」制度を新設』との新聞発表を行いました。2018年11月16日には「研究教授」の称号付与式が行われ、5名の准教授が「研究教授」の称号を付与されました。

法人側は、この制度は良い制度だと内外からも評判がよいと評していますが、組合の立場から見ると、本来教授になるべき人材に対し、教授のポストがないから、あるいは教授の予算がないから、准教授のまま「教授」ということに対外的にはしておこう、というようにしか見えません。また岡山大学のプレスリリースを見ると「研究教授」の責務は「外部資金の獲得に努めること」となっています。「研究

とは何か、「教授」とは何かを考えさせられます。

岡山大学職員組合はこの「研究教授」制度についての質問書を提出し、回答を得ましたので以下にそれを掲載します。

(質問内容)

1. 「研究教授」とは何を目的とするものですか？
2. 「研究教授」を認定する制度を設けることになった経緯を教えてください。
3. 「研究教授」という肩書きを作らなくても、研究費などを創設し「間接経費」の一部を本人の配分額に上積みすることでインセンティブになると思われますが、なぜ「研究教授」という肩書きを作ったのか教えてください。
4. 報道によれば研究教授が担当する講義や管理運営業務を減らす努力を各局に求めるとなっていますが、業務の全体量が減らなければそのしわ寄せを他の教員が被ることになります。そうならないためには大学執行部は同時に講義や管理運営業務の全体量を減らさなくてはならないと考えますが、大学執行部はそれに向けて具体的にどのような努力をされているのか教えてください。
5. 国際的には「研究教授」というのは研究に専念することであり、岡山大学が今回認定する「研究教授」とは異なるものであると理解しています。グローバルスタンダードに合わない制度を設けるのは岡山大学の信頼に傷をつけることになりかねないと考えますがその点についてどのようにお考えですか。

(質問事項 1. についての回答)

本学における優れた研究力を有する研究者が研究代表者として活躍することを促進することを目的としています。

(質問事項 2. 3. 及び 5. についての回答)

岡山大学は、研究大学を目指しており、研究力を強化するための様々な取組を進めています。このような取組の一貫として本学の研究力強化策として「研究教授」の仕組みを検討し、岡山大学独自の制度として設けました。

(質問事項 4. についての回答)

研究力強化のためには研究時間の確保、管理運営の効率化などが求められるところで、例えば本年5月の部局連絡会議において、昨年度末に開催した未来懇談会・部局長合同合宿セッションで議論された課題について対策を示すなど対応を進めています。

2019年4月から新規採用教員は新年俸制適用！

2015年1月、国からの要請を受けて各国立大学で年俸制が導入されました。制度の詳細は大学によってまちまちでしたが、

(1) 退職金を退職時ではなく毎年の年俸に上乗せという形で支給する。

(2) 退職金上乗せの影響で所得税などが高くなるがその分を年俸制導入促進費として大学に配分し、それを各個人の年俸にも上乗せすることで個人の収入が不利にならないようにする。というところは共通していました。国は1万人の教員が年俸制に移行することを目標としましたが、2017年5月の時点で約1万4千人が年俸制に移行しており、文科省としてはこれをもって年俸制は「成功」と評価していると聞いています。

さて、2018年になって文科省から「人事給与マ

ネジメント改革」なるものが出され、その中でこれまででの年俸制をやめて新たな年俸制に移行するようにとの方針が示されています。この新年俸制では、

(1) 退職金は年俸に上乗せではなくて退職時に支払う。

(2) 業績評価の結果が給与に反映される。

というのが特徴となっていると文科省は説明しています。なぜ従来の年俸制をやめて新年俸制に移行するかという理由の明確な説明はありませんが、退職金の上乗せや年俸制導入促進費で人件費総額が膨れ上がったことによって問題視されたのではないかとというのが大方の見方です。

この新年俸制は2019年4月採用者から適用されます。文科省は新年俸制の年俸制モデルを示す



説明会を行うと言っているようですが、それが延び延びになっていて、2019年1月の時点では2019年2月にその説明会をするということになっているようです。しかしその説明会を待ってから制度設計したのではとても2019年4月に間に合いません。岡山大学ではすでに新年俸制の制度設計に着手しており2019年1月15日に開催された事業場別・部局別職員代表委員会においてその概要が説明されました。まだ詳細な部分の制度設計はできていないところもあるようですが、岡山大学の新年俸制はおおまかには以下になるようです。

- i) 住居手当、扶養手当など手当関係は月給制の場合と同じ（これは従来の岡大の年俸制と違うところです）。
- ii) 年俸額は基本年俸と業績年俸にわかれており、業績年俸は業績評価によって変動する。業績評価分は年俸のおよそ28%から30%程度。
- iii) 業績評価の方法は従来と同じ。
- iv) 単年度の評価の結果は賞与に反映する。つまり、月あたりでの給与額は一定で評価によって賞与の額が増減する。

- v) 年俸額については複数年での評価がAまたはBであれば年俸額のグレードがアップ昇給する（これは従来の岡大の年俸制と違うところです）。この複数年での評価の仕方についての詳細は説明なし。

希望すれば従来の年俸制から新年俸制への移行は行えるそうですが、従来の年俸制と新年俸制でどちらの年俸額が高くなるのかは個人によって違うと思われるので移行した方がいいかどうかは慎重な検討が必要でしょう。ただ、新年俸制では退職金が上乗せされないの、従来の年俸制よりはるかにすっきりとした制度設計になっており、従来の年俸制が導入された時のような計算ミスなどの混乱は生じにくいのではないかと思います。

岡山大ではこの新年俸制の教員への説明会を開催するようです。鹿田地区では2月5日(火)17:30からと2月6日(水)17:30から臨床第一講義室で、津島地区では2月22日(金)14:30から自然科学研究科棟大講義室でそれぞれ30分程度です。是非聞きに行きましょう。

12/4 クリスマスパーティを開催



恒例クリスマスパーティーは12月4日(火)午後7時から9時まで、岡山駅西口の「心地ダイニング奈々伊」で開催され、34人の参加者がありました。貸し切りができること、スペースに余裕があること、ピアノがあること、駅から近いこと、駐車場が利用できること、などの理由で昨年と同じ会場でした。

稲垣委員長の挨拶と乾杯の音頭でパーティーは始まりました。しばらく食事を楽しんだところで、ミニ学習会として各単組（農、理、工、教育、全学、附属属小、附属中）の代表から本年度の単組の取り組みを紹介して頂きました。日頃の活動や各単組が抱えている問題なども紹介され、改めて総合大学の岡山大学の幅広さと抱える問題の深刻さを理解しました。今回はGDP（Global Discovery Program）から1名、附属小学校から4名、附属中学校から1名の新加入の参加があり、自己紹介をして頂きました。組合員の高齢化(?)に危機感を抱いていたのですが、若い新加入の組合員に参加して頂き、クリスマスパーティーらしい明るい雰囲気をいつもより少しだけよけいに感

じました。また、今後の組合活動の活性化の希望も高まりました。その後、恒例の組合合唱団のピアノの伴奏によるコーラスの披露があり、パーティーの雰囲気も最高潮になりました。合唱団は2001年の全大教大会を岡山大学で開催したときに、参加者のもてなしのために結成されました。長年の練習の成果が大いに発揮したコーラスに参加者の多くが心を動かされました。合唱の最後は恒例の岡大職組版の「明日があるさ」を全員で歌いました。最後は、恒例のプレゼント企画で、くじ引きの番号順にプレゼントを選んで頂きました。

終わりの挨拶は法文経単組・会計かつ全大教・委員長の中富連合体副委員長に頂きました。組合主催のクリスマスパーティーは会費も安く（参加費は組合員とその家族1500円、新規加入の方は無料のご招待、組合員でなくても組合員の紹介のある方および短時間勤務の職員の方は2000円）、懇談、合唱、プレゼントと盛りだくさんの内容で、一年間の様々なことを忘れて、思い出したりしてリフレッシュできます。来年も是非ご参加ください。

(副委員長 高橋裕一郎)



2018年12月4日(火曜日)の夜7時から岡山駅西口近くのダイニング奈々伊で開催された組合のクリスマスパーティーに、初めて参加させていただいた。去年もお誘いいただいたのに、知らないばかりで居心地が悪いか〜とも思い一年が過ぎてしまった。こんな私でも再度お誘い下さる奇特な方のおかげと、予定通りに会議が終了すれば参加できそうな日だったこともあり、今回参加した感想を報告したい。附属小学校や鹿田キャンパスからいらしていた方々とも交流でき、附属小中学校での取り組みや他の部局の方々の興味深いお話も伺うことができた。また少人数から始まり参加者が増えていったという合唱部の方々が歌も披露して下さい、歌詞カードが配られた曲もあった。私が最後にみんなで歌を歌ったのは一体いつのことなのか思い出せないぐらい久しく経験していなかったが、みんなで歌うこともでき気分もよかった。加えて最後は全員に様々なプレゼントまで準備してくださっていた。私がい

ただいたのは、見ているだけで笑顔になる彩が美しいクッキーの詰め合わせ。2018年の師走は組合とは関係ないところでも、色々な方々と会食する機会にも恵まれ、組合のパーティー参加が、年末らしい過ごし方の幸先の良いスタートとなったような気がする。



(グローバル・ディスカバリー・プログラム教員 鄭幸子 ちゃん へんじゃ Chung, Haeng-ja)

今年度、小学校からは7名の教員が参加させていただきました。会の中での各学部からの活動報告をお聞きし、勤務環境改善、向上のためにさまざまな取り組みをされているのだなと刺激を受けました。大学の先生方とお話させていただいたり、素敵な合唱を聴かせていただいたりしてとても楽しい時間となりました。ありがとうございました。(附属小、平坂 多恵子)

京都大学職組 高山佳奈さんと懇談しました (後編) 組合活動について

高山さんにとって組合活動とは？

笹倉: 高山さんのなかで、組合活動というのはどういう位置付けになるんですか？

高山: 私の前任校は成城学園という東京の小さい私立大学、学校法人でしたが、そこは一番上の人達以外は全員組合員で、当たり前のように組合と経営が学園全体で話し合っていて賃金を決める感じでした。それが当たり前だったんですね。小さい学園なので全体が見えるんですよ。だから、組合も無理な主張はできないし、法人側も吹っ掛けるようなことを言ってもすぐばれます。そういう平和なところでした。だから、組合ってというのは入るのが当然だという感じでした。京大に来て、先輩が誘ってくれたので当然のように入りました。法学部支部の役員とかをやっていたのですが、全体の中央執行員長は、いろんな支部の先生が代わり番でやるようになっていました。いつかはやらないといけないと思っていたのですが、その前に大学の女性教員懇話会のグループ代表をやっていたので、組合は待ってもらっていました。それが終わって、それまで中執の経験はなかったんですけど、委員長になりました。京大は、結構そういうパターンが多く、いろんな部局の先生が順番に担当している感じでしたから、違和感はなかったですね。ただ、その交代の日が、この賃下げの年、2012年の7月1日になったので結構大変でした。その前から賃下げの交渉が始まっていて、前の委員長の先生を引き継いだ感じで団体交渉が頻繁にありましたので、いきなり大変でした。そして1

年任期なので退任する前に裁判をやらなければと、ばたばたしてるところはありました。



でも、その後の西牟田委員長がしっかりやってくれたので、私としては楽でした。

稲垣: 組合に入る教員は少ないですよね。京大では、そうでもないですか？

高山: でも、組合員の中ではかなりの割合です。

稲垣: 職員が減ったんですね。昔の京大は職員組合的でした。

高山: 今、常勤の職員数が激減してます。組合の中でも非常勤職員部会の人数が多いです。非常勤の方は勤務条件が悪いので、組合の意義は大きいと思います。

笹倉: 組織率はどれくらいなんですか？

高山: 組織率はそんなにないです。2割もないですね。

稲垣: 特に理系は少ないんじゃないですか？

高山: 理学部はかなり組織率が高いですね。農学部はまあまあ。工学部は少ないですね。京大の場合は、工学研究科は比較的労働条件が良くて、超過勤務も少なく、職員の数も多くて、のんびりしています。雇用延長もいっくらかは行われているそうです。

笹倉: そんなのも学部によって違うのですか？

高山: 全然違いますね。他部局のことはみんな知らないままなので、他部局との情報を交換する場としての組合の

意義はとても大きいですね。

京大の5年雇い止め問題の現状

笹倉：非常勤職員の方もたくさんいますよね。どのように勧誘されているのですか？

高山：基本的にはその部局の組合員の方が新しい方が来たときにお誘いする感じですね。やはり5年で首を切られるのは嫌だと思って入ってくださる方も多いです。前からずっと無期限の雇用の方もいらっしゃいます。

笹倉：今、京大の5年雇い止めはどうなっていますか？

高山：京大は原則5年で雇い止めです。でも例外措置ができるようになって、3割ぐらいの方が雇用延長になったと言われています。ただ、理学部はたくさん延長しているのに、ほとんどできてない部局もあり、場所によって差があります。

笹倉：それも部局の判断によるのですか？

高山：そうなんです。というのも、「雇用財源は部局で出してね。本部は知りません」となっていますので、「人材要るんだから普通に延長しますよ」という方針の部局では、当たり前のように延長しますが、「将来にわたって定年までの財源の保証はありませんから」と、そんなの当たり前のことなんですけど、躊躇している部局も多いです。



稲垣：それで、最初から、首を切りやすい外部からの契約職員になっているという面もありますよね。

高山：そうなんです。割高なんですよ。無駄な出費だと思います。

中富：そのことは、岡大ではかなり主張して、こんな安い賃金であんなに働いているのに、なんで首を切るんだって言ったら、一部事務職員については原則無期化しました。経営者だったら当然そういう判断をするはずだと思うのですが、他の大学で通じないのが信じられないです。

高山：岡大の例をもっと宣伝させていただこうと思います。本当に時間雇用の方の条件は悪いですね。最低賃金が増えているときに、それとほとんど違わないお給料なので、いい人が来てもやめてしまいますよね。

稲垣：常勤と同じとかそれ以上に働いて頑張ってますからね。

高山：そもそも定員が削減されているのがおかしいです。全国のいい例を集めて、それを周知徹底していきましょう。

中富：一応、全大教が岡大の例と、あと名古屋大の例を広めようとしています。

高山：地域によって、本当に人材確保が難しい大学もあるので、ある程度お給料がよくないと、いい人がきてくれないですね。定着してくれない。

五十嵐：岡山大学も雇用期間を延長すると発表したとき、

人事課の方は、すでに人材の確保が難しくなっている現状があると書いていましたよね。

高山：そこは認識されてるんですよね。それほど高度な専門知識がいらない職務内容であってもノウハウの蓄積がありますので、5年務めた人がいなくなって、超優秀な派遣の人が来ても、その人が仕事を覚えるまでのロスが激しく、お金もかかります。



総長選考会議と情報戦

中富：総長選には関わられてたんですか？

高山：あのころは、委員長を交代した後で、私よりも後任の西牟田先生のほうががんばっていました。総長選廃止問題が2013年の秋からありまして、世の中では特定秘密保護法反対運動が盛り上がっていたのと同時期でしたが、総長選廃止に反対する取り組みの方が京大職組では大変で、死闘を演じていました。というのが、情報秘匿措置がとられていたので、大学の中で、何が話し合われていたのかも分からないという状況でした。その中で外部委員と学内委員とで対立があり大変な状態だったんですね。一部は学内委員の方がリークしていただきまして、とにかく大変でしたよ。

中富：岡大だと、誰か特定の候補を学長として推薦すると、組合員の中の対立もあるので、なかなかそういうことはやらないです。

高山：京大でも初めてです。そこまで追い込まれていたというのが本当で、本来はそういうことをやるべきでなく、みんな好きに投票するべきですが、それどころじゃないという状況でした。

稲垣：岡大も意向投票をしたのですが、結果を僕ら知らないのです。ありえないでしょ。投票の結果、学長がきちんと選ばれたのか、投票数が分からないんです。投票方法を選挙管理委員会が決めたんですけど、その数を一切公表していません。

高山：情報は決定的に重要だと思ってまして、京大の総長選廃止問題のときも、一部大手の新聞が一面で嘘の情報をかき立てまして、読売新聞では、「京大総長候補全世界から公募」みたいな記事が一面にでていました。新聞などが嘘の情報を書き立てると、ああそうなのかと騙される人たちが多くなる恐れがありますよね。京大も、総長選考会議の中の話は、開示請求をしてもたぶん出てこないんで、しなかったのですが、そもそも秘匿措置がとられていること自体がおかしくて、本当は、その話を知りたいですね。

稲垣：今度、僕らはどう主張すればいいのか。公表されないなら投票もあまり意味が無いですし、大学が発表する前に出口調査で公表して、この人が一番多かったですとか、当選確実とか出しますか。

高山：選挙の出口調査を見ていると、顔が分かって嫌だから、選挙と同じように書いてから箱に入れてもらってますね。再現投票していただく。それしかないと思います

よ。京大は大学法人としては力があり、まだ国に対して強い立場でいけるはずの大学です。前総長は安倍政権寄りで何かと困った状態だったのですが、今回の学長選で持ち直したかなと思います。

中富：そういう意味では、京大総長の役割は大きいですね。

高山：ただ限度がありますから、お一人で全部やるわけにいかないで、何もかも期待するのは、難しいですね。

稲垣：ブレインはしっかりしてるんですか？

高山：してないです。近づけないです。例えば、今の総長は、もともと理学研究科長でしたので、知り合いの中に身近でいっしょに働いてた先生方もたくさんいますが、そういう先生達からメールを送っても事務担当から跳ね返されて返事をもらえないです。だから、組合もインフォーマルな懇談を申し入れているのですが、返事ももらえません。門前払いという状態ですね。

中富：ガードをコントロールできるようにならないと、一人前の総長にはなれないよね。

高山：そこは、文科省からの出向者とかいるので、組合としてはそこと戦わないとだめですね。

年俸制と特定業務職員

稲垣：岡大は、文科省に一番素直に従う優等生であろうという姿勢が強いですね。



年俸制もひどいです。これからの新採用は全部年俸制と決めたので、いい人が来ないです。あと、扶養手当とか付かない、結婚しても手当が増えない、ありえない年俸制で、いい人はみんな出て行っています。年俸制は、京大ではどんな感じですか？

高山：教員については、一定程度の年齢以上に使われています。自分の講座に若い人をとるときに、自分が年俸制に移行して、年俸制でない普通のポジションに若手を採用するというやり方で応用しています。

中富：えらいなあ。それは、若手を育てようという姿勢なわけですね。

高山：年俸制は、ごく一部の人にしか当てはまらないやり方だと思いますよね。しかも、新規採用の比較的若い方には、適切でないのではないのでしょうか。

中富：私立大学などは、安くあげようと若い人を任期5年くらいの年俸制でとって、5年で終わりというやり方をしています。普通、公務員は長く働かないと退職金がつかないけど、年俸制だと若いときから退職金が増しされるので、5年くらいで転出すると返って有利です。制度設計にもよるけど、5年くらいで出て行きなさいっていう制度ですね。

高山：京大では、若手だと、ずっとそこにいるわけじゃない医学系の助教の方には年俸制を適用しています。

中富：だから、医学部には便利なんですよ。そういう人たちは、動くから返って年俸制のほうがいいんです。

高山：年俸制も野球選手みたいな仕事内容だったら、あつてるのかもしれませんが、研究教育はそれと全然違いますからね。

中富：流動性を高めると言っても、理系の人は機械に拘束されるから動かないですよ。

高山：京大は、特定業務職員って枠ができて、5年雇い止めでない代わりに固定給なんです。非常勤なんです。とてもお給料が安いんですね。手当などもなく、雇い止めがない代わりにすごく安い。それは本来望ましくない雇用形態なんです。雇い止めになるよりはましと、しょうが無く選ばれる方があります。これも部局によってかなりばらつきがあります。

稲垣：労働意欲が減退しますよね。

高山：結局、もっといい条件のところに転職していくということになります。

中富：大学としては、経常利益をあげたいから、そういうことをやるんだけど、そうすると、全体として研究者が育たない環境を作ってるんだよね。各大学に任せるのがいいのかどうか難しいのは当然だけど、お金のいる京大がそういうことをやっていいのかというのはありますよね。

高山：京大は、お金の使い方を完全に間違っています。

給与明細公開で炎上した件

笹倉：そういえば、高山さんにはいろんな話題がありますけれども。

高山：何でも聞いてください。

笹倉：給与明細を公開された話は、どういう意図で行って、あとどういう反響があったのかについて教えていただきたいです。

高山：炎上したんですね。公開したのは大分前なんですけど、炎上したのは去年（2016年）の初めぐらいですよ。インターネットの大手メディアではないところの記事で急に上げられまして、それで大騒ぎになったという感じです。最初に公開した理由は、給与に私大との格差がありますということ賃金裁判の交渉の過程で言おうと思ったのが大きかったです。今、全大教でも私立の給料との比較調査をまとめていますけど、大きな私立大学で専攻も経歴も私といっしょって女性の友達がいて、比べると1.5倍。

笹倉：1.5倍も違うんですか？

高山：これでは、流出がおきて当然であるし、実際、東大、京大からも、私立に転出される先生が非常に多くおられます。うちの研究科でも毎年何人が私大に転出していきます。司法試験委員を担当したクラスの教授の方がどんどんいなくなっているの、これはまずいということをもっと知らしめなければならぬと思いきや公表しました。すると、「こんなに安いんですか」という反響もあったの

ですが、一部の人たちからは、「ただで働かせろ」という形で炎上しました。予想された反応ではあったんですけど、それは山中伸弥先生でも同じなんですけどね。

ドイツで勲章を受章

笹倉:あと、勲章をいただかれたという話をお願いします。

高山:1998年から2000年までドイツに奨学国費で留学していたのですが、そのあと、ドイツ法に興味のある若手の法学研究者で勉強会のようなものを組織して、大きなシンポジウムとか、定例の研究会とかを一生懸命やっていました。それが評価されまして、同じ活動をしていたグループの中で何人か勲章をもらうことができました。日本は内向きの人が多いですが、そういう状態の中で、ドイツ法も勉強した方がいいし、国際的な視野も持つべきであるということを広めたことが、評価されました。

笹倉:ドイツのことはよく分からないのですが、そういう分野の勲章があるということですか？

高山:外国人で母国とドイツの交流に貢献した人のための勲章で、ランキングがたくさんあるのですが、下から2番目の勲章をいただきました。年齢も概ね40歳ぐらい以上の比較的若手で外国人がもらえる勲章です。

中富:日本だと、勲章というと年を取ってからという印象ですが。

高山:だから、ランクが上の方の勲章は年配の方がいただけます。下の方が若手向きの勲章ということです。でも、先輩の先生達はもっと上の章をとっているのでも、ここで貢献とか努力を怠らないようにしないと、上の方では評価されないということになるかもしれません。

稲垣:ドイツは、そういう縁のあった人たちを比較的大事にしますよね。

高山:そうですね。国費留学生制度がそうなんですけど、研究テーマに投資するのではなくて、人間に投資するっていう言い方をしています。一時的に、「はやりのトピックを扱っているからあげましょう」ということではなく、継続的に学术交流のためにがんばってくれそうな人かどうかをみるということです。

稲垣:アメリカ以上に、ドイツに留学した人は、何度も行ったり、交流が続いたりしますね。

高山:財政的な支援もあります。

中富:今度はもっと上の勲章をもらおうと。

高山:いや、業績があがってないんで。ただ、マルチな交流と言いますか、日独の二国間だけではなく、複数の国々との交流を進めています。刑事法が専門ですが、憲法の分野はドイツ法の影響力が世界に及んでいて、いろいろな国でドイツ法を研究している若手研究者がたくさんいます。そういう人たちとの交流を進めています。私の研究室は、中国や韓国や台湾からの留学生を受け入れています。みんなもちろん、日本法と母国法はやっていて、それに加えてアメリカ法とドイツ法も勉強をさ

せて送り出すのでお得感があります。例えば、「ドイツ留学ではドイツ法しか勉強できないところを、京大にすればいろいろできるよ」という感じで売りにしていますね。

外国人教員置き換えとの人材流出

五十嵐:スーパーグローバルとか言っていたときに、京都大学が日本人の教授を何百人



単位で外国人に置き換えますよとセンセーショナルに言われたことがありましたが、あれはどうなったんですか？

高山:ある程度置き換わってしまいました。日本人の定員がどんどん減って、外国人枠が増えたのですが、それで、いい人がとれるのかどうかとても難しいです。うちの研究科も何人か外国人の先生をとりました。イギリスの方が前はいらしたんですけど、今は英語圏の方をとってないです。前の構想だと「英語ができればいいや」ということになりかねなかったし、いい人をとるのは大変なので、結局、他の大学から引き抜きました。

中富:いや、僕も日本の給料でそんないい人がとれるのかと思ったんです。アメリカの給料はものすごく高いですよ。桁が違うというか、向こうでは2~3,000万だから、呼ぼうと思ったらもっと必要になる。

高山:そうなんですよ。それって、京大だから無理矢理引き抜けたって感じで、引き抜かれた大学の方々に申し訳なかった。

稲垣:けど、京大からも私立に行ってますよ。任期が5年くらいしかなかったら、10年働ける私立に行く。

高山:多いですね。

中富:東大でもそうですよ。長谷部(恭男)さんは、だいたい60ぐらいで東大をやめて早稲田に行ったんですけど、そういう感じですよ。

高山:長谷部先生は50代で東大をおやめになってますね。六法系の先生で定年まで東大法学政治学研究科に残られる先生は少数になってしまわれました。いらっしゃることは、いらっしゃるんですけど、少ないです。

ストレス発散はダンスで

稲垣:大学は、ストレス社会じゃないですか。健康管理とつか、ストレス発散はどうされていますか？

高山:ペアダンスなんですけど、お年寄りといっしょにダンスをやっています。

笹倉:それは、いつからされているのですか？

高山:最初に習いに行ったのはドイツにいたときです。国際学会の最後にガーラディナーというのがあって、そのときに音楽の演奏があって、教授と奥様でダンスをしていました。

笹倉：皆さん踊られるんですか？

高山：全員ではないですが、ドイツ人は嗜みとして踊ることになっています。「習いに行った方がいいよ」と先生に言われて、ダンス学校にちょっと行きました。で、日本に帰ってきてからも健康管理のためにやろうかなと思って細々とやっております。いわゆるソーシャルダンスなんですけど、そんなにハイレベルは目指せないので、シニアのクラスに入っています。そこは、まわりが自分の親ぐらいの年齢なんで少し退屈しまして、同年代の多くやっているのはサルサなので、サルサもやってみようかなと。笹倉さんは、フォークダンスの経験がある。

笹倉：私も京大出身で、京大にサークルがあるんですけど、そこで始めたんですよ。

高山：南米の踊りとか、本格的にやっているやつですよね？

笹倉：はい、今もサークルがあります。

高山：いいですね。

笹倉：ところで、ご出身はどちらなんですか？

高山：東京です。



第29回医科系大学教職員懇談会(名古屋大学)

「安全・安心な医療，安心して働き続けられる大学病院を！」というテーマで、11月10日から11日名古屋大学医学部にて開催され、13大学60名が参加しました。総長・医学部長・病院長からのメッセージに、閉会時には看護部長も駆けつけてご挨拶をいただき、大変盛会でした。今回も、小河が病院協議会幹事として実行委員で参加させていただき、全体集会の司会および第4分科会「子育て世代に必要な労働環境」の司会をさせていただきました。

記念講演では、名古屋大学大学院法学研究科教授の大河内美紀氏を迎え、「暮らしの中の憲法(働き方と憲法)」というタイトルでご講演を戴き、労働条件の最低基準を法律によって確保することを謳った憲法27条、労働者が使用者と対等な立場で交渉等を行える権利を謳った憲法28条を中心に、制定期から現在までの状況を振り返り、法



医療三単産国会議員要請(11月14日)



夜勤環境の改善や医療・看護職員の大幅増員を求める医療三単産(全大教・医労連・自治労連)による国会議員要請が11月14日に行われ、全大教から小河も病院協議会幹事として議員要請に参加し、全大教からの代表として集会ま

と

笹倉：じゃあ、京都は？

高山：知らない土地です。観光に来ている。毎日が観光です。

笹倉：でも、京都に来られて長いですよね？

高山：2002年の4月からいます。

笹倉：15年。

高山：でも、なじんでないんです。

稲垣：京都は閉鎖的ですよ。人柄もそうですし。

高山：町はそうなんですけど、大学は世界中からいろんな人が来ているのでそうでもないです。

笹倉：大学の中は、京都って感じじゃないですよね。

高山：いろいろ混じっているなという感じですね。(終)

高山さんには講演前のお忙しいところを1時間以上お話をさせていただきました。ありがとうございます。みなさまには高山さんのパワフルさを少しでもお伝えできていれば幸いです。全国にはこのように元気な方々がたくさんいらっしゃいます。組合活動を通じて人の輪が広がっていけばと願っています。



の趣旨を活かす上での労働組合の重要性や今日的役割などについて学習を深めました。

第4分科会では2日目に院内保育所「ひまわり保育所」でバザーがあったため、分科会として見学を兼ねて参加させていただきました。役世代の保護者だけではなく、祖父母や卒園者も参加し、大変盛況な様子でした。これまで利用しお世話になった層・今まさに利用している層がそれぞれ手を取り合ってバザーを盛り上げている様子は、大変参考になり、また考えさせられるものがありました。

名古屋大学医学部附属病院の組合員は様々な年齢層の方が存在し、非常に活気があり大いに参考にさせられました。また開会時の太鼓演奏等そのパワーに圧倒された2日間でした。(小河達之)



めの挨拶に登壇させていただきました。

安全・安心の医療・介護(そして教育・研究)のためには労働環境の改善が欠かせず、それは社会全体の理解と支持を得る必要があります。今回の要請では、岡山



県医労連の皆さんと岡山から選出された衆議院議員の事務所を回らせていただきました。どの事

務所も門前払いということはなく、丁寧なご対応で聞いていただけました。(他県では門前払いや居留守をされたという報告もありました) また、



ローカル線で行く！フーテン旅行記

第57回 惜別！四国直通の普通列車

瀬戸大橋線・予讃線・土讃線

工学部単組 大西孝

前回の旅行記では、今年の3月に行われるダイヤ改正で廃止される広島方面への長距離普通列車について取り上げましたが、もう一つ消える列車があります。それは岡山県から瀬戸大橋を渡り、香川県の観音寺、琴平へ直通する普通列車です。瀬戸大橋を渡る列車として、特急や高松行きの快速「マリンライナー」が30分おきに運転されています。岡山発の普通列車に目を向けると、多くは瀬戸大橋を渡らずに児島駅で折り返しますが、香川県へ足を延ばす普通列車も1日に4往復だけ運行されてきました。次のダイヤ改正では普通列車の四国への乗り入れが取りやめとなり、全て児島駅までの運行となります。

瀬戸大橋を渡る普通列車は地味な存在で、ご存じない方も多いかもかもしれませんが、特急を使わずに予讃線の丸亀や観音寺、多度津から土讃線に入り琴平まで乗り換えなしで行くことができる便利な存在でした。一方で琴平行は岡山駅を午前9時過ぎと午後3時前に、観音寺行は午前10時半過ぎと午後5時前に出発するダイヤで、予定を立てておかないと使いづらい列車ともいえました。さらに児島駅では後続の快速や特急の待ち合わせのために20分近く停車するため、丸亀で競艇がある日や琴平へ向かう参拝客が多い年始以外はこの列車で瀬戸大橋を渡るお客は少なく、よくぞ今まで走ってくれたなあと思います。

瀬戸大橋を渡り切って四国に上陸すると、坂出駅を経て高松方面へ向かう線路（高松行きの快速が使用）と、宇多津駅を経て丸亀方面へ向かう線路（松山・高知方面への特急が使用）に分かれます。今回廃止される四国直通の普通列車も宇多津駅へ向かう線路を走りますが、特に宇多津駅から本州方面へ向かう列車の車内からは、これから渡る瀬戸大橋が遠望でき、いよいよ四国を離れるという実感の湧く景色です。この光景も特急列車に乗らないと見られなくなるのは残念で、今のうちにもう一度目に焼き付けておきたいものです。またJR四国では20年程前に、東京近郊で走っていた車両をJR東日本から譲り受けて、大規模な改造工事をして本州と四国の直通列車に使う

こちらに熱心に質問を投げかけて県民のために何ができるのかを情報収集される議員もおられ、大変手ごたえを感じました。(小河達之)



きました。この車両は、2016年の春のダイヤ改正で岡山には姿を見せなくなり、今は四国内だけで使われていますが、ついに次のダイヤ改正で引退することが決まり、四国と本州を結ぶ普通列車も思い出の彼方へ向かうこととなります。

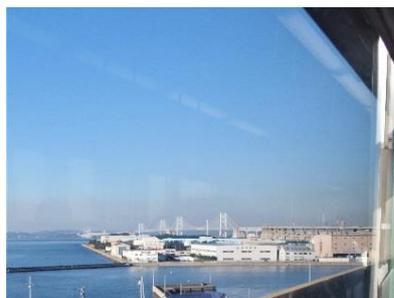
JR発足直後は全国で見られたJR各社の間で直通する列車は、新幹線や一部の特急列車を除くとずいぶん減りました。普通や快速列車に目を向けると、JR西日本とJR東海を直通する普通列車（姫路・大阪方面から岐阜県の大垣行き、両社の境界である滋賀県の米原駅を超えて直通）やJR九州とJR西日本を結ぶ普通列車（九州から関門トンネルを抜けて境界駅の下関を超え、山陽本線の新山口や山陰本線の長門市まで直通）、JR北海道とJR東日本を結ぶ快速列車（函館と青森を結ぶ快速「海峡」、今は北海道新幹線になっています）などが消えています。国鉄の分割民営化から30年余り、全国を一元的に結んでいた国鉄の香りが、普通列車のレベルではいよいよ薄れてきたように思います。



瀬戸大橋を渡って丸亀駅に到着。向かい側のホームでは四国名物のアンパンマン列車が迎えに来てくれます。競艇のある日は新聞片手に降りるお客さんも。



琴平駅に乗り入れたJR西日本の電車。キャリーケースを持った旅行客が乗り込みます。懐かしいミカン色の電車も、四国では見納めに。



宇多津を出ると、遠目にこれから渡る瀬戸大橋の白い姿が見えます。この景色もダイヤ改正の後には特急列車からしか見られなくなってしまいました。