

組合だより

234号
2019年
7月18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: 定期大会報告, 役員一覧 2~3: 活動方針 4~5: 要求書, 質問書への回答
6~8: 単組だより (教) 9: フラワーアレンジメント講習会報告 10: 旅日記

6/19 2019年度定期大会を開催しました

6月19日(水)午後6時より7時10分まで、2019年度定期大会が開催されました。出席者は34名でした。



五十嵐副委員長の開会宣言、藤原副委員長の資格審査報告の後、岸田氏と長尾氏が議長に選出され、議事が進行していきました。

稲垣委員長の挨拶の後、第1号議案(2018年度活動経過報告)が笹倉書記長によって提案されました。2018年度の活動の結果として、附属学校園の教員の負担軽減策実施、診療系教員に対する裁量労働制の4月導入阻止、非常勤職員・特別契約職員に関して業務と財源がある場合は5年を超えての契約更新を行うという方針の確認、60分授業・4学期制についての見直し検討開始、銀婚式休暇の実現という成果を得ました。また2018年9月には全大教教研集会を岡山大学で開催することができました。

これらの問題を含め、今年度は5回の要求書の提

出、2回の団体交渉、4回の質問書の提出、1回の声明の提出、1回の学習会の開催を行いました。号外を含め、13回の組合だよりの発行を通じて学内世論の形成も試みています。

その後、大橋副委員長による第2号議案(2018年度決算報告、特別会計決算報告)、山川委員による会計監査報告、笹倉副委員長による第3号議案(2019年度活動方針)、第4号議案(2019年度予算案)が提案されました。

議案に対しては、組合員を増やすべく、今後の組合のあり方についての意見交換が行われました。

全ての議案が拍手を持って承認された後、2019年度の役員選挙が行われました。立候補者全員が承認された後、委員長大橋功氏の挨拶がありました。

その後、議長が解任され、中富副委員長による閉会宣言で、定期大会は終了しました。



役員一覧

執行委員長	大橋 功	教育学部	執行委員	大杉 洋	法 文 経	執行委員	南 再俊	附属学園	
副委員長	五十嵐潤美	全学教育		上森 武	工 学 部		執行委員	竹島 潤	附属学園
	稲垣 賢二	農 学 部		大西 孝	工 学 部			監査委員	大杉 博幸
	小河 達之	医 学 部		加藤内藏進	教育学部	大竹 喜久	教育学部		
	岸田 研作	法 文 経		笠井 俊信	教育学部		味野 道信		理 学 部
	笹倉万里子	工 学 部		高橋 卓	理 学 部	選挙管理 委 員	飯田 洋介	教育学部	
高橋裕一郎	理 学 部	長尾 暢頭		理 学 部	花谷 正		理 学 部		
書 記 長	藤原 貴生	理 学 部		大仲 克俊	農 学 部				

2019年度活動方針

はじめに

岡山大学職員組合（連合体）は、今年度も「7つの柱」を堅持して活動していきます。

1. 「大学の自治」の一員として、大学の民主的運営に資するよう努めます。
2. 「学問の自由」の擁護者として、快適な研究・教育環境づくりに貢献します。
3. 「働く者の権利」の擁護者として、労働条件の改善に努めます。
4. 「人権委員会（ユニオン）」を組織し、ハラスメント問題などの人権侵害と取り組む組合員を支援します。
5. 学習会や文化サークルなどを組織・支援し、組合員の文化的要求に応え、仲間づくりを支援します。
6. 平和・人権・民主主義を柱とする日本国憲法を大切に、それが大学内において活かされるように努力します。
7. 組合は、上記の立場から新しい大学づくりに積極的に参加します。



(1) 大学の自治の担い手として

上述の状況を踏まえ、岡山大学職員組合は次のような活動に取り組みます。

- ①岡山大学、そして日本の大学が置かれている状況を分析し、大学改革のあり方について大学に提言できるよう、組合員とともに検討します。
- ②政府が進める大学改革に細心の注意を払いつつ、岡山大学におけるガバナンス改革を分析し、見解を表明します。
- ③各単組を通じて、必要に応じてアンケート調査によって大学運営に関する組合員の声を収集し、大学当局に伝える役割を果たします。
- ④団体交渉に加えて、学長との懇談会などを持ち、職組として大学運営に対する提言を行います。
- ⑤全国の大学運営の改善のために、全大教とも協力して政府や社会に対して必要な働きかけを行います。

(2) 労働条件の改善

労働条件の改善に取り組み、働きがいのある、働きやすい職場づくりに取り組みます。

- ①組合員の要求にもとづいて労働条件の改善を実現するための団体交渉を行います。必要に応じて、人事課との予備交渉にも取り組みます。
- ②昨今の経済状況に鑑み、賃金アップに取り組みます。

- ③新年俸制が導入されたが、引き続き年俸制の非合理的部分について批判を行い、より良い制度となるよう努力します。また、新規採用者に強制されている年俸制を自由意思による選択制とするよう求めます。
- ④60分授業・4学期制の評価と改善提案に取り組みます。
- ⑤基盤的研究費確保の要求等、教員の研究環境の改善に取り組みます。
- ⑥厳しい労働環境におかれている病院職員の労働条件改善に取り組みます。
- ⑦有期雇用職員の無期雇用転換のさらなる促進、正規職員への登用機会の拡大、時給改善などに取り組みます。雇用期限5年を迎える有期雇用職員・特別契約職員が一人でも多く働き続けられるよう運動します。
- ⑧サービス残業やパワハラの根絶、男女共同参画への取り組みなど、働きやすい職場をつくるために努力します。
- ⑨職員代表委員と積極的に連携をとりながら労働条件の改善に取り組みます。職員代表委員会の情報公開を促し、広報に努めます。

(3) 組合員の拡大

岡山大学の自治の担い手として力を発揮し、大学当局との交渉力を高めるために、未加入教職員へ加入をさらに働きかけ、組織拡大に取り組みます。

- ①「組合リーフレット」と「組合だより」を活用して組合活動の成果と魅力と意義を広報し、誰もが参加でき「参加して楽しい組合」像、「みんなの役に立つ組合」像の周知に取り組みます。
- ②組合員拡大キャンペーンを実施して集中的に組合員の拡大に取り組みます。
- ③単組による組合員拡大を支援します。
- ④病院職員、事務・技術系職員、有期雇用職員の組合加入の拡大に意識的に取り組みます。
- ⑤少なくとも同一対象者に、5回は声かけを行います。50名の新規加入をめざします。

(4) 組合の組織・体制強化

組合活動において一人一人の組合員が存分に力を発揮できるよう、かといって負担が大きくなりすぎないようにするために、組織・体制を強化します。

- ①三役の役割分担を明確にして、責任を持って活動を遂行できる執行部を確立します。執行委員

会は原則として毎月開催し、連合体の活動について協議するとともに、大学改革について学習・討論する時間も確保します。

- ②単組の独自性を尊重しつつ、各単組・各階層の利害・意見を調整し、協調して大学当局と交渉できるようにします。
- ③各単組の活動を財政面も含めて支援し、各単組の組織力・交渉力の強化を支援します。
- ④各単組と連合体との関係について検討します。
- ⑤末組織部局教職員の連合体への個人参加を呼びかけるとともに、事務系組合員の組織体制について検討します。



(5) 人権部と法律相談所

組合員の生活と権利が脅かされています。こうした状況の中で頼りになる組合になるために、人権部と法律相談所「ユニオン」をさらに充実させていきます。

- ①広報を充実させ、利用しやすい仕組みを確立していきます。
- ②教職員の権利をめぐる相談の窓口となる人権部の機能を充実させます。
- ③団体交渉の力を強化するため、非常勤職員問題など組合活動についても法律的な根拠について法律相談所「ユニオン」に相談し、組合と法律相談所「ユニオン」との協働を図ります。

(6) 広報活動

団体交渉などの組合活動の状況や岡山大学をはじめ全国の大学の状況、文科省の大学政策など、わかりやすく広報します。

- ①タイムリーな内容で読みやすい「組合だより」を編集し毎月発行を目指します。
- ②「組合だより」を発行後すみやかに、全組合員へ配布できるよう各単組に協力を求めます。
- ③ホームページの充実に取り組みます。
- ④組合や全大教からのニュース等を直接メールで送付するサービスへの参加者を増やします。
- ⑤国立大学がおかれている状況を広く社会やマスコミに発信し、一人でも多くの人に大学の現状を理解してもらうよう努めます。

(7) 文化・学習会・レクリエーション活動

格差が広がり、偏見が横行し、社会はますます生きづらい状況になっています。このような分断にあらがうことが組合の使命だと考えます。組合が魅力的なコミュニティとなることが、大学構成員にとっても、社会にとってもますます重要となっています。そこで、組合員のリフレッシュと組合員同士の親睦を図ります。

- ①連合体として組合員の親睦を図るレクリエーション活動に取り組みます。
- ②各単組の文化・学習会・レクリエーション活動に協賛し、その成功・充実に貢献します。
- ③職場・職種を越えた交流の場であり、コミュニティの絆となる組合合唱団を支援します。
- ④組合員が文化活動に参加する機会を充実させるため、演劇・映画・講演会等の参加費補助を行います。

(8) 平和と民主主義の取り組み

平和・人権・民主主義を柱とする日本国憲法を組合活動の基礎に置き、これを実現するための諸活動に取り組みます。

- ①これまでも構成メンバーとして参加してきた「憲法のつどい岡山実行委員会」「建国記念の日」問題連絡協議会に可能な範囲で協力していきます。
- ②その他の学内外の平和と民主主義の実現に取り組む活動について、協力の依頼があれば執行委員会で協議し、可能な範囲で協力していきます。

(9) 全大教と中四協等の連携

団体交渉を進めるために不可欠な文科省の大学政策や他大学での団体交渉の状況などの情報を収集するためにも、そして、文科省の大学政策に対する提案を行うためにも、国立大学法人・高等専門学校職員組合の全国組織である全大教との連携強化を図ります。

- ①全大教との関係を維持し、報告・連絡・相談を密にし、情報収集を行います。
- ②全大教の開催する会議・教研集会等へ参加します。
- ③全国、とりわけ中四国地区の大学職員組合との連携を強め、親睦を図ります。
- ④全大教病院協議会との連携・協働を図ります。
- ⑤全大教を通じて、大学政策の改善に向けて政府や文科省への働きかけを強化します。

(10) その他

- ①事務所の活用促進
事務所を充実し、各単組の活動を支援します。
- ②教職員共済の取り組み
教職員共済のパフレットなどを配布し、広報活動を行い加入促進を図ります。また共済説明会を開催し、現職者向けや退職予定者向けの個人相談会も開催します



7/3 60分授業・4学期制の改善に関する質問の回答を受領

60分授業・4学期制について、ついに具体的な見直しが始まりました。すでに部局の教授会などにはこの回答より具体的な見直し案が出ているところもあるようです。よりよい制度になるよう今後も組合では意見を集約して提案していきたいと思っております。よろしくお祈りします。

(質問事項)

1. 60分授業・4学期制についてどのような改善策を検討されているのか教えてください。
2. それらの改善策はいつごろから実施する予定であるか教えてください。

(質問事項1. についての回答)

前年度末の部局長等合宿セッションでの議論を受け、60分授業・4学期制の抜本の見直しの検討を始めています。

今後、工学部等の改組や、法学部・経済学部の夜間主コースの見直しを考慮しつつ、他大学の実態等の調査を平行して行いながら、60分という授業時間単位の見直し、各学期の授業日程期間の見直し、学期をまたがる科目開講の柔軟化等を検討していく予定です。

なお、60分授業・4学期制を見直すにあたっては、学修者の自立的な学習をサポートする環境を整備し、「教育の質保証」をいかにして担保していくのかと言う点も、十分に考慮する必要があると考えています。

(質問事項2. についての回答)

上述のとおり、工学部等の改組や、法学部・経済学部の夜間主コース見直しが進められている中で、教育体制を変更することは学部改編にも多大な影響を及ぼす事柄であり、60分授業・4学期制の見直しのみを切り離して実施することは不可能です。そのため、新制度は2021年4月からの実施とし、準備が整った部分については2020年度から試行できればと考えています。



7/3 非常勤講師授業開発改善手当に関する質問の回答を受領

非常勤講師授業開発改善手当は、60分授業・4学期制に伴って導入されたものです。ですので、60分授業・4学期制の制度変更に伴い見直しとなる可能性が大きいと組合では考えています。組合としては非常勤講師のみなさんの待遇悪化につながらないよう動向に注視していくつもりです。

(質問事項)

1. 現在、この手当はすべての非常勤講師に支給されていますか。支給されていない人がいる場合は、支給されていない理由を教えてください。
2. 「国立法人岡山大学非常勤職員就業規則」附則第11条によると、この手当は「平成32年度3月31日までの間とし、当該期間の末日までに、その効果、財務状況等を勘案して検討を加え、必要な見直しを行うものとする。」となっています。2020年度以降も支給される予定でしょうか。

(質問事項1. についての回答)

夜間コースや大学院の授業等の90分授業を除き、60分授業については、非常勤講師授業開発改善手当を支給しています。

(質問事項2. についての回答)

現在、非常勤講師授業開発改善手当の支給状況の推移等を調査中ですので、この状況及び授業改善状況を踏まえ、財務状況等を勘案し、本年中には判断をしていきたいと考えています。



6/10 銀婚式休暇の改善についての要求の回答を受領



この銀婚式手当はもともと山口大学で導入されたものを参考にしています。今回の回答では岡山大学職員組合の要求に対し「他大学の取得要件も同様であること」を理由に受け入れられないとしていますが、山口大学では「銀婚式休暇（5日間、既に経過している場合は3日間）」となっており、岡山大学の取得条件より対象となる教職員が広がっています。岡山大学職員組合としてはもう一度その点を指摘する予定です。

(要求事項)

1. 銀婚式休暇を取れる期間を「結婚の日後 25 年を経過する日の翌日以降に一度」とすること。

(要求事項1. についての回答)

この度新設しました銀婚式休暇については、本年度以前に既に結婚の日から 26 年を経過している職員は取得することが出来ませんが、以下のことから、本休暇の取得要件は適当なものと考え、これを変更することは予定しておりません。

- ・本休暇の新設にあたり参考とした他大学の取得要件も同様であること。
- ・通常、休暇の新設をする際、新設時に既に取得可能な時期が経過している職員に対し、経過措置など設けて例外的に取得を認めるなど均衡を図る措置はとられていないこと。
※国家公務員に適用される人事院規則の改定による休暇の新設の際も同様
例：結婚休暇
- ・本休暇は、結婚の日から 25 年に達する職員が結婚生活の節目を祝い、心身のリフレッシュを図ることを目的としていることから、取得可能な期間を、節目となる結婚 25 年を迎える日から一定の期間内とすることには合理性があると考えられること。
- ・本休暇の取得要件を「結婚の日後 25 年を経過する日の翌日以降に一度だけ」とした場合、取得要件（過去に同様の休暇を取得していないこと）を満たしているか確認することが困難なこと。
- ・本年度以降に「結婚の日後 25 年を経過する日」を迎える職員には、当該日から 1 年を経過する日までの期間内で本休暇を取得することができ、休暇を取得するには十分な期間と考えられること。

吉備文化研究施設（通称「藤井高尚旧邸」）の譲渡（売却）について

岡山大学職員組合からも「吉備文化研究施設（通称「藤井高尚旧邸」）の譲渡（売却）についての声明」を出して、取り壊しをしないことを要望していた吉備文化研究施設（藤井高尚旧邸）ですが、2019年7月3日付の山陽新聞によると、現状のまま吉備津神社への売却が完了したとのこと。ご英断された岡山大学と吉備津神社に敬意を表したいと思います。

経済状況を含む様々な状況が厳しくなる中、文化財の保護を行うことは年々難しくなっていると存じます。けれども、文化財はこれまでの人類の歴史を伝え新しい知の基盤となるものです。できる限り後世に残していければ、と考えます。



写真提供：鯉山学区連合町内会

単組だより 教育学部から

研究科長・事務長交渉報告

組合員アンケートの回答内容をふまえ、2019年6月12日(水)16:30から約1時間半、研究科長室において団体交渉を行いました。教育学研究科からは三村研究科長、近常事務長が出席されました。組合側からは大竹委員長、飯田書記長、山田委員、津島委員、山内委員が参加しました。交渉の内容と回答の要旨を報告いたします。

1. 60分4学期制をめぐる(要望・質問)

現行制度をめぐるには各部局において様々な問題点が指摘されていますが、教育学部教職員に2019年5月に実施したアンケートによると、授業時間が8:40~18:30であるために、①1・2限と7・8限に授業があると労働時間が10時間を超えて長時間労働を強いられ、近年の「働き方改革」の趣旨にも合致しない、②学生の空きコマが少なく、(学年を横断する形で)ゼミの時間が持ちづらくなっている、③授業や会議の故に教員の空きコマも少なく、研究に専念する時間の確保が難しい、といった声が寄せられ、次のような具体的かつ根本的な改善案が挙げられました。



- (甲) 1コマあたりの授業時間数を改めて、1日の授業終了時刻をもっと早めてほしい。
- (乙) 1コマあたりの授業時間数を改めて、副免取得の妨げの1つとなっている1日あたりの開講授業数を現行の(60分×2を1とした場合の)「4」から、旧来の「5」に戻してほしい。
- (丙) 学期またがりの授業に関しては成績入力を1回にすることで、教員・学生双方の負担を減らしてほしい。

2019年3月に実施された部局長合宿セッションにて、60分4学期制の抜本的な見直しが確認されておりますが、具体的な代替案はまだ示されていません。これについて部局からの要請ということで、上記のような具体的な提案を積極的に行ってもよいと思うのですが、いかがでしょうか。

【(甲)(乙)に対する回答】

ご存じのとおり、1コマあたりの授業時間数及び1日の授業コマ数は、教養教育科目とも関係し、全学で定められていることから教育学部の授業時間数・コマ数のみを変更することはできません。

60分4期制の導入により、「授業終了時刻を早めてほしい(部活動やアルバイトの時間がとれない)」、「副免取得が困難となる」等、学生からも意見が寄せられていることも事実ですので、このことも含め教育学部から大学執行部に対して、学生及び教職員からの意見として、制度改善を要望していきます。6月後半に教育担当理事と部局の意見交換が予定されていますので、その際にも強く要望するようにします。

他学部で授業が6限で終わっているのに対し、7・8限まで授業がびっしりあるのは教育学部くらいであるという現状に鑑み、教育学部としても、カリキュラムの見直し(卒業要件の見直し、授業科目の整理等)により、8時限目を使わない時間割が可能かどうかを検討していく予定です。

【回答に対する組合の意見】

他学部教育学部の実情を知らなさすぎる中であって、全学に向けてどう問題点と改善案を訴えるかが大切になってくると考えます。まずは60分4学期制の問題点と改善策について全教員に意見を聞く機会をつくってほしいと思います。教育学部固有の困難さ、さらには120分授業を90分授業にする場合の「失われた30分」の位置づけ・意味づけに関して、ある程度意見を集約した上で、教育学部の意見として全学レベルのさまざまな検討会議で訴え続けることが必要だと考えます。

【組合の意見に対する回答】

メールを含め、何らかの形で全教員から意見を聞く機会をつくるようにします。また、全学レベルでの意見交換や検討会議において学部としての意見を訴え続けたいと思います。

【(丙)に対する回答】

学期またがりの授業(講義番号が同一の科目)の成績入力は、授業が終了する学期末の1回のみとなっておりますが、教育学部・専門教育科目の多くは、60分4学期制導入により、従来のセメスター制で開講していた授業科目を「(1)」・「(2)」と学期で分割したため、学期またがりに無っていないことからそれぞれで成績入力が必要となります。ご苦勞をお掛けしますがご対応方、お願いいたします。

【回答に対する組合の意見】

60分4学期制導入時、学期またがりの授業であっても授業科目を「(1)」「(2)」と学期で分割するように強く言われたことから、本来は分割できないものを形式的に分割して授業を立てています。今回の説明と私たちが言われてきたこととの間に齟齬があるように思います。また、学期またがりの授業を学期で分割して立てている場合、「授業科目(1)では全員「保留」を入力しておく」という対応でよいのかどうかについても、教員間に認識の違いが見られます。その点についてはいかがでしょうか。

【組合の意見に対する回答】

授業科目(1)について全員「保留」を入力した場合、事務的には再入力作業が必要になってきます。したがって、全員「保留」は極力避けてほしいというのが正直なところです。

**2. 深夜勤務・休日出勤の割増賃金について (質問)**

裁量労働制といえども休日勤務や深夜勤務に対しては割増賃金を支払う必要が生じてくるようですが、現在の教職員の雇用契約ではこの点はどのように定められているのでしょうか。

【回答】

質問文にありますとおり、専門業務型裁量労働制といえども休日勤務や深夜勤務に対しては割増賃金を支払う必要が生じます。労働条件通知書にもその旨記載があります。ただし、専門業務型裁量労働制に関する労使協定において、「業務遂行の手段及び時間配分の決定等について本人の裁量に委ねるものとし、その決定に関し、具体的指示を与えないものとし、その決定に關し、具体的指示を与えないものとし、やむを得ず業務を行う場合は事前に勤務する部局の長の許可を得なければならない。」と定めております。仮に部局の長の許可なく休日や深夜に業務を行った場合には、賃金の支払いの対象となる労働時間には含めないものとして取扱うことから、割増賃金は発生しないものと考えています。なお、部局の長が命じた休日勤務については休日の振替や4週間の割振単位期間内での割振変更で対応していただいています。

【回答に対する組合の意見】

特に休日勤務が求められるのは入試が集中する1月と2月です。この時期は卒論や修論の指導が重なりもともと忙しい時期でもあり、振替休日が実質とれない状況になっています。働き方改革関連法の趣旨からすれば、休日勤務の振替日は当該休日と同じ週内とする(週40時間労働を実現する)ことが望ましいのは理解できますが、割振単位期間を4週間に広げたとしてもその時期に振替休日をとることが難しい教職員の現状に鑑みると、振替休日の割振単位期間をもっと長くする必要がありますと考えます。労使協定を結ぶことができれば、法の枠内で割振単位期間の延長ができるかどうかも含め、引き続き検討をお願いいたします。

【組合の意見に対する回答】

附属小・中でも同様の声が上がっています。現時点では、現行規定の範囲内でしか対応できませんが、(事務職員の時間休をはじめ)もう少し融通が利くよう、引き続き検討します。

3. 教員の事務処理の負担軽減について (要望・質問)

教員の事務処理作業に伴う負担軽減策として、出張や物品購入といった事務への提出書類のペーパーレス化や、会計システム入力担当の事務職員を(新たに)設けてほしいとの声が寄せられました。これらの点についてご検討いただけないでしょうか。

【回答】

物品購入は、全学の財務会計システムにより行っています。システムは予算管理と発生源入力を教員が行うことを前提としています。

事務職員の代行入力については、教員から事務に対して予算指示をしていただく必要がありますが、100名を超える教員の複雑な執行入力と予算管理を非常勤1名の人員で行うことは現実的ではないと思われまます。また、当該職員を雇用するための人件費は部局予算の持ち出しになります。

物品購入のペーパーレス化については、検収を受けた業者の請求関係書類のみとなっていますのでこれ以上のペーパーレス化を進める余地はありません。

旅費も同様に、全学の運用に従って処理していますので、教員や事務職員の負担軽減を部局独自で行うことはできません。ペーパーレス化についても規定上省略することができません。

旅費の業務負担は事務部でも問題となっていますが、全学の複数部門に渡る業務であり改革が進んでいないのが現状で、今回の日当計算の見直しでも数年掛かっておりますので、改善については、引き続き部局からも本部に提案していきたいと思ひます。

4. 授業経費について(要望)

全学並びに教育学部の予算の問題から、各教員に割り振られる運営費交付金が年々減額される傾向にあって、授業経費の捻出が困難となり、科研費や教員の自己負担でそれを賄っているケースもあるようです。授業経費をめぐることは、以前は各教員に(プラスアルファという形で)照会があり、それに応じて(可能な範囲で)予算が配分されていましたが、昨年度から照会すらなされなくなってしまいました。学生の教育の質保証の観点から、さらには予算の適切な執行の観点からも、授業経費の配分については従来のやり方を復活し、部局の予算として計上してもらえないでしょうか。

【回答】

教員への教育・研究経費の配分予算については、必要最低限の中央経費と指定経費(委員会経費)の残額をもってなんとか配分できている状況です。

他学部では教員一人当たりの運営費交付金を10万円程度に留めているところもあるのに対して、教育学部では教員の運営費交付金はできるだけ多く配分しようと努めているところです。

予算配分方針には追加配分の可能性を残してはいますが、そもそも岡山大学に配分される金額が減少しているため、今後、本部から配分される予算はさらに減額されますので、追加配分は事実上不可能な状況であることをご理解ください。

【回答に対する組合からの意見】

部局長裁量経費が昨年度では480万円程度ありました。実験系の講座のように授業で必要となる物品を購入するために必要となる経費が高くなる講座については、当初予算配分方針に示されていたように、当該講座の要望を聞いた上で、授業への支障をなくすために部局長裁量経費の一部を当てることはできなかったのでしょうか。

【組合の意見に対する回答】

部局長裁量経費は実質「裁量の余地のない経費」であり、名目そのものに問題があると考えています。従来のように α' や α'' の余地を残そうとすると、教員研究費(教員研究旅費、教育・研究費)をさらに下げる必要があります。それぞれの先生方が教員研究費をどの程度使っているか、また本来はどの程度必要なのかについて調査することも必要であると考えています。配分の仕方については引き続き検討します。



5. 免許状更新講習の負担について(要望・質問)

必修を担当する教員とそれでない教員との業務負担が異なるため、それを改善するか、処遇に反映すべきではないかとの声がアンケートを通じて寄せられました。本件については、既に受講人数に応じて報酬金額を調整して対応していることは承知していますが、免許状更新講習における教育学部の全学に対する貢献度に鑑み、また講習料収入の適正な再分配の観点から、処遇面での更なる配慮(報酬金額もしくは運営費交付金等への反映)があってもおかしくはないのではないかと思います。ご検討いただけないでしょうか。

【回答】

免許状更新講習の報酬、講習担当契約職員の人件費、予約システムに係る経費は、文部科学省からの経費はなく、一切受講料でまかなっており、自己採算事業です。したがって赤字分は運営費交付金から充当できず、毎年、受講料収支と支出のバランスが厳しい中、教職員の皆さまからご協力をいただきながら、運営に努めています。

このような状況の中で、免許状更新講習を担当していただく教員の報酬については、ご指摘のとおり下記の受講申込者数(収入)とのバランスを取って1時間当たりの手当額を決めて、支給させていただいております。これは、免許状更新講習事業全体として赤字にならず、一方で先生方の負担を考慮して、それまで受講人数に関わらず一律であった報酬を人数に応じて金額を変更しておりますので、ご理解願います。

なお、収支・バランスの大幅な赤字を出している大学の中には、学内非常勤講師と解釈して無報酬又は大幅な報酬減額で対応されているところもあることを申し添えておきます。

1. 受講申込者数が100名以上の講座
1時間当たり9,000円
 2. 受講申込者数が50名以上99名以下の講座
1時間当たり8,000円
 3. 受講申込者数が49名以下の講座
1時間当たり7,000円
- ただし、選択必修領域に該当する場合かつ受講申込者数が30名以上の場合は、
1時間当たり8,000円



フラワーアレンジメント講習会 報告



6月3日にフラワーアレンジメント講習会を開催しました。この講習も3回目となりましたが、講師の小田さんが毎回違うデザインのアレンジメントを指導してくださるので、

リピーターの人も飽きることなく楽しめます。今回は壁際に飾って三方向から眺めるデザインで、背の高い豪華なアレンジメントが完成しました。短い時間ですが、皆さん楽しく語りながら制作し、組合員が互いを知る良い機会になりました。また、これを機に新しく組合に加入して下さった方もいらっしゃいました。(五十嵐潤美)



フラワーアレンジメント講習会に参加して



当初全くフラワーアレンジメントには関心ありませんでしたが、何事も経験と参加するようになりました。未だにコツがわかりませんが、花とはさみを手にすると、なんだかよくわからないまま没頭してしまいます。完成のイメージを全く描けないまま作業を進めるものの、出来上がってみるとあら不思議。少なくとも自分目にはなんかいい感じ。自宅に持って帰って悦に浸りながら眺めます。こんな楽しいフラワーアレンジメントですが、なぜか男性の参加者はいつも私一人だけ。男性の皆さん、新しい花の世界と仲間と出会いにフラワーアレンジメントに参加しましょう！ (法文経単組, 岸田研作)

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：中東靖恵 文学部准教授 内線 7426



あなたも組合の仲間になりませんか？

主な活動：団体交渉、学長との懇談会 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、コーラスなど

教職員の給与・労働条件は、労使交渉で決まります！

一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。

お申し込みは、各単組役員、もしくは組合事務所まで。メールからも、お申し込みできます。

職員組合 ODUnion@mb4.seikyuu.ne.jp

岡山大学職員組合加入申込書 (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： _____ 所属： _____

連絡先 (内線・Eメールなど) _____ 職種： _____ 性別： 男・女

ローカル線で行く！フーテン旅日記

第62回

千年の都を走るユニークな電車！（前編）

叡山電鉄 叡山本線

工学部 大西 孝

「千年の都」京都。市内は観光客で連日大賑わいですが、北東部へ足を延ばすと比叡山や鞍馬山といった緑あふれる風景が広がります。この山々への足となるのが叡山（えいざん）電鉄です。叡山電鉄は、京都市左京区の出町柳（でまちやなぎ）駅から、比叡山のふもとにある八瀬比叡山口駅までの叡山本線と、叡山本線から分かれ、鞍馬天狗で有名な鞍馬駅までを結ぶ鞍馬線の2つの路線があり、地元の足として親しまれるほか、ユニークな電車も走っています。今回の前編では、叡山本線をご紹介します。

叡山本線の起点である出町柳駅は、大阪市内から京阪特急に乗ると50分程度で着きます。叡山電車に乗る前に、京阪電車の改札を出てすぐのコンビニを覗いてみましょう。かつてJRの京都駅で駅弁を売っていた萩乃家（はぎのや）さんの幕の内弁当が置いてあります。萩乃家は国鉄時代からの長い歴史を持つ駅弁屋さんでしたが、今では京都駅から撤退し、京阪電車の出町柳駅と京阪三条駅のコンビニで、幕の内弁当を売っています。販売個数が限られているので、午前中の早い時間に買うといいでしょう。老舗の駅弁をJRの駅で買えないのは残念ですが、駅弁と縁のなさそうな京阪電車の駅で買えるというのも不思議なものです。おかずは京都らしく出汁の利いた煮物が中心で、昔ながらの経木の折箱に、駅弁の「三種の神器」、蒲鉾・卵焼き・焼き魚もしっかり入っています。特筆すべきは、540円（税込）という価格で、高い駅弁が多い中、正統派の幕の内弁当



京阪の出町柳駅で売っている萩乃家の幕の内弁当。手ごろな価格ですが、おかずは本格的で、かつての京都駅の駅弁屋さんらしい風格があります。



「ひえい」は車内も一風変わっています。椅子の間には楕円形の窓があり、柱の部分にはヘッドレストが付いています。

が手ごろな値段で買えるのはありがたいことです。

八瀬比叡山口行きは、ワンマン運転の1両だけの電車です。出町柳では地元のお客さんも多いですが、鞍馬方面と分かれる宝ヶ池駅までくると、車内は閑散としています。宝ヶ池からは急な上り坂が続き、目前に山が迫ってくると、終点の八瀬比叡山口駅です。出町柳から20分少々ミニトリップです。八瀬比叡山口駅は、ホームの上に大きな屋根がかかった、昔ながらの私鉄の終点の駅です。駅舎は1925年（大正14年）の開業当時のものだそうですが、きれいに手入れされており趣があります。この駅の近くからケーブルカーに乗ると、比叡山の延暦寺へ向かうことができます（ただし冬季は運休）。

観光客の多い鞍馬線と比べると、叡山本線はやや地味な路線でしたが、2018年の春にユニークな電車が登場しました。1両の電車を改造し「ひえい」と名付けられた緑色の車両は、先頭部に金色に光る大きな楕円形のリングが取り付けられ、側面の窓も全て楕円形で、これまでにないユニークな外観です。叡山電鉄によると、このデザインは「比叡山と鞍馬山の持つ神秘的な雰囲気や時空を超えたダイナミズムを楕円というモチーフで大胆に表現した」とされています。車内も独特で、座席の両端は楕円形の窓に合わせて低くなっており、窓の間の柱にヘッドレスト（枕）があります。黄土色の座席は座り心地も良く、シックな濃い緑色の壁と相まって、高級ホテルのロビーのようです。最初に完成予想図を見たときはあまりの奇抜さに「何だこれは？」と驚きましたが、実際に乗ってみると素晴らしい電車でした。

次回の後編では鞍馬線に乗って鞍馬山へ向かいます。お楽しみに。



出町柳駅で出発を待つ「ひえい」。前面の巨大な金色のリングや側面の楕円形の窓など、これまでの電車にない奇抜なデザインです。



大きな屋根がホームを覆う八瀬比叡山口駅。比叡山へはケーブルカーに乗り換えです。停車中の電車は「ひえい」に改造された車両と同型です。