

組合だより

276号

2024年

2月1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

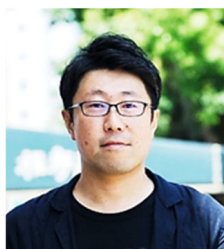
ホームページ <https://odunion.jp>

メールアドレス info@odunion.jp

目次： 1：新年のご挨拶 2：共創の紹介 3~4：裁量労働制の改正を機に自分の労働実態を確認しましょう
5：フラワーアレンジメント講習会報告 5：新年懇親会報告 6：サイクリングで里山探訪

新年のご挨拶

執行委員長 高岡敦史



いつも「組合だより」をお読み頂いている皆様、新年おめでとうございます。元日に発生した能登半島地震とそれに関連して起きた羽田空港での航空機接触事故、と心がザワザワしたまま 2024 年が始ま

ってしまいました。

私個人としても、仕事仲間が輪島市で亡くなったという連絡を1月4日に受けました。発災3日前に年末の長電話もしていましたし、死亡確認を直接したわけではないことから、いまだに辛い時間を過ごしています。

とは言うものの、多くの皆様と同じように、学生たちは目の前にいて、仕事もこれまでと変わらずあるので、意気消沈してふさぎ込んだままではできません。被災地では復興に向けて動き出していますし、遠く離れた地に残された私たちは、日常を粛々と前向きに積み上げていくのが使命だろう、と思っています。

執行委員長を拝命し、これまでの連合体としての労働環境や職場の改善に向けた取り組みに加えて、「共創」という新しいアプローチを採用しています。

これまで、組合活動に熱心ではなかった私ですが、教育学部単組での書記長をさせて頂いたり、連合体の活動を外から眺めていたりして、ずっと感じていたことがあります。

それは、交渉相手としての大学執行部等の経営管理側に対して、一方的な主張をし続けたら何かが変わるのだろうか？という感覚です。

もちろん、交渉のテーブルに問題を提起した（そして経営管理側は対応しなかった、あるいは対応はここまでに留まった）という事実を積み上げておくことに意味がある、ということは理解で

きます。しかし、大学を働きたいと思える環境にしていくというゴールに向かう上で、効率がいい方法とは思えないのです。

私たち職員組合も職場としての大学をより良くしたい。それと同じだけの思いで、おそらく経営側も大学をより良くしたいと考えている。そう考えることができれば、両者の思いをすり合わせ、両者の間に改善策が見出せるのではないかと、思うのです。

甘っちょろい考えなのかもしれません。給与額を増やしてほしいという願いと昨今の大学経営のお財布事情の間に両者が満足する落としどころなどないのかもしれませんが、しかし、共創を試みない先に待っているのは、真正面の衝突か、諦めのどちらかしかないのではないかととも思うのです。

職員組合の取り組みは労働者運動ですから、基本的には反体制的・反権力的な性格を持つものです。しかし、「反す

ること」が運動のゴールではなく、労働者の真つ当な権利とそれを保証する職場環境を成立させることがゴールです。そのための手法として採用してきたのが「反すること」だったということだとすれば、「共創する」という手法はあり得ないだろうか？という提案です。詳細は次の「共創の紹介」で述べますが、ぜひ組合員もまだ組合員になっておられない方々も、「もっとこうしたら働きやすくなるのでは？」、「この問題にはこういう解決策があるはず！」といった建設的なアイデアを出して頂きたいと思います。少なくとも、今の大学執行部との間では、（今すぐ着手できるかどうかはさておき）共創していこうという合意形成はできていると思います。

今年が皆様にとって良い一年となります様に。



共創の紹介

冒頭の「新年のご挨拶」でも触れましたように、今年度からこれまでの個別交渉や団体交渉という手法に加えて、大学執行部等の経営側へのアプローチに「共創」という手法を導入することに致しました。

平易に表現すれば、職場としての大学をより良くしていくために、多くの教職員（非組合員も含む）の改善アイデアと経営側のアイデア（経営上の政策や制度等）をすり合わせて、より妥当な改善策を発見しよう、という取り組みです。

『場と共創』（2000年、NTT出版）を著した清水博先生は、「共創は、多くの（複数の）人々が共同体意識に基づいておこなう創造的運動である」

（清水ほか、p.138）とし、共創に必要な要件として、①多様な個性と能力に基づく自主的な知恵の発揮と創出、②誇りと自己を超える使命感を持つこと、③この使命感に基づいて相互批判を受け入れること、④自由な雰囲気、を挙げています。そして、「それぞれがいま自分が全体の中でのような立場にいるのかを刻々と感じとって、『いま、ここ』にあった創出をしなければならない。人々の創出の間（ま）が合う（個々の創出にコヒーレンス生まれる）ことによって運動体が生まれて共同体の生命が出現する」（清水ほか、p.142）と、共創が場所的な即興劇であると説明しています。より良い職場にしていこう、という目的に向けて、経営側か労働者側か、執行部か否か、事務職か教育職か、組合員か否かといった違いを超えて、職場環境を共有する者同士としての本質的に平等な関係の間（あいだ）に、即興的な対話を通じて新たな改善アイデアを生み出したいと思っています。

「共創」は、次のフェーズで展開する予定です。

まず、教職員の皆様からアイデアを頂きたいと思います。職員組合連合体がネットアンケートを用意し、教職員有志がその拡散をしてくれていきますので、ぜひご協力ください。皆様の一つひとつの建設的なアイデアを連合体執行委員会でカテゴライズしたり、整理したりしてまとめていきます。

同時に、各単組を通じて各学部長等の方々にも改善アイデアをお聞きしに参ります。これは部局長というお立場からということではなく、全学の動きもご存じで、なおかつ部局全体を俯瞰できる方の知見を頂きたいということです。

次に、連合体執行委員会で教職員の皆様や部局長の方々から頂いたアイデアを整理・カテゴライズします。頂いたアイデア文面をそのまま掲載すると乱雑になる恐れがありますので、文意を変えない範囲で要約したりすることがあると思います。そうして編集したアイデア集を「プロポーザル」としてまとめていきたいと思っています。なお、プロポーザルにまとめる際には、基本的には個人名を伏せようと思っています。

プロポーザルは、大学執行部（担当になって頂く副学長）と対面で読み合わせてディスカッションしながら、経営改善アイデア集として「共創」的にまとめていきたいと思っています。

しかし、共創できた改善アイデアがすぐに着手できるものかどうかは分かりません。（すぐに着手できるものはそんなに多くないのではないかと想像しています）しかし、共創されたアイデアは妥当性が高いはずなので、近い将来、大学経営にインストールされるのではないかと期待しています。



それぞれが大学をより良くするための歯車（アイデア）を持っています。
かみ合わせて（共創して）みませんか？

皆様のアイデアを是非お寄せください！

ネットアンケートのリンクおよびQRコードははこちらです。

<https://forms.gle/jfrwBTck6ksEHV9Q6>



裁量労働制の改正を機に 自分の労働実態を確認しましょう

<裁量労働制とは>

岡山大学では多くの教員が裁量労働制で働いています。大学教員に適用される「専門業務型裁量労働制」とは、業務の専門性が高いため、業務遂行の手段及び時間配分の決定等を使用者が指示することなく、労働者自身の裁量に委ねることができるようにした制度です。国によって定められた20の業務だけに適用可能で、導入するには労使協定で対象業務や「みなし時間」を定めなければなりません。「みなし時間」とは実際の労働時間、始業・終業時間にかかわらず、働いたこととする労働時間のことで、岡山大学では7時間45分となっています。皆さんが、出退勤時に印鑑やタイムカードを押す必要がないのは、このためです。ただし、労働者の健康福祉のため、また「みなし時間」と実労働時間の乖離を把握するためにも、使用者側による労働時間の把握は必要です。皆さんが、毎月「勤務状況等報告書」を提出しているのはこのためです。

(労使協定は学内教職員専用HP→人事課→「就業規則関係規定と労働協定書」から閲覧できます)

<4月からの改正>

専門業務型裁量労働制の運用が4月に改正されます。今までは労使協定で定められた業務に従事する者(一部例外あり)はそのまま裁量労働制を適用されていましたが、4月からは適用または継続に本人の同意が必要となります。例えば、「私は裁量労働制には同意できないので、就業規則で定められた時間を働き、勤怠管理をしてほしい」という場合は、裁量労働制の適用に不同意とすることもできるし、いったん同意しても後から同意を撤回することもできるようになります。大学側がその人に不利益な取り扱いをすることはできません。

多くの大学教員にとって裁量労働制は働きやすく、研究しやすい制度でしょう。また、財政難の大学にとっても、多額の時間外労働手当を請求されることがなくなり、一人一人の勤怠管理の手間も省けるという利点があります。では、どのような場合に、裁量労働制に不同意することが考えられるのでしょうか。個別の事情があるとは思いますが、一つは労働時間が非常に長い場合です。裁

量労働制のもとでは長く働いても短く働いても、みなし時間分だけ働いたことになるので、時間外手当は発生しません(ただし深夜・休日勤務には手当が支払われます)。しかし、ご自身が通常の勤務時間8時30分～17時30分に働き、且つこれ以前または以降も恒常的に残業をして、みなし労働時間7時間45分を超過して労働せざるを得ないという方は、通常の勤怠管理に戻した方が、残業手当が支給され給与が増える可能性があります。しかし、そのような長時間労働が恒常化している場合は、そもそも業務の割り当てに問題がないか、見直す必要があるでしょう。

さて、一部の経営者には裁量労働制を「定額働かせ放題」「サブスク」「人件費節約術」のように勘違いしている場合があります。裁量労働制なのに始業・終業時間を定めたり、恒常的に時間内に終わらない仕事をさせていたり悪質なケースもあると聞きます。様々な弊害によって労働者が不利益を受けないよう、裁量労働制の適用には本人同意が必要となったのです。これは皆さんにとってもご自身の労働実態を考えてみるいい機会です。裁量労働制に本人同意が必要となったということは、労働者が自分に適用されている労働制度や実態を正しく理解することが必要となったということです。しかし、毎月の「勤務状況等報告書」を適当に記入しているという人もいるのではないのでしょうか。裁量労働制の方が実質労働時間が長くなるというデータもあります。一か月間、実際の自分の労働時間を記録してみましょう。



<裁量労働制を適正に運用するためには>

大学教員の裁量労働制を考える上でもう一つ大切な点は、裁量労働制が適正に運用されているかどうかを確認することです。最初に述べたように、大学教員は国が定めた「専門業務型裁量労働制」の20の対象業務のうちの一つですが、実はこの適用には条件があります。厚生労働省労働基準局監督課によると、適用される大学教員の業務は以下のように規定されています。

- ・「学校教育法(昭和22年法律第26号)に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)
- ・「教授研究の業務」とは、学校教育法に規定する

大学の教授、准教授又は講師の業務（以下「教授等」という。）をいうものであること。

- ・「教授研究」とは、学校教育法に規定する教授等が、学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事することをいうものであること。
- ・「主として研究に従事する」とは、業務の中心はあくまで研究の業務であることをいうものであり、具体的には、研究の業務のほかに講義等の授業の業務に従事する場合に、その時間が、多くとも、1週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね5割に満たない程度であることをいうものであること。」

ここで注目すべきは研究以外の業務、つまり自分の裁量によらない業務（授業関連業務・校務関連業務など）が全労働時間の5割未満であることを規定している点です。授業・校務が裁量による研究業務を圧迫しないようにしているのです。日本の大学の研究者の研究時間減少が大きな問題となっている昨今、これは大学教員にとって重要な規定です。私たちの日常を振り返って、裁量労働制下で研究時間の確保が本当に保証されているのか考えてみましょう。とある国立大学で、一つの授業を1学期間実施するのに必要な労働時間



間を試算して、1年間に担当可能な授業数を割り出しました。それによると、年間12コマが標準で、これは多くの

私立大学でも使われている基準です。しかし、これは90分授業前後期制の試算なので、それを応用して岡山大学の50分授業4学期制のケースを大雑把ではありますが、計算してみます。（図1）

図1の計算によれば、50分授業を1学期間実施するには26時間から38時間必要となります。研究以外に使える895時間を全て授業に費やした

として、50分授業を最大で年間約34コマ（1学期あたり8コマ）、100分授業ならその半分が最大です。採点業務は特に時間がかかりますので、100分授業の場合や、2学期またがりの授業で、採点を2学期末と4学期末にだけ行う場合は、もう少し授業を担当することが可能です（これは学部の授業では認められていますが、教養科目ではなぜか認められていません）。これだけの授業を担当すると、もう他に校務などは一切できないこととなります。部局会議、委員会や全学会議などに出席することもできません。大学がそれ以上の裁量によらない業務を命じたい場合、その人を裁量労働制から外し、仕事量に応じた残業手当を支給する必要があります。しかし、それは労働条件の変更となりますので、本人の同意なしに大学が勝手に行うことはできません。

今もう一度厚労省の通知に立ち返り、裁量労働制の原則を再認識する必要があります。大学は裁量労働制を続けるなら、個々の教員の担当授業数や参加できる委員会業務などに厳しい制限をつけるしかありません。政府の言うままに永遠に大学改革を続け、校務を増大させる一方で、人件費は削減するということは不可能なのです。人を雇い、増える業務を分担しなければ、研究時間を確保することはできません。研究する時間がなければ、日本の研究の質は当然低下します。研究の質が下がれば、どんなに見かけのシステムを改革しようとも、大学は「知の生産」というその本質を見失うでしょう。今回の裁量労働制改正を機に、本来の大学教員としての業務に集中できる労働環境を考えるべきではないでしょうか。皆さんも一度自分の労働時間を記録し、何にどれくらいかかっているか、研究時間はどれくらい確保できているのか、調べてみてください。

図1

岡山大学での教員のみなし労働時間・・・・・・・・・・1日7.75時間
祝日や季節一斉休業などを除いたおおよその1年間の労働時間・・・1790時間
授業や校務に関する業務にあてられる時間は5割未満・・・・・・・・895時間以内

一つの50分授業を1学期間実施するのに要する時間

（科目や教員によっても違いますのであくまで仮の計算です。）

1学期ごとに成績を出す場合：

①（授業60分＋準備・学生対応・課題添削など60分）×1学期7回授業	840分
② テスト作成60分＋テスト実施60分	120分
③ テスト採点・課題添削業務 学生一人当10分として30人クラスの場合	300分
100人の場合	1000分
④ シラバス作成・授業計画など	300分
合計	1560分～2260分

フラワーアレンジメント講習会報告

2023年12月13日の暖かい日のお昼休みにフラワーアレンジメント講習会を組合事務室で開催しました。前回に引き続き、環境理工学部事務室の小田泰子さんに講師をお願いし、クリスマスにふさわしい花束をイメージしたアレンジメントを作成しました。今回は、老若男女?のいろいろな国からの11名の方々に参加いただき、講習会では様々な言語が飛び交っていました。ちなみに、カスミソウは英語では“baby's breath”と呼ぶそうです。日本語も英語もカスミソウの儂げな姿を上手く表現していると思いませんか。皆さん、小田さんのアドバイスを受けながら、クリスマスにふさわしい素敵な作品を完成させていました。今年度も、農学部の後藤先生から多くのお花を提供いただき、本講習会を開催する事ができ、大変感謝しております。(駄田井)



フラワーアレンジメントに以前から興味があり、初めて講習会に参加させていただきました。講師をしていただいた小田先生のテーマがとっても斬新で、花束を横置きにした感じに造作してくださいとのことでした。イメージ出来ないまま色とりどりの花植物を使い、アレンジメントが完成しました。達成感と仕上がりに満足しています。また機会があれば是非参加させていただきたく思います。至福のひとときをありがとうございました。花っていいですね～。最後になりましたが、多種多様な植物を準備していただいた皆様に御礼申し上げます。(環境理工学部事務室 小山 秀樹)



新年懇親会報告

2024年1月18日に新年懇親会を岡山駅前
Ryoutei 奉還町本店開催しました。

Covid19の影響で、しばらく開催が出来ていませんでしたので、4年ぶりの開催となりました。今回は初めての企画として、大学執行部の皆さんにも声をお掛けしました。時期が悪かったのか、残念ながら執行部からのご参加は有りませんでしたが、組合員12名の参加者がありました。英語を話される参加者の方多く、故郷での

正月の過ごし方からワールドワイドな話題で盛り上がり、あっという間の2時間でした。ちなみに、“ごまをする”は英語では“apple-polish”ということもあるそうです。英語でも、なんとなく動作がイメージできますよね。初めて顔を合わす方も多く、参加者間の交流を深める事ができました。今後も、組合員のみならずいろいろな立場の人が集えるような会を開催できたらと思っております。皆さんの参加をお待ちしております。(駄田井)



サイクリングで里山探訪(岡山編)

第2回 洒落たカフェで憩いの時間

高橋裕一郎(理学部単組)

里山に出かけると思いがけないものに出会うことがあります。その中でも特にうれしいのは、人里から遠く離れた場所に思いがけず洒落たカフェを見つけたときです。こんな処にあっても、山の動物たちしか来ないのではと心配してしまいます。しかし、今は SNS で情報を交換する時代なので、カフェ・フェチの方(女性が多いのかな?)がカーナビを頼りにはるばると訪れに来るようです。私は運動不足解消のためヒルクライム(自転車での坂登り)を愛好し、岡山市北区と隣接する吉備中央町や美咲町の中山間部(吉備高原)をよく訪れます。そこには心を癒やしてくれる山里のカフェがあるのです。

岡山県のほぼ中央に位置する吉備中央町の円城は、岡山県の「ふるさと村」の一つです。鎌倉中期に天台宗円城寺が再建され、その後門前町が形成され発展しました。今では過疎化の波が押し寄せていますが、かつて栄えていた頃の佇まいが残されています。冬には名産のハクサイがとてもおいしくなります。ところが最近、円城の浄水場から有機フッ素化合物が検出され、住民の健康被害の発生が心配されて社会問題となっています。

ここへ行くには、国道 53 号経由で金川から宇甘川沿いの県道 31 号を進み、加茂川から国道 429 号を右に折れて円城まで登ります。もう一つは、市内から吉備路自転車道から吉備高原自転車道へ分かれて進むコースで、国道 429 号を足守から峠越えをして加茂川を経由し、ふたたび円城へ登ります。こちらは変化があるけれどきついコース



カントリー風のカフェ

です。円城の集落から少し離れたところに Flower and café ivory があります。少し長い名前ですが、花屋さんとかフェが一緒になったカントリー風のカフェで、店内一杯にドライフラワーが飾ってあります。外のテラスも気持ちよく、生クリームが添えられたバナナシフォンケーキがしっとりとして美味しいです。ここに車で辿り着くのはカーナビにたよりながら狭い道を進む必要がありますが、自転車でのアクセスは比較的快適なコースです。

円城から国道 429 号を更に北に下ると、旭川湖の江与味橋に至ります。この橋を渡り、狭くて急

な県道 373 号を登ると、標高 300-400m の美咲町和田北に着きます。ここは北に大井和西(おおはがにし)の棚田に接し、岡山県の里山の中でも人里から遠く離れた天上の楽園と呼べる地域です。鳥ヶ峠(とりがたわ)(峠は勾配の緩やかな峠)のヒイラギの古木は名木百選に選ばれていますが、そこから出発して、2.5 万分の 1 の地図の標高 480.7m 三角点のピークの裾を一周するコースは、曲がりくねった上り下りを繰り返す狭い道です。峠から林に入ると、右手に珍しい歌舞伎舞台がある八幡神社があります。林を抜けると棚田が



八幡神社と歌舞伎舞台

現れ、坂を登るとまた林に入り、最後は大井和西の広大な棚田を見下ろしながら走ると鳥ヶ峠に戻ります。変化する景観がすばらしい 5 キロほどのコースです。車では対向車が来るとすれ違いにかなり緊張しますが、サイクリング向けの快適な道です。この



冬枯れの棚田の風景

周回ルートの途中の見晴らしのよい棚田の端に、農家を改修したベーカリー・カフェのココペリがあります。気候がよいときは外のテーブルで自家



ココペリとコーヒー

製のパンとコーヒーを楽しむと、日頃のストレスを忘れさせてくれます。

休みの日にショッピングモールやテーマパークにでかけるのも楽しいと思いますが、人手が入った自然である里山でゆったりと時間を過ごすのはいかがですか。私たちの街での生活が里山にも支えられていることも思い起こさせてくれます。狭い山道の運転に慣れていない方が車で出かけの時は、くれぐれも気をつけて下さい。里山のカフェには営業時間を確かめてからお出かけ下さい。