



286号

2025年

3月7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： 1～2：「岡山大学共創プロポーザル」発表 3～8：団体交渉確認書交換
8～9：人事院勧告対応に関する要求および号俸の大きくくり化についての質問書を提出
10～11：「号俸の大きくくり化」解説 12：サイクリングで里山探訪

「岡山大学共創プロポーザル」発表

岡山大学共創プロポーザルは、職員組合連合体による調査（教職員からのアイデア募集および部局長ヒアリング）を素材として大学執行部との相互検討を通じて、本学がより良くなるアイデアを集積しておくためのものです。

労働組合は経営陣と対峙して交渉・要求するだけでなく、より良い職場をともに創っていくための共創というアプローチを持つべきだと考えます。岡山大学共創プロポーザルがこれからの大学経営の知的資産のひとつとして有効活用されれば、職員組合の存在価値も高いものになっていくと思います。

オール岡大でより良い大学を創っていきましょう！

【働き続けたい大学づくり】

教職員がひとりも取り残されることなく「働き続けたい」と思える大学づくりは、すべての構成員にとって最重要なテーマです。働き続けたいと思って頂くために、働き方に関わる制度やシステムの改善と働きやすい環境づくりについて、以下のことを提案します。

働き方に関わる制度・システム

- ✓ 各部局や大学全体に対して「同じ船に乗っている」という意識を醸成する
- ✓ 「ローカル・ファミリーの文化」（研究室など）と「全学・部局全体の文化」を両立する
- ✓ ワークライフバランスが取れ、やりがいと成果を高いレベルで両立できる働き方を実現する
- ✓ フレックスタイム勤務や在宅勤務など、多様な働き方を選択できるようにする
- ✓ 管理運営の業務量を適正化し、役職・要職に就くことへの意識の壁を取り払う
 - ・部局長の業務総量の管理（量的な配分や評価など）ができるようにする
 - ・副学部長が各種委員等になる「充て職」を柔軟にする
- ✓ 教職員同士が支え合えるプラットフォーム（オンライン・ワークスペース）を設置する
 - ・PC や ICT に関して気軽に問い合わせられる DX プロフェッショナル人材を配置する
 - ・全学として広報プロフェッショナル人材を登用し、各部局のサポート体制を構築する
 - ・学内業務のマッチングアプリを作り業務支援を円滑化する
 - ・会計や契約業務に詳しい人に業者との対応業務を割り振る
- ✓ 事務職員の兼業できる幅を拡げ、組織内の多様性を高める
- ✓ 人事評価を見える化する
- ✓ 放送大学や大学院を職員研修に活用する
- ✓ 人事協議（5年を超えない契約）を簡略化して欠員期間を短くする

働くための環境

- ✓ 子育て支援を充実させる
- ✓ 地域に開かれた大学づくりを進める（カフェや休憩スペース、ドッグランなどを設置・開放する）
- ✓ 教職員や学生が偶然に出会え、気軽に交われる憩いと交流のスペースを設置する
- ✓ 自転車が止めやすい駐輪場（屋根・照明など）を設けて自家用車通勤とCO2排出を削減する
- ✓ 資産運用のセミナーを開催する

【成果を上げる大学運営】

教育、研究、社会との価値共創といった大学の社会的役割を果たそうと、すべての教職員の皆様が日々奮闘されています。その中からたくさんの改善アイデアが生まれています。それらを下記の通り提案します。

教育・研究

- ✓ 社会や外部組織と連携・協働して学生教育を行うための教育的ネットワークを構築する
- ✓ 岡山県の幼・小・中・高の教育と岡山大学の教育との間で人材育成の方向性を共有する
- ✓ 可動式の机と椅子のある教室を増やし、対話型授業を推進する
- ✓ 博士課程院生が安心して研究できる指導体制を整え、気軽に相談できる窓口をつくる
- ✓ 研究／教育／管理運営／社会連携という教員の能力・キャラクターに合わせた評価を実現する

DX

- ✓ ICTプラットフォームを今まで以上に統一する
（Teams, Zoom, moodle など多様化している）
- ✓ 休暇・出退勤管理を自動化したり、オンラインシステムで行ったりする
- ✓ 入学金、授業料、旅費などにカード決済を導入する

施設の有効活用

- ✓ 学外のイベントに大学内の敷地を積極的に貸し出す（地域に開かれた大学づくりと関連）
- ✓ 病院の一角を企業へ展示スペースとして有料で貸し出す
- ✓ 施設のネーミングライツ付与を拡大する

国際化

- ✓ 留学生や海外研究者の募集を強化する
（JREC-IN へのアクセスを待つのではなくアプローチする）
- ✓ 海外研究者の招聘に関わる手続きをワンストップ化する（ビザ発給、費用負担、翻訳等）



2/6 団体交渉確認書交換

2月6日に、2024年11月27日に行われた団体交渉の確認書が取り交わされました。組合だより284号に団体交渉報告記事を掲載しましたが、確認書には、より詳細な交渉内容が記載されています。



団体交渉確認事項 2024-1

団体交渉に基づく確認事項

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「大学」という。）は、2024年11月27日にもたれた労働組合法第六条に基づく団体交渉結果を以下のように確認した。

1. 人事院勧告・給与に関する要求

組合は、人事院勧告の対応について見通しを聞いた。これに対し大学は、今年度の人事院勧告は33年ぶりの高い水準で、厳しい財政状況の中かなりの支出増になり経営に多大な影響を及ぼすことが見込まれ、来年度の予算も含めて慎重に検討している。1月の経営協議会を目処に今年度中の対応を目指しているとの回答があった。

組合は、人事院勧告に完全準拠できなくなった場合は、事実上の不利益変更なので団体交渉を申し入れるよう伝えた。これに対し大学は、団体交渉には応じるが、不利益変更であるとは考えないと回答した。なお、今後どの段階でどのような交渉をするかは改めて相談することとした。

組合は、旧年俸制のグレードの見直しをするよう要求した。これに対し大学は、人事院勧告に準拠できるかどうかというところで、それ以上の対応は難しいと回答した。

組合は、旧年俸制の教職員が、新年俸制への移行を検討するのに分かりやすいシミュレーションを提示できないか聞いた。これに対し大学は、現在も個別相談対応を行っており、岡山大学ホームページの学内教職員専用ページに問い合わせ窓口等を掲載していると答えた。

組合は、非常勤職員の方の特に低賃金の方の賃上げを要求した。これに対し大学は、最低賃金の上昇に応じて来年4月1日から改正する予定で準備をしていると回答した。

組合は、新年俸制のグレード改定が本年度の人事院勧告に対して次年度の対応となることについて、本年度に遡及対応するよう要求した。これに対し大学は、新年俸制は年俸契約なので、対応が次年度になるのは仕方が無いと考えていると回答した。

組合は、扶養手当の見直しで配偶者に係る手当を廃止しないことを要求した。これに対し大学は、人事院勧告対応の内容以外の検討はしていないと回答した。

2. 教員の定年延長に関する要求

組合は、教員が本人の希望により 70 歳まで就業を可能にすることを要求した。これに対し大学は、社会状況を見ながら検討していく必要はあるが、教員の若手比率も大学にとっては重要であり、若手博士の人材活用にも関係する。今すぐ雇用延長の検討を進めるのではないが、様々な状況を見ながら今後検討していくと回答した。

組合は、数年後、英語の非常勤講師が不足する状況を鑑み、特別契約職員の英語教員が 65 歳以降も希望すれば雇用延長できないか聞いた。これに対し大学は、常勤職員の特任は特殊なケースで特別契約職員の教員とは一緒にできないが、定年延長とは別に、希望者が残るということではなくて、必要に応じて特別な形での雇用はあるかもしれないと回答した。

組合は、特任教授の仕組みに明確な基準がないのか聞いた。これに対し大学は、空いたポストに新しい先生が、何らかの理由で補充されなかったとき、期間限定で退職者に特任として務めてもらうイレギュラーなケースであると回答した。

3. 入試手当に関する要求

組合は、試験当日の監督業務や連絡業務について入試手当を支給することを要求した。これに対し大学は、昨年度も挙げていただいたが、今年度もさらに厳しい財務状況のため対応できないと回答し、入試業務が大変であることは理解しているので、入試業務の軽減も合わせて検討していると付け加えた。

組合は軽減策について尋ねたが、これに対し大学は、まだ具体案はないと回答した。

4. 通勤手当に関する要求

組合は、燃料費の上昇に見あった通勤手当の上昇を要求した。これに対し大学は、通勤手当も人事院勧告に関するものは検討しているがそれ以外の検討は行っていないと回答した。

組合は、国の給与法の自動車通勤の通勤手当の改正予定はないか聞いたところ、大学は、公共交通機関の通勤手当の改正は予定されているが自動車を使って通勤する通勤手当の改正は今回の勧告内容に入っていないと答えた。

組合は、駐車料金の減額をできないか要求した。これに対し大学は、駐車料金に関して減額はできない。駐車場ゲートのリース料等の増額があり、今年の 2 月から外来者の休日の駐車料金を 1.5 倍にしている。教職員の駐車料金については据え置いていると回答した。

組合は、一時的にでも減額できないか聞いたが、これに対し大学は、それも難しいと答えた。

5. 非常勤職員の人件費の計画的な削減に関する要求

組合は、財務改善パッケージの非常勤教職員の人件費の計画的な削減について計画の詳細な説明を求めた。これに対し大学は、財務改善パッケージで様々な項目が出ているが、1つ1つに関して具体的に検討が進んでいるものばかりではなく、非常勤教職員の人件費の計画的な削減に関しても具体的な計画はない。非常勤講師に関しても、来年度の雇用は前年度ベースで考えていて、大きく人数を減らすことは考えていない。また、非常勤教職員の方が現在担っている仕事は減らすことができない。人件費の削減は業務の効率化等の次の段階の課題として考えており、減らすことありきで減らすのではないと回答した。

組合は、財務改善パッケージの会議資料の行程表では、非常勤職員の人件費の計画的な削減は現在計画段階が終了し実行段階に入る時期になっていることを指摘した。これに対し大学は、行程表通りには進んでいないと回答した。

組合は、雇い止めで対応することになるのか質問した。これに対し大学は、雇い止めではなく人員抑制、人員の補充を抑制していくことと訂正した。付け加えて、今後、人事院勧告で賃上げベースが続いたとき、賃金確保のために常勤、非常勤に限らず、人数を考えないと組織を維持できない。総務・企画部で検討しているが、今の段階で個別具体的な人員の凍結を考えているわけではなく、全体的な人員配置や業務の改善を含めて考えている。外部資金の獲得等で努力もしているが追いつ

かない現実もあり、総合的な経営判断で検討していると説明があった。

6. 光熱費削減のための一斉休業に関する要求

組合は、光熱費削減のための一斉休業で年休をとりにくい職員もいるので、有給の特別休暇などで対応するように要求した。また、雇用側都合の休みに年休を使用させることに問題がある点を指摘した。これに対し大学は、部局に協力依頼することで対応しているが、不都合が出てくるのであれば、労使協定による計画年休などといった方法も考えながら、どういう課題があるか整理していくと回答した。

組合は、困る人は少数派で声を上げづらかったりするので、全体として仕組みを変えるか、仕組みを変えずにその人達に配慮して進めるか、していただきたいと提案した。これに対し大学は、状況を調査している。従前に労使協定で夏季一斉休業を計画年休にしているが、年5日の年休の確実な取得義務の法律的な枠組みがあり、それも考慮して計画している。年休は職員が自由に使えることは認識しており、8月13日については協力依頼という形をとった。12月についても検討中だが、どういう形が良いのかについては、改めて、確認、検討させていただきたいと回答した。

組合は、年休が少ない人もいるし、家庭の事情で年休を定期的に消化せざるを得ない人もいるので、是非検討し、結果を伝えるよう要求した。

7. 孫のための休暇に関する要求

組合は、高齢化した従業員のニーズに対応した「孫のための休暇」の制定を要求した。これに対し大学は、岡山市が導入し、また複数の政令指定都市でも導入されている病気の孫の看護休暇の新設を検討している。それを進めた上で、次の段階を検討したいと回答した。

組合は、病気の孫の看護休暇以外で、特に孫が生まれた後の1ヶ月の期間にサポートをしやすいような休みを考えてほしいと伝えた。これに対し大学は、いきなり長期休暇対応は難しく、男性の育休増加等と一緒に検討したいと回答した。

組合は、加えて在宅勤務の要件に孫を入れることを要求し、病気の孫の看護休暇を来年4月導入予定で検討中であることを確認した。

8. 非常勤講師の賃金未払いに関する要求

組合は、非常勤講師の追試業務の賃金未払い問題において、常勤教員へ追試業務の委託を進める対応は、非常勤講師の追試問題作成・採点業務に報酬がないのと、常勤教員の労働強化の2つの観点で問題であることを指摘し、追試問題作成・採点について非常勤講師に相当の手当を支給することを要求した。また、常勤教員への委託時に本試験問題を提供し追試で利用するのは、試験の公平性の観点で問題があることを伝えた。これに対し大学は、常勤教員が非常勤講師の作成した追試問題を使って試験監督を行うことを想定しておらず、常勤教員が非常勤講師と相談の上、何らかの対応をすることを考えていた。非常勤講師が追試問題を作成して常勤教員に委託するのは手続き上難しい。原則として業務に対し対価は払うが、複雑でない形にしたい。なお、本試験問題の提供は現実的でないので、受験延期の回答票を次にどうするかを考えると回答した。

組合は、学務部は追試の時給の出所がなくて悩んでいるが、給与は出ないのか聞いた。これに対し大学は、突発的なことに対して給与が出る仕組みはある。学務部は少ない予算で行うことを考えていると思うが、整理して必要な業務に対して必要な対価を払うようにすると回答した。

組合は、新たな手当を設置するのか時給で出すのか聞いた。これに対し大学は、通常の場合も時間外の業務は授業に含まれていて時給で支払っていない。追試だけ時間外の時給を考えるのは難しいので、新しい追試問題を作った場合、可能な限り非常勤講師に試験をしていただく。常勤教員に委託する場合は、非常勤講師と相談して成績評価ができる形にする。新たに発生した非常勤講師の業務に対する手当について検討するが、自由自在に制度を作ることはできないと答えた。

組合は、今の3学期の試験で追試を職員や常勤教員に任せた場合どうなるのか質問した。これに対し大学は、学部では委託して口頭試問にすることはあるかもしれないが、非常勤講師が追試問題作成と試験を行うのが原則と回答した。

組合は、学務部は、予算の都合で非常勤講師の追試業務を基本的に常勤教員が行うと考えているようだが、学務部と意思疎通ができていないのか質問した。これに対し大学は、学務部において制度設計を明確にし、人件費予算を管理する人事課と意識合わせを行い齟齬が生じないように検討すると回答した。

組合は、この問題は、非常勤講師の労働時間が明示されないことと、労働時間を把握するシステムがないことが根底にあるが何か改善する方法がないか聞いた。これに対し大学は、教員職自体に勤務時間管理が馴染むかということはあるが、非常勤講師の単価は、教室内の労働時間に加えて準備もあることを考慮しており、昔は国の基準、今は大学の情勢や財政の状況などをみて決めている。時間単価は純粋に1時間ではなく単位制も含めて単価を決めている。それが労働に見合っているかどうかはその都度考えなければいけないが、授業時間以外も評価して単価設定を行っている と答えた。

組合は、それは少し違うと指摘し、元々90分授業で120分分の時給を支払っていたが、60分授業になったとき60分分の時給になり、そこで未払いの労働がたくさん発生した。今は50分授業なので10分の余分があるが10分ぐらいは教室移動や準備ですぐに使ってしまう。当時あった30分分の余分が非常勤講師の不満や大変さを全部吸収していた。岡大で60分制、50分制にして、吸収しきれない不満が非常勤講師に溜まっている。だから、単価に全部含まれていることはない と意見を伝えた。これに対し大学は、単価を決めるのに例えば講師の1ヶ月分の給与から勘案するのに時間外も含めて60分としており、国の制度でそうなっていると説明し、認識が違うと答えた。

組合は、時給で契約しているのだから、時間外の業務を時給の中にも含めることはできないと指摘した。非常勤講師も認識が違うとされていて、とても不満がたまっている。5,500円の単価が決まった経緯を誰も知らないし、納得していない。例えば、ライティングは30人1クラスで添削に5時間ぐらいかかる。5時間余分にかかったら時給は1000円になると訴えた。これに対し大学は、なかなかその計算はできないと答えた。

組合は、先ほど説明された時給の出し方は、当時としては妥当性、相当性があったが、今は授業の仕方が変わり、特に英語は改革のしわ寄せを押し付けられている。ライティングの授業が導入されたが、非常勤講師の給料は全く変わっておらず、それはおかしい。近年では、コロナでオンラインへの対応を協力という名のもとに実質強要された。Moodleの研修で授業の基本形を示され、サンプル通りに毎回学生に課題を提出させたが、作業と学生対応に追われ、朝の8時半から夜の0時を過ぎるまで、土曜、日曜関係なくずっと働き、泣きながら作業する先生や身内の要介護者を介護できなくなる先生もいた。コロナ禍という緊急事態なので、ある程度の期間は無理が課せられるのも仕方がないが、早ければ1、2か月、遅くとも2020年度の夏休みの終わりまでには、大学が状況を把握して然るべき対応をしてほしかった。救済は全く無く、コロナが終わると今度は授業数を減らされた。非常勤講師の収入は少なくなれば良いと、まるで泥沼に突っ込まれ上から踏みつけられているかのような酷い仕打ちを受けていると非常勤講師の実情を伝えた。その状況を踏まえ、労働時間が明示されず、労働時間を把握するシステムがないのは、労働基準監督署、弁護士、法務局が違法だと指摘しており、大学の組織防衛的な観点からも対応が必要であると意見を述べた。大学は、追試験の取扱いについては持ち帰って考えたいと回答した。組合は、非常勤講師は厳しい状況下で働いているので、考えてほしいと伝えた。

組合は、非常勤講師が業務に使うPCは自前で準備する方が多いが、基本的に業務で使うものは雇用側が準備するのが通常で、特にPCは個人情報の取り扱いの観点から、非常勤講師に対して業務用の機器を準備してほしいと要望を伝えた。この要望は、以前の団体交渉でとりあげたことがあり、当時はコロナ禍で学生への貸し出し用PCを用意していてその流用を持ちかけた。その時の理事は「いまだにPCを持っていない人はいない」と一言で片付けたが、学生の個人情報を非常勤講師の個人PCに入れるのはかなり問題があると付け加えた。これに対し大学は、業務のみに使うPCが確認した。組合は、そうだと答え、個人用と業務用のPCは分けた方が良いと主張した。

組合は、職員は個人情報保護の扱いに関して研修があり、PCは研究費などで購入した大学の備品だが、非常勤講師は違うと伝え、職員が在宅勤務するときにPCの貸出があるのか質問した。これに対し大学は、各自が準備すると答え、VPN接続で直接大学のPC環境に入って作業を行うので、個人のPCに個人情報が残ることはない と説明した。

大学は、PCを貸与するにしても所持させるにしても、それを自宅に持ち帰るとセキュリティ上

問題になるので、学内で成績処理をしてもらうことになる」と意見を述べた。組合は、本来仕事なので、持ち帰りではなく学内で行い時給をもらうのが普通だと返した。大学は、そのような点について、どういうメリット・デメリットがあるのか検討したいと答えた。組合は、PCの個人提供は個人情報観点で完全にアウトだという弁護士の意見や、セキュリティ業界では個人のPCの業務提供はあり得ないというコンピューターエキスパートの意見を紹介し、この件について今後も意見を出していくことを伝えた。

9. 非常勤職員の待遇改善に関する要求

組合は、常勤職員と非常勤職員の処遇差は職務内容と責任の重さが違うので妥当と大学は主張しているが、その前提が徹底できていないようなので徹底するように要求した。これに対し大学は、以前から課題になっており、数年前に同一労働同一賃金の対応で徹底するよう指導し、徹底した運用がなされている。個別のケースがあるかもしれないが、各部署の労務管理者にも徹底するよう伝えている。また時期を見て指導していきたいと回答した。

組合は、同一労働同一賃金の通達が回ってきた時、非常勤職員が今まで普通にしてきた仕事をこれからはさせられないと現場が慌てていた。常勤職員は人事異動で配置換があるが、非常勤職員はずっとその現場にいて、他の人たちみんなから頼られたり、そこの仕事を一番よく分かっていたりするケースもある。実際に常勤職員ができないことを非常勤職員にやってもらうこともあった。同一労働同一賃金が出た時に、きちんと分けて非常勤職員は補助業務にし、待遇の違いに矛盾はないという形に整えられた。しかし、それから何年か経ち、現場の知識や経験があるので頼られたり、休んだ常勤職員の代わりをさせられたりと、自分の業務は全然補助業務ではないと組合に訴えてくる非常勤職員が結構いて、同一労働同一賃金の原則が崩れていることを疑わせる案件が時々あることを伝えた。これに対し大学は、処遇差は整理されて徹底した運用をされていると考えているが、個別の話は承知していないと答えた。

組合は、もし実際の現場は違うという声が届いたらそれをどうするのか。非常勤職員だが常勤職員と同じ働き方をしていたら、その人の待遇を変えるのか聞いた。これに対し大学は、厳密に行うのは難しいが、処遇差の整理をしている以上、あくまでも非常勤職員が担う職責を果たしてもらい、そこにいる承継職員なり管理職員がそれを管理していく。常勤職員は主任ぐらいになると担当をまとめるなどのマネジメントも職責に積み上がっていくが、非常勤職員にそこまでのものは求めている。実情として長くいる方に実務が集中する状況はあるかもしれないが、非常勤職員から不満があった場合、その苦情を聞いて改善するのも常勤職員の職務なので、まず担当の方で業務分担を改めて考えるのが良いと答えた。組合は、非常勤職員に補助以上の仕事を頼んでいるのも、不満を改善する役割を持つのも同じ常勤職員なので、自ら進んではしないと指摘した。大学は、それぞれにいろいろなことがあっての話と思うと答えた。組合は、それに対してこの待遇差は、長年勤めてベテランの仕事ができる非常勤職員ほど不満が溜まっていると思うと伝えた。

組合は、まずは待遇アップをしてほしいが、それが難しければ職責の差を徹底する施策を何か考えてほしい。また、非常勤職員から少しでも働きやすい環境にしてほしいとフレックスタイム制を提案された。調べてみると香川大学など、非常勤職員にフレックスタイム制を導入している大学もある。ワークライフバランスの向上、生産性の向上、ストレスの軽減、欠勤率の低下、職場の多様性の促進、従業員のエンゲージメントの向上などの効果もある。特にデメリットはないと思うが、ぜひ考えてほしいとフレックスタイム制の導入を要求した。これに対し大学は、これまで非常勤職員のフレックスタイム制を検討したことはないが、当然、常勤職員だけでなく非常勤職員も働きやすい環境にしたいと思っているので、組合からの指摘や要望を受け止めて考えたいと答えた。

10. 子連れ学会参加支援に関する要求

組合は、研究者が外部資金で、帯同した子どもの交通費などを認める仕組みを導入することを要求した。これに対し大学は、先行して導入している大学の情報を収集して制度を整えて行きたい。今年度、出張先でベビーシッターに預ける場合に、事前申請の上、大学が利用料金を直接支払う制度を始めたところ、男性も含め少しずつ利用が広がっている。今回の提案も他大学の情報を入手しているところで、外部資金の他にも含めどうい制度で進めていけるのか情報収集している。少しで

も出張等に行きやすいようにしたいと回答した。

組合は、ベビーシッターの制度を好評価し、制度を作った理由と経緯を聞いた。これに対し大学は、研究者にとっての学会等の出張はとても大事で、それを諦めざるを得ないことがあるのは大学としても課題である。それを少しでも後押しできる方向で進めている。いずれの制度でも、財源などが必要になる。今回のベビーシッターについては、補助金を使っているが、支出できる範囲等を確認しながら一つずつスタートしている。交通費については、まだ他大学の情報を収集し始めたところで、まだダイレクトにお答えできるものではないと答えた。

組合は、補助金が国からの補助金か聞いた。これに対し大学は、ベビーシッターについてダイバーシティの女性活躍に関する国からの補助金と答えた。

組合は、前向きな検討を依頼した。

2025年2月6日

国立大学法人岡山大学学長

那 須 保 友 印

岡山大学職員組合執行委員長

高 岡 敦 史 印

2/14 人事院勧告対応に関する要求および 号俸の大きくくり化についての質問書を提出

1月の公表された大学の人事院勧告への対応を受けて、組合では、「人事院勧告対応に関する要求および号俸の大きくくり化についての質問書」を提出しました。3月の本会議で審議予定の2025年度以降に影響する給与制度のアップデートについて最低限度として人事院勧告に準拠した対応をするよう要求しています。また、改定が決定している号俸の大きくくり化について、長期的な視点で教職員の賃金にどのような影響があるのか質問しています。

国立大学法人岡山大学
学長 那須保友 殿

2025年2月14日
岡大職組申第195号

岡山大学職員組合
執行委員長 高岡敦史

人事院勧告対応に関する要求および 号俸の大きくくり化についての質問書

日頃より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。特に今年度は、厳しい財政状況の中で、例年になく大幅な増額となった人事院勧告に対応するため、難しい調整をされてきたことと推察いたします。

岡山大学では、例年12月に人事院勧告への対応がなされますが、今年はそれまでに対応を決定することができず、年度内には対応を間に合わせるとのことで、もしかすると人事院勧告に準拠し

た対応ができないのではないかと組合では危惧していたところですが、2024年度に影響する給与勧告については、俸給表が2024年4月1日遡及、賞与が2024年12月期遡及、いずれも3月給与で追給するという形で人事院勧告に準拠するとのことで、大学の対応を高く評価いたしております。

一方で、2025年度以降に影響する給与制度のアップデートについては、岡山大学の給与制度として適切であるかどうかを慎重に検討し、3月の本会議で改めて審議するとのことで、未だに対応が決定していないものがあります。組合では、それらについても最低限度として人事院勧告に準拠した対応がなされるのが当然必要であると考えており、そのような対応がなされることを要求します。

また、人事院勧告に準拠した対応が既に決定している2025年度に影響する給与制度のアップデートに号俸の大きくくり化がありますが、これは改定内容が分かりにくく、2025年4月時の俸給表の変更については、確かに教職員に不利益はでないようになっていますが、長期的な給与支給、各教職員の生涯賃金でみたときに不利益が発生する可能性があるのではないかと組合では考えています。そこで、前記の要求に加えて、号俸の大きくくり化について、いくつかの質問があります。

下記の要求と質問に対し3月7日までに文書での回答をお願いします。

1. 人事院勧告対応に関する要求

検討継続中の2025年度以降に影響する給与制度のアップデートについて、最低限度として人事院勧告に準拠した給与制度の改定を行うこと。

- 1-1. 通勤手当の引き上げについて、最低限度として人事院勧告に準拠し、支給限度額を月15万円に引き上げ、その範囲内で特急料金も全額支給するようにすること。
- 1-2. 通勤手当・単身赴任手当の支給要件拡大について、最低限度として人事院勧告に準拠し、採用時から新幹線通勤等に係る通勤手当、単身赴任手当の支給を可能にすること。
- 1-3. 再雇用職員への手当拡大について、最低限度として人事院勧告に準拠し、再雇用職員に住居手当を新たに支給すること。
- 1-4. 扶養手当の見直しについて、最低限度として人事院勧告に準拠し、子に係る手当を増額すること。可能であれば、配偶者に係る手当の廃止をしないこと。
- 1-5. 地域手当の支給地域の見直しについて、最低限度として人事院勧告に準拠し、令和8年度より地域手当を3%から4%に引き上げて支給すること。

2. 号俸の大きくくり化についての質問

2025年4月に実施予定の号俸の大きくくり化について、以下の質問に回答すること。

- 2-1. 号俸の大きくくり化の説明に「昇給については、勤務成績が極めて良好もしくは特に良好である場合に限り行うものとする」とあるが、勤務評価と俸給はきちんと連動する設計はできているのか？
- 2-2. 号俸の大きくくり化によって、現状と比較して昇給する人数などはどのように変わることを想定しているのか具体的に例示してほしい。
- 2-3. 号俸の大きくくり化によって、生涯賃金にどのような影響が出るのか？
- 2-4. 号俸の大きくくり化によって、大学の総人件費の試算はどう変化するのか？
- 2-5. 号俸の大きくくり化によって、新年俸制の給与はどのように改定されるのか？
また、新年俸制の給与改定も2025年度から適用されるのか？

以上

「号俸の大きくくり化」解説

今回の質問書にでてくる「号俸の大きくくり化」とは何なのでしょう？ 簡単に解説いたします。

2024年の人事院勧告には、2つの俸給表の改定があり、ひとつは2024年4月1日まで遡及する2024年度の給与改定、もうひとつは2025年4月に実施予定の給与改定である「号俸の大きくくり化」です。2024年度の給与改定の内容は平均約3%の賃金上昇でしたが、2025年度の「号俸の大きくくり化」は、2025年4月の切り替えて給与金額は変わらず、もしくは上昇で、改定によって賃金が減額するなど教職員への不利益は発生しません。しかし、その後の長期的な賃金や生涯賃金で考えたときに、人によっては不利益が生じる可能性があります。職員代表委員会で配布された資料によれば「号俸の大きくくり化」とは次のように説明されています。

一般職員（一）3級～7級に相当する各俸給表の初号近辺の号俸をカットし、これらの級の初号の俸給月額を引き上げる。

一般職員（一）8级以上、教育職員（一）5級適用者は、各級の初号の俸給月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での俸給月額の重なりを解消し、昇格メリットも拡大することによって、上位の級に昇格することに伴い現在よりも大きく給与が上昇する仕組みとする。また、現行の号俸を大きくくり化（教育職員（一）5級の場合、81号俸→17号俸）によって、俸給月額の刻みの大きい簡素な号俸構成とする。昇給については、勤務成績が極めて良好もしくは特に良好である場合に限り行うものとする。

次ページの表は、教育職員俸給表（一）の3級～5級の初号俸付近を抜粋したものです。各級の表の左側の2025年3月31日まで適用される俸給表のうち初号俸付近の赤いセルの号俸は、右側の2025年4月1日以降適用される俸給表の初号

俸に切り替わります。また、主に教授職の俸給である5級については、初号俸付近だけでなく25号俸以上のオレンジ色のセルの号俸についても数号俸ずつまとめられて各号俸に切り替わり、切り替えまでは全部で81号俸ある俸給が切り替え以降は全部で17号俸に数を減らします。なお、5級の俸給月額の最大金額は、切り替えまでは81号俸の548,200円ですが、切り替え以降は17号俸の554,800円となり若干大きくなっています。81号俸までであったものを17号俸まで数を減らすわけですから、1号俸間の金額差は当然大きくなります。従って、一回の昇給によるインパクトはかなり大きなものになります。

しかし、ここで問題になるのが、昇給にどのような条件が付けられていることです。職員代表委員会の資料によれば「昇給については、勤務成績が極めて良好もしくは特に良好である場合に限り行うものとする。」とあり、昇給の有無しが勤務成績によって左右されることになっています。通常の良い勤務成績では、まったく昇給が行われなくなることも考えられ、この改定により多くの方の生涯賃金が下がってしまう可能性があります。

組合では、これらのことを踏まえて協議を行い、今回の質問書を作成し提出しました。質問書では、新年俸制への影響についても聞いていますが、公表されている就業規則の改正内容を見る限りでは、新年俸制についても「号俸の大きくくり化」に連動した改定が行われるように見えます。3月上旬頃、大学から質問書への回答がある予定ですが、その内容を踏まえて、今後の活動の方針を立てていきたいと考えています。



あなたも組合の仲間になりませんか？

教員の方も、事務職員の方も、パートの方も組合に入ることができます。加入申し込みは、各単組役員、もしくは右のQRコードからどうぞ。メールは、info@odunion.jpまで。



教育職員俸給表(一)の一部抜粋

3 級			
～2025.3.1		2025.4.1～	
号俸	月額	号俸	月額
1	317,100	1	340,300
2	319,300		
3	321,500		
4	323,600		
5	325,700		
6	327,600		
7	329,400		
8	331,200		
9	333,000		
10	334,900		
11	336,700		
12	338,500		
13	340,300		
14	341,900	2	341,900
15	343,500	3	343,500
16	345,000	4	345,000
17	346,500	5	346,500
18	348,100	6	348,100
19	349,700	7	349,700
20	351,300	8	351,300
21	352,700	9	352,700
22	354,700	10	354,700
23	356,700	11	356,700
24	358,700	12	358,700
25	360,500	13	360,500
26	362,100	14	362,100
27	363,700	15	363,700
28	365,300	16	365,300
29	366,600	17	366,600
30	368,100	18	368,100
31	369,500	19	369,500
32	370,800	20	370,800
33	372,100	21	372,100
34	373,300	22	373,300
35	374,500	23	374,500
36	375,600	24	375,600
37	376,700	25	376,700
38	378,100	26	378,100
39	379,400	27	379,400
40	380,700	28	380,700
41	382,000	29	382,000
42	383,300	30	383,300
43	384,600	31	384,600
44	385,900	32	385,900

4 級			
～2025.3.31		2025.4.1～	
号俸	月額	号俸	月額
1	358,300	1	393,600
2	360,900		
3	363,500		
4	366,000		
5	368,400		
6	370,800		
7	373,300		
8	375,700		
9	378,200		
10	380,700		
11	383,200		
12	385,600		
13	388,000		
14	389,600		
15	391,100		
16	392,600		
17	393,600		
18	395,300	2	395,300
19	396,700	3	396,700
20	398,000	4	398,000
21	399,200	5	399,200
22	400,200	6	400,200
23	401,200	7	401,200
24	402,200	8	402,200
25	403,100	9	403,100
26	404,200	10	404,200
27	405,300	11	405,300
28	406,400	12	406,400
29	407,500	13	407,500
30	408,600	14	408,600
31	409,700	15	409,700
32	410,800	16	410,800
33	411,900	17	411,900
34	413,000	18	413,000
35	414,100	19	414,100
36	415,300	20	415,300
37	416,300	21	416,300
38	417,400	22	417,400
39	418,500	23	418,500
40	419,700	24	419,700
41	420,600	25	420,600
42	421,700	26	421,700
43	422,800	27	422,800
44	423,800	28	423,800

5 級			
～2025.3.31		2025.4.1～	
号俸	月額	号俸	月額
1	423,100	1	466,000
2	425,000		
3	426,800		
4	428,500		
5	430,200		
6	432,100		
7	434,000		
8	435,800		
9	437,200		
10	439,100		
11	441,000		
12	442,900		
13	444,300		
14	446,200		
15	448,100		
16	450,000		
17	451,700		
18	453,500		
19	455,300		
20	457,100		
21	459,100		
22	461,300		
23	463,700		
24	466,000		
25	468,000	2	474,200
26	470,100		
27	472,200		
28	474,200	3	482,600
29	476,200		
30	478,500		
31	480,700		
32	482,600		
33	484,500	4	490,800
34	486,600		
35	488,800		
36	490,800		
37	492,900	5	498,700
38	494,900		
39	496,800		
40	498,700		
41	500,700		
42	502,600	6	506,200
43	504,300		
44	506,200		

サイクリングで里山探訪（岡山編）

第11回 里山の桜

高橋裕一郎（理学部職員組合）

冬の寒さも峠を越して、花の咲き乱れる春が待ち遠しい季節になりました。桜の開花が宣言されると、いつどこへ花見に行こうかとそわそわとしてくるのではないのでしょうか。大学のキャンパスには桜がたくさん咲きますが、半田山植物園、運動公園、後樂園でも楽しむことができます。しかし、忘れないでいただきたいのは自然豊かな里山の桜です。街中より色鮮やかに咲くように映ります。花の時期が少し遅れるので、街の花が終わってから楽しめます。サイクリングで里山の花見に遠出してみましょう。

まず手近に里山の桜を楽しむことができる場所を紹介しします。大原橋から県道81もしくは218号を走り、旭川の中流域の中牧地区では、本宮高倉山の北斜面に山桜が咲く光景を眺めることができます。吉野の桜は一目千本と言われていますが、ここでは一目百本ほどの桜が山を彩ります。春が山に降りて来たなとうれしくなります。



本宮高倉山の斜面の山桜

街の公園にはソメイヨシノが多いのですが、木の寿命が短いため60-80年くらいで老木となってしまいます。しかし、アズマヒガンは長寿で、真庭市の里山には、推定樹齢1000年の醍醐桜と800年の岩井畝（いわいうね）の大桜があります。開花の時期の山道の車の大渋滞を避けるため、麓から自転車で出かけてみませんか。醍醐桜へのルートは国道313号から県道84号へ曲がり、関上公会堂から山道を登ります。サイクリングには車が来ない静かなルートがいいので、北房英賀公園から出発して、名もなき山道を、興法地公会堂、阿口簡易郵便局、境公会堂、かたくり茶屋と経由し、450メートルほど標高を登ると醍醐桜へ行くことができます。醍醐



満開の醍醐桜

桜は近づくとその幹の太さ、枝の広がりによって圧倒されます。夜はライトアップされ暗闇の中に浮かび上がるように見える姿は幻想的です。

境公会堂付近で左に曲がり北上すると、岩井畝の大桜に立ち寄ることもできます。ここにはカタクリも咲いています。帰りは来た道に戻り、簡易郵便局の手前を右に折れて県道311号へ合流して



岩井畝の大桜（左）とカタクリの花（右）

山を下ると、北房ダムの四季彩湖に至ります。この湖岸のソメイヨシノはとても見事です。

勝山から旭川の支流の新庄川沿いを新庄村へ至る出雲街道（国道181号）は、桜街道と呼ぶにふさわしいです。国道からところどころ旧出雲街道が枝分かれしています。狭い旧道はサイクリングには快適で、沿道には里山の自然と調和した桜が静かに咲いています。途中の美甘村（みかもそん）の新庄川の堤には、美甘宿場桜と呼ばれる桜並木が見事です。



新庄川の堰堤の美甘宿場桜の並木

さらに上流の新庄村の宿場町の街道の両側にはがいせん桜が咲き誇ります。この過疎の村には桜の季節には大勢の人が訪れます。時期を選べると、美甘村では桜吹雪を、新庄村では満開の桜を堪能できます。新庄村から勝山への帰り道は、緩やかな下り坂なのでスピードも出て軽快です。勝山では地酒を買って帰ると楽しみが増えます。



新庄村のがいせん桜

春に山里を訪れると地元の人が長年にわたり桜を植えてきたことに感心します。里山の過疎化と高齢化が進んでも、桜の咲く里山の風景が守り続けられることを願うばかりです。