



289号

2025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 <https://odunion.jp>

メールアドレス info@odunion.jp

目次： 1：定期大会報告 2：委員長あいさつ、役員一覧 3：新執行委員紹介 4～6：2025 年度活動方針
7～10：「通勤手当見直しの見送りと人事院勧告対応の方針についての質問書」と回答
10～11：第 35 回全大教中国四国地区教職員研究集会 参加報告 12：サイクリングで里山探訪

6/17 2025 年度定期大会を開催しました



2025 年 6 月 17 日 (火) 18:00～19:20、岡山大学職員組合の 2025 年度定期大会が Web 会議形式にて開催され、26 名が出席しました。今年度もオンラインでの開催となり、各議案の審議や役員選出が円滑に進められました。

定期大会の冒頭では、前日に逝去された顧問弁護士・平井明夫先生を偲び、1 分間の黙祷が捧げられました。続いて、荻野副委員長による開会宣言、味野副委員長による資格審査報告が行われ、西村代議員と安場代議員が議長に選出されて議事が進行しました。

高岡委員長の挨拶の後、役員選挙の投票フォームが送信され、藤原書記長より投票方法などの注意事項の案内がありました。

続いて、第 1 号議案「2024 年度活動経過報告」が藤原書記長より提案されました。報告では、共創プロポーザルの修正・公開を通じた大学との協働深化、人事院勧告への不準拠に対する抗議を含む団体交渉、非常勤講師の追試賃金未払い問題への対応、非常勤職員の待遇改善を目的としたアンケート実施など、幅広い取り組みが紹介されまし

た。

加えて、教員のキャリアに影響を及ぼす人事制度改革に慎重に対応したほか、孫の看護休暇制度や子連れ学会参加支援など、働きやすい職場づくりをめざす新たな施策にも着手。5 年ぶりのクリスマス会開催をはじめとした広報・交流活動を通じ、組合の活性化にも力が注がれました。

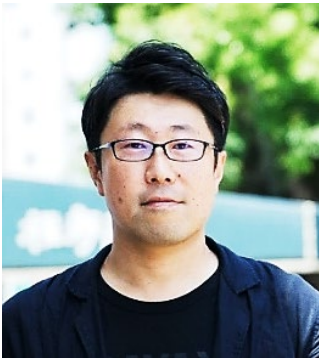
続いて、第 2 号議案「2024 年度決算報告・特別会計決算報告」が上森副委員長より提案され、廣田会計監査委員による「会計監査報告」もあわせて行われました。

その後、第 3 号議案「2025 年度活動方針案」が藤原書記長より提案され、さらに第 4 号議案「2025 年度予算案」が上森副委員長より提案されました。

すべての議案が承認された後、2025 年度の役員選挙がオンライン形式で実施され、立候補者全員が承認されました。選出後には、高岡敦史新執行委員長より挨拶がありました。

最後に議長が解任され、五十嵐副委員長による閉会宣言をもって、定期大会は終了しました。

委員長あいさつ 執行委員長 高岡敦史



昨期に引き続き、連合体執行委員長に選出頂きました学術研究院教育学域准教授の高岡敦史です。

毎日のように命の危険を感じる猛暑が続き、どこかで線状降水帯が発生し局地的な豪雨が降っています。

す。トカラ列島の地震も収まる気配もなく、(気象庁によると南海トラフ地震とは無関係とのことですが) そこはかたなく不安がよぎる日々です。過酷な自然現象の原因を人類による環境破壊だけに求めるのは単純に過ぎると思いますが、「子どもの頃の夏はこんなに暑かったっけ?」と思ってしまうのは加齢に伴う過去の美化のせいだけでしょうか?

わたしたち人類は、地球という同じ船に乗っていて、空気も土も水も共有しています。「わが国だけは環境保護の国際的な枠組みから離脱して開発を推し進める」、「自分ひとりがポイ捨てしたところで環境に影響なんかないだろう」と多くの国や人々が言い出したら、環境保護は頓挫します。しかし、「宇宙船地球号」という言葉を使った瞬間に、環境保護は抽象度の高い理念として共有されるだけで「総論賛成」に留まってしまいます。大切なことは「各論賛成」に向けた実践上の合意形成でしょう。

ひるがえって、わたしたちのより良い職場づくりについてはどうでしょうか?

「より良い職場環境にしましょう」、「誰もがやりがいのある仕事ができる状況にしましょう」という言明に反対する人はいないはずです。組合と大学経営陣の両者が共有可能なこと、文字通りの「総論賛成」です。ただ、職場環境の維持や改善にはコストがかかります。そして大学の歳入は無尽蔵ではありません。この現実「各論不合意」が生じるのだと思います。だからこそ、「まずはどこを改善しようか?」、「より効果的・効率的な改善策はなにか?」ということに関する実践上の合意形成の努力が必要なのだと思います。

そのひとつの回答が昨期から始めた「共創プロポーザル」です。まずは教職員の皆様から職場環境の改善アイデアを募集します。それらを連合体執行委員会で整理・構成して大学執行部に手渡し、検討してもらいます。すぐに着手できることもあれば、そうでないものもあるでしょう。でも、総論から少し各論に踏み込んだ「こうあったらいいな」を共有していくことを積み重ねていけば、実践上の合意形成がひとつずつ成立させられるのではないかと思います。

岡山大学をより良くしようという総論賛成から、こうよくしていこうという各論賛成に向かう三期目にしたいと思いますので、ぜひ皆様の「こうなってほしい」をお聞かせください!



役 員 一 覧			
執行委員長	高岡 敦史 (教育学部)		
副委員長	五十嵐 潤美 (連合体)	味野 道信 (理学部)	上森 武 (工学部)
書記長	藤原 貴生 (理学部)		
執行委員	本村 昌文 (法文経)	大越 裕史 (法文経)	赤木 里香子 (教育学部)
	酒向 治子 (教育学部)	長尾 暢頭 (理学部)	田代 雄一 (理学部)
	大仲 克俊 (農学部)	駄田井 久 (農学部)	日向 洋介 (附属学園)
	永井 達也 (附属学園)	大杉 博幸 (医学部)	
会計監査委員	川崎 慎司 (理学部)	田村 隆 (農学部)	
選挙管理委員	荻野 勝 (連合体)	高橋 徹 (教育学部)	

※氏名の後ろの () は単組名。(連合体) は連合体直接加入。



新執行委員 自己紹介



法文経単組 大越 裕史

2025 年度の法文系単組の書記長を務めます、大越です。2020 年に岡山大学に赴任をしてから、はじめて執行委員のメンバーとなりました。書記長として活動するわけですが、赴任直後の 3 年間はコロナ禍で岡大の環境に慣れるのが難しく、2023 年からの 2 年間は在外研究で岡大を離れており、未だにわからないことも多いです。しかし見方を変えたと、これまでのことを知らないというのは、団体として新しいことを始めるチャンスでもあると思います。皆様のご協力をいただきながら、少しでも良い影響を与えられるように頑張ります！



教育学部単組 赤木 里香子

2 度目の執行委員長を務めます、赤木と申します。本学に赴任したのはなんと 30 数年前。組合には長らくお世話になってきました。懇親会や温泉旅行、観劇や美術鑑賞など楽しい活動を通して、学部先生方と気軽に話したり、研究仲間になったり…とてもありがたい存在でした。その後、気がつけば随分と余裕の無い日々を過ごしています。どうしてこうなったのか捉え直す機会が欲しいですし、「やっぱり岡山大学にいて良かった」と思って終わりたいので、微力ながら前向きに取り組んでいく所存です。どうぞよろしくお願いいたします。



教育学部単組 酒向 治子

教育学部保健体育講座に所属しております酒向治子と申します。このたび、教育学部単組の書記長を務めさせていただくことになりました。大学で働く私たち教職員の働き方や環境を守るために、微力ながらお力になればと思っております。組合活動を通じて多くを学びながら、できることを一つずつ丁寧に取り組んでいきたいと考えております。まだ分からないことも多く、ご迷惑をおかけするかもしれませんが、どうぞよろしくお願いいたします。



理学部単組 長尾 暢頭

2025 年度の理学部単組の執行委員長を務めることになりました長尾暢頭と申します。

理学部単組は、年々、加入者が定年退職をされ減少しております。しかしながら、それに比べて加入者は少ない状況です。単組の人数が減りますと連合体への加入者も減少します。大学への交渉



にしても組合員数は大きな力となります。

私自身に大きな力はありませんが、組合への勧誘は出来ます。

組合員増加を通じて、連合体と単組に少しでもお役に立てればと考えております。

よろしくお願い申し上げます。

理学部単組 田代 雄一

今年度、理学部単組の書記長を務めることになりました、田代雄一です。以前は「理学部」の技術職員でしたが、知らない間に「総合技術部」という組織の所属になっていました。配置先は「研究・イノベーション共創機構附属自然科学研究支援センター光・放射線情報解析部門津島施設」で名称は長くなりましたが、これまで通り変わっていません。理学部に所属はしていませんが、単組としては理学部にお世話になっております。連合体の執行委員は初めてで分からないことが多いですが、よろしくお願い致します。



農学部単組 大仲 克俊

2025 年度の農学部単組の委員長を務めることになりました大仲克俊と申します。構成員の世代交代が進み、持続可能な農学部単組の在り方が問われております。昨年度に続き今年度も単組に関わる執行委員の負担軽減と組織運営のリフォームについて具体的な検討を進めていきます。一方で、高等教育・研究機関の組合として、少しでも状況を改善できるように、外部への働き掛けも含めて検討していきたいと思っております。



附属学園単組 永井 達也

今年度、附属学園単組の執行委員長を務めさせていただきます附属小学校の永井達也です。

附属小学校に着任して 5 年目となりました。社会科を担当しております。本年度は 4 年生と 5 年生の計 6 クラスで、社会へ動き出す子供を育成しようと授業をしています。大学の先生方や附属学園でのつながりができてきて、附属小学校で働ける喜びを感じています。附属学園間や大学と協力して、今後も働きやすい職場になっていけるように努めます。

今年度、初めて組合の仕事をしますので、至らぬ点もあるかと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。



2025 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 岡山大学および日本の大学が直面する状況を分析し、大学改革の方向性について提言できるよう、組合員とともに検討を進めます。
- ② 政府の進める大学改革に細心の注意を払いながら、岡山大学のガバナンス改革を分析し、適切な見解を示します。
- ③ 各単組を通じて、必要に応じたアンケート調査を実施し、大学運営に関する組合員の声を収集して大学当局に伝えます。
- ④ 団体交渉に加え、学長との懇談会などを通じて、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を目指し、全大教と連携しながら、政府や社会に対して必要な働きかけを行います。
- ⑥ 大学の運営価値向上を目的に、すでに達成されたアイデアを選別した上で内容を慎重に精査し、教職員から新しい提案を募りながら共創プロポーザルを改訂します。

(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 組合員の要求に基づき、労働条件の改善を目指して団体交渉を実施します。必要に応じて人事課との予備交渉や、数ヵ月に 1 回の懇談会を通じた情報交換も行い、交渉内容の充実を図ります。
- ② 人事院勧告を最低限の基準としつつ、物価高への対応も考慮し、適正な賃金の確保に向けた取り組みを強化します。
- ③ 業務の効率化を推進し、その恩恵が労働者の負担軽減や働きやすい環境の実現につながるよう取り組みます。
- ④ 年俸制の非合理的な部分に対する批判を続け、制度の改善に努めます。また、新規採用者に対して年俸制を強制せず、自由意思による選択制へと移行するよう求めます。
- ⑤ 教員の研究環境の向上を目指し、基盤的研究費の確保を求めるとともに、必要な支援策の強化に取り組みます。
- ⑥ 病院教職員の厳しい労働環境の改善と待遇向上に向けて取り組みます。
- ⑦ 附属学校園教員の過重な労働環境の改善と待遇向上に向けて取り組みます。
- ⑧ 有期雇用職員の無期転換促進、正規職員への登用機会拡大、時給改善に取り組み、雇用期限 5 年を迎える職員が継続して働けるよう支援します。
- ⑨ 非常勤講師の厳しい労働環境の改善と待遇向上に向けて取り組みます。
- ⑩ 高ストレス者の増加に対応し、業務量の適正化と負担軽減施策を進めることで、職員の健康維持と働きやすい環境の確保に努めます。
- ⑪ サービス残業やパワハラの根絶、男女共同参画の推進を通じて、働きやすい職場づくりを目指します。
- ⑫ 職員代表委員と積極的に連携しながら労働条件の改善を進め、職員代表委員会の情報公開を促し、広報活動を強化します。
- ⑬ 教教分離や技術職員の組織化が労働環境の悪化を招かないよう、先行する他大学の事例を参考にしながら、適切な対応策を検討し取り組みます。
- ⑭ 教職員が働きやすい環境を構築するために、すでに達成されたアイデアを選別し、内容を慎重に精査しながら、新たな提案を募りつつ共創プロポーザルを改訂します。
- ⑮ 燃料費の高騰に対応した駐車場代やマイカー通勤手当の見直しに取り組むとともに、人事

院勧告に準拠した公共交通利用時の通勤費手当の改善を求めます。

- ⑩ 改正された人事基本方針および新たに定められた人件費・人事管理方針による影響や問題について集中的に取り組めます。

(3) 組合員の拡大

岡山大学の自治を支える存在としての役割を果たし、大学当局との交渉力を強化するとともに、より良い職場環境の共創を目指します。そのために、未加入の教職員への働きかけを強化し、組織の拡大に取り組めます。

- ① 「組合リーフレット」や「組合だより」を活用し、組合活動の成果や魅力、意義を広報。誰もが参加しやすく、「楽しい組合」「役に立つ組合」の認知度向上を図ります。
- ② 組合員拡大キャンペーンを実施し、集中的に新規加入を促進します。
- ③ 単組による組合員拡大を支援し、各組織の活動を強化します。
- ④ 病院職員、事務・技術系職員、有期雇用職員の加入拡大に積極的に取り組めます。
- ⑤ 同一対象者に対し、少なくとも 5 回は声かけを行い、10 名の新規加入を目指します。
- ⑥ Web フォーム等のオンラインサービスを活用し、組織拡大をさらに推進します。
- ⑦ 教職員共済生協や労働金庫の広報・キャンペーンを効果的に活用し、勧誘活動を強化します。
- ⑧ 岡山大学職員組合の将来ビジョンを明確化し、組合員間で共有する活動を展開します。

(4) 組合の組織・体制強化

組合員が力を発揮しやすく、負担が過度に増さないよう、組織・体制を強化します。

- ① 三役の役割を明確化し、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、連合体の活動を協議するとともに、大学改革について学習・討論する時間を確保します。
- ② 単組の独自性を尊重しつつ、各単組・各階層の利害と意見を調整し、協調して大学当局と交渉を進めます。
- ③ 各単組の活動を財政面も含めて支援し、組織力・交渉力の向上を促進します。
- ④ 各単組と連合体との関係について検討し、より円滑な連携を図ります。
- ⑤ 単組のない部局の教職員へ連合体への個人参加を促し、事務系組合員の組織化を検討します。

- ⑥ 連合体直接加入の組合員から代議員と執行委員を選出するための準備を進めます。

(5) 人権部と法律相談所

組合員の生活と権利を守るため、人権部と法律相談所「ユニオン」との連携を強化し、より頼れる組合を目指します。

- ① 広報の充実を図り、組合員が相談しやすい仕組みを整備します。
- ② 教職員の権利相談窓口としての人権部の機能を強化し、支援を充実させます。
- ③ 非常勤職員問題など組合活動の法的根拠を法律相談所「ユニオン」に相談し、団体交渉の力を強化します。

(6) 広報活動

団体交渉などの組合活動の状況、岡山大学を含む全国の大学の現状、文科省の大学政策などをわかりやすく発信し、組合員や社会への情報提供を充実させます。

- ① タイムリーで読みやすい「組合だより」を編集し、毎月の発行を目指します。
- ② 「組合だより」を発行後速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を図り、情報発信を強化します。
- ④ 組合や全大教からのニュースを直接メールで送付するサービスの参加者を増やし、迅速な情報共有を促進します。
- ⑤ 国立大学の現状を広く社会やマスコミに発信し大学の課題について多くの人に理解を深め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

広がる格差や偏見に対抗し、組合が魅力的なコミュニティとなることが、大学構成員や社会にとってより重要になっています。そのため、組合員のリフレッシュと親睦を深める活動に取り組めます。

- ① 連合体として、組合員の親睦を促進するレクリエーション活動を企画・実施します。
- ② 各単組の文化・学習会・レクリエーション活動に協賛し、成功と充実に貢献します。
- ③ 演劇・映画・講演会等の文化活動への参加機会を充実させるため、参加費補助を実施します。
- ④ 職場や職種を越えた交流の場として、組合合唱団の活動を支援し、コミュニティの絆を強化します。
- ⑤ オンラインを活用したレクリエーション活動にも取り組み、柔軟な交流の場を提供します。

(8) 平和と民主主義の取り組み

組合活動の基礎に、日本国憲法が掲げる平和・人権・民主主義の精神を据え、その実現に向けた取り組みを推進します。

- ① 「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、これまでと同様に構成メンバーとして参加し、可能な範囲で協力を続けます。
- ② 学内外の平和・民主主義の実現に向けた活動について、協力の依頼があれば執行委員会で協議し、可能な範囲で協力を進めます。

(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交渉状況を把握し、提案を行うため、国立大学法人・高等専門学校職員組合全国組織である全大教との連携を強化します。

- ① 全大教との関係を維持し、報告・連絡・相談を密にして情報収集を強化します。
- ② 全大教が開催する会議・教研集会等へ積極的に参加します。

- ③ 全国の大学職員組合、特に中四国地区との連携を深め、親睦を図ります。
- ④ 全大教病院協議会との連携を推進し、医療分野の課題に対応します。
- ⑤ 全大教を通じて、大学政策の改善に向けた政府・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**

事務所の機能を充実させ、各単組の活動を円滑に進めるための支援を強化します。

大型ディスプレイとリモート会議用 360 度カメラを活用し、オンライン活動の充実を図ります。

大容量インクプリンタを活用し、各単組の印刷物制作をサポートします。

② 教職員共済の取り組み

教職員共済のパフレット配布や広報活動を通じて加入促進を図るほか、共済説明会を開催し、現職者向け・退職予定者向けの個人相談会を実施します。



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、もしくは右上の QR からどうぞ。メールは、info@odunion.jp まで。

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。

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

「通勤手当見直しの見送りと人事院勧告対応の方針についての質問書」と回答



岡山大学職員組合は、通勤手当の見直しが見送られた経緯や人事院勧告への対応方針について、大学に対してさらなる説明を求める質問書を 2025 年 6 月 4 日付で提出しました。

職員の通勤負担や人材確保の観点から、現場の実情に沿った制度改善を目指した内容となっております。質問書の全文を以下に掲載いたします。

2025 年 6 月 4 日
岡大職組申第 197 号

国立大学法人岡山大学
学長 那須保友 殿

岡山大学職員組合
執行委員長 高岡敦史

通勤手当見直しの見送りと人事院勧告対応の方針についての質問書

日頃より、岡山大学の運営および教育・研究活動の発展にご尽力いただき、深く敬意を表します。特に、教職員の待遇改善に関する議論において、誠実に対応いただいていることに感謝申し上げます。

さて、2025 年 3 月 26 日に提出した「人事院勧告準拠見送り方針に対する抗議文」において、通勤手当の引き上げや支給要件の拡大、再雇用職員への手当拡大などの重要な課題について、本学職員の通勤負担軽減と人材確保の観点から再検討を求めました。しかしながら、これらの点について、さらなる説明と今後の対応方針をお伺いしたく、改めて質問書を提出させていただきます。

本学職員の通勤実態や財政状況を踏まえた上で、今後の方針についてご説明いただければ幸いです。なお、回答につきましては、2025 年 6 月 25 日までにご提示いただきますようお願い申し上げます。

何卒、お忙しいところ恐縮ではございますが、ご検討のほどよろしくお願い申し上げます。

1. 通勤手当見直しの見送り理由について

「異動や通勤の実態が国家公務員と異なる」との理由により、通勤手当の見直しを見送られたとのことですが、本学職員の通勤実態については、どのように把握・集計された上でのご判断でしょうか。特に、本学職員の多くは他機関からの異動を経ており、中途採用で新幹線通勤を行っている方や、通勤費に自己負担が生じている方が複数いると伺っています。実態調査の有無およびその内容についてご説明をお願いいたします。

2. 将来的な準拠の可能性について

現在は、運営費交付金の減少が人事院勧告に準拠しない理由の一つであると認識しておりますが、同時に「国家公務員とは異なる実態」が準拠を見送る根拠として挙げられている点も気がかりです。仮に今後、運営費交付金が増加した場合であっても、今回と同様の理由により人事院勧告に準拠しない方針が継続される可能性があるのか、本学としての見解をお聞かせください。

3. 人事院勧告の趣旨と本学の対応について

2024 年度の人事院勧告には、通常の人事異動への対応に加え、中途採用者を含む人材の確保・採

用促進の観点から、通勤手当・単身赴任手当・再任用職員に対する諸手当の見直しが盛り込まれていると理解しております。これは、多様な人材を確保するための環境整備を意図したものであると考えられます。一方で、本学の今回の対応は、「国家公務員とは異動や通勤の実態が異なる」との点のみに着目しており、人材確保の観点からの対応が明確に示されていないように見受けられます。この点に関し、以下の事項についてご確認させていただきたく存じます。

3-1. 今回の人事院勧告における「採用促進」「人材確保」の意図について、本学としてどのように認識されていますか。

3-2. 准教授や教授といった、勤務地を自由に選びにくい職層に対し、通勤費や住居費の負担を軽減する措置（通勤手当・単身赴任手当等）を講じることは、（特に本学のような地方大学にとっては）優秀な人材確保策として有効と考えますが、本学としてそのような措置の導入を検討されたことはありますか。

3-3. 岡山大学は新幹線のアクセスが良好であり、実際に姫路など遠方から通学する学生も多数おります。このような地理的特性を踏まえ、遠方から通勤する職員への支援を人事制度に反映させるお考えは将来的にもございませんか。

2025 年 6 月 24 日付で大学から質問書に対する回答がありました。コメントの後ろに回答文書の全文を掲載いたします。

岡山大学から届いた回答では、通勤手当を見直さない理由として「国家公務員とは異なる人事異動の実態」が挙げられています。たしかに、教員の採用は職務命令による転勤ではなく、他機関を退職した後に個別に採用されるケースが多いことは、組合としても理解しています。

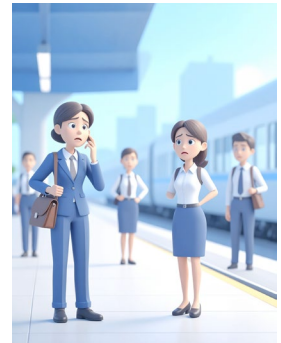
一方で、通勤届の内容に基づいた実態調査の結果、新幹線通勤に自己負担が生じている職員が 1～2%程度存在することも大学は認めています。組合としては、たとえ少数であっても不利益を被っている職員が存在する以上、制度の公平性という観点から、丁寧な検討が求められると考えます。

また、人事院勧告への対応については「今後の内容を踏まえ総合的に判断する」とされていますが、判断の基準や検討の方向性が明確に示されて

いない点は課題です。若年層の給与引き上げには準拠している一方で、通勤手当や生活支援策への対応は慎重姿勢を維持しているため、制度全体のバランスにも疑問が残ります。

地方大学として、遠方から通勤する職員や勤務地選択が制限される職層への配慮は、採用・定着に影響する重要な要素です。アクセスの良さは強みであるものの、実際に通勤負担が発生している現状を踏まえ、柔軟で実効性ある支援制度のあり方を共に模索することが必要です。

組合は今後も、通勤や生活環境に関する実態を的確に把握しながら、大学との対話を重ね、すべての職員にとって公平で働きやすい職場づくりを目指して改善を求めてまいります。



令和 7 年 6 月 24 日

岡山大学職員組合執行委員長 殿

理事（企画・評価・総務担当）
三 村 由香里

通勤手当見直しの見送りと人事院勧告対応の方針についての質問書（回答）

2025 年 6 月 4 日付け岡大職組申第 197 号の質問書について、以下のとおり回答しますので、よろしくお願い致します。

(質問事項 1. 通勤手当見直しの見送り理由について)

「異動や通勤の実態が国家公務員と異なる」との理由により、通勤手当の見直しを見送られたとのことですが、本学職員の通勤実態については、どのように把握・集計された上でのご判断でしょうか。特に、本学職員の多くは他機関からの異動を経ており、中途採用で新幹線通勤を行っている方や、通勤費に自己負担が生じている方が複数いると伺っています。実態調査の有無およびその内容についてご説明をお願いいたします。

(質問事項 1. についての回答)

ご質問の中で「本学職員の多くは他機関からの異動を経ており」とありますが、これは主に教員を指したものと推察いたします。国家公務員の職務命令による人事異動とは異なり、教員の場合は、他機関を自己都合等により退職後、本学に採用となりますので、人事異動の実態が異なると考えております。

なお、通勤届の申請内容に基づく通勤実態調査を行った結果、実際に自らの意思で新幹線通勤を行っており、通勤に係る費用に一部自己負担が生じている職員がいることは把握しておりますが、そのような職員の割合はごく少数（1～2%程度）であると認識しております。

(質問事項 2. 将来的な準拠の可能性について)

現在は、運営費交付金の減少が人事院勧告に準拠しない理由の一つであると認識しておりますが、同時に「国家公務員とは異なる実態」が準拠を見送る根拠として挙げられている点も気がかりです。仮に今後、運営費交付金が増加した場合であっても、今回と同様の理由により人事院勧告に準拠しない方針が継続される可能性があるのか、本学としての見解をお聞かせください。

(質問事項 2. についての回答)

今後の人事院勧告の内容を鑑みて、総合的に方針を検討し決定することになります。

(質問事項 3. 人事院勧告の趣旨と本学の対応について)

2024 年度の人事院勧告には、通常の人事異動への対応に加え、中途採用者を含む人材の確保・採用促進の観点から、通勤手当・単身赴任手当・再任用職員に対する諸手当の見直しが盛り込まれていると理解しております。これは、多様な人材を確保するための環境整備を意図したものであると考えられます。一方で、本学の今回の対応は、「国家公務員とは異動や通勤の実態が異なる」との点のみに着目しており、人材確保の観点からの対応が明確に示されていないように見受けられます。この点に関し、以下の事項についてご確認させていただきたく存じます。

(質問事項 3-1.)

今回の人事院勧告における「採用促進」「人材確保」の意図について、本学としてどのように認識されていますか。

(質問事項 3-1. についての回答)

今回の人事院勧告では、「採用促進」及び「人材確保」の観点から、特に若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定のため、初任給や若年層の俸給月額が大幅に引上げられ、本学はそれに準拠した対応を行いました。通勤手当、単身赴任手当及び再雇用職員に対する諸手当の見直しについては、「採用促進」及び「人材確保」の面でどの程度影響が生じるのか、今後、注視いたします。

(質問事項 3-2.)

准教授や教授といった、勤務地を自由に選びにくい職層に対し、通勤費や住居費の負担を軽減する措置（通勤手当・単身赴任手当等）を講じることは、（特に本学のような地方大学にとっては）優秀な人材確保策として有効と考えますが、本学としてそのような措置の導入を検討されたことはありますか。

(質問事項 3-2. についての回答)

本学では、通勤手当、住居手当及び単身赴任手当を設け、通勤費等の負担を軽減する措置を講じており

ます。教授及び准教授に限らず、優秀な人材確保策については今後も検討いたします。

(質問事項 3-3.)

岡山大学は新幹線のアクセスが良好であり、実際に姫路など遠方から通学する学生も多数おります。このような地理的特性を踏まえ、遠方から通勤する職員への支援を人事制度に反映させるお考えは将来的にもございませんか。

(質問事項 3-3. についての回答)

交通アクセスが良好であることは、本学の強みの一つと考えております。遠方から通勤する職員への支援策等については、その必要性を含めて今後も慎重に検討いたします。

第 35 回全大教中国四国地区教職員研究集会 参加報告 —大学を取り巻く財政課題と現場の取り組みを共有—

2025 年 6 月 21 日 (土)・22 日 (日)、山口大学吉田キャンパスにて、「物価高騰と少子化状況における国立大学の財政状況をめぐる諸問題」をテーマに第 35 回全大教中国四国地区教職員研究集会が開催されました。岡山大学職員組合からは 1 名が現地参加、2 名がオンライン参加の計 3 名が参加し、2 日間にわたり各大学の教職員とともに、国立大学を取り巻く現状と今後の展望について意見を交わしました。今回の集会には、合計 9 単組が参加し、対面・オンラインのハイブリッド形式のもとで実施されました。

公開講演：「国立大学の財政問題 —高等教育を受ける権利と学費値上げ問題—

初日 14 時 10 分より、東京大学大学院教育学研究科・本田由紀教授による公開講演「国立大学の財政問題—高等教育を受ける権利と学費値上げ問題」が行われました。講演には、会場約 50 名、オンライン約 120 名の計 170 名が参加し、教職員のみならず一般の方々にも広く開かれた機会となりました。

講演では、日本の大学が世界的に見ても異常な

ほど私費依存の高い構造にあることを指摘。国立大学でも授業料が高くなり、経済的な理由で教育機会が制限される現実があると訴えました。

さらに、国立大学法人化以降の運営費交付金削減や、政財界による大

学運営への関与が進み、大学の自治や教育の質の低下が懸念されているとの説明がありました。

教育は個人だけでなく社会全体にとっての「公共財」であり、国としての公的支出の拡充と、私費負担の軽減が不可欠であることが強調されました。

本講演は、組合としても教育の権利を守り、より公平な学びの実現するための取り組みを今後強化していく意義を改めて確認する機会となりました。

各単組の報告と現場の課題共有

16 時から、教研集会本体となる分科会・報告セッションがスタートしました。会場 20 名、オンライン 9 名の規模で、各単組から多様な報告が行われ、活発な質疑応答が展開されました。

主な報告内容には、「自己研鑽制度の運用と課題」「団体交渉による制度改善」「旅費規程改定の動向」などが含まれ、職場に根ざした実践的な課題とその対応が共有されました。組織の規模や制度設計の違いはあるものの、共通する悩みや工夫が多く見られ、各大学の取り組みが相互に刺激となる時間となりました。

岡山大学職員組合の報告： 「博士取得後 15 年期限とポイント制」

2 日目に、岡山大学職員組合からは「博士取得後 15 年期限とポイント制」に関するレポート報告を行いました。

報告では、博士号取得から 15 年を超える教員が昇任対象外となる新方針や、昇任枠を数値で管理するポイント制の導入により、現場への影響が



大きいことを共有しました。

また、人事課との聞き取りと広報資料の内容に温度差があると感じた点を紹介したところ、参加者からは「リーダーシップ強化によるトップダウンの弊害ではないか」といった意見もありました。

組合として、今後も透明性の確保と現場の声の反映を求めて、大学との協議を継続していく事を伝えました。

教職員間の交流と共感の醸成

初日夜には、山口大学吉田キャンパス内の FAVO を会場に、現地参加者による懇親会が開かれました。生協による地元色豊かな料理がふるまわれ、なかでも山口大近くの川で獲れた鮎を使った一品は特に好評でした。

懇親会は終始和やかな雰囲気で行われました。各単組による自己紹介の時間も設けられ、それぞれの取り組みや課題が共有されることで、交流の輪がさらに深まりました。

今後に向けて

本集会では、国立大学の財政問題という大きな構造的課題から、現場での制度運用といった実務的なテーマまで幅広く取り上げられ、参加者それぞれが自らの職場を見つめ直す契機となりました。

岡山大学職員組合としても、今回得られた知見や交流を今後の組合活動に活かし、より働きやすく、持続可能な大学職場の実現を目指して引き続き取り組んでまいります。

必要な予算は遠慮せず文科省に要求しよう

鄭幸子（ちゃんへんじゃ） 岡山大学グローバル・ディスカバリー・プログラム教員



李氏朝鮮時代に聖君となるべく葛藤した主人公を中心とした人間ドラマ『イ・サン』は、封建時代の物語だ。しかし、我々が現在直面する様々な問題（教育、公務員試験、食糧難、疫病、官僚制、派閥、身分差別、女性差別など）が扱われ、リーダー

として、社会の一員としてどのように生きていくべきか考えさせられる内容となっている。封建社会から脱却したはずの現代日本では、国立大学への予算措置の問題から、高等教育の機会均等が脅かされている。

第 35 回全大教中国四国地区教職員研究集会講演会の基調講演「国立大学の財政問題—学費値上げと高等教育を受ける権利—」で、東京大学大学院教育学研究科の本田由紀教授が、講演終了時間の最後の最後まで懸命に訴えたメッセージを主題とした。運営費交付金は毎年数%ずつ減らされているにも関わらず、人事院勧告にも示されているように、物価上昇を鑑みた賃上げは必須だ。

しかしこうした国の論理の矛盾を、政府は国立大学に押し付け財政的な困難を生み出してきた。釜の中で「茹でガエル」となってどんどん苦しい状況を、そして火傷をおった痛みを、のぼせた頭

でぼうっと待つべきではない。死んでしまうからだ。どうすべきか示唆に富む本田教授の議論の一部を紹介する。

◇ 日本は高等教育段階における私費負担の割合が 67%にも達し、OECD 平均の 31%を大幅に上回っている。

というのも、

◇ 日本では高等教育への公財政支出が、OECD 各国の平均の半分しかないだけでなく、GDP を鑑みると極端に少ないのだ。

◇ その結果、日本は授業料は高いのに、支援を受けられる学生は少ない。

◇ 日本政府が支出する大学研究費（人口当り）は先進国で最低であるだけでなく、他国との差がさらに拡大中。GDP 当たりでも最低クラスである。

つまり、他国と比べても、富に相応しい金額を大学に投資していないのだ。それは、

◇ 日本では高等教育は「政府の責任」であるという意識が、市民の中で弱くなるよう世論操作がされてきたためではないだろうか。

よって、高等教育に必要な予算は、正々堂々と遠慮せず文科省に要求しようと、本田教授はデータ示しながら講演した。2024 年 10 月号の雑誌『地平』などの本田教授の論考も参照されたい。

サイクリングで里山探訪（岡山編）

第 14 回 ふたつのお夏の墓

高橋裕一郎（理学部職員組合）

今回は趣向を変えて、江戸時代の悲恋に見舞われた美しい女性「お夏」の墓を訪ねます。

一つ目は西国街道（近世山陽道）沿いの片上宿にあります。お夏と聞くと歌舞伎好きの人は「お夏清十郎」の悲恋を思い出すことでしょう。原作は井原西鶴の「好色五人女」の「姿姫路（すがたひめじ）清十郎物語」という実事件を扱った浮世草子です。裕福な家に生まれた清十郎は、「むかしおとこ」として知られる美男子で、女郎遊びが高じて勘当され、姫路の旅籠屋「但馬屋」の手代になります。ところが、清十郎は但馬屋の娘のお夏と恋仲になり、駆け落ちしてしまいます。そのとき店の金を盗んだと疑われ、清十郎は捕まり死罪になります。それを知ったお夏は狂乱し、失踪します。失踪後のお夏の運命には、入水説、出家説、結婚説、そして茶店説があります。備前には最も信じがたい茶店説を支持する人がいて、お夏は片上の近くの峠で茶店を開き、その美貌が評判となり、とても繁盛したという話が残されました。

お夏の茶店跡と墓へは、旭川の京橋から近世山陽道（旧西国街道）をたどります。京橋を渡ると吉備団子で知られる廣榮堂本店の角を左折し、国道 250 号に平行するように進みます。百間川を越え、山陽本線・赤穂線の踏切を斜めに渡り、当時の面影をわずかに残す藤井宿を通過します。再び山陽本線の踏切を渡り国道 250 号を横切ると、静かな街道が続く、しばらく快適に走ることができます。やがて、国道 2 号と合流し、吉井川の長い橋を渡ります。その後、山陽道は国道から分かれ、新幹線の高架をくぐると、古い町並みが残る香登（かがと）に至ります。ここには、1905 年創業で「しょうゆアイス」で知られる鷹取醤油（写真左）や 1923 年に建てられた香登教会（写真右）があります。熊山を左手に見ながら進み、大ヶ池を過



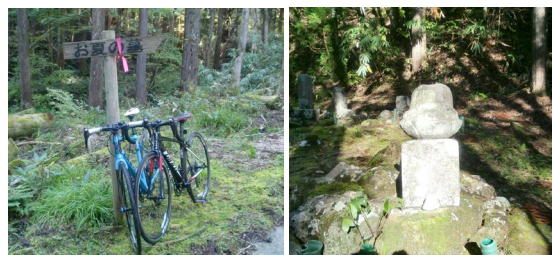
ぎると、間もなく備前焼の陶器店が並ぶ伊部の街に入ります。その後、旧道はゆっくり坂を上りながら国道 2 号線を斜めに横切ります。国道はそのままトンネルに入りますが、旧道は葛坂峠への坂道へと続きます。寂しげな山道を上ると、右手の山の斜面を切り開いた小さな空き地にお夏の茶

店跡があります（写真左）。さらに進んで、峠を下りきると片上宿の入り口で、そこには小さな墓地があり、お夏の墓があります（写真右）。



もう一つ、別の伝承に残るお夏の墓が、県北の山あいひっそりと残されています。その伝承によると、お夏は木工品を作る木地師の娘で、備前から来た若い木こりと恋仲になります。仕事を終えた若い木こりは「迎えに来る」と約束して去りました。恋人を心待ちにしたお夏はますます美しくなり、ある日、領主の目にとまってしまいます。城に召し出されたお夏は、恋人のことが忘れられず、心を追い詰められ、ついには谷底の淵へと身を投げてしまいます。

お夏の墓へは、因美線の美作加茂駅、または加茂町文化センターの駐車場から出発します。県道 6 号線を因美線に沿って智頭方面に約 7 キロ進み、阿波へ向かう県道 118 号を左折します。加茂川沿いの開けた谷を上っていくと、「大高下ふるさと村」に指定された阿波の中心部にたどり着きます。さらに進むと谷は次第に狭まり、ついには行き止まりになります。その 700 メートル手前、左手に「おなつの墓 2.8km」という案内があり、加茂川の源流に向かう細い道が分かります。道は舗装されていますが、通行する人も車もほとんどなく、森も深く、幽玄な雰囲気が漂っています。道は少し荒れており、入り口に「通行注意」と「全面通行止」の看板が立っています。当局は「事故があっても責任を取りませんが、それでも通るなら自己責任で」ということかもしれません。溪流沿いの道をしばらく進むと、舗装道は途切れ開けた草地に出ます（写真左）。そこには古い墓石がいくつもあり、木地師たちの墓地のようです。その中の首がない石像の墓石がお夏の墓です（写真右）。



ふたりのお夏は、封建的な道徳や制度のために愛を貫けませんでした。けれども、その悲しみは時を越えて人々の心に残り、今も静かに語り継がれています。