



294号

2026年

2月20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： 1～3：令和7年人事院勧告への対応 4：休日勤務の制度をやさしく整理する
5：非常勤職員にとって「自由な勤務時間」がなぜ重要なのか
5～6：文科省「大学規模の適正化」方針 6：共創アンケート回答期間延長
7：単組だより「忘年会・文化教養講座」 8：サイクリングで里山探訪

令和7年人事院勧告への対応

「人事院勧告に準拠」を大学が再確認 ——公平性を支える原則が維持された給与改定



今回の給与改定にあたり、大学が「人事院勧告に準拠する」という基本方針を改めて示したことは、組合として非常に重要な前進と受け止めています。岡山大学では、公務員給与を基準とする改定方式が長年の原則となっており、この原則が維持されることは、給与改定の公平性と透明性を保つうえで欠かせない柱です。大学は今回、国の勧告に沿って対応する姿勢を明確に示しました。

給与改定そのものは、国の制度と同様、4月に遡って反映される仕組みになっており、遡及分は2月支給分の給与で差額として支払われます。これは例年と同じ流れで、年度途中の改定でも職員が不利益とならないようにするための取り扱いです。

今回の改定額は比較的大きく、大学が示した資料によれば、多くの職種で年間20万～30万円ほどの増額となる試算が提示されています。若手層を中心に引き上げ幅が大きく、昨年を上回る改善が見込まれています。

一方で、給与制度の中には課題もあります。旧年俸制を適用されている教職員は改定されず、新年俸制では国の勧告を1年遅れで反映するしくみになっており、制度間の不公平感が課題となっています。これらは大学独自の制度設計に起因するもので、今後の見直しが求められる点です。

俸給表及び賞与の引き上げによる給与増加見込額（大学の資料より一部抜粋）

モデルケース	俸給月額増加額 (調整手当3%含む)	年間賞与増加額	年間増加額
事務系職員（23歳）	12,360円	68,062円	216,382円
事務系職員（30歳）	11,021円	63,739円	195,991円
事務系職員（40歳）	10,300円	66,998円	190,598円
事務系職員（50歳）	10,815円	75,535円	205,315円
助教（28歳）	13,699円	83,405円	247,793円
助教（40歳）	11,021円	72,423円	204,675円
准教授（40歳）	13,596円	92,709円	255,861円
教授（40歳）	14,935円	107,492円	286,712円
准教授（50歳）	13,081円	91,901円	248,873円
教授（50歳）	15,656円	112,623円	300,495円

若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定。全ての号俸で月額10,000円前後の引き上げとなり、昨年40歳以上の職員は月額5,000円前後の引き上げであったため、大幅な引上げとなる。

人事院勧告の手当改善、一部で判断保留 ——「国準拠」を求める組合からの要求書とその回答

給与以外の対応では、人事院勧告で示された手当の改善のうち、大学として判断が保留されている項目がいくつか存在しました。



特に、通勤手当の距離区分の見直し、月途中採用者への通勤手当の支給方法、そして駐車場利用に対する手当の新設など、一部の制度は引き続き検討中とされていました。これらは職員の生活負担

に直接影響するため、組合は大学が国の基準に確実に準拠するよう、正式な要求書を提出しました。

要求書に対して大学から文書で回答があり、通勤手当の距離区分の見直しや月途中採用者への手当支給は、国の制度に沿って改善する方向で検討中であるとの前向きな姿勢が示されました。一方で、駐車場手当については慎重に検討を続けているとの回答にとどまっています。

今後は、これらの検討項目が3月の学内会議で引き続き審議される予定となっており、組合としては改善を確実に前に進めるため、大学との協議を継続していきます。給与制度の「国準拠」という原則が実際の運用においても揺らぐことがないよう、引き続き注意深く状況を見守り、必要に応じて働きかけを行ってまいります。

その他手当に関する人事院勧告の改定内容（大学の資料より一部抜粋）

準拠	① 地域手当の支給 地域の見直し	岡山市3%→4%へ（令和8年4月1日適用） ※令和6年人事院勧告
	② 宿日直手当の引き上げ	宿日直勤務1回に係る手当額を引き上げ（令和7年4月1日遡及適用） 普通・特別宿日直：+300円 医師・歯科医師宿日直：+1,500円
	③ 通勤手当の引き上げ	自動車等使用者に対する通勤手当について、現行の距離区分の手当額を200円から7,100円までの幅で引き上げ（令和7年4月1日遡及適用）
検討	④ 通勤手当の距離区分の新設	自動車等使用者に対する通勤手当について、「100km以上」を上限とする新たな距離区分（5km刻み）を新設（上限66,400円） （現行は60km以上）（令和8年4月1日適用）
	⑤ 駐車場等の利用に対する通勤手当の新設	1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する手当を新設（令和8年4月1日適用）
	⑥ 通勤手当の支給方法の見直し	適時適切に通勤手当を支給するため、月途中の採用等の日から通勤手当を支給できるよう支給方法を見直し（令和8年10月1日適用）

2026年2月3日
岡大職組申第201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

令和7年人事院勧告への対応についての要求書

日頃より、教育・研究・医療の充実に向けたご尽力に、心より敬意を表します。岡山大学職員組合は、令和7年人事院勧告に基づき、本学が俸給表改定・賞与増額・地域手当等の手当引上げについて、勧告に準拠する姿勢を示されたことを評価いたします。

これらは、本学が定めている「国家公務員給与に原則準拠する」という給与改定基本方針とも整合するものであり、職員の処遇改善につながる判断であると認識しております。

職員の適切な処遇は大学運営の基盤であり、私どもは貴学において誠実な対応を強く求めるものでございます。本組合は引き続き、健全な労使関係の構築と本学の発展のため、協議を重ねてまいります。

以上を踏まえ、下記のとおり要求いたします。つきましては、本要求書につき、令和8年2月17日までに文書にてご回答くださいますようお願い申し上げます。

1. 検討中となっている手当項目について、人事院勧告に準拠して実施すること

対象項目

- ・通勤手当の新距離区分（上限100km・5km刻み）
- ・駐車場等利用手当の新設
- ・月途中採用時の通勤手当支給方法の見直し

これらは職員の通勤実態、公平性の確保、生活負担の軽減の観点から不可欠であり、人事院勧告に準拠した制度化を要求する。

2. 今後の給与制度についても「国家公務員給与への原則準拠」を堅持すること

給与制度の透明性と公平性を確保するため、基本方針を維持し、独自の不利益変更を行わないことを要求する。

令和8年2月10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

令和7年人事院勧告への対応についての要求書（回答）

2026年2月3日付け岡大職組申第201号の要求書について、下記のとおり回答しますので、よろしくお願いします。

記

（要求事項1.）

検討中となっている手当項目について、人事院勧告に準拠して実施すること

対象項目

- ・通勤手当の新距離区分（上限100km・5km刻み）
- ・駐車場等利用手当の新設
- ・月途中採用時の通勤手当支給方法の見直し

これらは職員の通勤実態、公平性の確保、生活負担の軽減の観点から不可欠であり、人事院勧告に準拠した制度化を要求する。

（要求事項1. についての回答）

通勤手当の新距離区分については、これを準拠し、「100km以上」を上限とする新たな距離区分（5km刻み）を新設する方向で検討しています。

駐車場等利用手当の新設については、本学の津島地区及び鹿田地区では自動車通勤する多くの教職員に周辺の民間駐車場等と比べ安価な構内駐車場を提供しているという状況等を鑑み、慎重に検討しています。

月途中採用時の通勤手当支給方法の見直しについては、これを準拠し、月途中採用者に採用月の通勤手当を支給する方向で検討しています。

（要求事項2.）

今後の給与制度についても「国家公務員給与への原則準拠」を堅持すること

給与制度の透明性と公平性を確保するため、基本方針を維持し、独自の不利益変更を行わないことを要求する。

（要求事項2. についての回答）

本学職員の給与改定において、国家公務員の給与改定に原則準拠するという基本方針を変える予定はありません。しかしながら、国家公務員と本学職員とでは状況等が異なる場合もあるため、今後も人事院勧告等の内容を精査し対応いたします。

休日勤務の制度をやさしく整理する

— 振替休日・代休・休日給の違いと、大学が重視する「休暇のとれる環境づくり」 —

大学での業務は、授業や入試、会議、行事などが重なり、休日に出勤せざるを得ない場面が少なくありません。本来、こうした休日勤務には明確な制度があり、適切に休暇や補償を受けられるようになっています。しかし現場では制度が十分に理解されていなかったり、忙しさのため休暇そのものを取れないまま働き続けてしまったりすることが長年の課題となってきました。

今回の団体交渉を通じて、大学は制度の改善に加えて、「**そもそも休暇をきちんと取れる勤務環境を整えること**」を今後の重要なとりくみとすることを明確にしました。この方針を踏まえつつ、制度そのものをあらためてわかりやすく整理してお伝えします。

振替休日とは

— 休日と勤務日を“事前に入れ替える”制度

振替休日は、休日に出勤することが前もって分かっている場合に、別の日を休日として扱い、休日と平日を交換する仕組みです。この方法を選べると、その休日はもはや“勤務日”として扱われるため、休日に働いても割増賃金はつきません。

大学ではこの方式が基本となっていますが、現場では忙しさのため振替休日を入力しても結局休めないという状況があり、制度が実質的に機能していないという問題が長く指摘されてきました。大学自身もこうした状態を改善すべき課題だと認め、今後は「**休暇が実際に取れる職場づくり**」に力を入れていく姿勢を示しています。

代休とは

— 休日勤務の“あとから休む”制度

代休は、休日に実際に働いたあとで、別の日に休みを確保する制度です。振替休日との違いは明確で、代休の場合、休日に働いた分には休日割増賃金が支払われます。そのうえで後日休暇を取れるため、補償と休暇の両方が確保できる点が大きな特徴です。

この違いは現場ではあまり理解されておらず、大学も周知不足を認めています。今後はより分かりやすい整理が求められています。

休日給とは

— どうしても休めない場合の“例外対応”

授業や会議などの関係で、振替休日も代休も取る余裕がない場合、休暇の代わりに休日勤務分の割増賃金のみを受け取る仕組みが休日給です。

しかしこれまで、休日給が選択できることが十分知られておらず、申請しようとする理由を細

かく聞かれるなど、使いにくい運用が問題になっていました。今回の交渉で大学は、申請者の判断を尊重し、理由聴取を過度に行わずスムーズに処理する方向で改善する姿勢を示しています。

ただし大学の基本的な考え方としては、休日給はあくまで「例外」であり、まずは休暇を確保することが重要だという立場です。

大学が重点を置く

「休暇のとれる環境づくり」

— 制度理解だけでは解決しない現場の実情

今回の交渉で大学が繰り返し述べたのは、**制度そのものの改善よりも、むしろ“休暇を取れる環境をどう作るか”**が一番の課題であるという点でした。

振替休日も代休も、教員が忙しすぎて休めない限り、制度として存在していても形だけになってしまいます。大学は会議の時間や回数の見直し、業務負担の適正化など、働き方そのものの改革に取り組む方針を明確にしています。

制度の理解と環境整備は両輪であり、どちらが欠けても適正な休日勤務の補償は機能しません。大学も組合も、この点では認識が一致しています。

おわりに

休日勤務をめぐる制度は、名前が似ていたり、運用が複雑だったりして分かりにくい部分がありますが、正しく理解することで、自分の働き方を守る大切な手段になります。そして制度を実際に使うためには、大学が重点を置く「**休暇をとれる環境づくり**」が不可欠です。

組合としても、制度が形だけで終わらず、教員のみなさんが安心して利用できるよう、引き続き大学と協議を進めていきます。

非常勤職員にとって「自由な勤務時間」がなぜ重要なのか ——フレックス制・時間単位休暇の導入を求めて

生活の変化に合わせて 働ける制度が必要

今年度の団体交渉では、非常勤職員が働くうえで「時間の柔軟性」が大きな課題として取り上げられました。育児や介護、自身の通院など、日常生活では避けられない突発的な出来事が頻繁に起こります。こうした事情に合わせて勤務時間を調整できるかどうかは、非常勤職員の働きやすさに直結しています。

スライド勤務では 対応できない「突発性」

岡山大学では、小学校就学前の子どもを持つ職員にはスライド勤務が認められています。しかし、これは事前に勤務時間を決めておく方式のため、急な発熱や介護の急変といった突発的な対応には限界があります。組合に寄せられる声のなかには、「制度が現実と合っていない」「結局は年休を使うしかない」という切実な意見が多く含まれており、現状の制度では柔軟性が不足しています。

フレックス制がもたらす 安心と働きやすさ

こうした課題を踏まえ、組合は非常勤職員にフレックス制を導入することを求めています。コアタイムを設定すれば業務に支障をきたさず、当日の事情に応じて出退勤時間を調整できます。これにより、突発的な出来事にも慌てず対応でき、ストレス軽減や離職防止にもつながります。大学も

他大学の導入状況を調査しながら、制度として検討する姿勢を示しました。

時間単位休暇の確保は 非常勤にとって重要な働く自由

勤務時間の柔軟性を支えるもう一つの柱が、休暇の取りやすさです。非常勤職員にとって時間単位の年休は特に重要ですが、年休取得義務化の影響でストックが減っているうえ、リフレッシュ休暇や夏季休暇は事前申請でしか使えず、急な用事には対応できません。その結果、必要な場面で年休を削るしかない状況となっています。組合はリフレッシュ休暇や夏季休暇の時間単位での取得や事後申請を可能にするなど、より柔軟な利用方法を求めています。



働き続けられる 環境づくりのために

非常勤職員が安心して働き続けるためには、給与や評価制度の改善に加えて、日常の働き方を支える仕組みが欠かせません。生活上の事情に対応できる「時間の柔軟性」は、その中心となる課題です。組合はこれからも非常勤職員の声をもとに、柔軟に働ける制度の拡充を大学に求め、引き続き交渉を進めます。

文科省「大学規模の適正化」方針 ——2040年に向けた大学再編の動きが加速

文科省が示した政策方針では、2040年度までの18歳人口の急減を背景に、大学の規模を見直す流れが明確になっています。大規模大学の学部構成見直しや、地域ごとの大学整理が進む可能性があります。

大学の縮小・撤退を前提とした 政策に懸念

学部の縮小や大学の撤退を視野に入れた今回の方針は、教職員の雇用や大学の教育研究体制に大きな影響を及ぼす恐れがあります。特に、人文社会系の縮小は学問の多様性を損ない、大学の本来の役割が弱まる危険があります。

財務指標中心の「撤退促進」は 大学の公共性を損なう

金融機関の専門家と連携し、経営体力がある段階で撤退を促す仕組みが示された点も問題です。短期的な採算性が重視されれば、教育研究という公共財としての大学の価値が正当に評価されない懸念があります。



地域大学の機能維持こそ重要

地域の産業・医療福祉の需要に応じて大学規模を調整するとしています。地方では大学が地域

社会の文化・医療・産業を支える中心的存在です。安易な縮小・撤退は、学生の学ぶ機会を奪い、地域の衰退につながる恐れがあります。

教職員の雇用と労働環境への影響

大学再編や規模縮小が進めば

- 専任教員の削減
- 非常勤教職員の雇用不安
- 事務職員の仕事量増加

など、現場への負担が避けられません。今回の方針では処遇改善には触れられておらず、業務効率化だけが進む危険があります。

組合として求めていること

今回の動きを受け、組合として以下の点を重要視していきます。

- 教職員の雇用安定を確実に守ること
- 地域大学の公共的役割と多様な学問領域の維持
- 再編・縮小を議論する際の労使協議の徹底
- 教育研究の基盤を支えるための財政支援の強化

人口減少の時代だからこそ、大学が果たすべき使命や教育の質を守る取り組みが必要です。今後も国の動きを注視し、組合としての意見をしっかりと発信していきます。

共創アンケート回答期間延長のお知らせ

共創アンケートへのご協力、ありがとうございます！

現在、アンケートの回答がまだ十分に集まっておらず、より多くの組合員の皆さまのお声を伺うため、回答期限を3月31日(火)まで延長することといたしました。

本アンケートは、日頃の職場で感じていることや改善してほしい点を、組合としてしっかり把握し、今後の交渉や取り組みに反映するための大切なものです。

数分で回答できますので、まだの方は、ぜひこの機会にご協力をお願いします。

皆さまの声が集まることで、より実態に即した改善提案ができるようになります。

どうぞよろしくお願いいたします。

「岡山大学共創プロポーザル」
発表(岡山大学職員組合)

<https://odunion.jp/3996/>

共創アンケートは
こちらからご回答ください！

回答期限は

3月31日(火)

です！

<https://forms.gle/v5e9KBJNYi3mUHFg6>



単組だより

「忘年会のご報告」

教育学部教職員組合

教育学部教職員組合では昨年末のビッグイベントとして、2025年12月18日(木)夕方に「真庭あぐりガーデン岡山店」にて忘年会を開催いたしました。参加者は非組合員を含め21名でした。

このお店は、岡山県北部にある真庭市の「食」を楽しむことをコンセプトに、カフェやレストラン、マーケットを併設した複合施設です。本店があるのはもちろん真庭市ですが、岡山店は岡山市北区津高の国道53号線沿い、岡山大学から車で数分の場所にあります。広い駐車場もあり、バスでの送迎も可能です。今回は教育学部玄関前までお迎えに来ていただきました。

スムーズに到着してバスを降りると、まずは明るい店内にずらりと並ぶ新鮮な野菜やお米、お餅、お菓子などに吸い寄せられ、あれこれ買い物する参加者が続出。続いて18時30分から、真庭の食材をふんだんに使った身体に優しいお料理の数々を、ゆっくりと語らいながら心行くまで楽しみました。特に「真庭・旭川の天然すっぽん鍋」は絶品でした。野生のスッポンを捕獲して泥抜きなどの下処理をするのは、大変手間と時間がかかるものだそうです。貴重な食文化を体験できたのは幸運でした。美味しくいただいて元気を取り戻し、瞳の輝きが復活した先生方も多数…。

帰りは岡山駅までバスで送っていただき、皆さん大満足で家路につきました。疲れを癒し明日への活力を養いながら、多くの仲間とお互いを理解し合う時間を持つという、今年度の教育学部教職員組合の活動方針を実現できたひとときでした。

「真庭あぐりガーデン岡山店」は学会等の懇親会にも対応しているそうですよ。問い合わせ先は、教育学部の原祐一先生(yuichi@okayama-u.ac.jp)です。興味を持たれた方は、ぜひご相談ください。本当におすすめです。

(教育学部教職員組合 執行委員長 赤木里香子)



「文化教養講座」

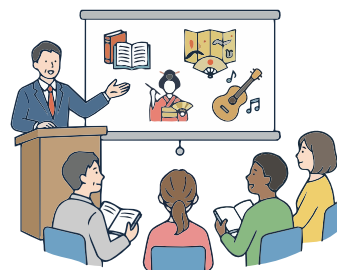
法文経職員組合

法文経済学の職員組合では、本年度で退職なされる先生に、ご自身の研究・研究経験についてお話ししていただく文化教養講座を企画しています。

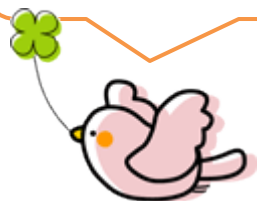
今年度の1回目は、2月4日(水)12時から文化教養講座をオンラインで開催し、文学部・心理学分野の田中共子先生にご登壇いただき、「心理学から学際研究へ」という題目で講演していただきました。法学や経済学では、心理学に触れる機会が普段はなかなかないものの、法心理学や行動経済学などと心理学は関連があり、参加者は熱心に講演内容を拝聴していました。そのほかにも多くの分野にも「〇〇心理学」という分野が広がっているとのことで、田中先生ならではの学際的視点を感じられる非常な有意義な時間になりました。

当日は31名が参加し、講演後は法・文・経済学部の垣根を越えて質疑応答が展開されるほどの盛況でした。田中先生、参加者の皆様、ありがとうございました。

(法文経職員組合 書記長 大越 裕史)



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コードからどうぞ。メールは、info@odunion.jpまで。

サイクリングで里山探訪

第19回 サイクリング先進国でツアー(2) 高橋裕一郎(理学部職員組合)

前回は自転車先進国ドイツ・バイエルン州のアルトミュール川沿いをアイヒシュテット(Eichstätt)からバイルングリース(Beilngries)までのサイクリングコースを紹介しました。バイ



バイルングリースの城壁の家屋と魚とポテトの夕食

ルングリースは城壁が残された小さな街で、静かな中世の雰囲気を楽しむことができます。ここで一晩泊まり、おいしいものを食べて英気を養い、翌日はケールハイム(Kelheim)までのおよそ45キロのコースを走ります。

バイルングリースから10キロ走るとディートフルト(Dietfurt)という小さな町に着きます。こ



ディートフルトの街とライン・マイン・ドナウ運河

こでアルトミュール川はライン・マイン・ドナウ運河と合流します。全長171キロの運河の掘削工事は1960年に始まり、1992年に世紀の事業として完成しました。分水嶺との標高差を克服するため、水位差のある地点には船が安全に通過できる閘門(こうもん)を16基設け、ライン川支流のマイン川とドナウ川を接続しました。この運河により、北海・大西洋から黒海まで、1500トンクラスの船でヨーロッパを横断する水運が可能になりました。清らかな流れのアルトミュール川は人工的な幅広の水路に変貌してしまい、牧歌的な風景



グラベルロードと運河の運搬船

が損なわれて少し残念です。

この辺のサイクリングコースは舗装されていないグラベルロードですが、路面はよく整備されています。運河沿いをドナウ川と合流するケールハイムまで35キロ走ります。アルトミュール川を掘削してできた運河の工事中に、紀元前1700年頃、青銅器時代のケルト人によって造られた直径11メートルの円形遺構が発見され、サイクリングコース沿いに修復されました。そこには動物



ケルト人の円形の建造物の案内と集団防御拠点

やヒトの骨が見つかり、ケルトのドルイド(神官)が神々の機嫌を損ねないため、生贄の儀式を行っていたようです。日本では縄文後期の頃でしょうか。この地には生け贄にまつわる伝承が残っています。ある村の娘が神官によって生け贄に選ばれましたが、彼女は神官の息子の恋人でした。木製の檻に閉じ込められ、火が放たれます。儀式の後、灰の中から見つかったのは鹿の骨だけでした。そして娘も神官の息子も、いつしか集落から姿を消したと伝えられています。この地域に住んでいたケルト人はローマ軍が侵攻してくると、追い出されたのか、同化されたのでしょうか。さらに先に進むと、ケールハイムの少し手前に紀元前2世紀頃の、ケルト人のオッピドゥム(防御集団拠点)と呼ばれる構造物が発掘され、再現されています。ここでケルト人がローマ帝国軍と戦った遠い昔の記憶が聞こえてくるようです。



解放記念堂とケールハイムのゲート

運河(アルトミュール川)はケールハイムでドナウ川に合流します。城壁のゲートをくぐって街中に入ります。町の中心部は運河とドナウ川に挟まれ、ドナウ川のクルーズ船の船着き場があり、観光地の雰囲気が漂います。西側の丘の上に円形の解放記念堂を眺めることができます。夜はビールを飲んで疲れを癒やすのが最高です。(次回に続く)