

2022年11月16日
岡大職組申第181号

国立大学法人岡山大学
学長 槇野博史 殿

岡山大学職員組合
執行委員長 荻野 勝

賃金・労働環境改善に関する要求書

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。

今年の人事院勧告はボーナス・若年層の給与について増額の勧告でしたが、現実には物価高が進行しており、給与の増加が物価の高騰においついていないという状況です。岡山大学職員組合は、給与増と労働環境の改善を求めます。具体的には以下の6項目について対面での団体交渉を要求します。

1. 給与・ボーナスを引き上げること

食品、光熱費をはじめとして生活に必要な商品があいついで値上がりし、岡山大学教職員の暮らしが厳しくなっている。人事院勧告もボーナス、若年層の給与に関しては増額の勧告が出ている。岡山大学の教職員が安心して職務に専念できるよう、給与について人事院勧告と同等の総額、期末手当について年0.15月の増額を求める。

2. 非常勤職員の待遇改善

(1) 非常勤職員の時給を増額すること

岡山県の最低賃金は2022年10月から時間額892円となった。岡山大学の非常勤職員の時給は岡山県の最低賃金よりわずかに高いだけとなっている。実際におこなっている業務の高度性、最近の物価の上昇、優秀な人材確保など、さまざまな観点から考えて時給の増額が必要であると考えます。非常勤職員の時給を一律30円増額することを要求する。

(2) 短時間勤務の非常勤職員にボーナスを支給すること

組合では以前から短時間勤務（パートタイム）の非常勤職員に対してボーナスの支給を要求している。現在では国の多くの省庁で非常勤職員にもボーナスが支払われている。岡山大学でも短時間勤務の非常勤職員に対して年1ヶ月程度のボーナスを支給することを要求する。

3. オンライン・LMS対応授業手当の新設

現在対面授業が推奨され、多くの授業が対面で行われているが、コロナ禍の中でオンライン環境の整備が進み、対面授業といえどもMoodle等の学習管理システム(LMS)を使いこなすことが要求され、以前と比較して教員の手間は増えている。また今後もコロナの状況

その他を考えるとオンライン授業あるいはハイフレックス授業を実施する可能性は十分ある。このように従来の対面のみでの授業よりも増えている教員の手間に対して手当を出すことが妥当と考え、手当の新設を要求する。

4. 非常勤講師の労働条件・労働環境の改善

(1) 非常勤講師室にデスクトップパソコンもしくは大きめで縦型で使用可能なモニターを設置すること

一般教育棟の非常勤講師室に、これまで配置されていたデスクトップパソコンが廃止された。しかし、非常勤講師は授業準備・成績処理等でコンピュータを用いることが日常的になっており、そのためのコンピュータは雇用者である大学が用意すべきものである。非常勤講師室にこれまで同様デスクトップパソコンを配置するか、もしくは非常勤講師の作業の効率化のために、デュアルモニターとして使用可能な大きめで縦型で使用可能なモニターを配備することを要求する。

(2) 非常勤講師に対して成績評価に対する給与を支払うこと

非常勤講師については現在授業にたいしてのみ時給計算で給与が支払われている。しかし、実際には非常勤講師は授業だけではなくその結果として学生の成績評価を必ず行っており、それは授業時間以外の時間で行われている。つまり、現状では成績評価という業務に対する給与が支払われておらず、無給で仕事をさせていることになる。この状況を改善するために、成績評価にかかった時間に対する給与を支払うかもしくは成績評価手当を新設することを要求する。

5. ハラスメント調査結果に対し、ハラスメント申立人からも異議申立てが可能となるように規則を改正すること

国立大学法人岡山大学におけるハラスメント等の防止及び対応に関する規程ではハラスメント調査が行われた場合、その結果に対し、被申立人は異議申し立てができるが申立人は異議申し立てができない。このことについて岡山大学職員組合が2022年6月6日に提出した要求書に対し、「ハラスメント認定に至らない場合がございますが、そのことによって、申立人の権利や利益に新たに制限が加えられるものではありません。」として申立人からの意義申し立てを受け付けないとしているが、そもそも申立人は当然に守られるべき申立人の権利や利益が侵害されていると感じたために申し立てを行っているわけであって、その訴えが正当な理由なく認められなかった場合には、認められないということ自体が二次被害だと考えるべきである。したがって、申立人が不服を感じた場合には異議申し立てできるべきであると考え。また、被申立人は異議申し立てできるが、申立人は異議申し立てができないという現状の規程では、調査結果あるいはハラスメント委員会による審議結果が、異議申し立てを避けようとして被申立人に有利な判断を行うという恐れがあり、中立性を担保できているとは言い難い状況であると考え。ハラスメント審議の中立性の担

保のためにも、被申立人・申立人の双方からの異議申し立てが可能な規程とするべきであると考え。例えば広島大学におけるハラスメントの防止等に関する規則では申立人からの異議申し立てが可能となっている。岡山大学においても調査を経たハラスメント認定結果に対して申立人からの異議申し立てを可能とすることを要求する。

6. 休職から職場復帰するときの基準見直しについて

2022年6月29日付けで「メンタルヘルス不調のため療養する職員の療養等の手続きについて(通知)」がありメンタルヘルス不調からの復職手続きが変更された。この変更は、業務が行えるまで回復したかどうかを確認した上で職場復帰を行うことを目指すということで、その趣旨は理解するところである。しかし、現実には、ある程度の給与が保障される3年間の休職期間を経ても、通常通りの業務が行えるまで回復しない人は少なくない数いると組合では見ている。その場合、大学が定める基準まで達せずに職場復帰はできず、かといって給与も保障されなくなった人は生活が立ち行かなくなる可能性が高いと考える。このような場合に対して大学としてどのように対応するのかを説明することを要求する。

以上