

2025 年 11 月 19 日
岡大職組申第 198 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

賃金・労働環境改善に関する要求書

日頃より教育・研究・医療の充実に向您のご尽力いただき、心より敬意を表します。私たち組合は、大学の発展と教職員の働きやすい環境づくりを共に目指す立場から、現下の社会経済状況や人事院勧告の内容を踏まえ、処遇改善に関する要望を取りまとめました。

本要求書は、賃金・手当の適正化、非常勤職員および非常勤講師の待遇改善、子育て支援制度の充実、医療現場の人員確保、休日勤務に関する制度運用の見直しなど、大学運営の持続可能性と職員の生活安定を両立させるための具体的な提案を含んでおります。これらの要求は、教職員が安心して教育・研究・医療に専念できる環境を整えることを目的とするものであり、大学の使命達成にも資するものと考えております。

つきましては、以下の内容について誠意あるご検討とご対応を賜りますよう、お願い申し上げます。

1. 人事院勧告・給与に関する要求

1-1. 賃金引き上げ

2025 年人事院勧告を最低限の基準とし、物価上昇に見合った月例給および期末・勤勉手当の賃金引き上げを、2025 年 4 月に遡って実施することを求める。また、人事院勧告に直接連動しない旧年俸制や非常勤職員の給与制度についても、十分な賃金引き上げを行うことを求める。

1-2. マイカー通勤手当

2025 年人事院勧告において、マイカー通勤者に対する通勤手当の見直しが見されたことを踏まえ、岡山大学においても、同勧告に準じた対応を行うことを求める。あわせて、学内駐車場の無料化および学外駐車場利用者への手当支給についても、通勤支援の一環として検討することを求める。

1-3. 公共交通通勤手当

2024 年人事院勧告において、公共交通による通勤手当の支給上限の引き上げおよび支給要件の拡大が見された。岡山大学においても、同勧告に準拠し、当該項目について適切な対

応を行うことを求める。

1－4．地域手当

2024 年人事院勧告により 2026 年 4 月から 3%から 4%に引き上げられる岡山市の地域手当の反映を要求する。

2．入試手当に関する要求

2－1．一般大学入試業務

昨年の団体交渉においては、厳しい財務状況を理由に入試手当の支給は困難であるとの回答があったが、入試業務の負担に対する理解が示され、業務軽減についても併せて検討している旨の説明があった。試験当日における監督業務および連絡業務に対して、入試手当を支給することを要求する。あわせて、入試業務全般にかかる負担の軽減を求める。

2－2．CBT・OSCE 関連業務

医学部・歯学部における共用試験（CBT・OSCE）の公的試験化に伴い、会場責任者等の教職員は、通信制限下での常駐勤務や外出不可の拘束を強いられている。業務は高い緊張と責任を伴い、通常勤務とは明確に異なる。試験従事日について、特殊勤務手当の支給を求める。

3．非常勤職員の待遇改善に関する要求

3－1．給与水準の大幅な引き上げおよびボーナスの支給

物価高騰が続く中、非常勤職員の給与水準は生活維持に必要な水準に達しておらず、最低賃金の引き上げ対応だけでは不十分である。大学として、非常勤職員の業務への貢献を正当に評価し、大幅な給与引き上げを実施することを求める。特に、組合の実施した事務補佐員労働環境アンケート調査では、「事務補佐」の範疇を超える労働実態が浮き彫りになっており、事務補佐員の待遇を実態に見合ったものにしてほしい。また、同アンケート調査では、わずかでも良いので、ボーナスを支給してほしいとの声が多数あった。待遇格差是正の一環としてボーナスを支給することを求める。

3－2．フレックス制の導入

昨年の団体交渉において、非常勤職員の勤務柔軟化に向けたフレックス制導入について前向きな回答が示された。これを踏まえ、非常勤職員が育児・介護・通院等の事情に応じて柔軟に勤務できる環境を整えるため、フレックス制を制度として導入することを求める。子育て中の職員においては、養育に関わる突発的な案件が数多く発生する。そうした事情にも対応できる制度が必要である。

3－3．リフレッシュ休暇・夏季休暇の時間単位取得および事後取得

職員が業務の繁閑や個別事情に応じて柔軟に休暇を取得できるよう、リフレッシュ休暇

および夏季休暇について、時間単位での取得を可能とする制度変更を求める。もしくは、時間単位取得が可能な貴重な年休を温存するため、急な用件で1日休むときにも利用できるように事後取得を可能にする制度変更を求める。

3-4. 特別休暇の待遇格差の是正

現在、非常勤職員には「保育休暇」「生理休暇」「傷病休暇」「私傷病休暇」「ドナー休暇」「介護休暇」などが無給でしか認められていない。常勤職員にはこれらが有給で付与されており、待遇面で大きな差がある。特に「傷病休暇」は業務上の療養を目的とした制度であるにもかかわらず、非常勤職員には無給となっているのは不合理である。病休では、就業手当が支給されるが「満額」ではないため、ただでさえ低賃金の非常勤職員にとっては死活問題である。非常勤職員にも病気休暇を付与し、常勤職員と同様に最大90日まで有給扱いとすることを求める。

3-5. 年休の年間取得日数増加期間の短縮

現在、常勤職員の年休の年間取得日数は、最初の年に最大日数まで到達するが、非常勤職員は最大日数に到達するまでに6年程度の時間がかかる。待遇格差是正の一環として、常勤職員と同様に最初の年に最大日数に到達する制度変更を求める。なお、この変更は、求人効果も期待できると組合では考えている。

4. 非常勤講師の待遇改善に関する要求

ライティング授業の導入により、非常勤講師の業務負担が著しく増加している。「学生同士でピアビューを行うなどの負担軽減を講じている」とのことだが不十分である。また、大学は「他大学と比較して待遇が悪いわけではない」との認識を示しているが、実態に即した業務量の削減と報酬制度の見直しが必要である。授業準備・添削・学生対応等の時間外業務も含め、業務内容に見合った報酬が支給される制度の整備を求める。

5. 子育て支援に関する要求

5-1. 孫のための休暇制度の整備

高齢化が進む職員層のニーズに対応するため、孫の誕生・育児支援に関する休暇制度の整備を求める。昨年度の団体交渉では、大学が病気の孫の看護休暇の新設を検討していることが確認されたが、孫誕生前後の1ヶ月間における支援ニーズも高く、育児期の家族を支える柔軟な休暇制度が必要である。また、在宅勤務の要件に「孫の看護・育児支援」を含めることで、育児支援と働き方の両立を図る制度設計が可能となる。岡山市をはじめ複数の自治体で導入が進んでいる事例も踏まえ、大学として独自の制度整備を進めることを求める。

5-2. 子連れ学会参加支援制度の整備

学会等に帯同する子どもの交通費について、外部資金等で支給可能となる制度の整備を求める。他大学の事例も参考に、研究者が安心して出張できる環境づくりを進めてほしい。

5－3．家族の看護養育休暇の拡充

現在、家族の看護養育休暇は「一の年度において5日（2人以上の場合は10日）以内」とされているが、インフルエンザ等の罹患により短期間で消化されてしまうケースが多く、制度として十分とは言えない。子や孫が病気になった場合でも安心して働き続けられる環境を整えるため、家族の看護養育休暇の日数の増加を求める。また、アンケートで「中学生・高校生になっても病院への付き添いや学校行事への参加が必要であり、小学校と変わらない負担がある」との意見が寄せられている。こうした実態を踏まえ、対象年齢の上限引き上げについても併せて求める。

6．医師・看護師の人員確保に関する要求

医師・看護師の人員が依然として不足しており、現場では業務負担が過重となっている。給与水準の改善も重要ではあるが、それ以上に人員確保を優先し、安定的かつ持続可能な医療体制を整備することを求める。大学として、早急に人員体制の強化に向けた具体的な対応を図ってほしい。

7．休日勤務に対する制度運用に関する要求

大学都合による休日勤務において、振替休の取得が困難な状況が常態化している。振替休を記録しても実際には出勤している教員が多く、制度の形骸化が進んでいる。ついては、以下の点について大学として明確な対応を求める。

1. 実態として多くの教員が休日に勤務していることを大学として認めること。
2. 休日給制度の存在と選択肢を教員に明示的に周知し、制度利用を促進すること。
3. 休日給申請に際して、休みが取れない理由を過度に聴取せず、申請者の判断を尊重して速やかに支給決定すること。

教員の過重負担を可視化し、制度の実効性と公平性を確保するため、大学として誠実な対応を求める。

以上